

## ***¿Es el compromiso una actitud?***

**Por Jorge A. Oriza Vargas © (129-2012)**

Con esta pregunta, queremos compartir con los jefes, directivos y administradores de las empresas y de las organizaciones públicas, algunas reflexiones sobre este tan demandado atributo del desempeño en sus empleados. Ponerse la camiseta, *comprometerse* con los objetivos de la organización, con las responsabilidades asignadas, con los valores organizacionales, es una de las demandas que por lo general, presenta diversas dificultades para ser observada, y es por ello, la causa de conflictos que pueden terminar con el despido y separación de los empleados de una organización.

Entonces, regresando a la pregunta, ¿es el compromiso una actitud? Empezaremos por precisar que más allá de la definición del término en relación con obligaciones contraídas, nos referiremos como decíamos, a su aplicación en el ámbito de las organizaciones y empresas. Visto en este ámbito, el compromiso es *una conducta observable* en el desempeño de una persona, percibida por quienes rodean a la persona –la ven comprometida- y que se muestra no por una, sino por *varias actitudes*, consistentes, reiteradas y manifestadas en períodos de tiempo prolongados. Así, podemos hablar en primera instancia, de las actitudes asociadas al compromiso, es decir, mediante cuáles actitudes se observa por lo general el compromiso de un trabajador, y en una segunda parte, analizaremos los factores externos e internos (de la persona), que lo propician.

Desde nuestro punto de vista, las principales actitudes que demuestran compromiso, son por ejemplo, la *actitud responsable* de quién cumple con lo que le corresponde hacer o con lo que se comprometió a hacer o actuar. También la actitud de *dedicación al trabajo*, de quién hace sus funciones y actividades con dedicación, con esmero, con calidad. También es muestra de compromiso, la actitud *de disciplina y orden*, en el cumplimiento o apego a las normas y reglamentos vigentes en su ámbito de actuación; *la lealtad*, a instituciones, a principios y valores del ámbito organizacional, incluso a personas, por su liderazgo legítimo y su integridad, es muestra de compromiso. Otra actitud que muestra compromiso, es la *actitud solidaria, de apoyo, colaboración o servicio*, con el equipo de trabajo, con las autoridades de la organización, con los clientes. Como se puede ver, son diversas las actitudes que muestran las personas comprometidas. Seguramente existen algunos rasgos del desempeño, que parecen ser actitudes comprometidas, pero si se manifiestan de manera no auténtica o un tanto fingidas, porque tienen un interés subyacente no legítimo, o no ético, pueden salir de este concepto (de compromiso) y caer en otros conceptos, como el servilismo o la incondicionalidad.

El otro aspecto a comentar, tiene que ver con la persona. Cómo la persona puede comprometerse y mostrar ese compromiso ante una organización. En este sentido, encontramos dos grupos de factores, que Herzberg<sup>1</sup> definió desde hace mucho tiempo; los primeros, son externos al individuo y tienen que ver con las condiciones de trabajo y con el trabajo en sí mismo, en el sentido de que tanto la organización propicia las mejores condiciones, para el mejor desempeño de las personas -tecnología, higiene y seguridad, procedimientos, instalaciones, incentivos, etc.- y por otra parte, que tanto propicia que el trabajo asignado a cada individuo, sea por sí mismo motivante para el trabajador.

Los segundos factores tienen que ver con la motivación del individuo; ya decíamos<sup>2</sup> que uno de los tres factores que integran a las actitudes, es el motivacional, además del primer factor que es cognitivo, racional. Es decir, qué tanto el individuo encuentra dentro de sí, razones, argumentos, valores pero también motivación, incluso sentimientos suficientes, para mostrar ese compromiso, esas actitudes de compromiso, como ser dedicado, responsable, colaborador, etc. que facilitan hacer el trabajo en las mejores condiciones de calidad, de eficiencia y eficacia.

Una persona motivada, por lo general se muestra comprometida; por eso es conveniente consultar las diversas fuentes de motivación, o los factores de motivación que hemos descrito en artículos anteriores<sup>3</sup>. Sólo haremos énfasis en aquellos que se ubican en la motivación biopsicológica –que incluye la automotivación como factor de la inteligencia emocional- y aquellos que se ubican en la llamada motivación cognitiva, en la cual son la razón y la inteligencia las que generan mecanismos de motivación. El apego a valores fundamentales, pero sobre todo, cuando los valores del empleado coinciden con los de la organización, seguramente son también razones que fundamentan el compromiso de las personas.

Por lo aquí expuesto, espero haberle proporcionado información que le permita evaluar a usted, amigo lector, si tiene los elementos suficientes para comprometerse en su trabajo, o en su caso, dónde o en qué tendrá que focalizar sus esfuerzos para lograr ese compromiso.

Jaov'

**Cualquier comentario u opinión, se agradece de antemano y se puede recibir en mi mail: [iem@iema-oriza.com](mailto:iem@iema-oriza.com)**  
**NOTA: Este artículo puede ser compartido, con cualquier persona interesada en el tema, siempre y cuando se mencione la referencia de su autor, y no sea para fines de lucro. El autor se reserva todos los derechos sobre sus artículos, conforme a las leyes vigentes.**

---

<sup>1</sup> Ver la teoría de los dos factores de Herzberg, cito por ejemplo: Davis y Newstron, *Comportamiento Humano en el Trabajo*, Editorial Mc Graw Hill, décima edición, año 2000, p.135.

<sup>2</sup> Ver cápsula ADEF No. 10 sobre las actitudes.

<sup>3</sup> Ver por ejemplo, las Cápsulas ADEF No. 8, 25, 54 y 110



Asesoría en Desarrollo Empresarial y Familiar

---