

Los 10 verbos del compromiso

Miércoles, 29 Enero 2014 14:27 Escrito por Pere García de los Riscos

Cuando cualquier líder habla de sus equipos de trabajo, y de los objetivos que se marca a nivel interno, una de las palabras que más se utiliza es la de la búsqueda del compromiso, tanto individual como colectivo.

El compromiso, que a mi me gusta definir como, dejar de formar parte de un proyecto para **ser** el proyecto, es sin duda el culmen de los procesos dinámicos de liderazgo, y el estado de fluidez óptimo entre percepción de reto y capacidad. Un estado emocional y conductual que nos permitirá con mucha más eficiencia alcanzar todo aquello que nos planteemos como personas y como equipos.

¿Cómo conseguirlo? Buena pregunta, he aquí los 10 verbos del compromiso, que a su vez albergan acciones encaminadas a la consecución de ese ansiado estado y que de buen seguro nos permitirán optimizar los canales de rendimiento personales y colectivos.

Reconocer, no podemos iniciar ningún proyecto sin reconocer la realidad actual y el contexto del equipo, los grandes fracasos como líderes aparecen cuando mi estilo de liderazgo no se ajusta a la realidad que el equipo demanda en ese momento.

Convencer, ya que sin esa parte inspiradora a través del discurso y la descripción del proyecto, jamás podremos reclutar a los miembros de nuestros equipos a nuestra cruzada como líderes.

Aislar, la gestión del entorno a través de procesos de orgullo e identidad nos permitirán tener la intimidad necesaria como para poder construir proyectos alejando los elementos externos perjudiciales

Cohesionar, objetivos comunes y proyectos superiores a las competencias individuales son la antesala a la cohesión, nada mejor que los objetivos para la cohesión a la tarea, y los puentes de comunicación para la cohesión social.

Dirigentes DIGITAL

ADELÁNTATE AL FUTURO

Instruir, si queremos convertirnos en referentes, necesitamos formar y demostrar nuestro grado de competencia para darle peso al discurso inicial, las palabras deben ir acompañadas de hechos, nuestro nivel de conocimientos es nuestro principal aliado aquí.

Resolver, los conflictos forman parte de nuestro día a día, son tan habituales en las organizaciones como fichar, con lo cual, si no somos capaces de resolver y prever los focos de infección de la cohesión, jamás conseguiremos un equipo comprometido

Cooperar, la grandeza de un equipo está en encontrar el equilibrio entre lo que cedo del **yo** al **nosotros**, si no somos capaces de cooperar, tampoco seremos capaces de comprometernos con nada ni con nadie.

Adaptar, liderar es flexibilidad, las cosas casi nunca salen como esperas, con lo cual, la adaptación a las necesidades y las realidades facilitarán el grado de conexión con los equipos y el modo en que nos enfrentamos al día a día-

Confiar, un equipo es aquello que permite a gente común, realizar cosas extraordinarias. Si no confiamos en el potencial de las personas, y en su capacidad de hacer más de lo que incluso ellos mismos creen, es difícil conseguir grandes logros, y conseguir que los equipos retornen con compromiso lo que nosotros les damos con confianza.

Delegar, como culminación de un proceso evolutivo de liderazgo situacional, ya que solo hay algo mejor que crecer como persona y profesional, y es ayudar a los demás a crecer, ya que eso, aún nos hace mejores.

En definitiva, diez verbos, diez acciones, diez reglas que nos permitirán acercarnos al tan anhelado compromiso, en el que las personas dan todo lo que tiene y son en pos de un objetivo común, y os lo puedo asegurar... pocas cosas más bellas hay en los procesos corporativos que eso.