

VALOR DEL MES COMPROMISO

COMPROMISO

es un intangible que nos debe permitir dar lo mejor de cada uno de nosotros sin necesidad de que nadie nos lo solicite. Y ese es el camino para estar, siempre, cerca de la excelencia, desde luego, en el trabajo, pero también, por supuesto, con la familia, con los amigos e incluso con los desconocidos, etc... Hablamos de un valor, y no de una estrategia. Queremos apelar a una forma de ser, y no a un estar por conveniencia. Empatía, amabilidad, generosidad y un montón de valores frente a egoísmo o actitud mercenaria peyorativa son elementos que siempre se culminan con la famosa expresión compromiso.



El compromiso:

de un trabajador con su empresa es un vínculo basado en su grado de implicación emocional e intelectual con la organización. Los trabajadores comprometidos se sienten motivados por perseguir el bien común para su empresa y se identifican con los retos y objetivos de la misma. Un trabajador comprometido con su empresa será en primer lugar alguien muy implicado con su profesión y con él mismo. El compromiso de los empleados y colaboradores contribuye positivamente a la eficiencia, productividad, satisfacción y éxito de la organización. Este compromiso viene marcado por la diferencia entre tener que hacer lo que se debe hacer y querer hacer lo que se ha de hacer.



PERO: ¿QUÉ PREMISAS SON NECESARIAS PARA LA EXISTENCIA DE COMPROMISO ENTRE EL EMPLEADO Y LA EMPRESA?

Satisfacción: un empleado comprometido es en primer lugar un individuo que se siente satisfecho con su rol laboral e ilusionado de formar parte de su empresa.

Implicación: el trabajador vive su trabajo alineado con los valores, filosofía y objetivos de la empresa y se siente emocionalmente vinculado con la misma.

Lealtad: el empleado leal está fuertemente vinculado a su empresa, orgulloso de pertenecer a ella. Esto lo convierte en alguien fiel a la organización y con ganas de permanecer en ella.

Cuando existe un compromiso real de los trabajadores hacia la empresa y sus productos, servicios y marca, se genera una mayor captación y lealtad de los clientes y un aumento de la eficiencia y de los beneficios de la compañía.



EL COMPROMISO COMO VÍNCULO EMOCIONAL ENTRE EL EMPLEADO Y LA EMPRESA PUEDE SER DE TRES TIPOS:

Compromiso emocional: El empleado muestra un apego afectivo y se identifica con los valores y con la cultura de la empresa hasta el punto de preocuparse por los problemas de la organización y de desear permanecer en ella.

Compromiso material: Depende de la percepción que el trabajador tiene de lo que recibe por parte de la empresa (en cuanto a salario y formación) en base a su trabajo, los costes personales que le supone el empleo y lo que perdería en caso de despido o abandono de la empresa. Un ejemplo de este compromiso material, más haya del salario, sería el apoyo de la empresa a una iniciativa propia en un programa de formación como los que desarrollamos. En este caso el empleado se siente valorado como persona, ya que el principal beneficiado es el mismo.

Compromiso moral: El sentimiento de lealtad a la empresa viene dado por presiones y creencias de tipo familiar, cultural o personal. Y ¿qué herramientas podemos emplear para desarrollar este compromiso? Como cuento en el audio que te dejo a continuación el coaching sistémico de equipos es la herramienta más adecuada para desarrollar el compromiso en la empresa.

Para ir concluyendo diré que **los empleados comprometidos están más motivados y viven los éxitos de la empresa como suyos**. Este hecho refuerza aún más la **vinculación con la organización**. Los beneficios de los trabajadores comprometidos para una empresa son muchos y, por ello, los directivos de las compañías pueden aumentar ese compromiso de diferentes maneras:

- Fomentando un buen clima laboral y creando un ambiente positivo de confianza y de entusiasmo.
- Ofreciendo formación empresarial y recursos de aprendizaje continuo.
- Gestionando de forma eficaz la política retributiva de los trabajadores. Valorando el talento y las habilidades de los trabajadores. El reconocimiento es una de las herramientas que generan mayor satisfacción en un empleado.
- Potenciando el desarrollo profesional y la promoción interna en la empresa.
- Liderando con inteligencia, favoreciendo la motivación y el sentimiento de orgullo entre los empleados por pertenecer a la empresa.
- Todos estos aspectos facilitarán un mayor compromiso e implicación de los trabajadores con la misión, objetivos y valores de la empresa y contribuirán de forma positiva al aumento de clientes y beneficios.

TEMAS DE INTERÉS

La personalidad de un agente de cambio

¿Cómo convierte al cambio en algo positivo?

Un cambio puede desatar inestabilidad entre los miembros de la empresa, con emociones positivas y negativas hacia el compromiso que se debe asumir; por lo tanto, un agente de cambio debe tener mucho tacto en la fase de introducción y arranque del proyecto.

Para lograrlo es importante **informar a los colaboradores de una manera personalizada** ya sea a través de memorándums, reuniones de trabajo, discursos directivos etc., explicando que una transformación supone, en algunos casos, **la modificación de roles, procesos y estructuras**.

También es su responsabilidad acompañar y **asesorar a cada uno en el proceso**, resaltando los resultados benéficos que se esperan en el futuro, presentando objetivos claros y precisos **hasta lograr que el cambio se integre a la cultura de la organización**.

Siempre y cuando no exista un período de crisis, durante y después de un proceso de transformación, **los trabajadores esperan que la empresa los reconozca** con ascensos, incrementos de sueldo, recobrar la sensación de estabilidad y seguridad laboral, sentirse valorados, trabajar en horarios apropiados y mantener buenas relaciones interpersonales.

El éxito de poner los engranes en marcha, sin contratiempos y generando resultados, va a depender de la manera en la que el agente de cambio maneje las situaciones como líder, **cuidando aspectos como el trato humanista a los colaboradores**.

Al momento de enfrentar un cambio, si el agente o líder lo hace de manera positiva, clara, transparente y empleando los incentivos adecuados para motivar al capital humano; con comunicación oportuna y adecuada, seguimiento y haciendo una evaluación de los resultados que comunica con agrado. **Edenred es tu aliado en todo cambio**, agilizando tus procesos administrativos y tu operatividad.



LA PERSONALIDAD DE UN AGENTE DE CAMBIO

Los líderes que encabezan los cambios en una **organización son personas visionarias que viven en el presente, desarrollando el futuro**.

Sus acciones van encaminadas a impactar su entorno, haciendo y promoviendo lo que puede o debe ser una organización; es decir, son personas decididas y seguras del rumbo que están proponiendo **con base en decisiones bien informadas**.

La motivación es su arma número uno, ya sea para trascender el éxito, buscando siempre una nueva meta; o superar el fracaso, llevando un manejo emocional inteligente y **aprovechando siempre la experiencia como aprendizaje y plataforma para seguir adelante**.

Crea lazos de confianza y afectividad, **dándose el tiempo para escuchar las necesidades y opiniones de sus colaboradores**, además de apoyarlos en la solución de sus problemas con la finalidad de ofrecerles certeza y lograr de ellos un compromiso seguro y duradero.

LA PERSONALIDAD DE UN AGENTE DE CAMBIO

Por definición, un agente es quien **pone en acción, impulsa y promueve un proyecto u objetivo**. El cambio, como ya vimos, es la transformación de un proceso o el movimiento del estatus quo.

Por lo tanto, un agente de cambio es aquel capaz de desarrollar acciones y actitudes en las personas que interactúan con él/ella, de una manera continua, **en diferentes áreas o aspectos de la organización para generar mejoras en la misma**.

Un agente de cambio puede ser cualquier persona en cualquier posición dentro de la empresa, pero también puede ser un elemento externo, contratado y así lograr resultados trascendentales.

Los líderes internos conocen al 100% la operación y las preocupaciones de la empresa, cuentan con conocimiento histórico de sus sistemas y por ende, conocen a fondo su problemática.

Por otro lado, los **líderes externos**, contratados temporalmente como consultores, **tienen la ventaja de no estar involucrados en la problemática de la compañía**, lo que les permite una mayor objetividad al momento de implementar un cambio.

Encabezar una transformación que supone grandes cambios, es recomendable contar con los dos tipos de líderes; al **combinar la objetividad de uno y la practicidad del otro se logra un buen equilibrio**, acorde a los objetivos del proyecto.

Los agentes de cambio **son quienes sugieren nuevos proyectos de innovación** como resultado de un diagnóstico o la detección de áreas de oportunidad en la empresa.

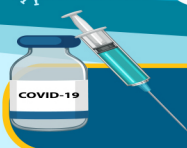
Un factor clave que determina el desempeño de un agente de cambio es **la demostración de resultados**, ligados a indicadores de productividad y rentabilidad del negocio.

Como cabeza de la transformación, es el responsable de los procesos involucrados para llevarla a cabo y por ende de sus resultados. **Las fases de planeación, implementación y evaluación, suceden bajo su supervisión y seguimiento**.



NOTICIAS RELEVANTES

5ta CAMPAÑA DE VACUNACIÓN CONTRA LA COVID-19



Grupos priorizados para esta campaña

- 1 TRABAJADORES DE SALUD PÚBLICOS Y NO PÚBLICOS PENDIENTES.
- 2 ADULTOS MAYORES DE 65 AÑOS CON O SIN COMORBILIDAD.
- 3 POBLACIÓN CON COMORBILIDAD DE 50 A 59 AÑOS.
- 4 PERSONAS CON DISCAPACIDADES DE 12 O MAS.
- 5 TRABAJADORES ESENCIALES PRIORIZADOS POR RIESGO DE EXPOSICIÓN.

VACUNADO
CUIDADO
= PROTECCIÓN



- Grupos de apoyo.
- Cuerpos de seguridad.
- Reactivación turística.
- Recolectores de desechos sólidos.
- Personal de funerarias.
- Personal SANAA
- Reapertura educativa

Las vacunas serán aplicadas desde el 21 de junio al 3 de julio

El equipo de **INJUPEMP** desde temprano esta listo para recibir a nuestros Jubilados y Pensionados que aun no se han vacunado contra el **COVID-19** en La Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan (UPNFM) de Tegucigalpa, para la inmunización de este día.

Realiza tu cita en :

<https://nix.ihss.hn/citas/>
Del 31 de mayo al sábado 05 de junio en un horario de 8:00 a.m a 4:00 p.m

Como pensionado del **INJUPEMP** aproveche a actualizar sus datos y designación de beneficiarios el único requisito es portar tu tarjeta de identidad y fotocopia de la misma y fotocopia de identidad de los beneficiarios que designe en caso de ser menores de edad presentar partidas de nacimiento.

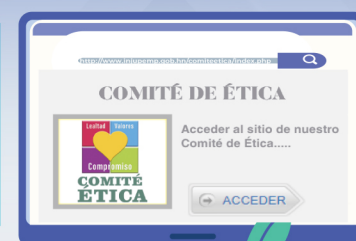
Con perfecto orden en coordinación con IHSS.

WWW.



EL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA CUENTA CON UN ENLACE DESDE LA PAGINA WEB DEL INJUPEMP. DESDE AHÍ INFORMATE SOBRE NOTICIAS, EVENTOS E INFORMACIÓN GENERAL DE LA NORMATIVA APLICABLE.

[HTTP://WWW.INJUPEMP.GOB.HN/COMITEETICA/INDEX.PHP](http://www.injupemp.gob.hn/comiteetica/index.php)



FECHAS ESPECIALES



09 de Junio
**DÍA NACIONAL DEL
NACIMIENTO**

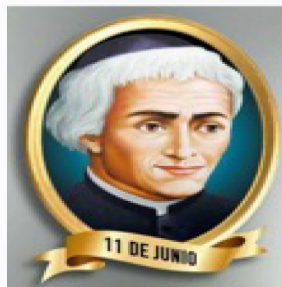
JOSÉ TRINIDAD CABAÑAS



Pensamiento de José Trinidad Cabañas.

"El poder depositado en las manos de los legisladores no es absoluto. Debe arreglarse a los principios eternos de justicia debe respetar los derechos y garantías de los ciudadanos, debe hacer contrapesos que aseguren el modo posible el equilibrio de la razón"
"Hay, pues, algo imprescindible, algo mas importante que los intereses materiales, que la utilidad de presente y es el honor del país y los derechos del pueblo".

No perderé jamás vuestro favor aun cuando difirieramos en opinión. Vosotros me comprendéis, y yo os comprendo. Bien sea en el gobierno; bien en el privado, o en el campo de batalla, vosotros reconoceréis tres cosas mi corazón y mis hechos: EL pueblo Hondureño, La Libertad, La Nacionalidad



11 de Junio
**DÍA NACIONAL DEL
NACIMIENTO**

JOSÉ TRINIDAD REYES



José Trinidad Reyes defendió los derechos de la mujer desde una posición muy cercana a la ilustración. Lucho contra la pobreza y sus causas, ayudando a los pobres e insistiendo en su derecho a la educación no solo en asuntos de la fe, si no también en asuntos mas mundanos como la cultura y las ciencias.

El 11 de junio de cada año en HONDURAS se celebra el día del estudiante, fecha que se conmemora el natalicio de José Trinidad Reyes, Prócer nacional que fundo las bases de la educación superior en el país y la Universidad Autónoma de HONDURAS (UNAH).

DÍA DEL POLICÍA HONDUREÑO 9 DE JUNIO

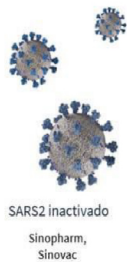


La Unidad De Género del Poder Judicial desea felicitar a todos los buenos Policías de Honduras en su día, sabemos de la difícil situación que atraviesa esta noble institución y estamos seguros que el proceso por el que pasa finalizará con buenos resultados.

Un Estado de Derecho confía en su Policía, una Policía respetuosa de los Derechos Humanos y encargada de velar por el irrestricto cumplimiento de la Ley, es una Policía cercana a su comunidad y que trabaja en conjunto con ella en el combate a la delincuencia.

"SERVIR Y PROTEGER" premisas fundamentales que rigen el actuar policial y sobre las que descansan las políticas de seguridad que ejecutan; el cambio es ahora.

Preguntas frecuentes sobre la vacunación contra COVID-19



Las vacunas salvan vidas.



Autor:

Christian Marín Müller

BIÓLOGO MOLECULAR Y MICROBIÓLOGO DE FORMACIÓN, ESPECIALIZADO EN LA TERAPÉUTICA DEL ARN.

MOTIVACIONAL

• COSAS PARA RECORDAR TODOS LOS DÍAS •



HUMOR

