

CONSTANCIA DE PROPOSITO

“Para las personas, en tanto individuos, la constancia de propósitos constituye una competencia personal alimentada de convicción y fuerza interior para el logro de los objetivos”



**Marco Antonio
Fernández Navarrete**

PRESENTACIÓN

Crear una constancia en el propósito es nuestro tema de hoy, ciertamente la constancia se encuentra en el dominio actitudinal de las personas y por cierto corresponde a la organización desplegar las acciones para que todos puedan vibrar con un propósito común que amerite ser constantes en ello. En mi experiencia profesional he podido percatarme que, en general, las organizaciones cuentan con los recursos necesarios para el logro de los objetivos, sin embargo, no contamos con la fuerza necesaria para sostener el ritmo de crecimiento o mejoramiento y tendemos a retroceder en el propósito a través del tiempo. Hoy me asiste la convicción que, si logramos tomar las acciones correctas y oportunas lograremos optimizar nuestros recursos y sostener los resultados de acuerdo a lo programado, pero para ello debemos estar dispuestos a imprimir energía en acciones que nunca antes habíamos emprendido.

CREAR UNA CONSTANCIA EN EL PROPÓSITO

La constancia en el propósito desde la perspectiva organizacional, resulta ser una competencia estratégica que incrementa la garantía de éxito de los objetivos estratégicos, planteados. Mantener el foco sobre las metas de mediano y largo plazo contribuye a orientar los esfuerzos en el rumbo correcto y al eliminar los desperdicios propios de la pérdida de orientación. Desde la perspectiva del cambio cultural, tiene una relevancia determinante de éxito, toda vez que estos procesos toman varios años en su implementación.

Creando condiciones para la expresión de la constancia

Desde la mirada sistémica organizacional, cabe preguntarnos cuántos de los objetivos, metas o altas prioridades propuestas por los líderes alcanzamos en plenitud, la verdad la respuesta podría sorprendernos. Un estudio de Harris Polling Group citado por Covey en su libro *“Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva”* señala que:

- Tan solo un 15 % de la dotación logra identificar las metas más relevantes de la organización, si bien puede que sean personas cohesionadas dentro de sus equipos de trabajo, su nivel de adhesión a la Planta es bajo por problemas de comunicación, tanto de los canales de comunicación formal, como escasas habilidades comunicacionales de sus líderes. Si se trata de ser constantes con el propósito debemos asegurarnos que éste sea ampliamente conocido por todos.
- Otro 19 % no siente conexión emocional con las metas propuestas, debido a que nadie les ha explicado el alcance de las mismas dando significación en sus mentes o porque sienten que no han participado de forma alguna en su generación. En otras palabras, son personas que no les apasionan las metas por las que trabajan, lo cual es muy relevante toda vez que la constancia en el propósito es una actitud en las personas. En esta situación el rol de los líderes es preponderante, no olvidemos que en gestión se sostiene que *“mientras la estrategia orienta, la comunicación anima a las personas en el cumplimiento de los propósitos”*.
- Por otro lado, la dotación solo dedica el 49 % de su tiempo a trabajar en el cumplimiento de las metas relevantes, confunden lo urgente de lo importante y terminan dedicando la mayoría de su tiempo a *“chimuchinas”* del día a día. En este sentido es vital que las personas, sobre todo quienes tienen gente a cargo adquieran habilidades para la mejor administración de su tiempo.
- Finalmente, un 51 % de las personas, si bien, logra identificar algunas metas relevantes, no saben que debe hacer para ayudar al logro de las mismas. Es fundamental abrir o profundizar la participación en instancias relevantes de la operación de la Planta, creando instancias para quien tenga algo que aportar pueda hacerlo en un ambiente protegido y de reconocimiento recíproco.

La constancia como competencia personal

Para las personas, en tanto individuos, la constancia de propósitos constituye una competencia personal alimentada de **convicción y fuerza interior** para el logro de los objetivos. Vencer nuestras limitaciones aparentes y darnos cuenta que siempre tenemos una energía de reserva (segundo aliento) de cuya existencia no sabíamos hasta que nos vimos en la situación de utilizarla, resulta una gran experiencia de crecimiento personal. No desfallecer en el esfuerzo, insistir, perseverar, en

definitiva, ser constantes en nuestros esfuerzos es una gran cualidad de las personas eficaces y se manifiestan de manera diferente en las generaciones Y (*millennial*), que en las generaciones X. Los primeros con edades hasta los 35 años, tienen bajos niveles de foco y constancia, son exploradores de vivencias aún si para ello tiene que cambiar de actividad o empleo, su confiabilidad es baja y requieren un liderazgo referente en autoridad o líder coach que los guíe y los oriente, los segundos, ósea los X son personas que hoy tiene hasta los 58 años y se muestran, en general, más responsables y comprometidos con el logro de los objetivos.

Visto desde lo personal, la constancia en el propósito es una actitud que habita entre el SER y el QUERER SER. Es decir, necesitamos saber lo que queremos lograr, tener una ambición que acompañada de un marco ético valórico correcto abra a las personas infinitas posibilidades de acción logrando que el poder alcanzado por ellos genere beneficios a otras personas, que la riqueza generada haga crecer a otros y que el reconocimiento social deseado se traduzca en el bienestar social para la persona y su entorno. La ambición positiva constituye una fuerza de tracción que saca a las personas de su *statu quo* y las transforma en artista, líder religioso, profesional destacado, político, emprendedor, empresario, científico, etc. en general líderes positivos para nuestra sociedad que por medio de constancia y perseverancia alcanzan sus sueños.

Salir de la condición conformista y resignada refuerza la autoestima en la persona, dando sentido a la vida con objetivos por los cuales luchar y comprometer fuerzas. Cada día luchamos con la tentadora posición conformista de quedarnos tal cual estamos en ese momento, es la posición más cómoda y relajada posible. Salir de este estado de ánimo, constituye siempre un desafío personal de mejoramiento permanente, miles de veces nos conminamos a nosotros mismos con el siguiente mensaje silencioso: “*vamos, debes seguir adelante.....tu puedes más.....no pares...*”. Confiamos a Dios nuestro destino, pensando siempre en que él nos guiara por el camino de la ambición positiva, aplacará nuestro ego y nos corregirá el rumbo cuando nuestra naturaleza humana flaquea y se debilita. Seguramente llegará el día en que ya no tengamos las mismas fuerzas, cuando eso ocurra, estaremos seguros de haber hecho el mejor esfuerzo en cada uno de los desafíos que nos correspondió enfrentar. Solo allí encontraremos sentido a nuestras vidas.

La constancia y el conocimiento

No cabe duda que uno de los propósitos personales en que la constancia aporta sus mayores dividendos es el cultivo permanente del conocimiento, ampliar nuestras fronteras de conocimiento también amplía nuestra frontera de posibilidades y con ello la realización personal se hace mucho más alcanzable.

Hoy en día, las cosas cambian y lo hacen a un ritmo vertiginoso, en esta vorágine de cambios ya no basta con ser competentes en algo, debemos evolucionar a niveles más avanzados de conocimientos para transformarnos en personas diestras o maestros en el saber requerido por nuestro desempeño. *“Se constante en el cultivo del conocimiento, si no puedes correr entonces camina, pero no pares”*, quedarnos estancados representa el inicio del fin de cualquier persona en los convulsionados tiempos que se viven.

¿Quién es competente?

Una persona competente puede producir resultados satisfactorios siguiendo las prácticas estándar de su comunidad. Puede establecer prioridades y determinar los recursos necesarios para enfrentar diferentes situaciones, anticipando preocupaciones de sus clientes y problemas frecuentes. Además, puede entrenar principiantes para seguir distinciones y reglas básicas. Su estado de ánimo es de precaución y seguridad, y está preparado para seguir aprendiendo al enfrentar situaciones diversas.

¿Quién es diestro?

Una persona diestra puede enfrentar situaciones diversas, incluso en tiempos de crisis, respondiendo con estándares de excelencia para su comunidad y a un menor costo que otros. Adquiere la destreza para observar y evaluar distintos estilos y, a partir de esto, rediseñar su propio estilo y prácticas. Enfrenta los problemas con tranquilidad y tiene una visión pragmática del dominio en que se mueve. Puede incrementar su aprendizaje observando anomalías y experimentando con distintas acciones.

¿Quién es maestro?

Un maestro es capaz de producir innovaciones relevantes en su dominio y resolver casi todas las situaciones que enfrente. Puede observar situaciones poco usuales y anomalías, generando nuevas oportunidades que le permitirán crear nuevas distinciones y prácticas. Un maestro puede anticipar los cambios en el mundo, y diseñar las nuevas acciones que se requieren; ha desarrollado «intuición» en su dominio. Principiantes avanzados y competentes pueden aprender en su compañía, desarrollando estándares de excelencia.