

# EL COSTO DE LA INCONSECUENCIA

Samuel Chávez Donoso  
Director General de Rekrea Ltda.

Si usted es gerente o supervisor es bueno que sepa, o recuerde, que *“El Ejemplo Personal”* es una de las características más notables de un buen líder, porque es la herramienta más poderosa para enseñar y para persuadir a sus seguidores. Es más, como dijo alguien tan sabiamente: *“Hay veces en que el ejemplo personal no es el mejor método para enseñar. ¡Es el único!”*

¿Ha escuchado usted alguna vez aquello de que *“El ojo es mejor alumno que el oído y que el ejemplo es más claro que el consejo”*? Pues... ¡Así es! Claro, porque las palabras pueden ser engañosas, pero los actos son siempre verdaderos. Por eso es bueno que gerentes y supervisores puedan recordar siempre ese viejo refrán que nos dice:

**“Lo que haces grita tan fuerte,  
que no me dejan escuchar lo que dices”**

Nadie ya hace caso a aquello de: *“Hagan lo que yo les digo y no lo que yo hago”*; sin embargo, en la práctica aún quedan gerentes y supervisores que actúan de esta inentendible e inaceptable manera, creyendo ilusamente que ello da resultado.

¡Lamentable error! Para usted, para mí y para todos, el comportamiento del jefe habla de manera más fuerte y más creíble, que sus propias palabras. Y así como podemos decir que el ejemplo personal del líder inspira y motiva a sus seguidores, también es bueno saber que si Usted no aplica lo que dice, pide o enseña a su gente, todo lo que diga vale... ¡Cero! O menos que eso.

Veamos entonces también el asunto por el lado contrario. Es decir, cuando hay inconsecuencia entre lo que el jefe hace y lo que el mismo dice, enseña o exige a sus trabajadores.

¿Qué cree usted que sus trabajadores **sienten** cuando ven que usted no cumple con las normas que a ellos les exige? ¿Qué imagina usted que sus trabajadores **dicen** de usted cuando les pide que sean ordenados y usted no lo es? ¿O cuando les exige seguridad y lo ven a usted conduciendo a exceso de velocidad o hablando por celular mientras maneja? En definitiva, ¿que cree usted que sus trabajadores piensan, dicen u **opinan** de usted cuando es inconsecuente?

Demás está decir que los trabajadores, en actitud siempre observante, están atentos a las actitudes, comportamientos y desempeños de sus jefes. Y no hay nada que detesten más que las inconsecuencias de lo que ellos hacen con lo que dicen, enseñan, piden o exigen a sus trabajadores, juzgándolos con mucha severidad... **¡Y con razón!**

Y, por otro lado... ¿Cuáles cree usted que son los efectos que cómo supervisor logra con ello en materia de desempeño, de resultados, de clima laboral y de todo aquello que se supone a usted le interesa? ¿Qué cree usted que pasa con el respeto, la confianza, la lealtad, la cooperación y otras cosas de valor?

Querámoslo o no, las inconsecuencias de los jefes, debilitan y destruyen de una plumada lo que con esfuerzo se haya logrado avanzar en materia de motivación y de liderazgo en general. ¡Así de relevante es!

¡Y no es broma! como diría alguien. Porque las inconsecuencias generan falta de credibilidad y, como bien lo sabemos, sin credibilidad... ¡Chao Liderazgo!

Si usted quiere ser reconocido y valorado como líder por su gente, como debería ser por lo demás, cuide su credibilidad. Sea consecuente.

La Consecuencia puede que sea su gran capital como Gerente o Supervisor.

¡Cuídela!



## INVITACIÓN

Lo invito a reenviar este artículo a todos quienes usted estime pueda interesarle o ser útil.

Y también a visitar nuestra **NUEVA** web:

**[www.rekrea.cl](http://www.rekrea.cl)**