

## CONSISTENCIA Y UNIDAD

Jorge Yarce

*La consistencia la entendemos aquí como la estabilidad y solidez personal e institucional a través del tiempo, fruto del logro de los fines propuestos, manteniendo la adhesión firme y la coherencia en la conducta*

En muchas ocasiones solicitamos a las personas que sean consistentes en su actuación y estamos queriendo decir que sean coherentes, o que vivan de acuerdo a como piensan, o a lo que busca la empresa o institución a la que pertenecen o con las que les identifica que sean también consecuentes con lo que se han propuesto, que mantengan sus criterios y convicciones con claridad a lo largo del tiempo.

Estamos, pues, ante la consistencia como un valor de gran estima, que suele ir acompañado de valores muy cercanos a él: coherencia, unidad, criterio y constancia. Todo esto significa de alguna manera tener peso y medida en la actuación, poseer motivos seguros y firmes para hacer las cosas, y esgrimir argumentos sólidos y válidos para mantenerse en la misma dirección.

Los antivalores que atacan más directamente a la consistencia son: la incoherencia, la desunión, la división interior, la confusión, la inconstancia, la desarmonía, la desmotivación y la inestabilidad que lleva a cambiar ante ciertas dificultades o problemas.

La estabilidad a través del tiempo quizás sea lo que más caracterice a la consistencia. Hay personas que se limitan a empezar las cosas con gran entusiasmo pero no perseveran. Y acaban por preocuparse más de decir a otras lo que deben hacer pero ellas no se ocupan de mirar primero si viven aquello que están predicando y si lo hacen en todas las ocasiones, con un propósito de permanencia. Las personas que se muestran inconsistentes e incoherentes son como las flechas de las carreteras, que dicen dónde hay que ir, a qué distancia está el lugar, pero ellas nunca

van. Para la persona consistente, el asunto es “diciendo y haciendo”, es decir, trabajando incansablemente por obtener los resultados, de modo que los demás vean en eso un modelo de conducta, un ejemplo a seguir porque, a la hora de la verdad, la eficacia institucional se basa en la eficacia de cada persona.

La persona consistente no puede simular una conducta recta cuando en realidad sus actos son contrarios a ella. Y menos mostrarse de una manera cuando las cosas van bien y de otra cuando salen mal. Mucho menos mover a otros a que vivan o trabajen de un modo distinto a como ella vive y trabaja (“Hagan lo que yo digo pero no lo que yo hago”). La inconsistencia en la conducta se presta a la doblez, a la mentira, a dejarse dominar por el desaliento, o a la falta de lealtad institucional, o de afirmación sincera de la pertenencia e identidad con la organización.

Es consistente quien cumple sus compromisos contra viento y marea, con o sin dificultades, con ganas o sin ellas, haciendo los sacrificios necesarios para que el ritmo de cumplimiento de sus obligaciones no decaiga por ningún motivo. Eso no quiere decir que tenga que aguantar sin posibilidad de un desahogo o de un descanso. Y si está investida de autoridad se da cuenta de que si ella afloja en la forma de vivir el compromiso, el efecto en los demás será de una repercusión mayor. De ahí la tenacidad y el esfuerzo constante por ir hacia delante a pesar de las dificultades.

Aspectos que hacen consistente a una persona:

- 1. Tener ideales, metas y propósitos claros por los que guía su actuación constantemente*
- 2. Procurar ajustar las acciones a lo que los demás saben que uno ha prometido, se ha propuesto y procura hacer habitualmente*

**3. Es bueno que quienes nos conocen, si hemos cometido un error, lo sepan, para que se den cuenta de que así como en otras ocasiones les damos ejemplo, en esta necesitamos de su comprensión y ayuda.**

**4. Practicar la autodisciplina para moderar la propia actuación sin esperar a órdenes de fuera, por el convencimiento que se tiene del propio valor y de la legitimidad de aquello por lo que trabajamos**

**5. Procurar que los valores que hay en la empresa o institución, implícitos o explícitos, se vivan realmente, empezando por uno mismo para que no se queden sólo en buenas intenciones**

**6. Trabajar para que los estímulos y reconocimientos, y el apoyo que se debe dar a la gente, realmente se cumplan en la organización**

**7. Hacer las cosas con decisión, manteniendo el control emocional y de la actividad, haciendo seguimiento a todas las etapas previstas**

**8. Cuando se está investido de autoridad, ser el primero en obedecer a las normas, como muestra de identidad y compromiso con la organización**

**9. Conjugar la firmeza con la flexibilidad y con la capacidad de proponer nuevas formas de trabajar, manteniendo claras la misión y la visión de la empresa**

**10. Alinear los valores personales con los corporativos de modo que exista sinergia entre ambos y no un a incompatibilidad entre ellos**

#### **Cercanía a la unidad**

La consistencia, con su valor cercano la coherencia, va de la mano con la unidad, ese valor tan esencial para la permanencia de las instituciones. Si se quiere destruirlas, basta atacar su unidad, y eso se logra menoscabando la autoridad, fomentando la deslealtad, facilitando la indisciplina o la disgregación fruto del grupismo.

Pero la unidad institucional está en relación directa con la unidad vital de las personas, con su coherencia en la conducta. Si las personas saben bien dónde van, lo que quieren y cuál es su papel en el conjunto, dirigirán sus esfuerzos a mantener esa unidad. Podríamos hablar propiamente de que la unidad de vida de la persona se apoya en la fortaleza que da la unidad institucional, pero hace realidad esta de modo singular y operativo, porque la persona procura que exista una correspondencia muy cercana entre lo que se ha propuesto como ideal en su trabajo y lo que exigen los fines y propósitos corporativos.

Mantener la unidad es tarea fundamental de quien dirige o de quien lidera. La consistencia está relacionada con los motivos trascendentes en el trabajo, es decir aquellos que nos llevan más allá de la retribución y la satisfacción y nos ponen ante el servicio a los demás, la colaboración, la amistad y la cooperación al fin común. En este marco la consistencia es lo que permite tanto la efectividad como la proyección de la empresa y su contribución al medio social en términos de solidaridad.

La unidad institucional anima a sacrificarse por el bien común y, sobre todo, a estimular la capacidad de entrega en el servicio, en la disponibilidad para ayudar a otros o para atender sus problemas y darles una solución. Es un dar que no le quita nada a la persona. Al contrario, favorece su crecimiento interior y hace sentir útil a los demás.

Lo que mantiene la unidad y la consistencia es la vivencia de principios y valores a los que ellas están adheridas firmemente, no como a algo frío o inerte sino como a algo hecha vida y al empeño por mostrar con los hechos que se puede llegar muy alto, luchando por lo que nos hemos propuesto juntos. Dicho con otras palabras, es mantenerse fiel al proyecto de vida personal y al sueño, a la visión colectiva, sin olvidar que eso no sería posible sin la identificación permanente con la misión.