

Tire a la basura tus principios y valores, adopta comportamientos

Frédéric Le Pennec · 3 de febrero de 2025



Los valores mostrados tranquilizan, pero son los comportamientos observables los que realmente crean confianza. Para gestionar con coherencia, es mejor encarnar actos concretos que enarbolar principios.

Tener valores y principios a menudo se percibe como una cualidad. Se buscan en los demás, ya sea en un candidato, un colaborador, un cliente o un socio. Eso tranquiliza.

Alguien que muestra valores claros inspira confianza. Nos decimos que es fiable, que cumplirá con sus compromisos. Y si, además, compartimos estos valores, se crea una conexión, una base común.

Pero tan pronto como esa misma persona afirma: **"Lo considero una cuestión de principio"** o **"No corresponde a mis valores"**, el diálogo se complica. Se percibe un bloqueo. Lo que hace unos momentos nos parecía tranquilizador se convierte de repente en un obstáculo.

¿Por qué este cambio?

Quizás porque olvidamos algo esencial: detrás de los valores y principios, hay ante todo **comportamientos concretos**. Y es ahí donde todo se juega.

Principios elásticos y de geometría variable

Los valores y principios tienen una molesta tendencia a ser modulables según las circunstancias. Añade una pizca de mala fe (consciente o no), y podrás justificar prácticamente cualquier cosa y su

contrario, siempre que se apoye en bellos valores universales.

¿Cuántos dirigentes y managers colocan **la honestidad, la transparencia o el compromiso** en la cima de su carta de empresa? Pero, ¿cuántos realmente aplican estos valores a sí mismos, en cada decisión, cada acción, cada intercambio?

En el fondo, nuestros valores y principios a menudo son lo que esperamos... **de los demás.**

Un valor no se ve, un comportamiento se observa

Es aquí donde la diferencia es fundamental. Un valor es una idea, un concepto. Un comportamiento, en cambio, es tangible. Se ve, se evalúa, tiene un impacto real.

Si alguien afirma promover la escucha pero interrumpe sistemáticamente a sus interlocutores, su valor proclamado no tiene ningún sentido. Si pretende valorar la confianza pero controla cada detalle del trabajo de su equipo, envía un mensaje claro: su comportamiento contradice sus principios.

A fuerza de querer aferrarse a principios rígidos, olvidamos que un valor solo tiene peso en su **aplicación concreta**. Sin comportamientos coherentes, se vuelve vacío, carente de sentido.

Olvida los valores, adopta comportamientos

Entonces, en lugar de elegir valores "de moda" para mostrar en un sitio web o en un discurso corporativo, hazte una pregunta simple: **¿qué comportamiento debo adoptar a diario para encarnar lo que pretendo defender?**

Es con tus actos que los demás entenderán quién eres realmente. Son tus comportamientos los que inspirarán confianza, mucho más que principios grabados en una placa de empresa.

Dirigentes, managers, no elijan los "buenos" valores. **Adopten los buenos comportamientos.**