

Los 3 niveles de comportamiento y la conexión con los valores: un paso más en el Cuadrado de Valores

Los comportamientos hacen visible diferentes estados de conexión con los valores.

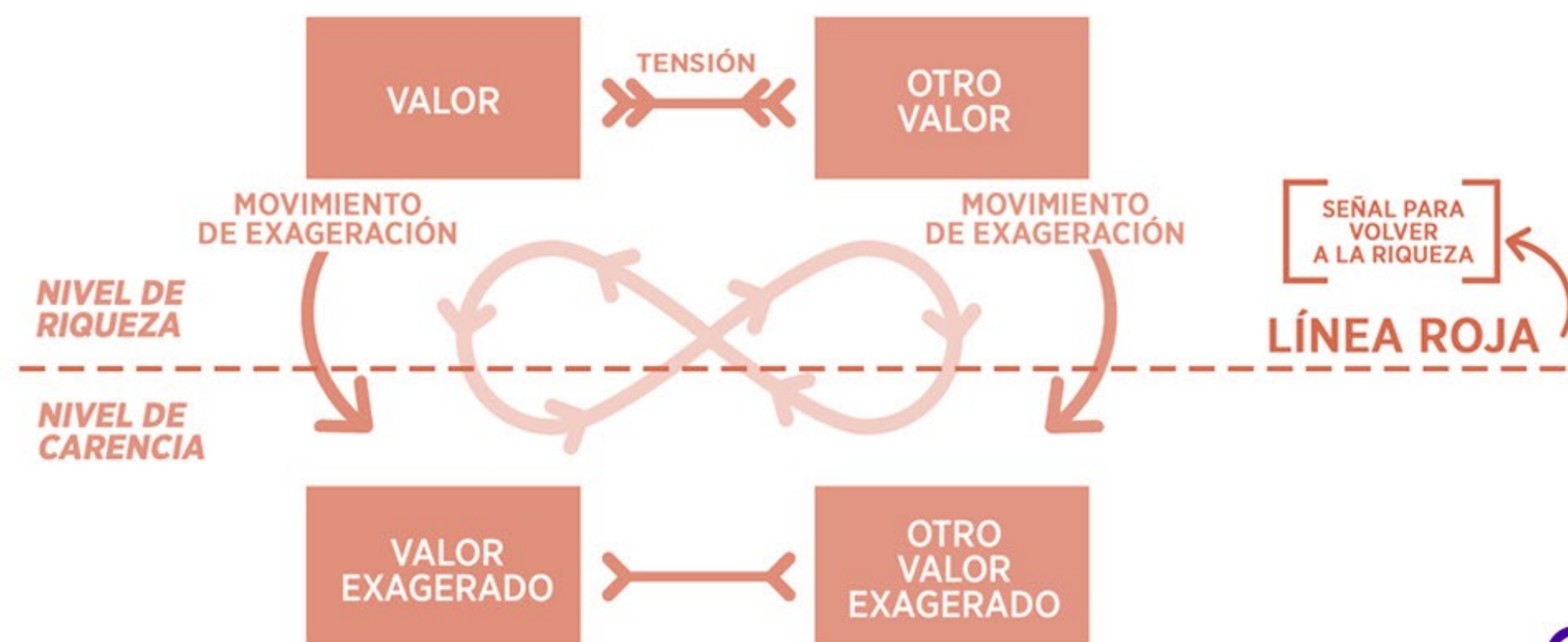
A veces, esos valores se exageran y producen efectos negativos en determinadas situaciones.

Estas situaciones son fácilmente identificables cuando percibimos comportamientos que generan cierto “ruido”.

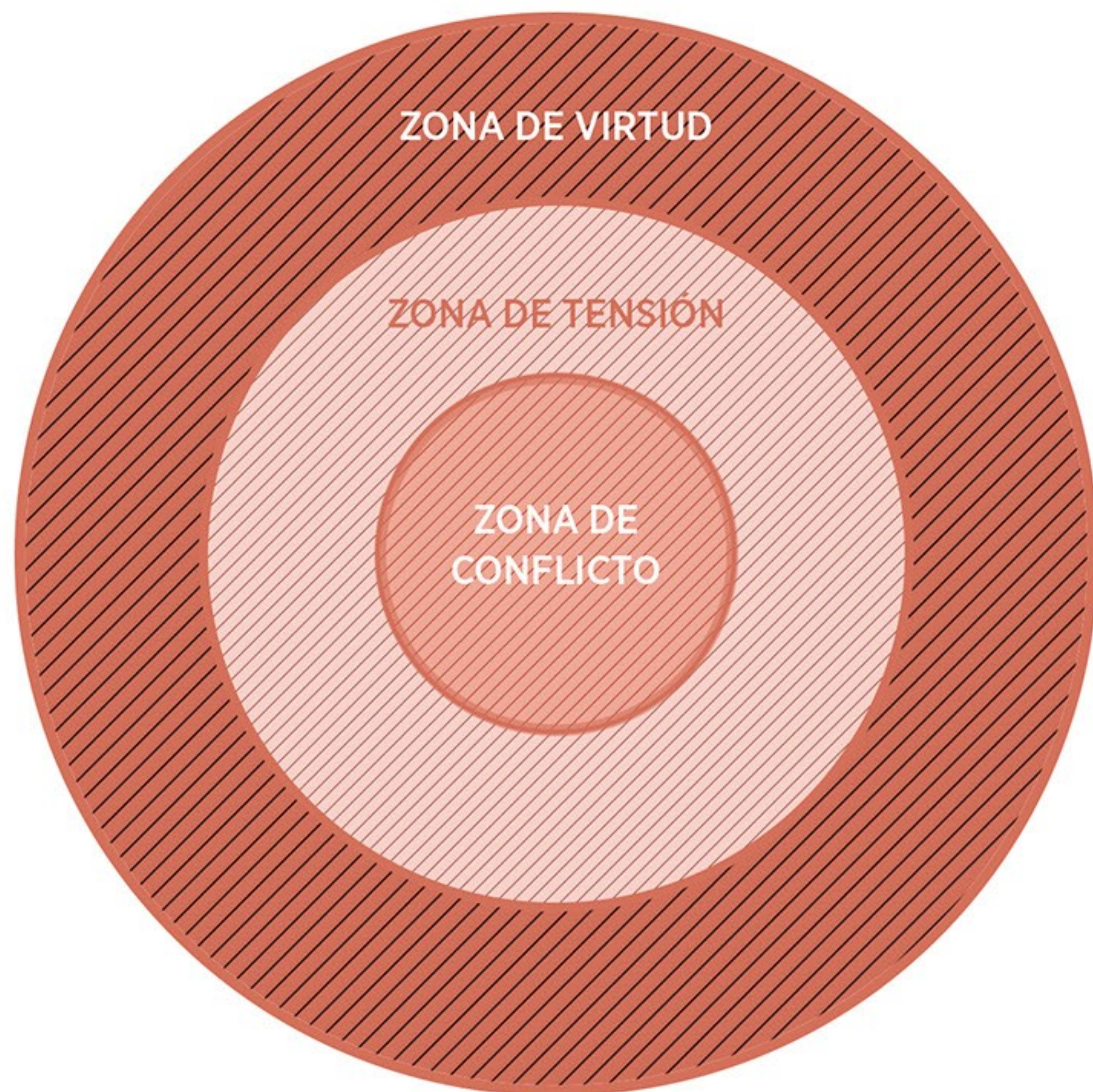
Recordamos que, a través de ese ruido, nos llega un comportamiento (exagerado) para el que nos preguntamos:

“¿Qué valor se está expresando (de forma exagerada)?”

Además, ya sabemos que todo valor está siempre en equilibrio con otro valor. De esta manera, como podemos ver en el cuadrado de valores, estos generan un equilibrio dinámico que les mantiene en los niveles de riqueza. Ya que cuando un valor tiende a la exageración, se vuelve carente, deja de producir efectos positivos.



En ocasiones, podemos identificar **3 niveles de comportamiento** relacionados a 3 estados de conexión con los valores:



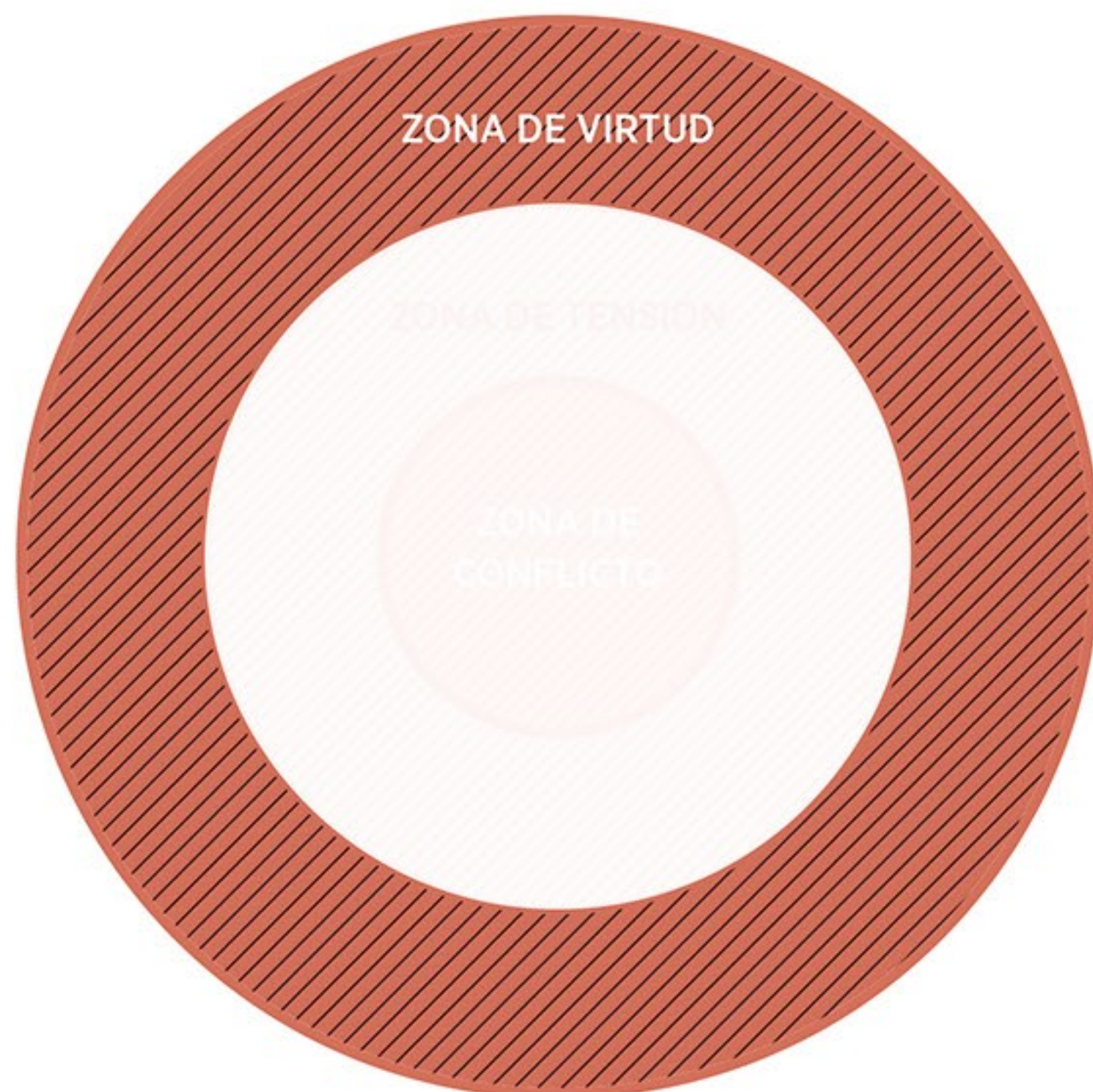
- **Zona de virtud:**
reconozco la conexión entre el valor y el comportamiento
- **Zona de tensión:**
reconozco la tensión entre el comportamiento y el valor
- **Zona de conflicto:**
reconozco el conflicto entre el valor y el comportamiento

Debemos tener en cuenta que estos comportamientos no están aislados, sino que deben darse en relación a un contexto determinado (una situación, en presencia de una persona, en un momento del año, etc.). De esta manera evitamos las generalizaciones.



¿Cómo puedes reconocer en cuál de estos 3 niveles se encuentra tu organización?

Zona de virtud



En la Zona de la Virtud puedes reconocer un valor en riqueza que produce efectos positivos. Es decir, tienes claro cuál o cuáles son los valores que se despliegan en tu organización.

En este nivel lo importante es identificar qué otro valor ayuda a equilibrar el primero para que este no se vaya a la exageración.

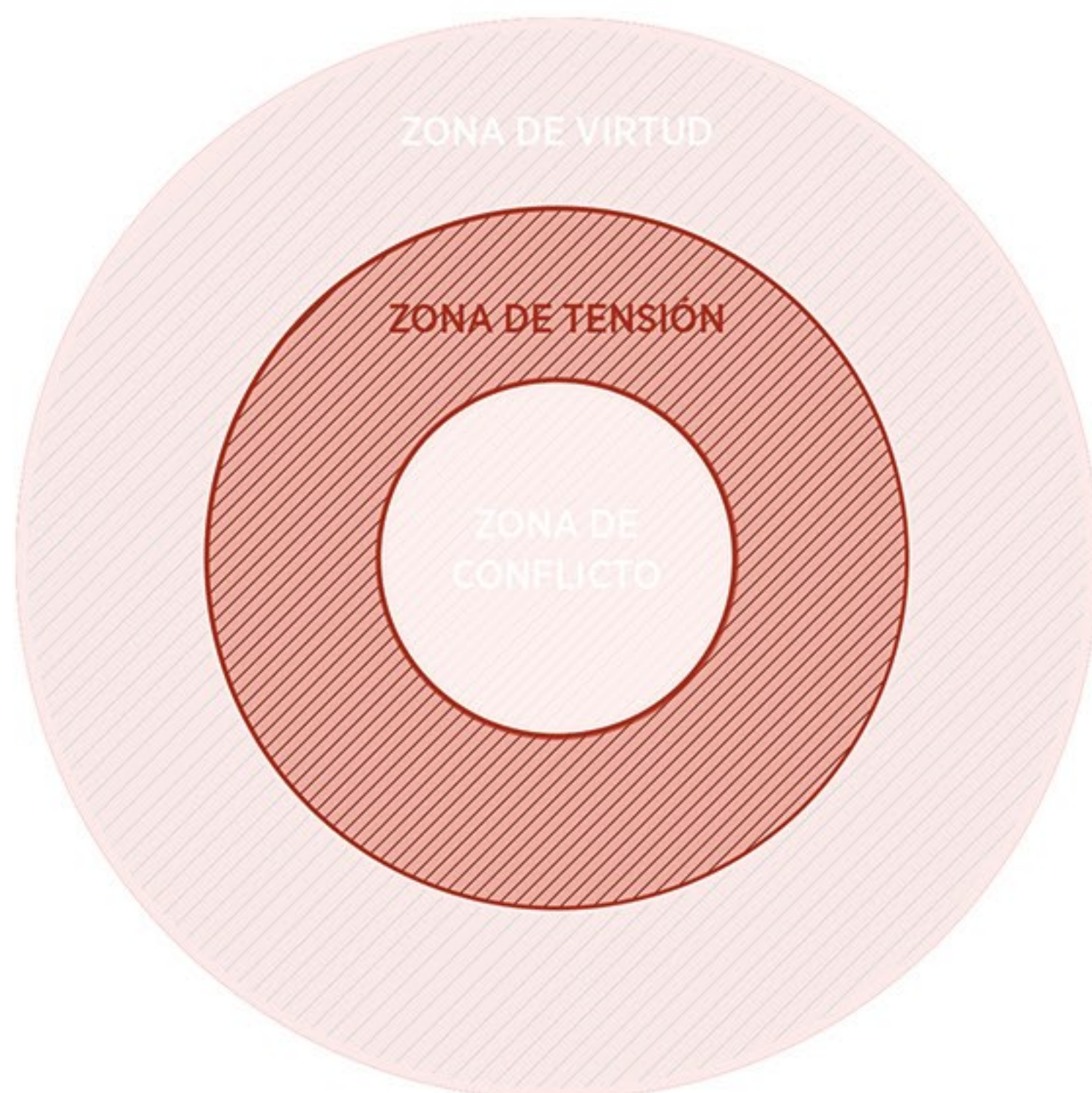
Un ejercicio para trabajar en esta zona de la virtud es el siguiente:

- Elige un valor determinado.
- Identifica cuáles son los comportamientos que lo hacen visible.
- Haz la pregunta: **¿Qué otros comportamientos evitarían que estos se exageren, y se vuelvan carentes, produciendo efectos negativos?**
- Identifica cuál es el valor por detrás de estos últimos comportamientos identificados en el punto 3 (los que buscan evitar la exageración del primer valor).



¿Cómo puedes reconocer en cuál de estos 3 niveles se encuentra tu organización?

Zona de tensión

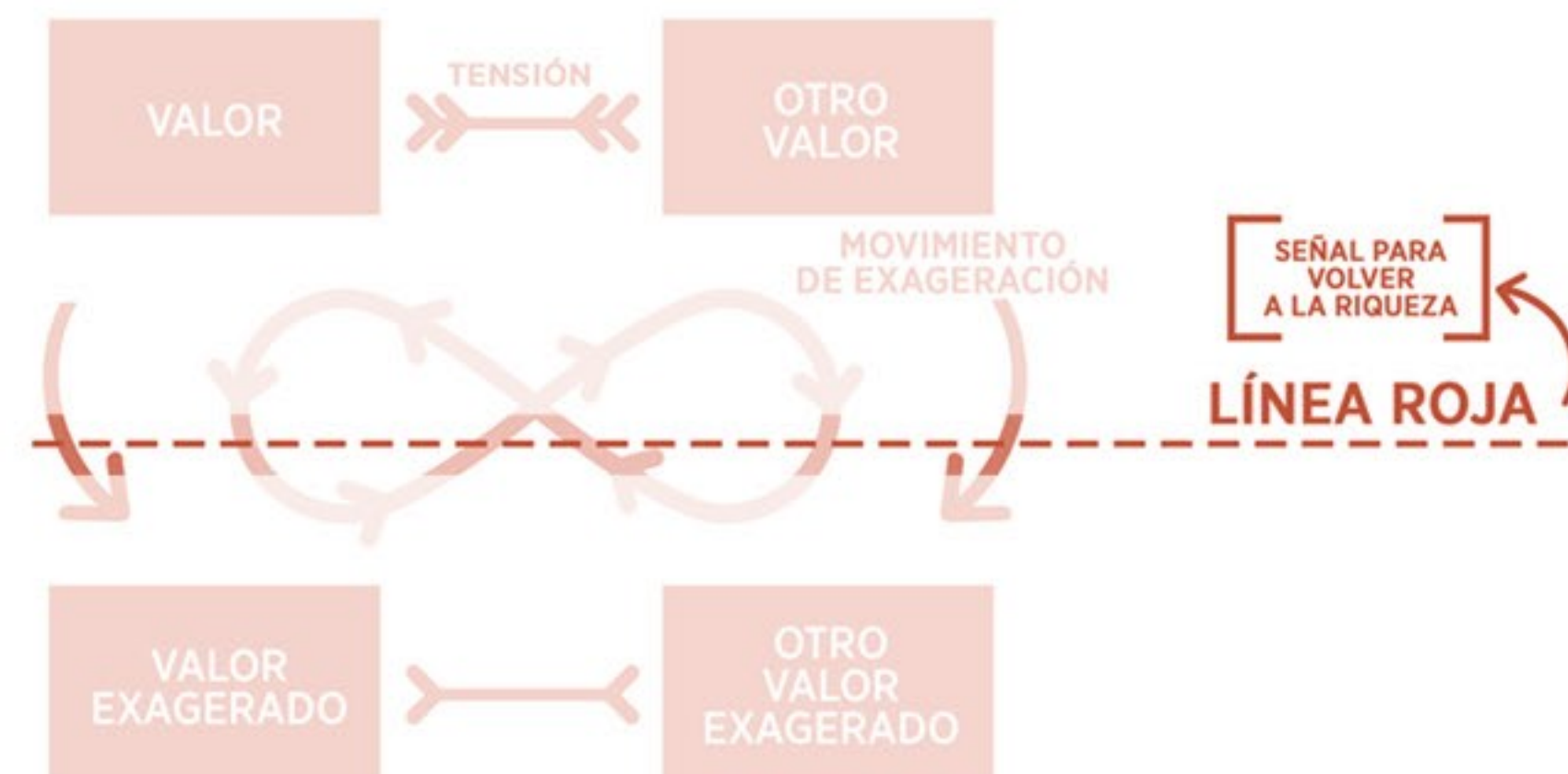


Aquí puedes visualizar que, en algunos contextos, los comportamientos de algunas de las partes involucradas producen efectos negativos. Se nota la tensión existente.

En este caso el trabajo consistirá en **construir líneas rojas**.

Estas líneas rojas son límites que definimos como comportamientos que nos ayudan a no cruzar una línea imaginaria. Si la cruzásemos, entraríamos en la zona de conflicto.

Las líneas rojas se expresan como **acuerdos entre las partes** que nos comprometemos a cuidar.



Lo importante es que la redacción de estas líneas rojas debe tener el mismo espíritu que la línea roja en sí misma:

- Deben expresar cuidado y no castigo.
- Deben dejar claro que la intención de la misma es velar porque se mantenga un estado de riqueza.
- Deben expresar el contexto en el que se aplica (situación, época, presencia de personas, etc.).



¿Cómo puedes reconocer en cuál de estos 3 niveles se encuentra tu organización?

Zona de conflicto



En la zona de conflicto notamos que **los comportamientos producen situaciones conflictivas**. La tensión a veces llega incluso a tonos peyorativos.

Aquí el movimiento consistirá en salir del cuadrante desde el que cada parte mira a la otra parte del conflicto.



Es decir, **para que la situación conflictiva se genere, ambas partes deben estar en la exageración de un valor**. Esto llevará a un comportamiento exagerado de ambas partes, intentando atacar a la otra parte, o defenderse de la misma.

A veces resulta difícil reconocer, cuando alguien se siente atacado, que también se está en un estado de exageración. Pero si lo consideramos de esa manera, podemos tener el poder de salir de esa situación conflictiva, y no depender solo del comportamiento de la otra parte.

En este estado ayuda podemos hacernos estas 2 preguntas:

- ¿Qué se siente dolido en mí cuando la otra parte se comporta de esa manera?
- ¿Qué valor puede estar defendiendo la otra parte, aunque sea de una manera exagerada?

Estas dos preguntas buscan mirar hacia el lado de la riqueza del cuadrado de valores, es decir, buscan cambiar el encuadre desde el que miramos la situación.

