

# El Acuerdo Interno

 Javier Ursua Bayona, Coach certificado ACC y Miembro de ICF España

A menudo se produce en nuestro interior un conflicto que nos impide hacer algo que debemos y queremos hacer y/o que nos produce un cierto malestar. Sabemos lo que debemos hacer para lograr nuestros objetivos, para superarnos, incluso queremos hacerlo, pero por algún motivo no lo hacemos.

También sucede que nos sentimos mal por no hacer aquello que debemos y queremos hacer e incluso nos sentimos mal si llegamos a hacerlo.

Dado que podemos decir que entre las finalidades del Coaching se encuentran la superación y la satisfacción, ésta es una cuestión relevante en nuestra labor.

## ■ ¿Qué sucede? ¿Cómo se explica esta paradoja?

Se trata de un conflicto interno. Y ¿qué es un conflicto interno? Un conflicto es una situación en la cual dos o más partes perciben tener intereses mutuamente opuestos, incompatibles. Hay dos cuestiones a tener en cuenta:

1. En una persona habitan dos o incluso más partes. Esto permite la existencia del conflicto interno.
2. Las partes "perciben" tener intereses mutuamente opuestos, incompatibles. El conflicto es una cuestión de percepción.



## ■ ¿En mi interior habitan dos o más partes?

Somos seres complejos, nunca mejor dicho, a veces repletos de contradicciones. Para multitud de situaciones o circunstancias no tenemos un solo punto de vista, no somos un solo observador, no producimos una sola interpretación. Así se generan en nuestro interior distintas partes, en ocasiones con posiciones opuestas, en Programación Neurolingüística (PNL) conocidas como polaridades. En mi interior habita una parte profesional y otra familiar que entran en conflicto por la conciliación de ambas facetas de mi vida. Habita una parte activa y otra perezosa, una atrevida y otra prudente, etc.

Veamos algunos ejemplos de conflicto interno:

- a) Quiero una mejor conciliación entre mi vida personal y profesional, sin embargo no lo consigo, decido que tengo que/quiero salir del trabajo a cierta hora pero no lo hago, y si lo hago me siento mal, llego a casa y sigo pensando en el trabajo. También me siento mal si me quedo en el trabajo hasta tarde, no dejo de pensar que debería estar en casa con mi familia.
- b) Pienso que debería hacer más deporte, llevar una vida más sana, en ocasiones incluso siento que quiero hacerlo pero no lo hago y me siento mal por ello. O estoy haciendo deporte y pienso que es absurdo, me pregunto para qué tantas molestias, me digo a mí mismo que podría estar tranquilo en casa leyendo un libro o escuchando música.
- c) Siento que estoy estancado en mi carrera, en este trabajo siempre es más de lo mismo, estoy cansado de la burocracia y las limitaciones de la organización, creo que tengo talento y siempre he querido emprender mi propio proyecto, creo que ha llegado el momento y empiezo a trabajar en mi plan de negocio. De repente me digo a mí mismo: ¿Qué estás haciendo?, ¡Con la que está cayendo!, quizá debería valorar más lo que tengo, ser paciente y esperar mi oportunidad dentro de la empresa.

## ■ ¿Cómo podemos resolver este conflicto? Reconocer las partes, qué piensan, qué sienten

En primer lugar conviene reconocer a las partes, podemos pedir a nuestro coachee que ponga nombre a las partes e incluso que las ubique en el espacio poniendo un papel con su nombre en el suelo, podemos también usar varias sillas que representen a las distintas partes y reservar siempre una posición "neutral" que permite observar la situación, el sistema, desde fuera. Para ayudar al coachee a reconocer a las partes, le pediremos que ocupe la posición de una de ellas y le preguntaremos qué piensa sobre la otra parte, sobre la situación y sobre sí misma. Le preguntaremos también cómo se siente. Pediremos al coachee que ocupe la posición neutral y le daremos tiempo para integrar esta nueva información, podemos preguntar si ha comprendido a la parte a la que acaba de escuchar. Repetimos el proceso con la otra parte y volvemos a la posición neutral (meta-posición en PNL). Este ejercicio puede tener muchas variantes, no obstante, buscamos reconocer a las partes, comprenderlas, conocer las emociones y juicios desde los que operan, y en definitiva alcanzar un visión sistémica del conflicto.

## ■ Intención positiva

Una importante presuposición de PNL dice que todo comportamiento es adaptativo y tiene una intención positiva, es decir, de algún modo trata de servirnos. La pregunta que debemos hacer a cada una de las partes es ¿para qué? ¿Para qué quiere mi parte "activa" salir a correr? Para mejorar mi forma física. ¿Y, para qué? Para estar más sano. De nuevo, ¿para qué? Para sentirme mejor. Si preguntamos para qué y el para qué del para qué sucesivamente, tarde o temprano llegamos a una serie de universales: satisfacción, bienestar, etc. Probemos con mi parte "perezosa": ¿Para qué quiere mi parte "perezosa" quedarse en el sofá viendo televisión? Para estar cómodo. ¿Y, para qué? Para re-



lajarme. De nuevo, ¿para qué? Para descansar. Y en definitiva para lograr así mi bienestar, mi satisfacción.

Al hacer este ejercicio con ambas partes tomamos conciencia de que en última instancia ambas buscan lo mismo, nuestra satisfacción y bienestar, tienen un mismo objetivo aunque formas muy distintas de alcanzarlo. Como hemos señalado, un conflicto es también una cuestión de percepción. Las partes perciben intereses opuestos, incompatibles, sin embargo este ejercicio pone la atención en un elemento común, la intención positiva, las partes comparten el "para qué", comparten una finalidad. Esto facilita su integración y da pie a una última fase, quizá puedan alcanzar un acuerdo en relación al "cómo".

## ■ Acuerdo entre las partes

Desde una visión sistémica del conflicto y ahora que ambas partes son conscientes de que comparten un mismo objetivo, una misma finalidad, estamos en disposición de alcanzar un acuerdo, el acuerdo sobre el cómo, y lo haremos a través de peticiones y ofertas por ambas partes. Cada parte formulará peticiones en relación a los aspectos

que considera esenciales, irrenunciables y ofrecerá ciertas concesiones en otros aspectos, de modo que se alcance una solución que, si bien puede no ser la ideal para cada parte, si será satisfactoria para ambas.

"Seguiré saliendo tarde del trabajo pero habrá dos días a la semana para mí, para mi familia, dos días en los que saldré puntualmente, además mejoraré la calidad del tiempo que dedico a mi familia y también mi concentración en el trabajo". "Caminaré más, subiré a pie por las escaleras, incluso saldré a correr un día a la semana y mejoraré mi alimentación, pero me permitiré algunos caprichos y reservaré siempre tiempo para relajarme y descansar leyendo un libro o viendo una película". "Comenzaré a analizar la viabilidad de un negocio y daré el salto cuando me sienta preparado, pero me lo tomaré con calma, ahorraré y trataré de aprovechar al máximo la experiencia en mi actual trabajo".

Este acuerdo interno nos permite hacer aquello que debemos y queremos hacer, esta nueva posibilidad de acción permite a su vez nuevos resultados que nos acerquen a nuestros objetivos. Nos permite superarnos. Además el acuerdo interno nos permite sentirnos bien con lo que hacemos, actuamos con la aprobación de las distintas partes, por lo tanto no hay conflicto, no hay malestar, el acuerdo interno permite nuestra satisfacción.

Superación y satisfacción, dos objetivos del Coaching facilitados por el acuerdo, un acuerdo en nuestro interior, el acuerdo interno. 🙌

✉ [javier@coachingvitae.com](mailto:javier@coachingvitae.com)

**“Un conflicto es también una cuestión de percepción. Las partes perciben intereses opuestos, incompatibles”**