

¿Qué hay detrás de los compromisos?

Entrenando equipos de trabajo y ejecutivos, he detectado una serie de situaciones comunes que me gustaría compartir con vos para que aceleres tus procesos de crecimiento personal y profesional.

Son conductas que también aparecen de manera repetida en distintas historias: Una de ellas relata las acciones de un hombre que llega a una isla perdida y decide casarse con una mujer local poco agraciada, bastante fea, por la que su padre solo pedía 3 vacas como dote, pero él decide pagar 9 vacas. También recuerdo otra historia en la que aparece un niño en una veterinaria y decide llevar el cachorro más chico y enfermo, aunque lo paga como si fuese en más sano de la camada.

La misma conducta aparece en un joven, que tiene un muy buen trabajo y que llega tarde de manera repetitiva todos los días, se toma largas pausas para salir a fumar, y mantiene ese hábito, sabiendo que pone en riesgo su continuidad.

¿Qué hace que las personas tomen este tipo de decisiones y conductas? Estos ejemplos, que no acompañan la lógica de la elección más conveniente para quien la realiza, tienen una segunda capa más profunda de beneficios y que busca compensar otro tipo lógico de expectativas emocionales, conectadas a un aspecto esencial de la persona, pero invisible a los ojos racionales.

Es en el juego interno de la mente de cada uno donde residen los motivos que provocan estas decisiones. Y uno de estos aspectos del juego interno son los compromisos que asumo con los resultados que obtendré. Podrías decir que el empleado no sabe lo que es comprometerse porque llega tarde al trabajo, sin embargo, las personas siempre están comprometidas con algo. Me dirías “su compromiso es dormir un poco más en lugar de llegar temprano al trabajo”, y lo único que encontrarás son justificaciones.

Para entender que hay detrás de los compromisos te recomiendo que explores la intención en lugar de la conducta.

Las conductas en si mismas son estrategias (que pueden llevar más cerca o lejos de tu objetivo), son solo uno de tantos modos de hacer para satisfacer la intención.

Entonces cambia la pregunta, y si bien se volverá incómoda, también será más efectiva. Pregunta el “Para que”, de la conducta, el “Para que” del resultado. ¿Para que llega tarde el joven a su trabajo?, ¿para que se paga una dote mayor a lo que le pidieron?, ¿para que se lleva un perro enfermo y lo paga como el mejor?

No esperes encontrar algo correcto o equivocado, sino más bien comprender que estado interno emocional y personal se satisface.

Y vos, ¿para qué quieres entender las conductas que no tienen coherencia a primera vista?

Lic. Ramiro Barón

Ciencias de la Comunicación & Neuro Coach PNL

¿Queres ver los cursos y seminarios que dicto? Mira el siguiente enlace: [Cursos y actividades](#)