



Discordias: el enfoque del pacificador

Tengo que hacer la tarea pero no quiero. Una persona quiere hablar y la otra necesita silencio... La vida está repleta de discordias y conflictos de toda índole: desde los pequeños desacuerdos cotidianos hasta los grandes enfrentamientos existenciales, transitamos por un sinnúmero de situaciones conflictivas. De más está decir, entonces, que aprender a resolverlas favorece y enriquece nuestra existencia.

Dos caminos

Desde tiempo inmemorial la humanidad ha buscado respuestas para los distintos tipos de discordias. Hoy en día distintas disciplinas proponen enfoques y métodos efectivos para resolverlos. No pretendo formular aquí una nueva teoría, sino transmitir una visión desde la perspectiva del camino del pacificador.

Tanto en el chamanismo como en la vida hay básicamente dos caminos, el del guerrero y el del pacificador. En el primero se lucha contra lo que obstaculiza el logro de algo; en el segundo se busca estimular lo que se quiere lograr.

Tanto en el chamanismo como en la vida hay básicamente dos caminos, el del guerrero y el del pacificador. En el primero se lucha contra lo que obstaculiza el

En el camino del pacificador lo que ayuda es fortalecer la motivación, las ideas y las acciones que permiten o facilitan el objetivo elegido.

© revuathamor | iStockphoto.com

logro de algo; en el segundo se busca estimular lo que se quiere lograr. El camino más difundido en nuestra cultura es el del guerrero; el del pacificador es menos seguido. Para practicarlo necesitamos cambiar muchos de nuestros puntos de vista, actitudes y comportamientos habituales.

Cuando nos enfrentamos con una dificultad, los seres humanos tenemos básicamente dos actitudes posibles: luchar contra los obstáculos o desarrollar lo que queremos. Pelear contra la enfermedad o estimular la salud, luchar contra las dificultades o buscar soluciones, discutir los puntos de vista del otro o desplegar y sustentar los propios. En la práctica estas actitudes no son excluyentes y suelen combinarse de distinta manera, ya que se puede luchar contra la enfermedad y ocuparse también de estimular la salud, pelear contra el obstáculo mientras se busca una solución y cuestionar las ideas del oponente mientras se expresan las propias.

Pero más allá de que en lo cotidiano podemos oscilar entre una y otra, preferimos básicamente uno u otro camino; sentimos mayor afinidad con las modalidades, premisas y valores de alguno de ellos. En última

instancia, aun cuando transitemos las dos actitudes, en lo más profundo aspiramos a ser guerreros o pacificadores y a desarrollar nuestro potencial en uno u otro sentido.

¿En qué consiste la discordia?

La discordia es un conflicto entre partes o aspectos de uno mismo o entre dos o más personas, a causa de necesidades, valores, expectativas, intereses o puntos de vista que son o parecen incompatibles o irreconciliables entre sí.

Toda vez que en una relación (ya sea con uno mismo o con otros) hay partes enfrentadas (por necesidades, sentimientos, pensamientos, expectativas o valores diferentes), puede surgir un conflicto si no se encuentra la manera de abordar adecuadamente la situación. Las diferencias en sí mismas no producen el conflicto; lo que lo genera es la imposibilidad o dificultad de lidiar con ellas.

Cuando un aspecto de uno quiere, por ejemplo, cumplir con una tarea y otra parte de uno no quiere (o

siente que no puede), estamos frente a una dificultad, que podemos resolver de diferentes maneras: postergar la tarea, realizarla parcialmente, hacerla sin ganas, etc. Si no encontramos una alternativa adecuada y ambas partes entran en un pulso por prevalecer, la situación se vuelve conflictiva.

Si en una relación una de las personas necesita conversar mientras la otra necesita silencio, se suscita una dificultad. Esta puede ser resuelta de varios modos: se acuerda conversar o no hacerlo, hablar solo unos minutos o de ciertos temas, etc. De no encontrarse una opción viable la dificultad llegará al conflicto.

¿Cómo responde el guerrero?

En el primer ejemplo mencionado, cuando estamos en la actitud de 'guerrero' luchamos con alguna de las partes para resolver el conflicto. Vamos contra la parte que no quiere (o no puede) hacer la tarea o bien contra la que quiere hacerla. La idea básica en este camino es que necesitamos eliminar o debilitar alguna de las partes, ya que no podemos hacer y no hacer la tarea al mismo tiempo.

En el segundo ejemplo, la premisa es que para hacer valer la expectativa o necesidad personal es necesario luchar contra el otro, prevalecer sobre el otro, porque no se pueden contemplar ambas necesidades simultáneamente. Se enfatiza el ganar y se busca debilitar al oponente.

¿Cómo responde el pacificador?

En el primer ejemplo, el pacificador elige alguna opción (hacer la tarea, no hacerla, hacer una parte, etc.) y luego busca la forma de dar energía a su objetivo. En lugar de luchar contra la dificultad, aprende de ella, la transforma, la acepta o cambia en función de ella. En este camino lo que ayuda es fortalecer la motivación, las ideas y las acciones que permiten o facilitan el objetivo elegido.

En el segundo ejemplo, el pacificador busca satisfacer la necesidad personal y conservar, en la medida de lo posible, la armonía en la relación. La premisa es que ambas partes pueden ganar algo, aunque no sea exactamente lo que cada una espera o necesita en ese momento. Estimula el respeto y la comprensión que, como todos sabemos, contribuye al bienestar y permite generar un clima en el que puedan surgir nuevas alternativas, con la intención de llegar a acuerdos válidos para ambas partes.

Algunos factores

Hay infinidad de factores que intervienen en la generación de conflictos, y no es posible abarcarlos todos. De modo que mencionaré tres que, en mi opinión, son importantes y relativamente fáciles de identificar (dos de ellos ya fueron mencionados más arriba).

Para resolver conflictos es útil tener en cuenta esto: la intensidad de cada una de las partes, la disposición a buscar alternativas y la capacidad o motivación para el cambio (o flexibilidad).

La intensidad está dada por la fuerza de la necesidad, por los sentimientos y su expresión. Cuanto mayor sea la necesidad (o la sensación de necesidad) y más alto el nivel emocional, más intenso será el conflicto.

La disposición a buscar alternativas tiene que ver, por un lado, con la voluntad de cada parte de considerar los requerimientos de la otra y, por otro, con la creatividad para encontrar opciones capaces de satisfacer, aunque sea parcialmente, a ambas.

La flexibilidad para cambiar está vinculada con la personalidad, las creencias, los valores y la motivación. La motivación se nutre de muchas fuentes y en última instancia se cultiva reconociendo lo que nos estimula y beneficia.

De manera que para flexibilizar posiciones es necesario cambiar nuestra forma de pensar, valorar o actuar, y para motivarnos necesitamos reconocer e incentivar aquello que nos favorece.

Guía para la práctica

Resolver conflictos es un arte y cada persona necesita reconocer su propio estilo, lo que le resulta efectivo en cada momento y en cada caso. Sin embargo, podemos ofrecer algunas ideas, ejercicios y preguntas para la reflexión.

Para resolver conflictos es útil tener en cuenta la intensidad de cada una de las partes, la disposición a buscar alternativas y la capacidad o motivación para el cambio.

En relación a la intensidad: si el conflicto es interno, surge porque tenemos varias necesidades al mismo tiempo y no tenemos claro cuál elegir o privilegiar. En este caso el siguiente ejercicio a veces puede ayudar:

Relajar el cuerpo, hacer varias respiraciones profundas y llevar la atención a la zona del corazón. Preguntarnos “¿qué necesito?” y escuchar lo que surge de nuestro interior. Luego preguntarnos “¿qué es lo que verdaderamente necesito?”, y volver a escuchar. En algunos casos es conveniente insistir para conectar con lo más profundo y clarificar: “¿Qué es lo que verdaderamente verdaderamente necesito?”

En las desavenencias con los demás, suele ser útil (además de conectar con las necesidades propias) comprender las expectativas y necesidades del otro. Podemos pedirle que las explicita, y en caso de que esto no sea oportuno hacer un ejercicio parecido al anterior para captar la situación desde su perspectiva. En este caso las preguntas podrían ser: “¿Qué siento o imagino que el otro espera o necesita?”, y “¿Qué es lo que siento o pienso que el otro verdaderamente espera o necesita?” Las respuestas obtenidas no siempre reflejan lo que al otro realmente le pasa, pero mostrarán lo que nosotros creemos o sentimos que le pasa. Al esclarecer nuestras creencias en este sentido, luego podemos observar al otro y tomar en cuenta los sucesos, para ratificarlas o modificarlas. Preguntarnos por el otro también nos ayuda a ponernos en su lugar para entenderle.

Cuando el nivel emocional es demasiado elevado podemos practicar otro ejercicio para liberar el exceso:

Relajar el cuerpo, hacer varias respiraciones profundas y preguntarnos: “¿Qué siento en este momento?” Una vez identificado el sentimiento llevamos la atención al cuerpo, para ver qué parte de éste se activa con dicho sentimiento o emoción. Dicho de otra manera, se trata de que nos demos cuenta de cómo el sentimiento o la emoción se expresa en el cuerpo. Para liberar el exceso, inhalamos con la atención en la palma de las manos y exhalamos con la atención en esa parte del cuerpo, varias veces.

Para considerar nuevas alternativas puede ser útil tomar unas cuantas respiraciones profundas, relajarnos y trasladarnos con la imaginación a algún lugar especial, con la intención de conectar con un maestro/a o consejero/a en resolución de desavenencias. Una vez que se presenta la imagen del maestro o consejero (si esto no sucede espontáneamente lo podemos ‘inventar’) entablamos un diálogo con él/ella, y le pedimos ayuda para explorar nuevas opciones y posibilidades.

El pacificador busca satisfacer la necesidad personal y conservar, en la medida de lo posible, la armonía en la relación [con otra persona]. La premisa es que ambas partes pueden ganar algo.

Podemos sentir o pensar que el consejero/a simboliza en realidad algo de nuestro propio interior o que ciertamente nos conectamos con algún ser, de esta u otra dimensión. De cualquiera de las dos maneras puede funcionar. Lo más importante es evaluar si la respuesta nos resulta adecuada o efectiva. En caso de que no lo sea, podemos repetir el ejercicio en otro momento o ensayar con otros recursos, tales como consultarlo con alguien, observar cómo otras personas resuelven situaciones semejantes, recordar alguna situación en la que hayamos sido más efectivos, estimular la creatividad a través de la escritura, el dibujo, la danza, la lectura, etc.

Para facilitar cambios en nuestra forma de pensar y actuar e incrementar la motivación es útil preguntarnos qué pensamientos, actitudes o acciones nos ayudan a avanzar hacia la dirección elegida. Una vez que los identificamos viene la parte más difícil: recordarlos y aplicarlos en nuestra vida cotidiana.

Para aumentar la motivación podemos llevar la atención al corazón o conectar con el asesor imaginario, en estado de relajación, y preguntar: “¿Qué es lo que más me importa en esta situación?”, “¿Qué es lo que realmente quiero favorecer?”, “¿Cuál es el beneficio de la opción elegida?”

Como hemos dicho, los conflictos son inevitables en la vida. Podemos padecerlos o resolverlos. Resolverlos nos lleva por el camino del crecimiento, la transformación y el aprendizaje. A través de ellos construimos nuestra fuerza, desplegamos nuestro potencial y capacidades, reconocemos lo que nos resulta importante y significativo, lo que amamos y nos motiva.

*Eugenia Lerner enseña y escribe sobre chamanismo Huna, y dirige el centro *Círculo Chamánico* en Buenos Aires (Argentina). Contacto: eugenia@circulochamanico.com.ar

