

# Los juicios emocionales

 Isabel Aranda. Coach ACC y socio de ICF.

¿Eres de los que piensas que la emoción es algo que te habita y te posee como si fuera un alien, o de los que piensan que las emociones son algo desconocido, impenetrable e inmanejable? Son unas opiniones interesantes, pero... con las que este texto no coincide.

Entendemos las emociones como estrategias del ser humano para hacer frente a lo que le ocurre, que le permiten interpretar la información y valorarla de acuerdo con lo que significa para él esa situación.

Para un coach habituado a trabajar con el lenguaje y la acción, el trabajo con las emociones del coachee probablemente sea un gran desafío, y no tanto por la naturaleza de éstas, como por el desconocimiento del coach de cómo abordarlas.

La propuesta es muy sencilla: ¿qué pasaría si trabajamos las emociones como juicios de posibilidad? Bien es cierto que a veces son juicios maestros, de esos que imperan en nuestra forma de hacer y de ser, pero juicios al fin y al cabo. Para Aaron T. Beck, el psicólogo más importante de la terapia cognitiva, las emociones son siempre generadas por el pensamiento. Por ejemplo, la idea de pérdida produce tristeza, ofensa, enfado y el peligro, ansiedad.



Eso sí, el componente somático de las emociones hace que esos juicios se materialicen en el cuerpo y sea más laborioso, ¡a veces complicado!, moverlos y que necesites trabajar todos y cada uno de los componentes de la acción que genera ese juicio: cuerpo, sentimiento y pensamiento para conseguirlo. Pero volviendo a la idea básica de considerar que la emoción es un juicio, ¿cómo me enfrento a ella?

Al igual que mis compañeros de promoción ésta fue la pregunta que me hice al encontrarme con mis primeras sesiones de coaching. Fruto de una intensa labor de investigar, revisar, experimentar, contrastar e integrar, llegué a diseñar un modelo que me ofrecía sencillas y operati-

vas distinciones emocionales plenamente inmersas en las aportaciones de la Psicología Positiva.

## ■ Ocho emociones capacitantes

Este modelo de “emociones capacitantes” nos ofrece ocho emociones para trabajar en coaching. Cada una es en sí misma una estrategia para responder ante lo que nos ocurre. Además, cada una responde a un juicio de valor con el que interpretamos, no sólo hechos externos, sino nuestros propios pensamientos y sensaciones de una forma más o menos consciente.

Lo que hace que el coaching sea especialmente útil con las emociones es que puede mejorar nuestro grado de consciencia sobre ellas, ya que habitualmente ni siquiera nos damos cuenta de que estamos en una emoción, y mejorar nuestro grado de consciencia sobre nosotros mismos es uno de los efectos inmediatos que ofrece el coaching.

## ■ Veamos en detalle cada una de las ocho emociones capacitantes:

- La **ira** es una emoción potente, defensiva, que nos prepara para la lucha. Es la respuesta que damos cuando juzgamos que en una



situación no conseguimos lo que deseamos; nos sentimos engañados, heridos o traicionados. El rango de respuestas que nos posibilita es más o menos agresivo. Una emoción de lo más habitual en el mundo laboral, bien sea en las empresas, bien en personas que en este momento precisamente se encuentran sin trabajo. Un coachee de empresa suele expresar su ira ante los objetivos inalcanzables, ante el jefe al que no aguanta, ante un compañero que considera un traidor, ante la incongruencia consigo mismo de la estrategia de la empresa. Lo complicado es que esta emoción que en su origen estaba preparada para la lucha, no es bien vista en un contexto social como el empresarial. Ya que el coachee no puede manifestar su ira de forma abierta y directa, es frecuente que la exprese por otras vías, incluso con alta tensión fisiológica como el stress. El coachee refleja en su lenguaje que se siente dañado, frustrado, impedido y lo atribuye a algo externo. Este puede ser un buen punto de entrada a la emoción para el coach.

- El **enfado** responde al juicio que hacemos de una situación que

Emociones  
negativas: ira,  
enfado, ansiedad,  
tristeza, asco,  
sorpresa: Emociones  
positivas: alegría y  
aceptación

nos lleva a sentirnos amenazados física o psicológicamente. Las acciones que se desprenden de esta emoción tienen que ver con la inacción o la parálisis. Es una emoción de difícil trabajo en coaching porque el coachee se siente enfadado consigo mismo por sentirse enfadado con lo que le pasa. De alguna manera son dos "escaleras de inferencias" (Argyris, 1985) simultáneas con las que hay que trabajar para desliar esta "madeja emocional".

- La **ansiedad** se produce cuando interpretamos las situaciones como amenazantes (tanto física como psicológicamente) y ante las que desconocemos qué hacer

para solucionarlo. Nos lleva a no sentirnos capaces de actuar y a paralizarnos ante una situación. Es una emoción que encontramos habitualmente en los procesos de coaching, y una de las emociones más incapacitantes en la vida en general, pero también una emoción muy importante, porque nos hace darnos cuenta de qué queremos y de qué no queremos, de qué estamos dispuestos a aceptar en nuestra vida y qué no. El papel del coach será el de facilitar que el coachee descubra qué valor tiene esa información que le ofrece el miedo y qué está dispuesto a hacer ante esa situación.

- La **tristeza** es bien conocida, responde a la valoración de pérdida, separación o fracaso que hacemos de alguien o de algo, incluida la pérdida de la propia autoestima. Conduce al pesimismo, y éste a su vez a pensar que el "locus de control" de nuestra vida está fuera de nosotros. Algunas veces nos encontramos coachees inmersos en una tristeza difusa relacionada con la percepción de que está perdiendo su sentido de la vida o su propia valía vinculado a su pérdida de trabajo. Trabajar su juicio de pérdida es esencial.
- El **asco** responde a la interpretación que hacemos de situaciones como repugnantes o potencialmente dañinas para nosotros. Una emoción aparentemente ligada a estímulos biológicos, nos abre un campo de acción insospechado cuando nos la encontramos en las relaciones personales y profesionales. ¿Qué hacemos cuando el coachee está hablando de que sus colegas no trabajan bien y no cumplen los objetivos, y al ahondar con preguntas encontramos que lo esencial es que los percibe como dañinos? Es una emoción muy presente en la vida social en general, y de un gran alcance en nuestras relaciones profesionales.
- La **sorpresa** es una emoción llave que prepara para otras, se origina

cuando interpretamos un suceso como inesperado y nos produce desorientación. Es la puerta a la innovación, la disposición al cambio y la mejora continua. ¿Y si no existe? ¿Y si el coachee te dice “a mí ya nada me sorprende, estoy de vuelta, lo he visto todo”?

Hasta aquí lo que se conoce como emociones negativas, que son aquellas que nos alertan y nos ayudan en nuestro sobrevivir de una manera instantánea, automática y poderosa. Pero hay otras dos emociones con una cualidad diferente. Su gran valor diferencial es que llenan de recursos psicológicos a la persona y la preparan para ser más capaz tanto de alcanzar nuevos retos como de sentirse más satisfecha con ellos. Este es el ámbito de trabajo de la Psicología Positiva de la que tanto podemos aprender los coaches.

- La **alegría** surge cuando interpretamos algo como un éxito, un acontecimiento positivo o situación que refuerza la autoestima. Genera optimismo. Es una emoción que podemos estimular en el coachee al facilitarle su aprecio por sus logros.
- Por último la **aceptación**, que es una valoración que hago ante una situación, una persona o uno mismo. Es una emoción imprescindible, clave, fundamental para el desarrollo del coachee, y que resulta más fácil de tener cuando otra persona te muestra su aceptación. Y este es el caso del coach,



“El Coaching es especialmente útil con las emociones ya que puede mejorar nuestro grado de consciencia sobre ellas”

que trabaja desde la aceptación del otro como “legítimo” y desde el convencimiento de que el coachee tiene todo el poder y todos los recursos necesarios para conseguir sus propios logros u objetivos. De

ahí el inmenso papel de soporte y energía que supone la presencia y trabajo del coach.

Teniendo presente estos juicios emocionales y sus consecuencias, desde un plano lingüístico, es relativamente fácil ofrecer las preguntas al coachee que le hagan tomar consciencia de qué es lo que siente, cómo y para qué. El trabajo lingüístico se hace más fácil y directo teniendo presente los juicios que sustentan cada emoción. Luego queda trabajar los otros componentes de la emoción. En cualquier caso ya hemos dado dos grandes pasos: primero, acercarnos a la emoción, y segundo, preguntar por ella. 🙌

[isabel.aranda@arandaconsulting.net](mailto:isabel.aranda@arandaconsulting.net)

## Conviértete en un Coach excepcional



### Ventajas de formarte con nosotros:



- ✓ Programa certificado por ICF (ACTP) para coaches profesionales (165 h.)
- ✓ Programa específico para impulsar el rol del líder coach en las organizaciones (48 h.)
- ✓ Programa específico para HR Business Partner (48 h.)
- ✓ Prácticas supervisadas y con feedback multifuente (6 fuentes).

Para más información: Ana Merlino  
[amerlino@coachingoperativo.com](mailto:amerlino@coachingoperativo.com)



93 238 50 12

