

APRENDIENDO A GESTIONAR EMOCIONES

ABRIL 2020



¿Qué son las emociones?

- “Conjunto de cambios fisiológicos, cognitivos, subjetivos y motores que nacen de la **valoración (consciente o inconsciente) de un estímulo**, en un contexto determinado y con **relación a los objetivos de una persona** en un momento concreto de su vida”
- Una emoción es un estado psicológico complejo que implica tres componentes distintos: una experiencia subjetiva, una respuesta fisiológica, y una respuesta de comportamiento o expresiva”

Tipos de emociones

PRIMARIAS	Son aquellas emociones que emergen en los primeros momentos de la vida	Sorpresa, asco, miedo, alegría, tristeza e ira
SECUNDARIAS	Aparecen en la infancia intermedia fruto de la maduración y de los procesos sociales.	Culpa, vergüenza, orgullo, celos, azoramiento, arrogancia...

Funciones de las emociones



ADAPTATIVA

Prepara al organismo para reaccionar ante una situación determinada proporcionándonos la energía necesaria para ello y nos impulsa a acercarnos o alejarnos de dicha situación

SOCIAL

Su expresión nos da información y comunican a los demás cómo nos sentimos y las intenciones que de ese estado emocional se puede derivar, por lo tanto facilita la aparición de conductas sociales apropiadas. Las emociones también nos sirven para influir en los demás y favorecen los vínculos sociales y las relaciones interpersonales.

MOTIVACIONAL

Nos motivan pues predisponen a la acción. Nos dirigen hacia un determinado objetivo y aumentan la intensidad. Algunos autores consideran las emociones como sistemas motivacionales primarios.

Algunos ejemplos...

Miedo	Alegría	Ira	Tristeza
<p>La actividad cardíaca se dispara y la actividad respiratoria se acelera, produciendo una respiración superficial e irregular. Produce conductas de huida o afrontamiento ante estímulos potencialmente peligrosos. Facilita el aprendizaje de nuevas respuestas que apartan a la persona del peligro. Se asocia al nerviosismo, ansiedad, preocupación, inquietud y, un nivel más grave, con la fobia y el pánico.</p>	<p>Esta aparece, por ejemplo, en respuesta a la resolución de alguna meta personal o ante la atenuación de un estado de malestar. La alegría es uno de los sistemas que tiene el cuerpo para incentivar la acción. Además sirve de recompensa para aquellas conductas beneficiosas para uno mismo. Es el mecanismo reforzador de conducta más natural con el que contamos. Está asociada de manera directa con el placer y la felicidad.</p>	<p>Emerge cuando la persona se ve sometida a situaciones que le producen frustración o que le resultan aversivas o interpreta que debe hacer frente a un peligro o superar un reto. Se acelera la frecuencia cardíaca y se elevan hormonas (adrenalina) que predisponen nuestro organismo para emprender la acción. Tiene una función evolutiva clara, nos dota de los recursos necesarios para hacer frente a una situación frustrante.</p>	<p>Se caracteriza por un decaimiento del estado de ánimo y una reducción significativa en su nivel de actividad cognitiva y conductual. Su función es actuar en situaciones donde la persona se encuentra impotente o no puede llevar a cabo ninguna actuación directa para solucionar aquello que le apena. Baja el nivel de actividad, con el objetivo de economizar recursos y evitar que hagamos esfuerzos innecesarios.</p>

El Proceso Emocional

El proceso emocional tiene su inicio en la percepción de cambios en la situación externa o interna de la persona, que son procesados por un primer filtro de evaluación valorativa.

Como consecuencia tiene lugar la reacción afectiva la cual se compone de una experiencia subjetiva (interpretación de los hechos), una expresión corporal, una tendencia a la acción y unos cambios fisiológicos. Estas respuestas se manifiestan condicionadas por un segundo filtro como son el aprendizaje y la cultura.



Evento/Hecho

Percepción de cambios ante una situación interna o externa

Experiencia Subjetiva

Interpretación de los hechos basada en:

- Nuestra cultura
- Nuestra experiencia
- Nuestra atribución
- Nuestras expectativas
- Nuestro pensamiento

Estos procesos subjetivos son reales pues son producto del metabolismo neuronal.

Activación Emocional

La experiencia subjetiva tiene un tiempo de génesis y cierta latencia para entrar en acción, tiene una cierta duración física, es susceptible de ser activada, exacerbada o inhibida, y esta modulada por los cambios de excitabilidad. El proceso de maduración y socialización incluye la adquisición de un autocontrol y un control externo sobre como pueden manifestarse las emociones.

Las personas aprenden que las reacciones emocionales pueden tener consecuencias negativas con otros, con uno mismo o con el entorno. En tales condiciones el aprendizaje puede aconsejar inhibir la manifestación emocional al máximo posible

Acción/Respuestas/Resultado

- Expresión corporal: se refiere a la comunicación y exteriorización de las emociones mediante la expresión facial y otras series de procesos de comunicación no verbal como los cambios posturales o tono emocional del habla.
- Afrontamiento: se refiere a los cambios comportamentales que producen las emociones y que hacen que las personas se preparen para la acción. Es el conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales que están en constante cambio para adaptarse a las condiciones desencadenantes y que se desarrollan para manejar las demandas internas o externas.
- Soportes fisiológicos: se refiere a los cambios y alteraciones que se producen en el sistema nervioso central, periférico y endocrino. Los más estudiados se refieren al sistema somático y autónomo.

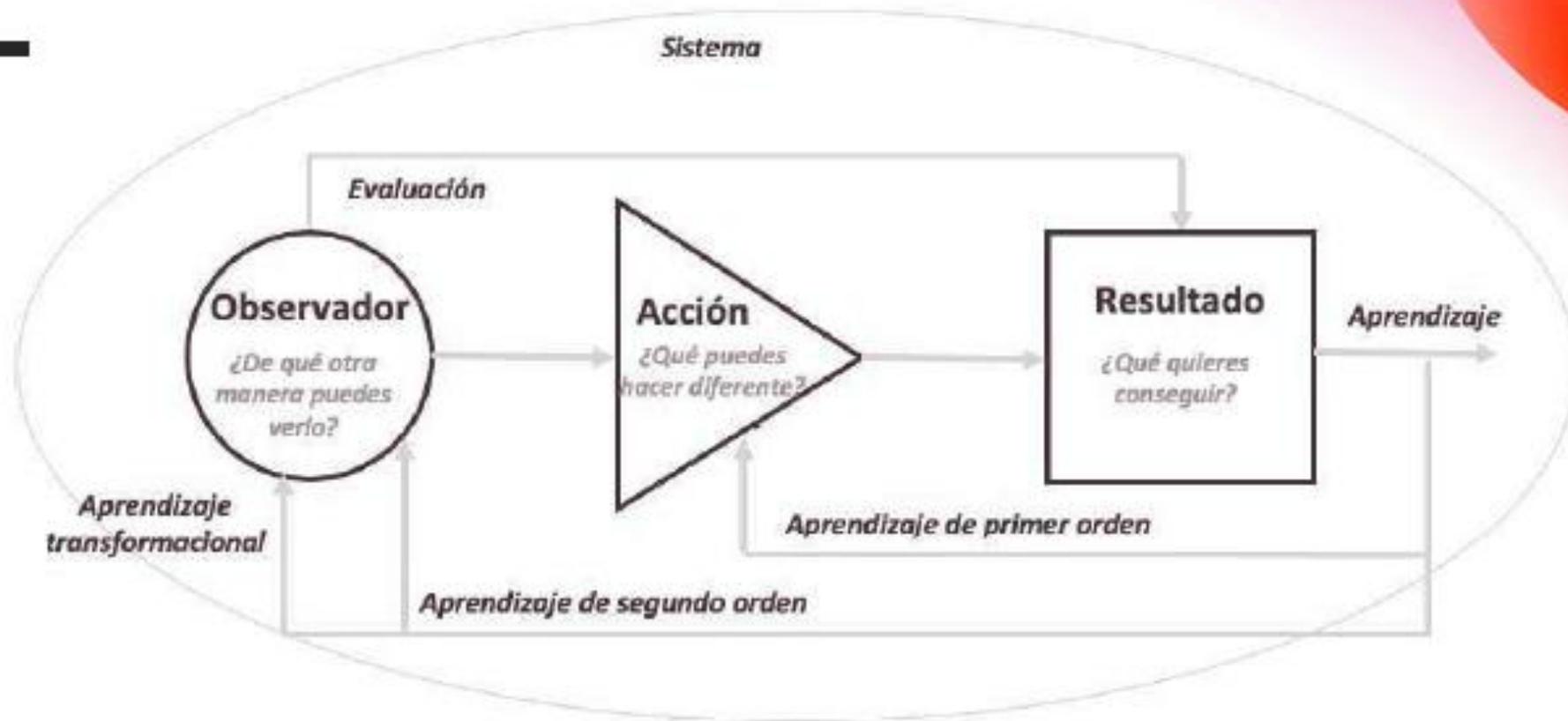
Todas las emociones tienen una función e influyen en los procesos mentales, en la toma de decisiones y nuestro bienestar.

Cuando su duración es excesiva, es cuando pueden derivarse en estados de ánimo y, cuando se cronifican, patologías que nos impiden llevar de forma sostenible, nuestro día a día. Esto puede suceder cuando:

- Su duración es excesiva
- No se desvanecen al aparecer una nueva emoción
- Domina nuestra vida y monopoliza lo que sentimos

... Entonces... ¿Para qué y cómo aprender a gestionar emociones?

Modelo O.S.A.R



El modelo O.S.A.R. nos permite...

- Identificar qué tipo de observador estamos siendo y a aprender a convertirnos en un observador diferente, que nos permita afrontar de manera más eficaz las situaciones del día a día
- Este es un proceso de aprendizaje en sí mismo, ya que la persona que aprende a observar las cosas de una manera diferente, aprende también a actuar diferente

El modelo O.S.A.R (El Observador, el Sistema, la Acción y los Resultados) se utiliza en el coaching ontológico para realizar intervenciones en pos de mejorar los resultados, sean estos profesionales o personales, y ha sido desarrollado por Rafael Echeverría.

Este modelo nos permite visualizar el proceso que se lleva a cabo en cualquier plano de la vida para generar resultados. Los resultados que obtenemos son producidos por acciones realizadas por un observador particular. Llamamos “Observador” al Ser que estamos siendo, con nuestras interpretaciones, emociones, nuestra historia personal, etc. Quien evalúa la efectividad de los resultados es el observador. Si los resultados alcanzados son satisfactorios el proceso termina, sino podrían introducirse nuevas acciones y lograr el objetivo. Sin embargo hay situaciones en la que ya probamos distintas acciones y los resultados siguen siendo insatisfactorios.

El profesional trabaja en la brecha entre el resultado obtenido y el resultado que se quiere lograr. Es decir el profesional asistirá al observador para mostrarle aquello que no puede ver, y ahí surge la posibilidad de que el observador cambie de posición y también se abra un repertorio de nuevas acciones.

El trabajo apunta a facilitar un cambio en el tipo de observador que está siendo la persona. Trabaja desbloqueando o disolviendo interpretaciones y emociones que están limitando el potencial de la persona para producir los resultados deseados. Todo esto requiere un proceso de aprendizaje en la persona.

Existen diferentes niveles de aprendizaje:

Tres niveles de aprendizaje

A. 1° Orden CAPACIDAD DE ACCIÓN	A. 2° Orden CAMBIO DE LA OBSERVACIÓN	A. 3° Orden TRANSFORMACIÓN
<p>Se da cuando aprendemos a realizar nuevas acciones y eso nos permite generar nuevos resultados</p>	<p>Se da cuando cambiamos algunos pensamientos o juicios limitantes sobre nosotros mismos, sobre otras personas o sobre alguna situación y eso amplía nuestras posibilidades de acción</p>	<p>Se da cuando transformamos creencias y supuestos profundamente arraigados y que forman parte de nuestra manera habitual de ser y estar en el mundo. Generalmente salimos de este aprendizaje con la sensación de que nuestro Ser se transformó.</p>

¿Y... qué es el observador?

Es observador es la manera particular que tiene cada persona o sistema de interpretar, sentir y actuar.

¿De qué depende de que interpretemos, sintamos o actuemos de manera diferente?

Depende de nuestra EXPERIENCIA SUBJETIVA y de nuestra ESTRUCTURA (Forma en la que nos activamos emocionalmente)

EXPERIENCIA SUBJETIVA	ESTRUCTURA
Nuestra cultura	Lenguaje
Nuestra experiencia	
Nuestra atribución	Cuerpo
Nuestras expectativas	
Nuestro pensamiento	Emoción

¿Cómo lo podemos trabajar?

ANÁLISIS DE CONTEXTO

JUICIOS Y HECHOS

INDAGAR EN LA INQUIETUD

PLAN DE ACCIÓN

Análisis del Contexto

ANÁLISIS

Chequea si estás en el momento de poder dedicar unos minutos a observar y trabajar las emociones emergentes. Toma un momento para enfocar el para qué del trabajo que vas a realizar y observa cómo te encuentras ahora mismo o cómo se encuentra la persona a la que vas a acompañar.

PREPARACIÓN

- Inspira profundamente mientras cuentas mentalmente hasta 4
- Mantén la respiración mientras cuentas mentalmente hasta 4
- Suelta el aire mientras cuentas mentalmente hasta 8
- Repite el proceso anterior
- De lo que se trata es de hacer las distintas fases de la respiración de forma lenta y un poco más intensa de lo normal, pero sin llegar a tener que forzarla en ningún momento.
- Para comprobar que hacer la respiración correctamente puedes poner una mano en el pecho y otra en el abdomen. Estarás haciendo correctamente la respiración cuando sólo se te mueva la mano del abdomen al respirar (algunos le llaman también respiración abdominal).

Juicios y Hechos

JUICIOS “Voy a contagiar a mi familia”	HECHOS “Existe riesgo de contagiar a mi familia debido a que estoy en contacto...”
<ul style="list-style-type: none">• No observables – Subjetivos• Los juicios son generativos (A partir de los juicios construimos identidades, visión de futuro, posibilidades)• Pueden estar fundados o infundados	<ul style="list-style-type: none">• Observables y medibles• Los hechos son descriptivos (Describen la realidad no influyen en ella)• Los hechos pueden ser verdaderos o falsos
<p>Los juicios son interpretaciones, que hacemos en función del Observador que somos (Historia y Estructura)</p>	<p>Los hechos los podría grabar una cámara. Es lo que entendemos como realidad objetiva. “Esta mesa es blanca”, “Llegó tarde a la última reunión 7 minutos”.</p>

- **La doble cara de los juicios**

Los juicios hablan más de quien los dice que de “lo que dice”. Generan identidad. (Ej. “*Me gusta mucho este nuevo equipo*”; no solo habla del equipo, si no también de quien lo declara así)

- **Criterio de autoridad**

Solemos dar por cálidos aquellos juicios que son declarados por alguien a quien le damos autoridad. Tenemos que aprender a tomar conciencia de ellos y fundamentarlos

- **Criterio de utilidad**

Los juicios no son la realidad. Es positivo quedarnos con un juicio si nos abre puertas, si no , busco interpretaciones más poderosas. (Ej. “*Lo he intentado todo y es imposible*”; lo cambio por “*lo que he intentado hasta ahora no ha funcionado, pero puedo explorar más opciones*”)

...COMO TRABAJAR LOS JUICIOS...

1. IDENTIFICA los juicios que operan en ti o en la persona a la que estás acompañando
2. Apalanca aquellos que te/le abran puertas: EMPODERA
3. CUESTIONA los Juicios Limitantes
4. Observa el IMPACTO que está teniendo en tu/su vida
5. TOMAR CONCIENCIA de que no es la verdad, es solo tu/su interpretación (Apertura hacia el cambio)
6. Encuentra o ayuda a encontrar INTERPRETACIONES O JUICIOS MÁS PODEROSOS

...CÓMO TRABAJAR LOS JUICIOS...

... CONMIGO MISMO/A

- Busco un ejemplo concreto donde puedo estar utilizando un juicio (generalizaciones que sueles hacer, etiquetas que puedes estar poniendo a otras personas, afirmaciones o negaciones absolutas que utilizas)
- ¿Desde cuando pienso eso? ¿Desde cuando tengo ese juicio?
- ¿De quien es? ¿Dónde o a quién lo escuché?
- ¿Le sigo dando validez?
- ¿Qué puertas/posibilidades me abre?
- ¿Cuáles me cierra? ¿En qué me puedes estar limitando?
- ¿De qué otra manera puedo interpretarlo?
- ¿Y qué decido hacer con ese juicio/manera de pensar/...?

... PARA ACOMPAÑAR A OTROS/AS

- Puedes ponerme un ejemplo concreto? (pide hechos)
- ¿Desde cuando piensas eso? ¿Desde cuando tienes ese juicio?
- ¿De quien es? ¡Dónde o a quien lo escuchaste?
- ¿Quieres seguir dándole validez?
- ¿Qué puertas/posibilidades te abre?
- ¿Cuáles te cierra?
- Me has contado que... ¿De que otra manera puedes interpretarlo?
- ¿Te puedo decir lo que yo veo? Yo veo que... ¿Te hace sentido?
- ¿Qué decides hacer con ese juicio/manera de pensar/...?

Fundamentación de Juicios

Otra opción que tienes para trabajar los juicios es fundamentarlos a través de las siguientes preguntas:

- Inquietud ¿Qué te mueve a decir eso? ¿Para qué dices eso?
- Busca hechos que lo fundamentes ¿En qué te basas? (Cuidado que no vayas a encontrarte con más juicios!!!)
- Dominio ¿En qué dominio/ámbito?
- Estándar ¿Con quién/qué te estás comparando? ¿Cuál es tu barra de medir?
- Fundamentar el contrario ¿Puedes buscar hechos que fundamenten el juicio contrario?
- Pregunta a otros observadores que te den su interpretación

Indagar la Inquietud

Preguntas para indagar en la inquietud

- ¿Qué te preocupa?/¿Qué es importante para ti?
- Y de eso. ¿Qué es lo que más te preocupa?/¿Qué es lo más importante para ti?
- Y de eso... ¿Qué te preocupa?
- ¿Qué significa eso para ti?
- ¿Y en concreto?
- ¿Y qué más?. Parafrasear...

Antes de comenzar a formular y plantearnos preguntas de acción que generen cambios, necesitamos llegar al corazón del problema y para ello nos ayuda sostener las mismas preguntas.



Plan de Acción

	¿Qué es necesario?
<p>En la mayoría de las conversaciones, indagaciones, ya sean personales o acompañando a otras personas, es necesario concretar y comprometerse con unos próximos pasos.</p> <p>La etapa del plan de acción es donde nos vamos a ayudar a nosotros mismos/as y vamos a ayudar a otras personas, a pensar en acciones que permitan avanzar desde el posible malestar emocional hacia otra situación donde pueda encontrar cierto nivel de bienestar.</p>	<p>Antes de iniciar esta etapa debemos asegurarnos de:</p> <p>Tú o la persona que estás acompañando entendéis el “sentido/beneficio del cambio”</p> <p>Tú o la persona a la que estás acompañando queréis el cambio. Si tú no encuentras o consideras que la persona no tiene la motivación suficiente, debes buscar qué es lo que te/le frena y seguir explorando...</p>

Asegúrate de cerrar con un compromiso o Plan de Acción

Preguntas al Plan de Acción

- ¿Qué vas a hacer?
- ¿Qué más puedes hacer?
- ¿Cuándo lo vas a hacer?
- ¿Qué te ayudaría a encontrar una solución?
- ¿En otras ocasiones similares qué te funcionó? ¿Puedes utilizarlo ahora?
- ¿Qué harías si pudieras comenzar de nuevo?
- ¿Qué te ayudaría a encontrar opiniones para saber qué hacer?
- ¿Qué te impide hacerlo?
- ¿Qué necesitas para seguir avanzando?
- ¿Qué tendrías que pedir?

Extra: Algunos Tips para trabajar las emociones en grupo

- Evitar el “sobreísmo”. El sobreísmo es hablar demasiado acerca de algo y enrollarse en ello, en lugar de sumergirse realmente en hablar de lo que quiere contar y de la emoción con la que está conectado. Ayudar a que la persona especifique y concrete y no hable en términos abstractos.
- Intenta que la persona que habla no pierda de vista la experiencia inmediata y presente, aunque esté hablando del pasado o del futuro, no perder de vista cómo es su vivencia ahora que está trayendo eso a su conciencia.
- Fomentar el lenguaje en primera persona. El lenguaje impersonal, o el hablar en nombre del grupo, nos despersonaliza y nos quita responsabilidad de nuestros actos y sentimientos. A veces utilizamos el impersonal o la segunda persona para referirnos a nosotros mismos.