

Las emociones siempre están en la mesa

Las conversaciones que permitieron ver el liderazgo de una manera diferente

“Caro, esto es business. Aquí no hay espacio para las emociones.”

Lo dijo una líder en medio de una de las sesiones.

Y durante unos segundos entendí que esa frase resumía años de creencias que muchos habíamos aprendido.

Estábamos trabajando con el Presidente, los VPs y sus equipos en uno de los proyectos más grandes que hemos acompañado en Sugati.

Más que el tamaño del corporativo, lo que me entusiasmaba era la data. La posibilidad de entender cómo estaban emocionalmente quienes tomaban decisiones.

Aplicamos el EQ-i como línea base. Los resultados mostraban líderes fuertes en autoconcepto y autorrealización. Personas capaces, responsables, comprometidas.

En los resultados, la expresión emocional, la flexibilidad y la independencia aparecían más bajas.

No era falta de talento.

Era falta de lenguaje emocional. Y eso se puede desarrollar.

Las emociones no desaparecen porque decidamos ignorarlas. Solo operan en silencio.

Cuando abrimos la conversación, algo cambió.

Líderes que nunca habían dicho “estoy agotado” lo dijeron.

Equipos que solo hablaban de resultados empezaron a hablar de lo que les estaba costando la falta de prioridades.

No fue terapia. Fue liderazgo con conciencia.

La investigación de Brené Brown sobre vulnerabilidad y la neurociencia de Lisa Feldman Barrett sobre granularidad emocional lo explican perfectamente: cuando podemos nombrar lo que sentimos, podemos regularlo mejor.

Y cuando lo regulamos mejor, decidimos mejor. Y cuando decidimos mejor, somos mejores líderes





“La verdadera fortaleza no es suprimir emociones. Es tener la conciencia para gestionarlas.”

ANA CAROLINA SAAVEDRA

Psicóloga Organizacional

Cada equipo necesitaba algo distinto. Pero hubo herramientas que se volvieron centrales en el proceso:

1. Preguntas para la gestión emocional

a. Usar preguntas estratégicas para entender qué estoy sintiendo y qué historia me estoy contando.

2. Resignificar pensamientos automáticos

a. No todo lo que pensamos es verdad. Muchas veces es una narrativa aprendida.

3. Registrar emociones durante el día

a. Observar patrones cambia decisiones.

4. Ampliar el vocabulario emocional

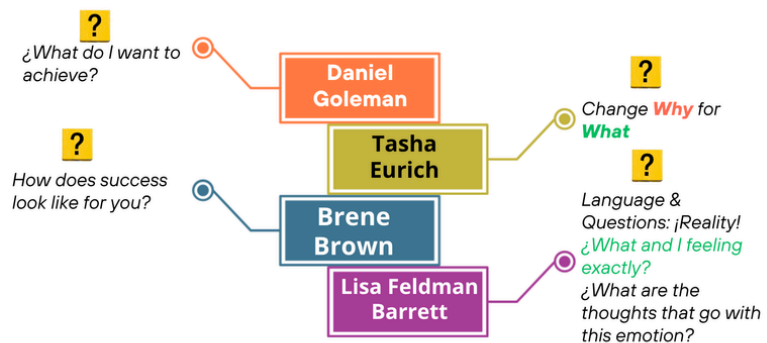
a. Más precisión emocional = mejor regulación.

Pequeños microhábitos que generaron grandes cambios.

Hoy lo tengo claro, después de trabajarlo mucho conmigo, con equipos y hasta con mis hijos:

las emociones siempre están en la mesa.

La diferencia es si las gestionamos... o si ellas gestionan nuestro liderazgo.



Tool: Questions for Emotional Management

