



**Percepciones y sentimientos de los participantes en un proceso de coaching sobre relaciones interpersonales con fundamento en EICPbe©**

**Perceptions and feelings of participants in a coaching process about interpersonal relationships based on the EICPbe©**

Jhon Fredy Bustos Ruiz<sup>1</sup>  
Mabel Goretty Chala Trujillo<sup>2</sup>  
Adriana María Rojas Angarita<sup>3</sup>  
Tatiana Martínez Santis<sup>4</sup>  
David Javier Enriquez Negrete<sup>5</sup>  
Blanca Delia Arias García<sup>6</sup>  
María Arantxa Elizarrarás Ríos<sup>7</sup>  
Carlos Julio Moya Ortiz<sup>8</sup>

**RESUMEN.**

Este documento reporta los hallazgos relacionados con las percepciones, sentimientos y emociones de los participantes en un proceso de *coaching* desde el Enfoque Integrativo de Coaching y Psicología basado

---

<sup>1</sup> Docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia. ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0118-2056> [jhon.bustos@unad.edu.co](mailto:jhon.bustos@unad.edu.co)

<sup>2</sup> Docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7183-1723> [mabel.chala@unad.edu.co](mailto:mabel.chala@unad.edu.co)

<sup>3</sup> Docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8273-4865> [adriana.rojas@unad.edu.co](mailto:adriana.rojas@unad.edu.co)

<sup>4</sup> Docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7954-0709>  
[tatiana.martinez@unad.edu.co](mailto:tatiana.martinez@unad.edu.co)

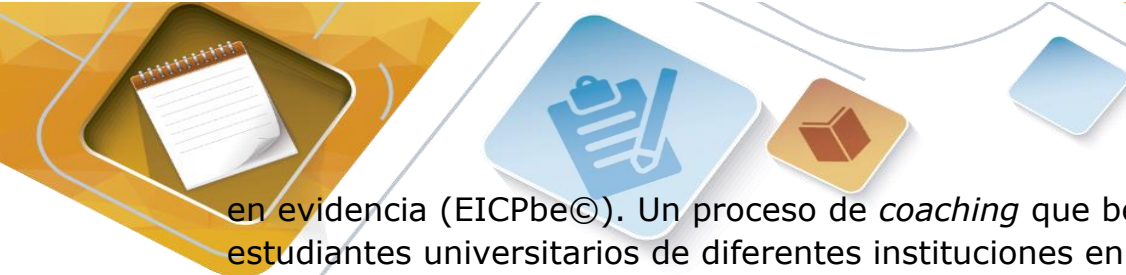
<sup>5</sup> Docente Universidad Nacional Autónoma de México. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6376-4898> [david.enriquez@iztacala.unam.mx](mailto:david.enriquez@iztacala.unam.mx)

<sup>6</sup> Docente Universidad Nacional Autónoma de México. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8405-0982>  
[blanca.arias@iztacala.unam.mx](mailto:blanca.arias@iztacala.unam.mx)

<sup>7</sup> Universidad Nacional Autónoma de México. <https://orcid.org/0000-0003-1609-9677>

[arantxa.elizarraras@iztacala.unam.mx](mailto:arantxa.elizarraras@iztacala.unam.mx)

<sup>8</sup> Director Escuela Integrativa de Coaching y Psicología. EICP SCHOOL. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9822-8465> [carlos.moya@eicpschool.com](mailto:carlos.moya@eicpschool.com)



en evidencia (EICPbe©). Un proceso de *coaching* que benefició a 34 estudiantes universitarios de diferentes instituciones en Colombia, México y Chile. Este se realizó durante 2020 y 2021 siguiendo la ruta establecida en el Protocolo de intervención-investigación en relaciones interpersonales fundamentado en el EICPbe©.

Los hallazgos dejan ver, desde lo cualitativo, la pertinencia del proceso de *coaching* propuesto para mejorar las relaciones interpersonales de los participante, así como que el proceso de *coaching* facilita la identificación de oportunidades de mejora de las relaciones interpersonales por parte de los *coachees*, observando también cómo las percepciones, sentimientos y emociones van cambiando paulatinamente a lo largo de las ocho sesiones que configuran el proceso.

### **Palabras Clave.**

Coaching; Relaciones interpersonales; Emociones; Percepciones; EICPbe©.

### **ABSTRACT.**

This document reports the findings related to the perceptions, feelings and emotions of the participants in a coaching process from the Evidence-based Integrative Approach to Coaching and Psychology (EICPbe ©). A coaching process that gave benefits to 34 university students from different institutions in Colombia, Mexico and Chile. This study was carried out during 2020 and 2021 following the route established in the Interpersonal Relations Intervention-Research Protocol based on the EICPbe ©.

The findings show, from the qualitative point of view, the relevance of the proposed coaching process to improve the participants interpersonal relationships and gave evidence that the coaching process facilitates the identification of opportunities for improvement of interpersonal relationships by the coachees, observing also how perceptions, feelings and emotions gradually changed thanks to the eight sessions that made the process up.

### **Keywords.**

Coaching; Interpersonal relationships; Emotions; Perceptions; EICPbe©.

## **INTRODUCCIÓN.**

En el marco de la realización del proyecto titulado "Evaluación del impacto del Enfoque Integrativo de Coaching y Psicología Basado en Evidencias (EICPbe© Moya, 2017), aplicado a la promoción de calidad de vida en estudiantes universitarios de México, Colombia y Chile" se incluyó un objetivo específico relativo a las percepciones y sentimientos de los participantes en torno a su vivencia como parte del proceso de coaching. Este documento se convierte entonces en la evidencia del trabajo en torno a dicho objetivo.

Lo que se entrega en entonces una síntesis y revisión de testimonios y expresiones manifestadas por los participantes del proyecto en torno a lo que vivenciaron dentro del proceso de *coaching* que cada uno mantuvo y las reflexiones que fueron ofreciendo respecto a sus relaciones interpersonales. Esa revisión avanza desde las percepciones y sentimientos de incertidumbre o expectativa de las sesiones iniciales; se pasa luego por una diversidad de sentimientos y emociones positivos y negativos consistentes con las herramientas, reflexiones, retos y tareas propias del proceso, hasta llegar a un balance de logro que incluye sentimientos de gratitud, complacencia y percepciones de mucho aprendizaje y esperanza de nuevos retos.

Al final, unas conclusiones que terminan siendo favorables al proceso de *coaching* como metodología recomendable y exitosa para fortalecer relaciones interpersonales.

## **METODOLOGÍA.**

Esta es una revisión cualitativa sobre las percepciones y los sentimientos expresados por un grupo de estudiantes universitarios de tres países latinoamericanos (México, Colombia y Chile) en torno a su vivencia como participantes de un proceso de *coaching*, desde el EICPbe©, orientado al fortalecimiento de relaciones interpersonales. El grupo de *coachees* se conformó mediante inscripción voluntaria, respondiendo a la convocatoria abierta que se realizó a través de listas de correo electrónico y en redes sociales. Posterior a las inscripciones se realizó la verificación del cumplimiento de los criterios de inclusión por parte de los candidatos, previo a la asignación de los *coaches*.

Ya hecha tal asignación, cada *coach* avanza a la formalización del proceso con los *coachees* asignados y al agendamiento respectivo. Importante mencionar que de acuerdo con el protocolo de investigación-intervención previsto, los *coaches* realizaron en la primera sesión un último proceso de verificación de las condiciones de los candidatos para asegurar la idoneidad, específicamente descartando a aquellos que estuviesen siendo sujetos de algún proceso psicoterapéutico. Al final se logró realizar el proceso de *coaching* completo con un total de 34 participantes; 15 mexicanos, 10 colombianos y 9 chilenos.

La recolección de información relativa a este proceso cualitativo se realizó mediante la bitácora definida para el registro de la evolución del proceso de *coaching*. Hay que explicar que la bitácora es diligenciada al final de cada una de las ocho sesiones del proceso de *coaching* implementado. Para efectos de esta revisión se tuvieron en cuenta especialmente tres de las preguntas de la bitácora. Tales preguntas son las que siguen:

¿Qué te llevas de la sesión de hoy?

¿Qué emociones y/o sentimientos has experimentado al participar en este proceso?


¿Cómo percibes tus relaciones interpersonales a lo largo de este proceso?

Para el análisis cualitativo las respuestas a las preguntas fueron organizadas y confrontadas entre *coachees* y sesión por sesión. Desde esa organización se generaron las tendencias dominantes y secundarias de acuerdo con los momentos del proceso: inicio, evolución y cierre. Y luego, desde esas tendencias, se proponen las conclusiones del análisis.

## **DISCUSIÓN Y RESULTADOS.**

Esta investigación estima como valiosas la experiencia del *coachee* dentro de un proceso de *coaching*. De la documentación y análisis de esta pueden desprenderse conclusiones importantes que enriquezcan la metodología. Y se ha visto pertinente abordar este análisis a partir de las percepciones, sentimientos y emociones.

Se entiende la percepción como "...un estado subjetivo, a través del cual se realiza una abstracción del mundo externo o de hechos relevantes" (Wertheimer en Carterette y Friedman, 1982 citado por Oviedo, 2004).




En este caso, tratándose de un proceso de *coaching* sobre relaciones interpersonales con fundamento en EICPbe©, a lo largo del proceso los participantes pudieron referirse sistemáticamente a sus relaciones interpersonales en general, a relaciones particulares (pareja, hijos, familia, compañeros) y a la propia experiencia como *coachees*.

En cuanto a los sentimientos, acorde con Doron & Parot (2004), “son los modos de inserción de los sujetos en la existencia... [el sentimiento] incluye necesariamente la subjetividad, pero solo tiene sentido precisando la relación del sujeto consigo mismo en circunstancias particulares...” (p. 510) En este caso esas circunstancias fueron las marcadas por el proceso de *coaching* configurado para el proceso de investigación.

A los sentimientos se asocia la emoción. La emoción es un proceso psicológico complejo que involucra, entre otras cosas, de acuerdo con Fernández-Abascal, Rodríguez García, Jimenes Sánchez, Martín Díaz & Domínguez Sánchez (2010), “...condiciones desencadenantes (estímulos relevantes), la existencia de experiencias subjetivas o sentimientos (interpretación subjetiva), diversos niveles de procesamiento cognitivo (procesos valorativos), cambios fisiológicos (activación), patrones expresivos y de comunicación (expresión emocional), que tiene unos efectos motivadores (movilización para la acción)” (p. 40). Es justamente esa complejidad la que se ha puesto en juego en el proceso de *coaching* y sobre lo cual se espera ofrecer interesantes conclusiones.

Aunque se han presentado las definiciones en forma independiente, en la vida cotidiana las personas experimentan una combinación de aspectos cognitivos, afectivos, motivacionales, volitivos, entre otros, que se entrelazan y que resultan indistintos para el sujeto. Entonces, se debe entender que las expresiones dadas por los participantes surgen de su experiencia subjetiva interrelacionando percepciones, sentimientos y emociones, que simplemente describen y es tarea de los investigadores organizar ese discurso para darle sentido a la discusión.

Ahora bien, esta recopilación de percepciones, sentimientos y emociones de un grupo de 34 participantes en un proceso de *coaching* sobre relaciones interpersonales se describe de acuerdo con los tres grandes momentos en los que se organiza la secuencia del proceso según el Protocolo de intervención-investigación en relaciones interpersonales fundamentado en el EICPbe© (Bustos et al., 2020). En primer lugar el momento de encuadre, que abarca las sesiones uno y dos, en el que se contextualiza al participante, se validan las condiciones necesarias para



la intervención y se define, por lo menos preliminarmente, el objetivo a alcanzar con el proceso por parte del *coachee*. En segundo lugar el momento de evolución, que va de la sesión tres a la siete, en donde se gestiona paulatinamente el logro del objetivo con la implementación de las herramientas previstas en el protocolo y la proposición y realización de tareas específicas generadas desde el *coachee*. En tercer lugar el momento de cierre, la sesión ocho, orientada al balance del proceso, la identificación de logros y dificultades y la visualización de acciones que en adelante el *coachee* pueda incorporar a su cotidianidad, teniendo presentes los aprendizajes derivados del proceso.

Con estas comprensiones presentes a manera de marco general, obsérvese en adelante lo encontrado.

### **Momento de encuadre**

Los testimonios recogidos durante el momento de encuadre se reúnen en un mismo sentido, el cual bien puede sintetizarse con la expresión “Relaciones buenas, pero...”. De entrada los participantes, quizás un tanto a la ligera o sin una reflexión profunda, se apresuran a manifestar lo bueno de sus relaciones interpersonales. Alguno incluso manifiesta que la única dificultad es atribuible al confinamiento que vino con la pandemia COVID 19, dado el desconocimiento y la poca costumbre de otros sobre el uso de tecnologías de la información y la comunicación para mantener contacto social y afectivo.

“Han sido buenas, pero he sentido algunas dificultades por el aislamiento, porque muchos no saben cómo usar la tecnología” (COL\_BA\_01)

“Buenas aunque un poco inconsistentes, porque no veo mucho a los demás, por las dinámicas diarias en las cuales nos encontramos todos” (CHI\_AR\_02)

No obstante, fácil y prontamente los participantes avanzan en la reflexión que viene con el encuentro dialógico de la relación *coach-coachee* y con ella surgen valoraciones más amplias de las mismas relaciones. Es entonces que la expresión “Relaciones buenas, pero...” cobra mayor sentido. Y es entonces, desde la primera sesión, que se advierten oportunidades de mejora en las relaciones interpersonales.

“Complicado y hasta cierto punto fracturadas, porque me cuesta trabajo llevarme bien con alguien” (MEX\_BA\_01).

“Considero que están bajas o regular o más bajo que regular, pero no bien” (MEX\_DE\_04).

“Tengo áreas de mejora que me es difícil reconocer, pero también es muy padre encontrar formas de mejorar” (CMEX\_MCH\_01).

“En términos generales mis relaciones interpersonales son buenas y en lo posible trato de mejorarlas, para lo cual debo continuar con el propósito de culminar los estudios de psicología, los cuales me están permitiendo desarrollar habilidades sociales, necesarias para poder comprender temas que hacen más sanas las diferentes relaciones” (COL\_CM\_01).

En la segunda sesión, se mantiene la percepción generalizada de relaciones apropiadas y el proceso de identificación de oportunidades de mejora continua. Aquí se amplía al reconocimiento de significados no antes vistos por los participantes que les posibilita pensar sobre cómo dinamizan sus propias relaciones con otros.

“Son buenas en términos generales, sin embargo, por momentos se me dificultan debido a que fácilmente me dejo llevar de la ira al momento de reprender o llamarle la atención a mi hijo y en ese sentido sí debo en lo posible estabilizarlas y mejorarlas” (COL\_JB\_06).

“Pues no tan cercanas y creo que podrían ser mejor y esto es para que yo me sienta bien” (MEX\_BA\_01)

“Siento que en general me va bien. Solo que hay veces que uno no sabe reaccionar y eso genera consecuencias. Y cada vez la reacción es más fuerte” (COL\_JB\_01).

Al ir avanzando en el proceso los participantes van reconociendo que sus relaciones interpersonales podrían mejorar dado que van identificando por sí mismos sus propios sentimientos y reflexiones sobre sus formas de interacción y posibilidades que no habían contemplado anteriormente.

En cuanto a sentimientos y emociones, el conjunto de las expresiones recopiladas durante este momento de encuadre, son consistentes con la decisión voluntaria de participar en un proceso de *coaching* que giraría en torno a relaciones interpersonales respecto de las cuales se deseaba mejorar. Se confirma el interés legítimo de participación en el proceso y

son evidentes los sentimientos favorables al mismo. De allí la utilización de términos como motivación, ánimo, entusiasmo e interés.

Otros términos como expectativa, temor, inquietud, nerviosismo o incertidumbre se relacionan perfectamente con el inicio de un proceso que para todos los participantes era desconocido; más allá de cualquier conocimiento o comprensión sobre el *coaching*. Se trataría de los que algunos autores como Anthon Hurtado (2015) o Gordillo León, Mestas Hernández, Arana Martínez y Salvador Cruz (2015) vinculan con el temor o miedo a lo desconocido y que es estructural del ser humano. "Porque todo asunto invisibilizado, sin revelar, cargado de misterio y enigmático era símbolo de miedo e incertidumbre" (Salazar Pérez, 2011).

En la sesión dos aparecen también reportados sentimientos de reflexión, incredulidad y frustración, los cuales son disonantes con los demás. Ello se explica fácilmente en virtud de la flexibilidad del modelo de *coaching* implementado y el hecho de que algunos procesos avanzan más rápidamente que otros. En tal sentido, la reflexión y el sentimiento de incredulidad aparecen como resultado del autoanálisis que el *coachee* comienza a realizar y la sorpresa que le genera lo que él mismo va descubriendo en torno a sus relaciones interpersonales. A su vez el sentimiento de frustración, como se ve con más contundencia en sesiones posteriores, surge con la confrontación de las primeras tareas específicas que quizás no resultan exactamente como el *coachee* esperaba o que les permite darse cuenta que, aunque consideraban positivas sus relaciones interpersonales hay diversas posibilidades de mejora.

### **Momento de evolución**

En el momento de evolución, que va de la sesión tres a la siete, los testimonios dejan ver una consolidación del vínculo de los *coachees* con el proceso en desarrollo. Paulatinamente, se van observando los esfuerzos realizados por ellos para seguir mejorando hacia sus objetivos. Y poco a poco se van observando los beneficios obtenidos.

A continuación se presenta una recopilación de testimonios que muestra la evolución señalada previamente, siguiendo el orden progresivo de las sesiones.

"Siento que tengo mucho que aprender para relacionarme diferente con mi hija, creo que pueden mejorar mis relaciones" (COL\_DE\_01)





“Han mejorado un poco. Realmente yo vivía muy encerrada en mis compromisos académicos y muy distante de las personas” (COL\_JB\_01)

“Creo que mejoran de acuerdo a lo que uno mismo se va atreviendo a hacer. Si no he hecho mucho pues así mismo la mejora ha sido poquito” (COL\_JB\_02)

“Buenas, más sanas, más equilibradas, no con todo aún, pero van bien. (MEX\_ME\_08)

“Van mucho mejor que antes. Porque voy mejor con las personas nuevas. Ahora tengo más personas con las que hablo” (CHI\_MCH\_01)

“Más conscientes, relaciones que se daban y ahora las tomo con mayor identificación, seccionadas, con mayor consciencia, más plenitud cuando interactúo. Es un aprendizaje para mi vida” (MEX\_ME\_08)

“Siento que voy avanzando poco a poco, pero todavía me falta mucho, al menos me he atrevido a hacer dos nuevas relaciones” (MEX\_DE\_02)

“Siento que ahora es que estoy comenzando a descubrir lo que quiero realmente con mis relaciones interpersonales. Con mi familia siempre he dicho que están bien, pero ahora me doy cuenta que están como apagadas” (COL\_JB\_01)

“Han mejorado mucho, estoy muy alegre por esto, lo puedo ver en mi trabajo y con mis amigos” (MEX\_DE\_04)

“Han mejorado mucho. Me siento más relajada. Creo que incluso han desaparecido situaciones de disgusto o conflicto por cosas pequeñas en el hogar o con los compañeros” (COL\_JB\_03)

“No son ni mejores ni peores, pero tengo más elementos para trabajar con los otros. Apertura frente a los demás, sobre todo con el sexo opuesto” (MEX\_TM\_02)

“Creo que lo más importante es que desde que estoy en este proceso no ha habido situaciones de mucho conflicto o tensión. Es como cuando te sientes enfermo y vas al médico y allí ya no te duele nada. Yo quise hacer esto porque sentía que tenía muchas situaciones de peleas o conflictos en mi

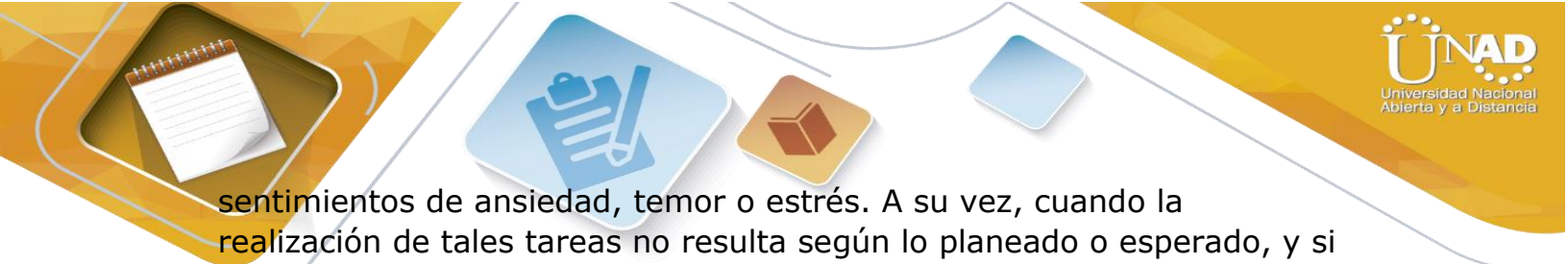
“casa y con mis compañeros, y ahora no he vuelto a tener esos lios entonces no sé qué pensar. O si es que ya veo o actúo de otra manera” (COL\_JB\_01)

En este conjunto de testimonios, se evidencia que la toma de consciencia iniciada en el momento de encuadre cobra mayor sentido. En mayor o menor medida se hacen esfuerzos y se realizan tareas precisas en búsqueda del cambio. Y en consecuencia, en mayor o menor medida se encuentran logros. Esto tiene que ver con la vinculación de las herramientas que facilitan y promueven la reflexión por parte de los *coachees* y la interacción *coach-coachee* en torno al objetivo deseado, los aspectos a favor, los obstáculos y la derivación de acciones concretas hacia el cambio.

Ahora bien, yendo un poco más al detalle de los términos o expresiones utilizados por los participantes para referirse a sentimientos y emociones experimentados se agrupan en dos segmentos. En el segmento de las sesiones tres a cinco son dominantes términos y expresiones que pudieran valorarse como negativas o desagradables tales como: vergüenza, cuestionamiento, estrés, tristeza, ganas de llorar, ansiedad, catarsis, confusión, frustración, temor, rabia, coraje. En el segmento de las sesiones seis y siete, por el contrario, son dominantes expresiones y términos claramente agradables o positivos tales como: tranquilidad, alegría, satisfacción, gratitud, bienestar, fortaleza.

Vale la pena volver sobre la recopilación pertinente a las sesiones tres y cuatro, donde prácticamente todos los sentimientos y emociones expresados tienen ese matiz negativo: desahogo, vergüenza, cuestionamiento, tristeza, ganas de llorar, ansiedad, catarsis, confusión, frustración, tristeza, nerviosismo, temor, rabia, coraje, ansiedad. Sin duda estos son coherentes con el momento por el que avanza el proceso de *coaching*, cuando los participantes están enfrentados a la realización de esas diferentes tareas o retos de evolución que ellos mismos se impusieron. Serán entonces las sesiones tres y cuatro del proceso de coaching de particular interés y cuidado por ser críticos en cuanto a la presencia de sentimientos y emociones negativos resultado del trabajo que se está realizando.

La formulación de tareas para sí mismos, que impliquen verdaderamente la posibilidad de avanzar hacia un objetivo relevante, suele darse en medio de cuestionamientos, aprehensión, dudas o incluso temor. La realización de esas tareas o retos suele estar precedida por



sentimientos de ansiedad, temor o estrés. A su vez, cuando la realización de tales tareas no resulta según lo planeado o esperado, y si no se tiene el efecto previsto, son esperables sentimientos de frustración, rabia, coraje o tristeza.

En la sesión cinco se encuentran alusiones a sentimientos positivos y negativos. En el lado negativo algunos participantes manifiestan ansiedad, estar pensativos, sentir estrés, confusión y tensión. En el lado positivo hay manifestaciones de alegría, motivación, orgullo y aprendizaje. Se entiende aquí que las alusiones negativas corresponden a *coachees* cuyos procesos siguen en su fase crítica y se persiste en esfuerzos y en tareas exigentes. En contraste, las alusiones positivas corresponden a *coachees* cuyas tareas se han dado de muy buena manera y comienzan a consolidarse logros que le acercan a su meta.

El cambio se percibe más contundente a partir de la sesión seis y se intensifica en la siete. Se denota un reconocimiento más profundo sobre las propias relaciones y la manera como cada quien aporta a las mismas. Los descubrimientos se hacen más significativos porque se reconocen elementos propios que pueden mejorar para aportar a relaciones más positivas.

### **Momento de cierre**

En el momento de cierre, sesión ocho, se tiene un balance muy favorable de los *coachees* tanto en la evaluación de las relaciones interpersonales como en su vivencia del proceso de *coaching*, el cual es reconocido ampliamente como positivo, cómodo o agradable. Y de manera amplia se expresa haber tenido importantes beneficios en las relaciones interpersonales. El resumen es que el proceso de *coaching* desarrollado les permitió tener mejores relaciones interpersonales y les deja la certeza de que pueden seguir desarrollándose en diferentes aspectos, ahora que tienen una mejor visión de lo relacional en aspectos como la familia, la pareja, los amigos y los compañeros.

“Muchas emociones. Al inicio algo de incertidumbre. Luego un poco de temor o vergüenza para la realización de algunas tareas. Pero en todo caso mucha felicidad porque a cada semana veía cosas bonitas y avances con esas personas que quiero” (COL\_JB\_03).

“Muy bien... me ha dado oportunidad de ir mejorando en muchos aspectos con mis amigos y compañeros. Pero para

mí lo más importante es el trabajo que he realizado en la relación con mi hijo" (COL\_JB\_02).

"Con mi familia mejoraron mucho, sobre todo con mi mamá y mi hermana. Con mis amigos bien, lo mejor es que recuperè a mi amiga Deicy. Con mis compañeros no hemos tenido conflictos y aunque tenemos muchos trabajos en grupo pues creo que me siento más tranquila, o no me afano tanto" (COL\_JB\_01).

"Muy buenas, me hace falta seguir trabajando, por mis limitaciones, pero he notado muy grande el avance" (MEX\_ME\_13)

Los términos y expresiones sobre sentimientos y emociones expresadas por los participantes son positivos en todos los casos. Lo manifestado por los 34 *coachees* se resume en satisfacción, alegría, gratitud, felicidad, nostalgia, realización y complacencia. Entonces, más allá del objetivo perseguido por cada *coachee*, lo que se deduce de lo manifestado por los participantes es el sentimiento de logro derivado del proceso.

## CONCLUSIONES.

1. Los participantes de la investigación reconocen que el proceso de *coaching*, dada su propia experiencia, les permitió tener logros específicos en las relaciones interpersonales acordes con los objetivos que ellos mismos se plantean. En tal sentido se destacan como factores decisivos la voluntad de trabajar en un objetivo nacido del interés de cada uno y el consecuente compromiso que esa condición aporta para la realización de las tareas.
2. El proceso de *coaching* es decisivo en el tránsito que logran los *coachees* en su valoración sobre las relaciones interpersonales; pudiendo pasar de la valoración inicial y al parecer superficial de relaciones buenas a una valoración más consciente en términos de relaciones con diferente posibilidades de mejoramiento.
3. Es factible establecer una relación entre los sentimientos y emociones expresados por los participantes a lo largo de las diferentes sesiones del proceso de *coaching* con los tres momentos de desarrollo de este: encuadre, evolución y cierre. En el momento de encuadre son frecuentes sentimientos de expectativa e incertidumbre, relativos al

inicio de un proceso desconocido pero deseado. En el momento de evolución el abanico de sentimientos y emociones es amplio; con un matiz negativo especialmente en las sesiones tres y cuatro, un tránsito hacia lo positivo en la sesión cinco y una dominancia claramente positiva en las sesiones seis y siete. Y en el momento de cierre la vivencia de sentimientos y emociones consistentes con algún nivel de logro respecto del objetivo perseguido, en este caso expresando un alto nivel de logro.

4. Los procesos realizados y los testimonios recogidos permiten concluir que el *coaching* desde el EICPbe es una metodología recomendable para el fortalecimiento de relaciones interpersonales en cualquiera de las dimensiones que el usuario defina (familia, pareja, amigos, compañeros).

5. El protocolo de implementación, las herramientas utilizadas durante el proceso de ocho sesiones, la bitácora del proceso y el adecuado entrenamiento previo del *coach* en la metodología permiten mitigar diferencias culturales propias de los países de procedencia del *coach* y el *coachee*.

## REFERENCIAS.

Antón Hurtado, F. (2015). "Antropología del miedo". *Methaodos - Revista de ciencias sociales*, 3 (2): 262-275.

<http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v3i2.90>

Bustos Ruiz, J.F.; Chala Trujillo, M.G.; Enriquez Negrete, D.J.; Arias García, B.D.; Martínez Santis, T.; Elizarrarás Ríos, M.A.; Rojas Angarita, A.M.; y Moya Ortiz, C.J. (2020). *Protocolo de intervención-investigación en relaciones interpersonales fundamentado en el EICPbe©*. (Working paper inédito). Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Bogotá D.C.

Doron, R. y Parot, F. (2004). *Diccionario Akal de psicología*. España. books.google.com

Fernández-Abascal, E. G; Rodríguez García, B; Jimenes Sanchez, M. P; Martín Díaz, M. D; y Domínguez Sanchez F. J. (2010). *Psicología de la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces. <https://books.google.es/books?id=-2->



[UDAAAQBAJ&dq=definición+de+emociones+en+psicología&l  
r=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://www.udelara.edu.ve/definicion-de-emociones-en-psicologia/)

Gordillo León, Fernando; Mestas Hernández, Lilia; Arana Martínez, José M; y Salvador Cruz, Judith. (2015). El miedo como constructo de análisis sistemático. *Alternativas en Psicología*. Revista semestral. Tercera Época. Año XVIII. Número 32. Febrero - Julio.

Oviedo, G.L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, No. 18, 89-96.

<https://doi.org/10.7440/res18.2004.08>

Salazar Pérez, Robinson (2011). Los miedos ocultos en la sociedad del siglo XXI. *Theomai*, (23),24-34.[fecha de Consulta 10 de Junio de 2021]. ISSN: 1666-2830. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12418703002>