



Cómo facilitar espacios de bienestar

Una guía para los profes de Amadeus durante el piloto 2024





Tabla de contenido

Preparación para facilitar una sesión de bienestar	2
Facilitar una sesión: ideas y prácticas clave	3
Apoyo a los miembros del grupo	6
Gestión de dinámicas y conflictos grupales	8
Autocuidado para los facilitadores	12



Preparación para facilitar una sesión de bienestar

La importancia de la planeación y la preparación

Las sesiones de bienestar ofrecen una variedad de actividades que cultivan habilidades e ideas para apoyar el bienestar individual y grupal. Cada sesión se enfoca en un tema específico a través de reflexiones, discusiones, historias y prácticas. Además, cada sesión incluye contenido repetible a lo largo del tiempo para favorecer la creación de bienestar.

Con el fin de ingresar al espacio con apertura y confianza, te recomendamos que dediques un tiempo a prepararte y familiarizarte con los temas y actividades de cada sesión. Si bien el guion ofrece las palabras exactas que *podrías* decir, te animamos a que lo adaptes a tu estilo o preferencias. Tu nivel de comodidad con el contenido te permitirá ser más flexible en el momento, respondiendo a la energía del grupo y sintetizando sus aportes.

Pasos claves a seguir

Familiarízate con el contenido

Lee primero toda la sesión para tener una idea del flujo de ideas y experiencias que conlleva. Es posible que también desees repasar las definiciones pertenecientes a los pilares y habilidades relacionadas con la sesión.

Mientras realizas este repaso, tómate unos minutos para reflexionar sobre las preguntas y los temas. ¿Cómo responderías en un grupo? ¿Cuáles son algunos pensamientos, sentimientos e incluso sensaciones físicas que surgen cuando piensas en el tema?

Lee en voz alta meditaciones guiadas, visualizaciones e historias

Practica decir en voz alta los distintos contenidos. No tienes que memorizarlos, de hecho, ¡no te recomendamos que gastes tu energía en memorizarlos! Simplemente escucha el sonido de tu propia voz mientras lees varias partes en voz alta. Considera bajar el ritmo y poner en práctica las pausas, ya que la intención es ayudar a otros a entrar en un espacio amable y reflexivo.



Facilitar una sesión: ideas y prácticas claves

Creación de un ambiente seguro y de apoyo

Establecer y revisar normas

Ayuda a las personas del grupo a recordar y comprometerse con la forma en que les gustaría presentarse a sí mismos y a los demás durante este tiempo. Los guiones de la sesión incluyen algo de esto, tal como invitar a los participantes a considerar las razones por las que quieren estar allí y ofrecer permiso para alejarse en cualquier momento. También puedes agregar algunas sugerencias propias que te parezcan valiosas.

No juzgar y neutralidad del facilitador

Durante estas conversaciones, se invita a los participantes a compartir sus pensamientos, sentimientos y experiencias. Todos se presentarán en estos espacios con sus propias perspectivas y conocimientos. Como facilitador, es importante recordar que tu papel no es juzgar el contenido de lo que dicen como correcto o incorrecto, bueno o malo.

Reconocer la incomodidad o la novedad

Es probable que algunas de las actividades o conversaciones en la sesión se sientan nuevas o incluso incómodas para algunos. Eso está bien; todos nos sentimos extraños o incómodos a veces, especialmente en el proceso de volvernos más abiertos y flexibles con nuestras propias experiencias. Como facilitador, puedes incluso reconocerlo con un poco de humor inofensivo, si te parece auténtico: «Sé que esto puede parecer extraño, pero intentemos esto juntos» o «Siento que esto es nuevo para algunos de nosotros, ¡y estoy aquí con ustedes probándolo!».

El papel del facilitador en la orientación de las discusiones grupales

Seguridad

Además de establecer y revisar las normas, así como reconocer la variedad de experiencias que todos aportan a la sesión, puedes ayudar a los participantes a sentirse seguros manejando un tono y una postura de apertura y curiosidad.

Es posible que sientas cierta presión por asegurarte de que todos estén 100 % cómodos en el espacio, pero eso es algo que ninguno de nosotros puede controlar por completo. Lo que sí puedes hacer es mantenerte centrado y recordar que tienes herramientas a tu disposición para responder a conversaciones y revelaciones difíciles (más adelante en esta guía). En lugar de tratar de controlar la experiencia de todos, anima a los participantes a adoptar una actitud de curiosidad en lugar de juzgamiento, y una postura que respete la dignidad de cada persona. El equilibrio ideal para estos espacios es ofrecer a los participantes un desafío útil y, al mismo tiempo, invitarlos a elegir cómo les gustaría participar en ese momento.

Enmarcar sin dirigir la discusión

A lo largo de los espacios se celebran debates en pequeños y grandes grupos. Puedes aprovechar la lectura del guion para ayudar a los participantes a comprender lo que se les invita a explorar. Enmarcar la conversación le da al grupo límites dentro de los cuales puede compartir sus ideas y contribuciones. Esta pequeña estructura pretende servir de apoyo y ayuda sin ser controladora.

Validar con empatía

¿Lo estoy haciendo bien? Si te preguntas esto como facilitador, puedes estar seguro de que algunos participantes sentirán lo mismo acerca de cómo se están mostrando. Validar con empatía comienza con nosotros mismos: podemos validar nuestro propio nerviosismo o inquietud simplemente practicando un poco de autocompasión: «Me siento un poco ansioso por esto y es normal, sobre todo porque debe significar que me preocupo por cómo va esta experiencia para todos».

De la misma manera, todos los que comparten algo durante la sesión están asumiendo un riesgo al revelar lo que les está pasando. Puedes validar simplemente diciendo: «Aprecio que compartas una parte de tu historia con nosotros» o «Gracias por mencionar lo que has notado en ti». Además, puedes validar que sus difíciles experiencias son naturales y comprensibles: «Escucho lo doloroso que es esto para ti, y tiene sentido que te sientas así».

Discutir estos temas puede ser difícil para algunos, ya que puede que no conozcan las ideas y no sepan cómo hablar de ellas. Dar a las personas permiso para hablar (respetuosamente) en la forma en que lo sientan, sin la perfección que con frecuencia nos sentimos presionados a tener, puede ofrecer alivio y generar confianza dentro del grupo.

Fomentar una amplia participación

Si bien las sesiones están diseñadas para ofrecer diversas formas de aprendizaje, incluida la reflexión silenciosa, es importante asegurarse de que todos estén invitados a participar

compartiendo sus puntos de vista con el grupo. Los espacios se basan en preguntas abiertas, más que en la capacitación y enseñanza, con el fin de sacar a la luz la sabiduría colectiva del grupo.

Es posible que algunos participantes estén más dispuestos que otros a compartir sus pensamientos. Puedes animar a los demás a unirse haciendo preguntas como «Me encantaría escuchar más puntos de vista sobre esto, ¿a alguien más le gustaría compartir los suyos?».

Otras veces, es posible que se presenten momentos de silencio. ¡El silencio está bien! Algunas personas pueden necesitar unos momentos simplemente para formular sus pensamientos. Si el silencio excede de 10 a 20 segundos (te recomendamos que los cuentes mentalmente), puedes decir: «Sé que esta puede ser una pregunta difícil para reflexionar. Eso está bien. Podemos seguir adelante, pero quiero dar unos segundos más para asegurarme de que quien quiera compartir tenga el espacio (el silencio continúa). Está bien, a medida que continuamos, los invito a que se den cuenta de lo que está pasando dentro de ustedes».

Resumir y sintetizar

A medida que diferentes personas compartan sus pensamientos durante la sesión, escucha activamente en busca de los temas relevantes dentro de los temas más amplios de las sesiones. ¿Cuáles son algunas de las experiencias compartidas que más mencionan los participantes? ¿Cuáles son algunos puntos en común?

Está bien si no estás listo para dar una síntesis profunda al final de cada discusión. El propósito es ayudar a los participantes a ver no solo que sus experiencias son válidas, sino también que no están solos.



Apoyo a los miembros del grupo

La importancia de brindar apoyo entre pares

La esencia de ofrecer apoyo en el contexto de estas sesiones es ayudar a los participantes a sentirse menos solos en las experiencias que puedan estar teniendo, dentro y fuera de las sesiones. Estamos destinados a experimentar altibajos a medida que avanzamos en nuestras vidas, ¡es normal para todos nosotros! En el espíritu de acompañarnos unos a otros en este viaje, apoyar a los miembros del grupo puede ser una forma valiosa de crecer juntos.

Además, las investigaciones nos dicen que el apoyo social es poderoso en *cualquier* dirección: dar o recibir. Crear una cultura de apoyo mutuo en el contexto de estos espacios les dará a todos la oportunidad de experimentar ambos.

Cómo ofrecer apoyo emocional (sin convertirte en terapeuta)

Escucha activa

Probablemente hayas escuchado mucho sobre la escucha activa, pero esta es una importante habilidad de liderazgo que requiere práctica. Durante tus sesiones, hay muchas oportunidades de practicar la escucha activa a medida que los participantes comparten sus reflexiones y experiencias con el grupo. Cuando se trata de ofrecer apoyo emocional, será fundamental tu capacidad para prestar mucha atención no solo a lo que se dice, sino también al lenguaje no verbal.

Como facilitador, escucharás no solo a los individuos sino al grupo en su conjunto. Esto requiere práctica, pero quizá quieras preguntarte: «¿En qué están enfocando las personas su atención en esta conversación? ¿Qué parece ser lo más importante en este momento?».

Date el espacio para escuchar sin pensar simultáneamente en tu respuesta, incluso si esto significa una pequeña pausa antes de responder. Esto te ayudará a escuchar con más atención y también a responder con más sentido. Recuerda también que no tienes que reflexionar sobre cada declaración: puedes dejar cierto espacio para que las personas se respondan entre sí, y luego demostrar tu propia conciencia y atención a través de la síntesis.

Responder con compasión, no soluciones

A todos nos resulta difícil soportar sentimientos de incertidumbre, conflicto o dolor. Nuestra reacción natural es tratar de resolver los problemas, ya sean propios o ajenos. En el contexto de las sesiones de bienestar, los participantes pueden compartir sobre los desafíos o preocupaciones que están enfrentando actualmente. El propósito de las sesiones no es solucionar o resolver esos problemas. Tampoco es necesariamente el papel de las sesiones *cambiar* las emociones que una persona está sintiendo con respecto a su problema. Recuerda, está bien experimentar emociones difíciles cuando enfrentamos adversidades. Nuestro objetivo es aprender a responder a esas emociones difíciles con más apertura y compasión.

Una forma en que puedes ayudar a los participantes a responder con más compasión es mostrándoles compasión tú mismo. Reconocer la dificultad de la situación y las reacciones que surgen puede ser muy poderoso. Si el participante parece dispuesto a compartir, podrías preguntarle: «¿Cómo te está afectando esto?» o «¿Qué has notado en ti mismo mientras sucede esta situación?».

Es posible que te sientas presionado a ofrecer una conclusión prolija a las conversaciones sobre experiencias difíciles, pero te animamos a liberarte de esa presión. Parte de liderar la atención comunitaria es reconocer nuestras dolorosas experiencias internas y ofrecer una conexión compasiva en medio de ellas. Una forma de hacer la transición de una discusión como esta es decir: «No es fácil hablar de estas cosas, y aprecio que compartas tu experiencia con este grupo. Sé que muchos de nosotros podemos vernos reflejados en lo que estás pasando».

Conexión a recursos adicionales

En algunas situaciones, un participante puede beneficiarse de un apoyo adicional. Además de recordarle al grupo sobre estos recursos al inicio de la sesión, puedes hacer un seguimiento posterior con un participante para recordarle que hay recursos disponibles.



Gestión de dinámicas y conflictos grupales

Cuando la dinámica de grupo es difícil

Algunas veces, puede surgir la tensión, aunque hayamos hecho todo lo posible por compartir normas y prácticas, e invitado a las personas a ser abiertas y compasivas consigo mismas y con los demás. Puede ser un conflicto interpersonal entre dos miembros del grupo o una sensación general de frustración en el grupo. Si bien las sesiones están diseñadas para que las personas compartan diferentes perspectivas y opiniones, es importante intervenir si la conversación pasa de la apertura a la hostilidad.

Los consejos que compartimos a continuación pueden ayudarte a manejar este tipo de situaciones. Una vez más, recuerda que a veces suceden experiencias difíciles, no solo dentro de nosotros mismos, sino también entre las personas. Sin embargo, es importante abordarlas cuando aparezcan en el grupo, para que este pueda seguir trabajando unido en estas sesiones.

No esperes para reconocer

Cuando un desacuerdo o conversación se torne hostil en el tono, no des tiempo a que se intensifique. En cambio, entra de inmediato y reconoce la situación. Intenta decir algo que reconozca lo que todos están sintiendo, de forma que todos participen en la conversación y la redirijan de regreso a la interacción prosocial. Puede ser algo como «Estoy seguro de que no soy el único que siente un poco de tensión en este momento. Hagamos una pausa por un momento y analicemos cómo está respondiendo cada uno. Todos tenemos nuestras preferencias predeterminadas para luchar, huir o congelarnos... tal vez estés notando que una de estas respuestas al dolor comienza a surgir. Independientemente de lo que estés notando, intenta responderte a ti mismo con compasión y llevar esa sensación de compasión de regreso al grupo mientras continuamos discutiendo estos temas profundamente significativos, aunque a veces también dolorosos».

Mantente neutral y sin prejuicios

Por más que pueda ser tentador agregar tus propios pensamientos sobre el tema, haz todo lo posible por mantenerte neutral con respecto al contenido de la conversación, así como a las personas involucradas. Una forma de hacer esto es alejarse del asunto en sí y notar las emociones

intensificadas en la sala. Prueba decir: «Es una de las cosas realmente delicadas sobre los temas verdaderamente importantes, ¿cierto? Nos duele lo que nos importa, ¿verdad? Cada uno de nosotros aporta sus propias perspectivas sobre estos importantes temas moldeados por sus propias experiencias únicas. Incluso si continuamos en desacuerdo entre nosotros (lo cual es de esperarse en un grupo de este tamaño), me gustaría invitarnos a trabajar activamente para mantenernos conectados con la compasión y buscar puntos de conexión en lugar de división».

Reconoce tu propia respuesta a la tensión y respira profundamente

Es difícil estar en conflictos y también observarlos. Es natural que tengas tu propia reacción: ¡puede ser un aumento del ritmo cardíaco, sentimientos de miedo, pensamientos de querer controlar las interacciones o incluso el deseo de que la sesión de bienestar termine de inmediato! Respira profundamente, estabilízate sintiendo la firmeza del suelo que te sostiene y reconoce que estás teniendo tu propia respuesta emocional y física a lo que está sucediendo.

Recuerda: está bien tomar una pausa y darte el espacio para responder como quieras en lugar de hacerlo por reacción.

Escucha los valores subyacentes (lo que es realmente importante para ellos)

Una vez que te hayas estabilizado, fíjate en lo que se está diciendo. ¿Hay alguna manera de volver a enmarcar el conflicto a través de una perspectiva de valores compartidos? ¿Hay un punto problemático en común?

Las personas se activan cuando sienten que está en juego algo que les importa profundamente. Quizás el conflicto sea sobre la justicia, acerca de cómo ser útil o sobre el deseo de ser reconocido. Si eres capaz de discernir esto en el momento, puedes ofrecer una observación.

Esto es complicado y requiere práctica, así que sé paciente contigo mismo. Reconocer los valores que subyacen al conflicto puede ayudar a las personas a darse cuenta de que, incluso si sus perspectivas difieren, aún pueden estar conectadas por un sentido compartido de lo que importa. El propósito no es ponerlos de acuerdo, sino simplemente reducir la tensión reconociendo que hay algo que el grupo comparte, y estamos aquí para explorar lo que significa para cada uno de nosotros avanzar hacia lo que importa.

No te dejes arrastrar a un debate de lo correcto o incorrecto ni sientas que necesitas defender algo sobre el contenido, la estructura, etc. de la sesión.

Esto es poco común, pero es posible que haya alguien en el grupo que critique una parte de la sesión de una manera que no sea constructiva. Aunque puede ser tentador explicar o justificar la

actividad o conversación, en su lugar, puedes usar este momento para ayudarlo a observar su propia reacción. Prueba decir: «Gracias por exponer eso. Sin duda, es útil escuchar tu perspectiva mientras buscamos mejorar estos espacios. Si me permites expresar mi curiosidad, me pregunto ¿qué te está sucediendo en este momento?» ... (respuesta)... «Gracias por compartir con honestidad y autenticidad. Vamos a seguir avanzando juntos y sé que todos apreciaríamos tu participación, pero si necesitas hacer una pausa para ti mismo, siéntete libre de hacerlo».

Reconoce qué verdad ves en las experiencias de los participantes

Esta es otra forma de validar las experiencias de los participantes con empatía, incluso si sus experiencias son espinosas y críticas con la sesión que estás realizando. Si se sienten frustrados con algún aspecto de la conversación, podrías decir: «Puedo ver que esto es frustrante. Y eso tiene sentido, es muy difícil dejar nuestros problemas sin resolver cuando todos anhelamos la solución».

Amplía el enfoque de 1-2 individuos a todo el grupo mediante la observación de una experiencia humana común (el dolor / el sufrimiento / el anhelo siempre son una opción para los cambios de dirección)

Si la tensión está muy centrada en solo una o dos personas, es importante para el bienestar general del grupo que los ayudes a ampliar la perspectiva. Prueba decir: «Mientras escucho esta conversación, escucho los temas de X y Y. Me pregunto qué están escuchando otras personas y cómo está respondiendo el grupo a estos temas. Me encantaría escuchar a algunos de ustedes».

Fomenta la conciencia de la pesadez/dificultad

Incluso después de implementar las estrategias anteriores, es posible que permanezca una energía pesada o difícil. Esto está bien. Puedes volver a estabilizarte y mostrar tu conciencia del estado de ánimo actual mientras animas a los demás a que también tomen conciencia. Esto podría ser un recordatorio de que cultivar el bienestar es un trabajo duro, y que estamos haciendo este arduo trabajo juntos. Si bien es posible que no nos sintamos particularmente cómodos o positivos en este momento, aún podemos volver a comprometernos con los valores personales y colectivos que nos trajeron a cada uno de nosotros a esta sesión.

Anima a responder con curiosidad sobre cómo podría cambiar eso durante el resto del tiempo si las personas permanecen abiertas.

Recuerda que las dinámicas difíciles pueden ser profundamente inquietantes en el momento, pero eso no significa que sean permanentes. Con algo de aliento, un grupo puede superar la ruptura eligiendo comprometerse a avanzar juntos. Prueba decir: «Soy consciente de que acabamos de

tener una conversación difícil y que algunos de nosotros podríamos sentirnos incómodos al respecto en este momento. Me gustaría animar e invitar a todos nosotros a responder a nuestras dinámicas de una manera curiosa y sin prejuicios. Y me pregunto si todos podemos estar abiertos a la posibilidad de continuar juntos en este proceso para ver qué cosas útiles podrían esperarnos».

Según sea necesario, recuérdale al grupo tus normas y la opción de tomarse un momento para apartarse si es necesario

Si sientes que alguien ha cruzado un límite, es apropiado reiterar las normas y prácticas que compartiste al inicio de la sesión. Esto ayuda a esa persona a reevaluar su comportamiento e identificar si necesita tomarse un momento para apartarse. También le reafirma a los demás en el grupo que las normas son importantes y que estás decidido a mantener un espacio donde todos las practiquen. Es importante recordar que, si bien tu papel como facilitador no es proteger los sentimientos de todos, sí lo es proteger su seguridad y su dignidad humana.

Prueba decir: «Sé que en este tipo de conversaciones pueden surgir reacciones complejas y los invito a todos a mostrarnos compasión y respeto tanto a nosotros mismos como a los demás. Solo como recordatorio, nuestras normas existen para que todos podamos aprender y crecer en este espacio. Cada uno de nosotros se verá afectado de manera diferente, así que por favor hagan lo que necesiten para practicar el autocuidado en cualquier momento, incluyendo alejarse y reunirse con nosotros cuando estén listos. A medida que continuamos, están invitados a compartir con el grado de apertura que les parezca adecuado en este momento para este tipo de espacio. Espero que podamos darle la bienvenida a nuestras propias experiencias y percepciones con apertura y curiosidad, y hacerlo también con los demás».

Nota: Es extremadamente improbable que un participante se vuelva agresivo en su irrespeto a las normas y a los miembros del grupo. Sin embargo, si llegara a ser necesario, se le debería pedir a dicho participante que abandone el grupo por el bien de la experiencia de todos los demás. Intenta ser firme y compasivo diciendo algo como «Uno de mis deberes como facilitador es asegurarme de que este grupo sea lo suficientemente seguro para todos los participantes que son lo suficientemente valientes como para compartir. Ya no siento que haya tenido éxito en eso. X, te voy a pedir que hoy te apartes del grupo por el resto de nuestro tiempo, y me gustaría conectarme individualmente contigo después para asegurarme de entender completamente tu experiencia y cómo podríamos avanzar».



Autocuidado para los facilitadores

La importancia de cuidarte a ti mismo

La facilitación puede ser emocionante, satisfactoria y realmente desafiante. Mantener espacios para los demás puede ser muy absorbente y requiere una concentración intensa a medida que escuchamos y compartimos desde todo nuestro ser. Sin cuidarnos lo suficiente, la facilitación puede ser una experiencia muy agotadora.

Además, no estás simplemente facilitando cualquier conversación; estás en el proceso de apoyar el bienestar. Para hacerlo de manera efectiva y auténtica, es importante experimentar el bienestar por ti mismo. Si bien esto no significa que solo debas tener emociones agradables o que siempre te sientas 100 % preparado, sí significa que lideras desde un lugar que se sienta auténtico para todo tu ser.

Los pasos a continuación no están diseñados para hacerte «perfecto», ¡nadie lo es! La esperanza es que te permitas experimentar algo de la apertura y curiosidad que estás ayudando a cultivar en otros durante estas sesiones, y te ofrezcas la amabilidad que esperas que otros sientan en tu presencia.

Cómo apoyarte a ti mismo como facilitador

Conciencia de tu propia experiencia

Parte de tu papel como facilitador es guiar a otros en un viaje hacia la plenitud, y eso incluye hacer una conexión completa con la totalidad de su experiencia. Es importante reconocer que este es un viaje en el que tú también estás. Mientras te preparas para cada sesión, separa un momento para plantearte a ti mismo algunas de las preguntas y ejercicios. ¿Qué tiene para enseñarte hoy tu experiencia? ¿Qué te dicen tus propios pensamientos, sentimientos y sensaciones físicas sobre tu propia historia? ¿Qué traes contigo al entrar en la sala como facilitador?

Conciencia de tus reacciones

En el proceso de facilitar conversaciones significativas, no somos un lienzo en blanco. Tenemos nuestras propias reacciones a lo que otros dicen y hacen en la sesión. Es importante reconocer estas

reacciones a medida que avanzas. Puedes notar que te sientes nervioso cuando hay silencio o sentirte emocionado cuando alguien dice algo con lo que conectas profundamente. Puedes tener opiniones fuertes que surjan en respuesta a las historias que comparte un participante.

Las reacciones son normales; tomar conciencia de ellas nos da la capacidad de elegir cómo responder. En lugar de quedarnos «enganchados» con un pensamiento o sentimiento en particular, podemos decidir si queremos expresar nuestra reacción o simplemente dejar que exista dentro de nosotros mientras avanzamos.

Suspender el juicio

Oh no, esto va horriblemente. Creo que acabo de arruinar eso. No debería haber dicho eso.

Es fácil para nosotros, como facilitadores, caer en una espiral de autoevaluaciones y valoraciones, especialmente cuando nos sentimos un poco nerviosos o incómodos. ¡Esto es completamente normal! El desafío que debes darte a ti mismo es reconocer sin involucrarte completamente. Ya es bastante difícil sentir que podrías estar haciendo mejor las cosas sin tener una audiencia mental crítica. Si bien puede que sea imposible dejar de juzgarte por completo, intenta impulsar gentilmente a tu mente a dejar de lado ese tipo de pensamientos hasta un momento en que puedan ser más útiles. Al suspender el juicio en el momento, podemos enfocarnos de forma más completa en involucrarnos con nuestro yo más pleno, en lugar del sobrante de los ejercicios mentales del debate interno. A veces puede ser útil regresar más tarde a estas reacciones, cuando el dolor no sea tan fuerte, y podríamos estar en una mejor posición para aprender de ellas en lugar de simplemente ser derrotados por ellas.

Autocompasión

Cuando surge la incomodidad o el juicio es tentador para nosotros sentir que tenemos que aguantar. Incluso podemos castigarnos silenciosamente a nosotros mismos por no hacer un trabajo tan bueno como nos hubiera gustado. Aquí es donde la autocompasión puede ser profundamente poderosa. En lugar de decirte a ti mismo: «¡Vaya, soy un desastre en esto!», puedes intentar decir: «Vaya, esto es realmente difícil para mí. Está bien, continuaré aprendiendo de esta experiencia la próxima vez».

Es natural sentirnos insuficientes como facilitadores, especialmente cuando nos preocupamos profundamente por las experiencias de los demás en el grupo. En lugar de criticarnos a nosotros mismos por no hacer todo bien o por no pensar en la respuesta correcta, simplemente podemos apreciar el cuidado que brindamos a los miembros de nuestro grupo y ofrecer ese mismo cuidado a nosotros mismos.

Orientación hacia tus valores e intenciones

La facilitación es una forma de liderazgo que es profundamente valiosa, y se requiere valentía para asumir este papel. Todos facilitamos de manera imperfecta, pero crecemos y aprendemos con la práctica. La clave para una sólida facilitación del bienestar no es la agilidad verbal, la experiencia en la materia o la voz tranquilizadora que podríamos imaginar. La clave es tener muy claro por qué el bienestar es importante para ti.

Cuando te sientas estancado, haz una pausa y recuerda por qué decidiste ayudar a cultivar el bienestar en los demás. ¿Cuáles son algunas de las cualidades elegidas, o formas de ser, que te inspiraron a hacer esto? ¿Cómo puedes interpretar esas cualidades hoy?



Una nota de gratitud

Esperamos que esta guía te resulte útil, no solo para las sesiones de bienestar, sino también para las muchas interacciones importantes y significativas que tienes todos los días. Y esperamos que haya quedado claro que todo lo que necesitas para ser un auténtico facilitador ya está dentro de ti.

El mundo necesita más personas como tú que puedan crear experiencias que conduzcan al aprendizaje, la colaboración y la prosperidad. Gracias por unirse a nuestra creciente comunidad. Estamos muy emocionados de tenerte con nosotros.