



## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?



### Importancia

Los espacios emocionales son **uno de los principales espacios en la vida de cualquier grupo**. Así como nos reunimos para tomar decisiones, o para profundizar o generar nuevas ideas (espacios de indagación), o para celebrar los pasos dados y percibir la conexión entre todas las personas como parte del grupo (espacios de cohesión), también es esencial generar de manera estructural espacios emocionales[1].

Los espacios emocionales son aquellos en los que las personas del equipo o colectivo se reúnen para compartir cómo están, cómo se sienten, qué están viviendo, si hay alguna tensión o conflicto con alguna persona, si hay algo que les incomoda, si hay agradecimiento que expresar a otras personas y al grupo... donde las personas comparten sus emociones en relación al trabajo en equipo.

Es uno de los espacios esenciales de los grupos porque estas emociones siempre están en las experiencias de las personas del equipo, y si no les damos **un lugar concreto y adecuado para poder comunicarlas**, seguramente van a manifestarse en momentos no adecuados y, posiblemente, de forma no conveniente para acogerlas.

Así, podemos encontrarnos en una reunión en donde tenemos que tomar una decisión, y se nos va el tiempo hablando de un conflicto; o también puede pasar que se dificulta tomar una decisión porque cuesta llegar a un acuerdo entre algunas personas, y lo que hay por debajo es un conflicto interpersonal más que una falta de acuerdo en esa temática específica, pero que afecta ese proceso de decisión.

También, por nuestra experiencia, sabemos que gestionar los conflictos y posibilitar un espacio para la comunicación desde las emociones alberga **una gran posibilidad de acercamiento y de cambio** en la cultural del grupo, que nos lleve a conocer cuáles son las dinámicas de roles en el grupo, cómo es la experiencia desde cada rol, como también avanzar en nuestra visión y misión, y fomentar el bienestar de las personas dentro del equipo.

Es por ello que creemos que, como todas las personas tenemos emociones y sentimientos que están afectando la forma en que estamos y nos relacionamos en los grupos, es importante **contar con espacios definidos y facilitados (es decir, sesiones específicas con este objetivo), diferentes a los otros espacios grupales, para poder abordar de la mejor manera estos aspectos**. También es necesario aclarar que estos espacios no son espacios de terapia grupal, sino que son espacios para compartir y conocer las emociones de las personas en el grupo,

## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

y que aunque pueden tener efectos terapéuticos, no es hacer terapia de grupo (no es estar allí para intentar resolver, procesar o acompañar cada uno de los procesos individuales). Sino que se trata de dar lugar en el equipo para conocer aquellas necesidades y emociones que las personas están viviendo y que pueden estar afectando a las interacciones, y tener más información de lo que realmente está sucediendo a la hora de tomar las decisiones que le competen al equipo.. Esto no significa que como grupo debamos satisfacer todas las necesidades que las personas manifiestan, pero al conocerlas podemos saber hasta qué punto el equipo puede cuidar qué necesidades, y cómo se ve afectado el campo grupal por ellas.

Es posible que **no tengamos por costumbre este tipo de comunicación y estos espacios incorporados, de manera estructural, en nuestras organizaciones**. Muchas veces no estamos muy en contacto con nuestras emociones (ya sea a nivel personal o cuando estamos en grupos, sea a nivel profesional o activista) por lo que hacerlo en un equipo puede que nos resulte aún más raro y difícil.

Desde AlteKio, en nuestra experiencia, creemos que estos espacios son importantes para **mantener y mejorar la salud del grupo**: ayudar a desarrollar una cultura grupal donde poder decirnos las cuestiones que nos generan malestar antes de que escalen enormemente, o generar procesos engorrosos o ineficaces por la dificultad de hacer una crítica.

También la falta de posibilidad de expresión al conectar con nuestras emociones de agradecimiento y de bienestar dentro del equipo es una pérdida de oportunidad para las personas y para el grupo, así como un potencial problema de falta de reconocimiento y otros conflictos asociados.

Para ello, recomendamos diseñar espacios adecuados en nuestra estructura grupal donde poder compartir nuestras emociones, tanto las que nos resultan agradables como las que nos resultan desagradables[2]. Así haremos posible que:

- estas emociones y sentimientos puedan compartirse en un **espacio seguro y de confianza**, donde las personas sientan que pueden decir lo que deseen sin **tener represalias o sin ser juzgadas**.
- **no ocupen otros espacios de los grupos**, y esto genere procesos más dolorosos y costosos.
- todas las personas sepan que están en un espacio emocional, que **necesita una forma de estar diferente**, sabiendo que se van a decir cosas que posiblemente son difíciles de decir, y que se van a escuchar cosas que pueden ser difíciles de escuchar, por ello **vamos a tener mayor cuidado, y vamos a ir despacio**, teniendo así **mayor apertura a las diferentes experiencias** y formas de ver.
- estos espacios **no dependan de las habilidades individuales** o formas de ser de algunas personas (que estén interesadas en saber cómo se

## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

encuentran las personas en sus grupos), **sino que sea parte de la estructura propia** de la entidad o grupo.

- el grupo pueda ir **ganando más habilidades y competencias** para poder sostener estos espacios, para poner realmente las personas en el centro, para poder decir cosas que son difíciles y hacer críticas de forma cuidada, para poder compartir emociones y transformar los conflictos.



## Algunas formas de incluir espacios emocionales durante las reuniones de los grupos

Estos espacios emocionales podemos incluirlos como una parte dentro de otros espacios (en una reunión de coordinación, para tomar decisiones, para generar ideas para un proyecto, etc.), o como una reunión específicamente emocional. A continuación, explicaremos la primera, como una primera versión de ir incorporando este tipo de comunicación en los equipos, en caso de que no haya costumbre.

Generar la posibilidad de compartir **cómo nos sentimos al llegar a una reunión** es una forma sencilla de tener en cuenta que estamos viviendo una situación excepcional y tomar consciencia de cómo nos afecta para poder cuidar a las personas y al equipo.

De la misma forma, una manera de incorporar los cuidados en el equipo pasa por saber **cómo termina la gente la reunión** o si hay algo que les está molestando que es difícil de decir o quieren agradecer específicamente a alguna persona o al equipo algo que ha sucedido. Para eso, algunas opciones sencillas son:

### Ronda de inicio o Check in:

- ❑ Antes de comenzar con los temas del orden del día, al comenzar el encuentro podemos abrir una ronda en la que cada persona diga cómo llega a la reunión, cómo se siente.
- ❑ Puede ser 1-3 min por persona. También puede ser decir sólo una palabra si no hay mucho tiempo. O decir cómo cada persona se siente relacionándolo con el clima, con un animal, con un color, etc. en caso de querer traer otras alternativas.
- ❑ Es una manera simple de incorporar esta práctica, y que poco a poco las personas puedan ir sintiéndose más cómodas para compartir más profundamente, o no, según lo que necesiten.

## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

### Ronda de cierre Check out:

- ❑ Al finalizar la reunión, también se puede generar una ronda de 1 o 2 min por persona, para compartir cómo se van del encuentro.

### Ronda de toques y reconocimientos:

- ❑ También al comenzar cada reunión, puede haber un espacio establecido para “dar toques”, es decir mencionar alguna cuestión que incomoda, que no gusta, que se quisiera traer a la atención para hacer diferente. Muchas veces es una forma de hacer una crítica de forma que se pueda escuchar, aprender de ella y hacer algo al respecto. Esto permite generar un espacio en donde poder hablar de estas cuestiones apenas están apareciendo, no meterlas debajo de la alfombra, para evitar que pequeños malestares escalen y formen mayores conflictos.
- ❑ Asimismo, generar un espacio de reconocimientos, de decirle a otras personas alguna actitud, acción o experiencia que haya gustado, que haya ayudado, y poder compartirla con el grupo y agradecerla.
- ❑ Simplemente se puede incorporar este espacio en todas las reuniones, y antes de comenzar con los temas del orden del día, preguntar si hay alguien que tenga algún toque o reconocimiento. Irlo practicando hará posible una cultura de dar y recibir críticas que no precise de mucho tiempo para ello o en la que las personas puedan desapegarse del impacto emocional que supone a veces recibir una crítica, pudiendo expresarlo si es necesario, tomando el aprendizaje de la situación y enmarcando las diversas vivencias que hay en ella.
- ❑ En caso de que emerja alguna cuestión que requiera de un tiempo más largo para abordarlo, se puede decidir hacerlo en este encuentro si es urgente o establecer un día para trabajarlo.
- ❑ Es importante que si la cuestión que emerge requiere seguimiento, se establezca un proceso para darle continuidad, establecer acuerdos o controlar que se generen los cambios.

## Reuniones emocionales

A diferencia de lo anterior, las reuniones emocionales son encuentros específicos para acoger únicamente las emociones en el grupo: cómo se encuentra cada persona, cómo se sienten en estos momentos y cómo están las relaciones entre las personas del equipo.

Desde Altekio, recomendamos la realización de, al menos, **2 reuniones de gestión emocional al año** para mantener y mejorar la “salud emocional” de la organización.

## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

Así, poco a poco se instaura una cultura organizacional donde las personas saben que cuentan con un espacio seguro y de confianza para hablar sobre sus necesidades y emociones, y compartir algún aspecto que puede ser más difícil de compartir en otros espacios.

Es importante contar con una **persona que tenga el rol de facilitar el espacio**, que solemos recomendar que sea externa al grupo, para que todas las personas puedan estar en el mismo rol de participante de la reunión. En caso de no poder hacerlo así, puede ser realizado por una o dos personas del equipo que puedan ir turnándose (dependiendo también del tamaño del grupo).

En estas sesiones es muy importante **estar en la reunión desde un lugar diferente** al que llegamos a las demás reuniones: queremos crear un espacio seguro y de confianza entre las personas, entonces **necesitamos prestar mayor atención y cuidado a las formas, seguramente tendremos que ir despacio**, saber que se van a decir cosas que pueden ser difíciles de decir, y de escuchar, pero que todas las personas estamos queriendo crear y sostener un espacio para que ello suceda, para conocer mejor qué está sucediendo en el campo grupal (qué hay en la atmósfera grupal, que es una expresión del campo), afectándonos, y así tomar mayor conciencia y tener más información para ver cuáles son los mejores pasos a seguir.

### Ronda de Sentires

La forma más sencilla de compartir es hacer una **ronda de sentires**, sabiendo que el círculo es una de las formas más antiguas en las que los grupos se reúnen, recordando que es un espacio donde se habla con intención y se escucha con atención:

- ❑ Se coloca el grupo **en un círculo**, donde todas las personas puedan verse a la cara.
- ❑ Se busca un **objeto de la palabra**, que va a girar, y quien lo tenga va a tener la posibilidad de hablar mientras el resto le escucha.
- ❑ Se puede dar entre **3-7 minutos** por persona para compartir.
- ❑ **Se habla en 1º persona**, se comparte lo que “yo siento, lo que a mí me pasa”.
- ❑ **No es un diálogo**, ni se habla sobre lo que diga otra persona, sino que se comparte lo que cada persona siente. Puede hacerse referencia a lo que otra diga porque se siente identificada o resuena con ello.
- ❑ Antes de comenzar a hablar, podemos invitar a todas las personas a **tomarse un momento consigo mismas**, cerrar los ojos y conectar con su respiración si les ayuda, y percibir cómo están, cómo se encuentran, qué hay vivo ahora mismo en mí. Pueden tomar alguna nota, hacer algún dibujo, o recordar alguna imagen o expresión sensorial que aparezca.
- ❑ Para comenzar, se puede **abrir con una pregunta**, por ejemplo: ¿Cómo me siento? ¿Cómo estoy viviendo esta situación?

## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

- ❑ Si se dispone de tiempo, se pueden hacer 2 rondas con el objeto de la palabra y cada persona puede elegir hablar en una de ellas o en las dos.
- ❑ Es importante dar la posibilidad a las personas a no compartir o no decir nada si así lo prefieren. Este espacio es una invitación para compartir quien lo desee.
- ❑ Al finalizar la ronda(s), generar un **espacio de introspección** para conectar cada persona consigo misma. Pueden escribir algo, hacer un dibujo o desplegar algún movimiento para anclar esta experiencia. Es importante el autocuidado. También generar vías para que las personas puedan dar feedback de cómo se sintieron en el espacio, y si tuvieran alguna recomendación.

Además, hay otras técnicas más elaboradas, como el mandala de la verdad de Joana Macy, las flores colaborativas basadas en la Comunicación No Violenta de Marshall Rosenberg o los procesos de grupo basados en el Trabajo de Procesos y Democracia Profunda.



## Recomendaciones generales para estos espacios

**Enmarcar este espacio, seguro y de confianza.** Al convocar, y al abrir la reunión, es importante explicitar que estamos en un espacio emocional para compartir cómo nos sentimos. No es una reunión típica, y por ello necesitamos:

- *Cuidar interrupciones, salidas de la reunión, apagar el móvil, etc.* Todas estas acciones, aunque parezcan pequeñas cuestiones, afectan la atmósfera grupal y pueden desmotivar a que las personas deseen abrirse a compartir.
- *Estamos en un círculo.* Es un espacio donde no han de estar presentes las jerarquías, donde todas las personas nos podemos mirar, y donde cada una es parte de este círculo.
- *Acuerdos grupales.* Podemos preguntarle a las personas, después de enmarcar las características especiales y reglas de este espacio, si hay algo más que necesiten para sentirse seguras y en un espacio de confianza. Y anotar estas aportaciones como acuerdos grupales para estos espacios.
- Reconocer que hay personas que pueden no estar cómodas con estos espacios, o que no quieren estar en ellos. O que se resistan de formas más o menos visibles. También dar la bienvenida a estas formas de estar, y que puedan elegir no realizarlo si así lo desean.

**Principio de confidencialidad.** Lo que se comparte en este círculo queda en este círculo, y las personas se comprometen a no contarlo a otras, ni a utilizar la

## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

información sensible que salga aquí, en otros espacios del grupo (por ejemplo, en una reunión para decidir algo). Se recomienda solo compartir lo aprendido por cada una (pero no las historias personales). Es importante también mencionarlo al comenzar la sesión.

**Objeto de la palabra.** Es una costumbre que viene de comunidades indígenas, que cuando se reúnen en círculos para conversar profundamente y sentirse escuchados, utilizan un elemento que ayuda a ordenar la forma en que se comparte: quien tiene el elemento u objeto de la palabra tiene el espacio, la atención y el apoyo del círculo para hablar. Y el resto de las personas escuchan atentamente, de forma empática, sin interrumpir, opinar ni preguntar.

**Hablar desde el corazón.** No hace falta preparar lo que quiero decir, ni estar pensando en lo que voy a compartir mientras las otras personas hablan. Se pueden usar diferentes lenguajes o formas de expresión (las palabras, la expresión corporal, algún dibujo o forma visual, utilizar metáforas, objetos, etc.). Recomendamos, cuando llegue nuestro turno de hablar, confiar en que va a salir de mí lo que quiero y necesito decir en ese momento. A veces ayuda tomar un primer momento personal en el que cada persona puede conectar con qué quiere compartir, tomar notas, dibujarlo, etc. Asimismo, es importante el **autocuidado**: compartir lo que pueda ser sostenido en ese momento, sabiendo que es un tiempo limitado, y cuidar de no abrir cuestiones que luego no podrán tener más espacio para profundizar o cerrarse, y esto genere más dolor, frustración, etc.

**No es necesario compartir.** Quien no desee hablar, no necesita hacerlo. Es muy importante dejar claro que las personas pueden hablar o no hablar, todo es bienvenido. Además, el rol de la escucha es un rol esencial en el círculo.

**Escuchar activamente.** Una de las cuestiones fundamentales de un espacio emocional es poder desarrollar la habilidad de escuchar profundamente. Es diferente a oír lo que dicen las otras personas: implica escuchar con atención, y con la intención real de empatizar. Así nos conectamos más profundamente, podemos escuchar suspendiendo el juicio, bajando el volumen del “diálogo interno”, de valorar lo que la otra persona dice como bueno o malo, para poder realmente intentar “ponerse en los zapatos de la otra persona” y escuchar desde lo que la persona puede estar experimentando, sintiendo, viviendo. Esta forma de estar y escuchar es realmente transformadora.

**Cuidar el tiempo como equipo.** Es importante establecer y comunicar el tiempo de inicio y de finalización del espacio, y asegurarse que todas las personas tendrán tiempo para compartir. Utilizar el tiempo cuidadosamente, y ejercitar la habilidad de sintetizar. Quien esté facilitando el espacio deberá estar cuidando del tiempo (o establecer otra persona con este rol).

## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

Para ello, puede tener una pequeña campanita u objeto que haga un sonido agradable, y en caso de que alguna persona se pasara mucho hablando, pueda hacer sonar la campanita para indicar que cierre la idea y pasar a la siguiente persona.

**Cuidar el cierre del espacio.** Al terminar, asegurarnos de cuidarnos después de haber tocado estos temas más sensibles. Podemos **volver a generar un espacio personal de reflexión interior**: cerrar los ojos, respirar profundamente, notar cómo nos sentimos luego de todo lo que se ha compartido. Podemos hacer una pequeña visualización de ir a un espacio de naturaleza que nos haga sentir muy bien y protegidos, y quedarnos ahí por unos momentos respirando. También ver si han quedado cuestiones abiertas, o si **fuera necesario generar otro espacio emocional** para continuar profundizando cuestiones que han salido.

Posiblemente haya personas que se sientan removidas, más vulnerables, incluso, con vergüenza o demasiado expuestas. Esto puede pasar inmediatamente al terminar, o después de horas o días. Recordarnos en estas situaciones que hemos creado este espacio para apoyar a poder compartir y conocer cómo estamos las personas, y que lo hemos hecho desde el mejor lugar que hemos podido. Es muy importante, sin embargo, dar espacio para que las personas puedan mencionar cómo ha sido el espacio, y si hubo algo que mejorar para la próxima vez.

### Cuando son virtuales...

Además de todos los consejos anteriores, el espacio virtual nos genera otros desafíos que podemos cuidar para facilitar estos espacios emocionales aún de forma virtual:

- ❑ **La cámara.** Se recomienda tener la cámara encendida para poder ver las caras, aunque también puede ser necesario apagar la cámara a momentos.
- ❑ **Los micrófonos.** Se recomienda silenciar todos los micrófonos, y sólo encenderlos cuando se tiene el turno de la palabra.
- ❑ **La presencia.** Es importante cuidar el círculo, estar prestando atención a lo que las personas hablan, y no distraerse con otras cosas en el ordenador o en la casa, ya que eso se nota y genera desconfianza o inseguridad para compartir. En estas circunstancias de confinamiento es factible que haya muchas distracciones, por eso es importante intentar cuidar esto de forma más activa y consciente, reservarse un espacio en nuestra casa que esté aislado de otras personas, en lo posible, y cuidar que no haya interrupciones.
- ❑ **Un objeto de la palabra.** Se puede pedir a las personas que tengan un objeto en la mano, y que al terminar de hablar, acerquen ese objeto a la cámara del ordenador, para que otra persona que quiera continuar lo tome (acercando la mano a su propia cámara, por ejemplo).



## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

- ❑ **El cuerpo.** Dado que la posición en estos tiempos de teletrabajo para muchas personas es estar delante del ordenador en una silla, podemos apoyar el tomar consciencia de cómo está nuestro cuerpo, como forma de entrada a las emociones, animando a las personas como parte del espacio emocional a ponerse de pie, a dejarse expresar con el cuerpo cómo se encuentran, etc.
- ❑ **Si se cortara la conexión,** y se pudiera volver a entrar al círculo, entrar con el micrófono silenciado y sin interrumpir. En caso de necesitar aclarar algo, se puede mencionar por el chat. Si no fuera posible volver a entrar al círculo, tomarse un momento de introspección para dar un cierre personal al espacio, antes de volver a las actividades cotidianas.



### En tiempos de pandemia y situación de emergencia...

Escribimos este artículo en el marco de una situación de emergencia mundial, donde tantos aspectos de nuestras vidas están cambiando, donde vivimos en estados de alerta y mucha incertidumbre, nuestras emociones y sentimientos pueden estar siendo también intensos y desafiantes. Así nos pasa al equipo de personas de Altekio, que intentamos adaptarnos, seguir trabajando en un espacio reducido de confinamiento en la medida de lo posible - aunque muchos trabajos se hayan cancelado o suspendido- y, al mismo tiempo, conciliar con nuestra vida personal, intentando apoyar a las personas a nuestro alrededor y a nosotras mismas.

Lo escribimos ahora porque estamos viviendo momentos que pueden estar afectándonos profundamente en nuestras emociones, y creemos que es importante que como grupos (laborales, activistas, colectivos, etc.) podamos dar un espacio adecuado a ello. Varias personas y equipos nos han preguntado sobre recomendaciones para facilitar espacios que puedan ayudar en estos tiempos, y queremos compartir nuestra experiencia para dar algunos consejos sencillos que puedan apoyar a generar, en estos momentos en que seguimos en confinamiento (de manera virtual) o al regresar a nuestros espacios de grupos, cuando avance la desescalada y volvamos a la “nueva normalidad”.

En momentos tan excepcionales de crisis por la COVID-19, de confinamiento de muchas semanas, emergencia sanitaria, dificultades laborales, económicas, sociales, etc. se viven emociones muy diversas y, posiblemente, intensas.

Creemos que es importante dar un espacio especial en los equipos de trabajo, en los colectivos sociales, en las entidades y organizaciones (incluso en nuestras familias) para compartir cómo estamos viviendo esta situación y cómo nos sentimos, porque estas emociones están allí en el campo grupal de todas formas,

## ¿Cómo cuidarnos como personas y como grupo a nivel emocional?

---

en las personas que forman el equipo, están presentes en nuestras reuniones e interacciones, y conocerlo nos ayuda de diversas maneras:

- Compartirlo puede ayudar a **reducir la tensión o alteración** que nos producen esas emociones.
- Conocernos mejor como equipo nos ayuda a generar **mayor cohesión y cercanía entre las personas**. Y así un grupo es más unido, y más resiliente (con mayor capacidad de adaptarse a lo que está sucediendo de forma transformadora).
- Conocer cómo se encuentran las personas nos ayuda a entender **de qué forma esto puede afectar las interacciones laborales** y los procesos y resultados esperados.

---

[1] Los 4 espacios fundamentales en la vida de los grupos es una conceptualización de José Luis Escorihuela (Ulises).

[2] Para este artículo y en general para el trabajo emocional a nivel grupal no diferenciamos entre emociones y sentimientos, como tampoco hablamos de emociones positivas y negativas, sino agradables y desagradables, porque todas tienen la función de traer una información valiosa para la persona y el equipo (en este sentido, partimos de la conceptualización de Mauge Cañada).

---