

INICIACIÓN A LA ATENCIÓN PLENA:

GUÍA ÚTIL PARA ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN INFANTIL



Las Autoras: Maria Gehl y Lucianne Hackbert

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 1

MINDFULNESS EN EL ENTORNO DE LA PRIMERA INFANCIA 2

Cuatro capacidades potenciadas por Mindfulness 3-5

BENEFICIOS POTENCIALES DE LA ATENCIÓN PLENA EN EL TRABAJO DE LA PRIMERA INFANCIA 6

Bienestar de la fuerza laboral 6

Clima laboral 7-8

Mindfulness como modelo de negocio prometedor 8

APLICACIÓN 9

Empieza por ti mismo 10

Evaluar interés 11

Identifique campeones internos, cultive la compra en 12

Crear intenciones colectivas y desarrollar un plan de acción 14-15

- Escucha Activa y Respuesta 16-17

Enfoque especial: práctica reflexiva 17-18

Implemente su plan 20-21

Supervise el progreso, adapte, celebre el éxito 22-23

CONCLUSIÓN 24

AGRADECIMIENTOS 25

REFERENCIAS 28-29

RECURSOS 30

Herramientas para la indagación y la reflexión 31

- Preguntas clave para los líderes 31
- Ejemplo breve de encuesta al personal 32
- Desarrollo de habilidades de competencia emocional 33
- Plutchik Rueda de la Emoción 34
- Prueba de temperamento 35-36
- De la curiosidad cultural a la humildad cultural 37

Prácticas de Sensibilización Interna 38

- Como estoy 38
- Espacio para respirar de tres minutos 39
- Respiración extendida 40
- Respiración tranquila, mente clara 41-42

Prácticas para Socios o Grupos 43

- Apertura de reunión consciente 43
- Mano al corazón 44
- Cómo usar una pieza parlante 45
- Asociaciones reflexivas 46
- Igual que yo 47-48
- Compartir sentimientos 49-50
- Meditación en movimiento 51-52

Prácticas para hacer con Niños 53

- Aliento de globo 53

MINDFULNESS TOOLKIT

INTRODUCCIÓN

Hay muchas razones para considerar la inclusión de prácticas de Atención Plena/Mindfulness con el personal de un centro de educación infantil. Los programas basados en la Atención Plena se han utilizado en el ámbito empresarial, tecnológico, sanitario, así como en todos los niveles de la educación. Los estudios han demostrado que la Atención Plena, normalmente conocida por el término *Mindfulness* en inglés, puede aumentar la productividad, reducir el estrés, mejorar la satisfacción en el lugar de trabajo y hacer que los equipos funcionen mejor. En este kit de herramientas, aprenderá más sobre las razones para implementar técnicas de atención plena en su trabajo diario y en la cultura de la organización. Además, encontrará ideas para probar estrategias prácticas para incluirlo en su ambiente de trabajo y conocerá la experiencia de algunas instituciones que ya se han embarcado en este viaje.

¿QUÉ ES LA ATENCIÓN PLENA O MINDFULNESS?

A lo largo del documento usaremos el término "Atención plena" aunque es muy posible que en los recursos que se presentan y en sus propias lecturas encuentre la palabra inglesa Mindfulness o, también, la expresión "Conciencia plena". En este texto, la atención plena se concibe como una conciencia intencionada y sin prejuicios del momento presente. Este tipo de conciencia significa que prestamos atención de forma intencionada a lo que ocurre a nuestro alrededor, a lo que ocurre en nuestro interior, a lo que hacemos y a cómo nos sentimos sin juzgar ni analizar. Esta capacidad de centrar la atención en el presente y de mantenerla es una habilidad fundamental que subyace a muchas otras capacidades importantes que necesitamos para la salud, el bienestar y la conexión con los niños, las familias y el resto de personas que nos rodean. Cuando los adultos practican la concentración y estrategias como la atención plena, esto ayuda a desarrollar importantes habilidades mentales, sociales y emocionales muy necesarias y pueden emplearse para ser un apoyo receptivo y ejemplos reales para su entorno.

LA ATENCIÓN PLENA EN EL ENTORNO DE LA PRIMERA INFANCIA

A menudo oímos hablar del importante papel que desempeña un adulto tranquilo y receptivo, y una relación segura entre adultos y niños, para ayudar a los niños pequeños a aprender y crecer. Sabemos que estas relaciones se desarrollan a través del cuidado y unas interacciones sensibles y de conexión. ¿Qué pueden hacer los profesionales de la educación infantil para ofrecer a los niños una atención y una capacidad de respuesta constantes y enriquecedoras? ¿Cómo podemos desarrollar nuestra capacidad para mantenernos centrados y atentos a todos los niños y familias a nuestro cargo? ¿Qué nos ayuda a identificar y responder con sensibilidad a las necesidades y emociones de un niño (mientras nosotros también experimentamos sentimientos fuertes)? Estos son los retos habituales que surgen al cuidar de los niños. También se plantean retos similares cuando se ofrece apoyo a los padres y a los profesionales que trabajan con niños. Gracias al trabajo de científicos, psicólogos y especialistas en desarrollo infantil, estamos descubriendo algunas respuestas a estas preguntas y cómo la práctica de la atención plena puede ayudar.

LA ATENCIÓN PLENA ES...

La atención plena se define como la conciencia de los pensamientos y sentimientos, sin tratar de distinguir si son correctos o no, y del entorno que nos rodea, caracterizada principalmente por la "aceptación". Por lo tanto, la atención plena se define como ser consciente del momento a momento de los pensamientos, los sentimientos, las sensaciones corporales y el entorno circundante, que se caracteriza principalmente por la "aceptación", es decir, por prestar atención a los pensamientos y sentimientos sin tratar de distinguir si son correctos o incorrectos" (ShahmAgain oon-Shanok y Carlton Stevenson 2015, p. 18).

Prestar atención aquí y ahora con amabilidad y curiosidad (Association for Mindfulness in Education)

El acto de ser intensamente consciente de lo que se percibe y lo que se siente en cada momento, sin interpretación ni juicio. (Clínica Mayo)

Despertar de una vida en piloto automático y ser sensibles a la novedad en nuestras experiencias cotidianas. Con la conciencia plena, el flujo de energía e información que es nuestra mente entra en nuestra atención consciente y podemos tanto apreciar su contenido como llegar a regular su flujo de una manera nueva. (Dan Siegel)

Ser consciente en cada momento de nuestros pensamientos, sentimientos, sensaciones corporales y el entorno que nos rodea (Greater Good Science Center de UC Berkeley)

La capacidad humana básica de estar plenamente presentes, conscientes de dónde estamos y qué estamos haciendo, y no excesivamente reactivos o abrumados por lo que ocurre a nuestro alrededor (mindful.org)

El proceso psicológico de llevar la atención a las experiencias internas y externas que ocurren en el momento presente, que puede desarrollarse mediante la práctica de la meditación y otros entrenamientos. (Wikipedia)

La conciencia que surge al prestar atención de una manera particular, a propósito, en el momento presente, sin juzgar. (Jon Kabat-Zinn)

Simplemente ser consciente de lo que está sucediendo en este momento sin desear que sea diferente; Disfrutar de lo agradable sin aferrarse cuando cambie (que lo hará); estar con lo desagradable sin temer que siempre sea así (que no lo será). (James Baraz).

CUATRO CAPACIDADES POTENCIADAS POR LA ATENCIÓN PLENA

En este kit de herramientas, destacamos cuatro capacidades distintas e interrelacionadas que son fundamentales en el trabajo con la primera infancia: la conciencia atencional, la regulación emocional, la toma de perspectiva y la autocompasión. Todas ellas pueden mejorarse con la atención plena.

- El entrenamiento de la atención plena apoya la **conciencia atencional** al ayudarnos a concentrarnos en los detalles importantes, a permanecer en la experiencia presente y a desentendernos de la información que nos distrae.
- Cada vez hay más pruebas de que la formación en atención plena mejora las habilidades de regulación **de las emociones** (Baer et al., 2009; Carmody et al, 2009). Las habilidades de regulación emocional nos permiten mostrar y fomentar mejor un estado de calma, especialmente en momentos de angustia para los niños, las familias y los compañeros de trabajo.
- La atención plena puede utilizarse para ampliar nuestra capacidad de **adoptar una perspectiva**: a medida que comprendemos mejor nuestras propias emociones, intenciones y creencias, vemos también las de los demás con mayor claridad.
- **La autocompasión** nos ayuda a pasar de una postura de autocrítica y juicio a otra de autocuidado, calidez y amor. En lugar de juzgarnos duramente, podemos reconocer nuestros sentimientos en el momento (vergüenza, frustración, ira, decepción, etc.) y reconocer que estos momentos forman parte de la experiencia humana compartida. Hacerlo puede aumentar nuestra capacidad de resiliencia en los momentos de conflicto, frustración o disgusto.

CONCIENCIA ATENCIONAL: LA ATENCIÓN PLENA PUEDE MEJORAR LA CONCENTRACIÓN.

La atención plena permite al personal estar totalmente centrado en las exigencias del lugar de trabajo. Los profesionales de la primera infancia se ven bombardeados por las necesidades contradictorias de los niños y las familias a las que atienden, las necesidades de los colegas, el estrés y las presiones de la organización y las exigencias de nuestra acelerada sociedad. Con demasiada frecuencia, se espera que el personal cualificado pueda hacer más con menos, y a los profesionales se les pide con frecuencia que añadan más tareas a cada día. Mediante la práctica de centrar la atención, la atención plena permite aclarar lo que es esencial y ralentizar el ritmo de nuestro día. A medida que se practica la atención plena, es más probable que tomemos decisiones conscientes sobre dónde debemos enfocar nuestra atención. Nos volvemos más consecuentes con el seguimiento de las tareas necesarias que exigen una atención continuada.

Un estudio reciente de Norris et al (2018) con estudiantes universitarias que nunca habían estado expuestas a la meditación de atención plena descubrió que un breve período de instrucción de meditación de atención plena guiada por un audio de 10 minutos mejoró su atención. Otro estudio reciente demostró que un entrenamiento de *mindfulness* de 2 semanas con estudiantes de pregrado se asoció con la mejora de las puntuaciones de comprensión de lectura en el Graduate Record Exam (Mrazek et al 2013). La capacidad de mantener la atención durante periodos prolongados también está relacionada con las emociones positivas como la satisfacción y la felicidad, y con la mejora de la creatividad, la resolución de problemas y la flexibilidad psicológica; (Killingsworth, Matthews y Gilbert, 2010; Mrazek et al., 2013).

LA REGULACIÓN EMOCIONAL SE POTENCIA CON LA ATENCIÓN PLENA

La atención plena puede ayudar a los profesionales a autorregularse, lo que les ayuda a proporcionar la corrección de apoyo y cuidado que los niños necesitan para desarrollar una base sólida de habilidades socioemocionales. Esta capacidad de “compartir su calma” con los padres fortalece también la relación entre las familias y los profesionales. La autorregulación, es decir, la capacidad de gestionar intencionadamente los recursos cognitivos y emocionales propios para alcanzar los objetivos, es crucial para los profesionales de la primera infancia. La autorregulación ayuda a los trabajadores a responder a los niños con una sintonía emocional y una coherencia llena de tranquilidad. Los adultos pueden utilizar la atención plena como estrategia para restablecer la calma cuando se sientan en apuros. Los estudios sugieren que los adultos pueden utilizar técnicas de atención plena para cambiar la forma en que interpretan y reaccionan a los pensamientos críticos y sentenciosos y a las emociones negativas (Jacob y Holczer, 2016), por ejemplo, cuando se enfrentan al comportamiento desafiante de un niño. La atención plena también puede disminuir la reactividad emocional y la “rumiación” (darle vuelta a lo mismo una y otra vez) al aumentar la atención centrada en el presente. (Guendelman et al 2017).

Los especialistas en atención temprana deben centrarse en el desarrollo de las habilidades sociales y emocionales de los niños que cuidan. Deben fomentar el desarrollo de los niños y autorregularse con ellos hasta que adquieran las habilidades necesarias para gestionar los retos por sí mismos. Lo ideal es que esta transición se produzca a través de las interacciones cotidianas entre el cuidador y el niño que proporcionen a estos últimos estrategias de regulación de las emociones adecuadas a su edad. En el nivel más básico, los profesionales ayudan a los niños a comprender sus sentimientos y a sensibilizarse con las causas y consecuencias de sus emociones. El siguiente nivel implica que los adultos demuestren y modelen habilidades específicas, como la de calmar el cuerpo. En el tercer nivel, los profesionales indican al niño verbalmente que inicie la autorregulación emocional. Cada nivel se basa en el anterior. Los niños necesitan modelos competentes que les muestren cómo percatarse, nombrar y responder a sus estados emocionales. El desarrollo de estas habilidades constituye la competencia socioemocional. En cada nivel, los cuidadores adaptan su respuesta a lo que ocurre en el momento para reflejar su comprensión de lo que el niño necesita. Esta capacidad de respuesta contingente es un aspecto esencial de una relación segura.

A medida que los profesionales desarrollan esa sensibilidad para comprender y trabajar con sus propias emociones a través de la atención plena, pueden extender esta sensibilidad y competencia para apoyar a los niños y las familias. En un ensayo de control aleatorio realizado por Geschwind y otros en 2011, la Terapia Cognitiva Basada en la Atención Plena se asoció con un aumento de la experiencia de emociones positivas momentáneas, así como con una mayor apreciación de las actividades agradables de la vida diaria y una mayor capacidad de respuesta a las mismas. Este estudio destaca la idea de que un mayor acceso a las experiencias emocionales positivas puede ser una forma de fortalecer la autorregulación y compensar el estrés crónico al que pueden enfrentarse los profesionales de la primera infancia. En la Encuesta de Miembros de Cero a Tres sobre Atención Plena en la Primera Infancia de 2018, [enlace a la infografía] los encuestados que practican *mindfulness* informaron de que esta les ayuda en su autorregulación, promueve la calma y la paciencia, y mejora su capacidad de estar presentes con los niños y las familias.

“Descargamos nuestra calma” en los niños y en las familias que atendemos. Cuando estoy bien, puedo darles lo mejor de mí a ellos, y proporcionar un entorno propicio para la atención plena, el autocuidado y el cuidado de los demás. ”

LA ATENCIÓN PLENA FAVORECE UNA NUEVA VISIÓN Y LA TOMA DE PERSPECTIVAS

Cuando practicamos la atención plena, nos resulta más fácil asimilar nueva información, considerar perspectivas nuevas o diferentes a las nuestras y responder a nuestra propia experiencia o a la de otra persona con empatía y sin juzgarla. El proceso de observar nuestras propias experiencias internas y externas sin juzgarlas puede mejorar nuestra capacidad de ser más objetivos, reconocer patrones habituales de pensamiento y cambiar de perspectiva. A través de la atención plena podemos profundizar en las habilidades para escuchar de forma activa y objetiva, atendiendo a los puntos de vista de los demás sin saltar a juicios o conclusiones, y ser más capaces de considerar su perspectiva. Block-Lerner et al (2007) descubrieron que las intervenciones basadas en la atención plena pueden aumentar la respuesta empática y promover este tipo de funcionamiento interpersonal más saludable.

LA AUTOCOMPASIÓN ES UN COMPONENTE FUNDAMENTAL DEL BIENESTAR Y SE APOYA EN LA ATENCIÓN PLENA

Según la investigadora Kristen Neff, PhD, "Lo que distingue a la autocompasión es que va más allá de aceptar nuestra experiencia tal como es y añade algo más: abrazar al *experimentador* (es decir, a nosotros mismos) con calidez y ternura cuando nuestra experiencia es dolorosa". La atención plena nos ayuda a reconocer cuándo estamos experimentando angustia o siendo autocríticos. Es entonces cuando podemos aplicar la autocompasión. El reconocimiento de que todos somos infalibles e imperfectos se convierte en una forma de conectar profundamente con nosotros mismos y con los demás. Puede haber diferencias en nuestra experiencia, pero también puede haber una profunda apreciación de la similitud, incluso de la unidad, de la experiencia humana. En la práctica de la autocompasión consciente, tenemos una forma explícita de ampliar y expandir nuestra conexión con uno mismo y con los demás, en lugar de contraernos y desconectarnos ante el dolor y el sufrimiento. Aprendemos a cultivar la apertura a la experiencia y, a través de esta apertura, empezamos a descubrir una gama más completa de respuestas ante los desafíos.

Las prácticas de autocompasión consciente para los trabajadores, profesionales y especialistas de la salud están tomando protagonismo y siendo un foco de investigación. En un estudio longitudinal realizado por Barsade (2014) en un centro de salud, una cultura de amor compasivo se asoció con una reducción del agotamiento emocional y el absentismo de los empleados, y con un mayor compromiso laboral (es decir, trabajo en equipo y satisfacción). Una investigación reciente de Raab (2015) sobre el impacto de la Reducción del Estrés Basada en la Atención Plena (MBSR por sus siglas en inglés) para los trabajadores de atención médica sugiere que las intervenciones de atención plena, en particular las que tienen un componente añadido de autocompasión consciente, tienen el potencial de aumentar la autocompasión entre los trabajadores de la salud. Estos y otros estudios como el de Frost (2003) sugieren que cultivar la compasión ofrece beneficios potenciales para la salud y bienestar a nivel individual, relaciones interpersonales más fuertes y una mayor capacidad de respuesta colectiva en general al sufrimiento inevitable que se desarrolla de forma compleja en el trabajo. Dutton et al (2007) sugieren que, al aumentar los actos individuales de compasión, las organizaciones pueden difundir la compasión como una respuesta normal al sufrimiento y estas organizaciones, en última instancia, construirán y liderarán la cooperación (Dutton et al 2007).

BENEFICIOS POTENCIALES DE LA ATENCIÓN PLENA EN TRABAJOS CON LA PRIMERA INFANCIA

Pasamos ahora a examinar las formas en que la atención plena y la autocompasión pueden beneficiar a su equipo en su conjunto. Hay una creciente evidencia científica en rápido desarrollo que apoya la inclusión de la Atención Plena en el lugar de trabajo. Estos estudios cualitativos indican que la formación sobre *mindfulness* en el trabajo puede comportar importantes cambios en la cultura organizativa, lo que incluye 1) mejora del bienestar de los empleados, 2) mejora de las relaciones entre compañeros de trabajo, 3) desarrollo de las capacidades de liderazgo y 4) mejor rendimiento en el trabajo, así como mejoras en el desempeño y las tareas, civismo y seguridad (*Building the Case for Mindfulness in the Workplace, The Mindfulness Initiative, 2016*).

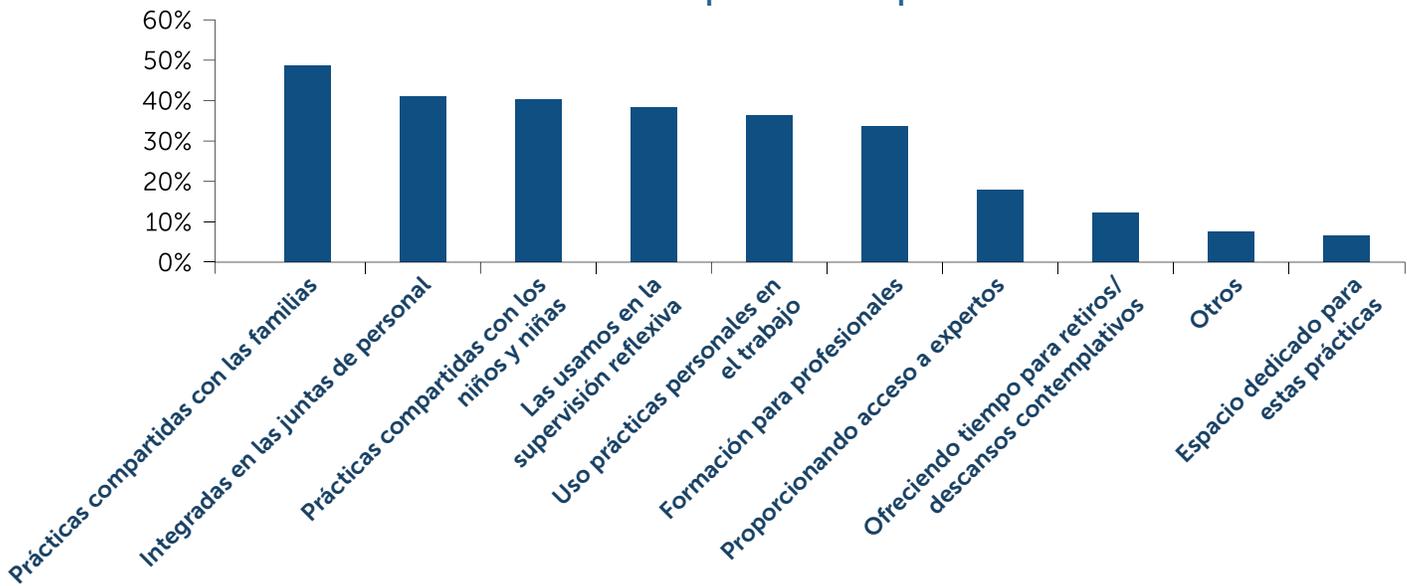
EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Todas las organizaciones se enfrentan a problemas como el absentismo, el agotamiento y los cambios de personal. Además de estos factores, los profesionales de la primera infancia suelen trabajar con personas y familias que han sufrido experiencias traumáticas. Es obvio que puedan sentirse abrumados ante tanta necesidad. Estos sentimientos, unidos a una insuficiencia de recursos muy real, pueden provocar que los profesionales se cuestionen el propósito de su trabajo. Los proveedores que experimentan agotamiento a menudo informan de una creciente sensación de duda, de si realmente están haciendo contribuciones significativas. Debido a las exigencias impuestas a los profesionales de la primera infancia, con frecuencia se sienten incapaces de dedicar tiempo a sí mismos y al cuidado personal, algo que es necesario para restablecer el equilibrio y conectar con sus sentimientos y su propósito.

El trauma secundario o vicario es una preocupación real para los profesionales de la primera infancia. El trauma vicario se caracteriza por síntomas extremos, con una excitación elevada y persistente en un extremo y un adormecimiento emocional y retraimiento en el otro. Asegurarse de que el personal tiene tiempo y espacio para priorizar el autocuidado, desarrollar estrategias para mantener límites saludables y detectar los síntomas tempranos son formas de minimizar la aparición de traumas vicarios en estos trabajadores. Apoyar la práctica consciente y reflexiva en el entorno de trabajo puede fomentar la profundización de la autoconciencia y los beneficios de la reducción del estrés, que están bien establecidos y son especialmente adecuados para prevenir el agotamiento y el trauma vicario.

Las intervenciones basadas en *mindfulness* (MBI por sus siglas en inglés) se están aplicando ahora como una estrategia de prevención para las organizaciones proveedoras de servicios. En un análisis reciente (Gilmartin et al 2017) de intervenciones breves basadas en la atención plena en entornos sanitarios, 9 de 14 estudios informaron de cambios positivos en los niveles de estrés, ansiedad, atención plena, resiliencia y síntomas de agotamiento. Resultados positivos como estos animan a las organizaciones de la primera infancia a seguir el ejemplo. Los encuestados en la Encuesta de Miembros de Cero a Tres sobre Atención Plena en la Primera Infancia de 2018 indicaron que han utilizado el *mindfulness*, la atención plena u otra práctica contemplativa dentro de su entorno de trabajo de muchas maneras diferentes.

¿Cómo ha utilizado estas prácticas en su trabajo? Seleccione todos los que correspondan. n=246



AMBIENTE LABORAL

Consideremos los beneficios de practicar la atención plena en todo el sistema para compartir un clima emocional positivo caracterizado por la compasión y las interacciones sociales saludables. El ambiente que se vive en el trabajo refleja el grado en que los empleados se sienten apoyados, motivados y valorados. Entre las señales de advertencia de un clima negativo se encuentran los patrones de comunicación poco saludables, la cultura hipercompetitiva, la evaluación hipercrítica, el aislamiento social, las prácticas y políticas poco claras o mal aplicadas, y un liderazgo reactivo o incoherente. En general, un clima positivo se asocia a la eficacia organizativa (Cameron et al 2011).

Los programas de formación basados en la atención plena y las prácticas de reflexión en equipo ofrecen un método fiable y sistemático para mejorar el clima laboral. Los programas de formación en atención plena pueden utilizarse para incorporar la interacción regular con los empleados utilizando una comunicación clara y directa en un grupo. Los programas de formación que utilizan estas prácticas y estrategias ofrecen la oportunidad de identificar los valores existentes en el equipo y también de generar nuevos valores compartidos. Además, la formación en grupo ofrece la oportunidad de establecer y mantener normas sociales sanas para todos los participantes y de reflexionar abiertamente juntos.

Gracias a la práctica de la atención plena en el lugar de trabajo, los equipos pueden lograr una mayor cohesión que conduce a:

- Una gestión más eficaz
- La mejora de las relaciones entre empleador y empleado y entre compañeros
- Una dinámica de equipo más sólida y saludable
- Menos decisiones reactivas y emocionales
- Estrategias más saludables para prevenir o abordar los conflictos existentes o venideros
- Un entorno de trabajo más positivo

Los programas de formación basados en la atención plena pueden utilizarse para ofrecer al personal, los niños y las familias una sensación de seguridad psicológica. La seguridad psicológica capta el grado en el que uno cree que los demás le darán el “beneficio de la duda” al asumir riesgos (Edmondson, 2004). Desarrollar una sensación de seguridad psicológica entre los miembros del equipo puede llevar tiempo y cuidado; los individuos necesitan ver que cuando asumen un riesgo saludable de expresión propia, el grupo o el equipo responde con apoyo. La atención plena puede ayudarnos a ser más intencionales en nuestra autoexpresión, a ser comunicadores eficaces y a aumentar nuestra capacidad de considerar las ideas y los puntos de vista de los demás con entendimiento y aceptación.

El uso de la atención plena puede ampliar nuestra capacidad de querer seguir aprendiendo y mejorar el rendimiento en el trabajo. En un estudio, los individuos que se calificaron a sí mismos como poseedores naturales de la atención plena [definición/cuadro desplegable: La conciencia y la atención de una persona sobre lo que está pensando y sintiendo en el momento] eran más propensos a demostrar una mayor flexibilidad en sus respuestas a los demás y una mayor capacidad para hacer una pausa y considerar las opciones/consecuencias antes de actuar (Kaplan 2018).

LA ATENCIÓN PLENA COMO MODELO PARA UN NEGOCIO PROMETEDOR

Al igual que las escuelas han estado estudiando el retorno de la inversión (ROI por sus siglas en inglés) del aprendizaje socioemocional (SEL por sus siglas en inglés), las empresas han estado considerando lo que puede suponer el retorno de la inversión en atención plena para los empleados. Cada vez se es más consciente de los costos que supone faltar al trabajo, la falta de eficiencia en el desempeño de las funciones y los cambios de personal asociados al estrés del personal y a los problemas de salud mental. Las empresas están utilizando la atención plena como elemento en sus propuestas de reducción del estrés, para cambiar el clima organizativo y anticiparse también a las necesidades de los empleados antes de que surjan.

- Aetna ha inaugurado recientemente el *Mindfulness Center* en Hartford en Connecticut, para avanzar en su compromiso con la atención plena. Este compromiso se ha ido construyendo desde 2011, cuando ofrecieron su primer programa de reducción del estrés basado en la atención plena a los asociados. Este programa dio como resultado una reducción del 35% en el estrés percibido y una mejora del 20% en el sueño.
- En Alemania, la empresa de software SAP puso en marcha en 2013 un programa piloto de atención plena para sus empleados. Este programa se ha hecho muy popular y en él han participado más de 6.000 empleados y ejecutivos. La formación consiste en un curso de Atención Plena de dos días que se centra en meditaciones e incluye componentes sobre el autodomínio y la compasión. Los resultados han sido especialmente impresionantes, ya que los participantes en el programa de SAP declararon un mayor bienestar y una mayor creatividad. Con el tiempo, el programa inicial se ha ampliado para incluir meditaciones guiadas durante las horas de trabajo y un reto de atención plena de varias semanas. Las “micropraxis” de meditación son impartidas por formadores internos y ofrecen una característica práctica única del programa. Una de las “micropraxis” invita a los participantes a desconectarse de la ajetreada jornada laboral durante unos minutos y a sintonizar con su respiración. “Para muchos directivos, se ha convertido en la nueva normalidad abrir las reuniones con breves meditaciones”, afirma Peter Bostelmann, director de la práctica global de atención plena de SAP (en Greiser y Martini, 2018).
- El curso de atención plena “*Search Inside Yourself*” (SIY) de Google se imparte desde 2007. El curso se hizo popular como programa de formación contemplativa para ayudar a las personas a relacionarse mejor consigo mismas y con los demás y para fomentar la inteligencia emocional. Ahora se ofrece a través del *SIY Leadership Institute* y se ha convertido en un modelo para muchos otros programas corporativos.

APLICACIÓN

Al igual que la propia práctica de la atención plena, la integración de la atención plena en el lugar de trabajo debe ser intencionada, centrada, amable y abierta. Requiere curiosidad, paciencia y práctica. En esta sección, presentamos los pasos para introducir la atención plena en el entorno laboral. Ofrecemos aquí una hoja de ruta básica y algunas ideas para empezar. Hay muchas posibilidades de personalizar las actividades y los enfoques que mejor se adapten a su contexto específico. Seleccione un enfoque y unas actividades que respondan a las necesidades e intereses de su organización y ello le ayudará a garantizar el éxito de su esfuerzo.

HOJA DE RUTA PARA LLEVAR LA ATENCIÓN PLENA AL TRABAJO

Pasos para la aplicación e implementación práctica en su organización



1. Empiece con usted mismo

La primera consideración es explorar la atención plena con uno mismo.

2. Evaluar el interés

Antes de poner en marcha cualquier iniciativa con el personal de su organización o con los colegas, es importante evaluar el interés y la motivación.

3. Identificar a los líderes internos y fomentar la participación

El uso de la atención plena en el lugar de trabajo debe basarse en intenciones claras para un compromiso centrado, amable y abierto.

4. Crear intenciones colectivas y desarrollar un plan de acción

El uso de la atención plena en el lugar de trabajo debe basarse en intenciones claras para un compromiso centrado, amable y abierto.

5. Poner en marcha su plan

¡Está preparado y es momento de ponerlo todo en marcha!

6. Prestar atención al progreso, adaptarse y celebrar el éxito

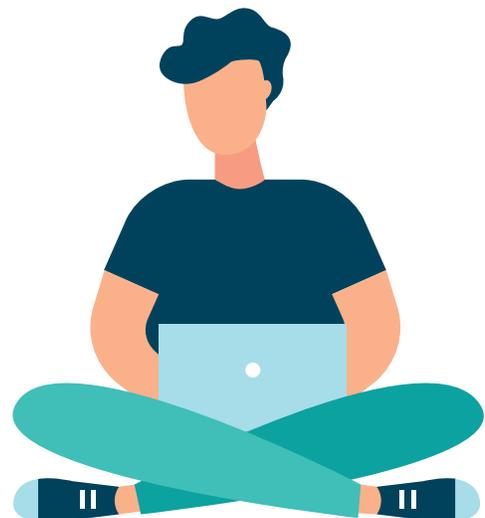
Para que la atención plena se convierta en una parte sostenible de la práctica y la cultura de su organización o equipo, asegúrese de reconocer los progresos que se vayan logrando.

PRIMER PASO DE LA HOJA DE RUTA

La primera consideración es explorar la atención plena con uno mismo. Cada vez que compartimos ideas sobre la atención plena y *mindfulness* con otros colegas, padres o niños, es importante que tengamos una sólida comprensión y que podamos hablar desde una experiencia real y auténtica. Examine sus propias ideas sobre la atención plena y otras prácticas contemplativas. Si aún no lo ha hecho, desarrolle una práctica de atención plena. Descubra por sí mismo cómo la atención plena afecta a su propio bienestar y a su capacidad de estar presente y en sintonía con los demás. Está construyendo su capacidad de demostrar una presencia calmada y esto será la base para extender el alcance y el impacto de la Atención Plena en toda su organización. En una encuesta realizada a los miembros de Cero a Tres en 2018, preguntamos a los profesionales de la primera infancia qué les animaba a usar la atención plena en el lugar de trabajo, y la respuesta número uno fue el hecho de haber experimentado personalmente los beneficios de estas prácticas.

Para empezar a explorar la atención plena por sí mismo:

- Pruebe estas prácticas breves e informales (incluidas en la sección de recursos)
 - [¿Cómo estoy?](#)
 - [3 minutos de respiración](#)
 - [Práctica de la respiración prolongada](#)
 - [Respiración tranquila, meditación de mente clara](#)
- Escuche meditaciones guiadas gratuitas a través de una de las muchas aplicaciones o recursos web como
 - [Insight Timer en español](#)
 - [Stop Breath Think en español \(app\)](#)
 - [La aplicación Calm en español](#)
 - [Meditaciones guiadas del Centro de Investigación de la Conciencia Plena de la UCLA](#)
 - [Chicos Mindful de Barefoot Books](#)
 - [Videos de yoga para niños recopilados por Spanismama.com](#)
- Lea un libro sobre Atención Plena o Autocompasión
 - [El arte de cuidar a tu niño interior: reencontrarse con uno mismo de Thích Nhất Hanh](#)
 - [10% más feliz de Dan Harris](#)
 - [Tranquilos y atentos como una rana de Eline Sne](#)
- Explore la diversidad de prácticas contemplativas [aquí](#).
- Pruebe una clase de meditación u otras prácticas contemplativas en un centro o estudio local
- Pruebe una clase de movimiento mente-cuerpo, como Yoga, Qigong, Tai Chi, Danza Alexander, etc.
- Busque otros programas disponibles en su comunidad o en línea que le introduzcan en el mundo de la atención plena, como:
 - [Reducción del estrés basada en la atención plena \(MBSR por sus siglas en inglés\) - Hay un curso gratuito en línea disponible AQUÍ](#)
 - [Autocompasión consciente \(MSC por sus siglas en inglés\)](#)
 - [Formación para el cultivo de la compasión](#)



PASO DOS DE LA HOJA DE RUTA

Antes de poner en marcha cualquier iniciativa con el personal de su organización o con los colegas, es importante evaluar el interés y la motivación. Muestre su curiosidad sobre lo que piensa la gente. Inicie una conversación sobre el tema, comparta su historia.

Con estas preguntas puede conocer lo que otros en su lugar de trabajo saben sobre la atención plena y entender mejor el interés y la motivación que existe entre los miembros de su equipo para integrar la atención plena en su entorno laboral.

- ¿Cómo se cuida para poder hacer un gran trabajo en nuestra organización?
- ¿Qué preocupaciones tiene, si es que tiene alguna, sobre el bienestar de nuestra plantilla?
- ¿Cómo se controla de vez en cuando en el trabajo?
- ¿Cómo se toma tiempo para reflexionar sobre sus experiencias en el trabajo?
- ¿Tiene ideas sobre cómo podemos aumentar nuestra propia resiliencia y la de los niños y familias con los que trabajamos?
- ¿Qué deseos o necesidades hay para mejorar la comunicación y la cohesión del equipo?
- ¿Qué ha oído hablar sobre la Atención Plena o Mindfulness?
- ¿Tiene algún interés en desarrollar algunas formas de introducir la atención plena en nuestra organización?
- ¿Está interesado en aprender más sobre la neurociencia detrás de la atención plena que la respalda como una forma efectiva de desarrollar la salud psicológica y la flexibilidad?
- ¿Tiene interés en compartir las ideas basadas en la atención plena y la práctica contemplativa con las familias o los niños a los que sirve?

Hay muchas percepciones diferentes sobre lo que es la atención plena, y algunas percepciones pueden ser barreras para la integración. Tómese el tiempo necesario para considerar cuál es el mejor lenguaje para hablar de atención plena y *mindfulness* con las personas de su organización. [Ejemplos: crear hábitos mentales saludables, estar presente y conectado, entrenamiento del cerebro, habilidades para construir la autoconciencia y la regulación de las emociones, práctica reflexiva, prácticas para apoyar la reducción del estrés y el bienestar].

También será importante determinar la posición de la administración o el equipo ejecutivo en torno a la implementación de la atención plena en el trabajo. Comparta este kit de herramientas u otra información sobre atención plena para ayudar a los líderes de la organización a entender que este esfuerzo es importante para usted y cómo puede beneficiar a todos los miembros de la institución. Al comenzar esta labor de divulgación, piense por qué la atención plena puede ser importante en su contexto específico. ¿Es el bienestar de la plantilla o la retención del personal una preocupación? ¿Existen deseos o necesidades de mejorar la comunicación y la cohesión del equipo? ¿Existe interés por compartir la práctica de la atención plena y la contemplación con las familias o los niños a los que sirve? Puede haber más de una razón por la que la dirección del centro y el personal estén interesados en empezar a usar estas estrategias. Comprender el panorama actual en su lugar de trabajo le proporcionará información útil para que este esfuerzo tenga éxito. Asegúrese de que incluye una diversidad de voces en sus investigaciones. Considere la posibilidad de utilizar el [Árbol de Prácticas Contemplativas del Center of Contemplative Mind in Society](#) para iniciar la conversación o elija uno de los recursos que se enumeran a continuación.

Para evaluar el interés y la motivación algunas opciones son:

- Utilice las preguntas anteriores para iniciar un debate en las juntas de personal, de equipo o de supervisión

- Establezca un tiempo para hablar de este tema con la administración o los líderes [Preguntas clave para que se lo piensen los líderes en la sección de Recursos].
- Realice una breve encuesta al personal sobre la atención plena (ejemplo en la sección de Recursos) o el bienestar del personal
- Comparta su propia experiencia sobre la atención plena



Después de recopilar información del personal, utilice los resultados para orientar y guiar sus próximos pasos y asegúrese de informar sobre lo que ha aprendido.

PASO TRES DE LA HOJA DE RUTA

Encuentre a otras personas que compartan su compromiso. Utilice los resultados de su proceso de evaluación para identificar a los colegas que tienen interés en la atención plena y el mindfulness. ¿Hay otras personas que trabajan la atención plena u otra práctica contemplativa? ¿Qué recursos pueden aportar? ¿Qué experiencias pueden compartir? Recuerde que los mejores defensores de la atención plena encarnan y ejemplifican las cualidades de la atención plena. Cree un pequeño grupo que trabaje conjuntamente para introducir la atención plena en su organización. Lo ideal sería que en este grupo hubiera representación de los diferentes departamentos, incluidos los líderes y los administradores. Comience compartiendo y discutiendo los resultados de su evaluación y obtenga el compromiso de todos los miembros para trabajar en la creación de una visión para implementar la atención plena en su organización.

Es importante encontrar un aliado dentro de la dirección de la organización. Los líderes no sólo están en condiciones de influir en toda la organización, sino que también pueden establecer importantes vínculos entre los esfuerzos y las prioridades de la organización. Los líderes suelen tener la autoridad para crear el tiempo y el espacio necesarios para que la integración tenga éxito. Por lo tanto, planifique una estrategia si el equipo de liderazgo no forma parte del grupo que busca integrar las prácticas de Atención Plena en su lugar de trabajo. Comparta las primeras secciones de este kit de herramientas como apoyo para su razonamiento y el impacto positivo que esto puede suponer. Discuta los resultados de su evaluación. Conecte su mensaje con algún interés

o necesidad específica de su organización. Por ejemplo, si el absentismo o el cambio de personal es una preocupación, incluya las investigaciones que demuestran que la atención plena aumenta la satisfacción en el lugar de trabajo y el bienestar de los empleados.

Para desarrollar el interés en la atención plena y formar futuros campeones de estas prácticas:

- Forme una comunidad con la que llevar a cabo estas prácticas
- Organice un almuerzo informativo o una breve presentación al comienzo de una junta para introducir la atención plena o un concepto relacionado para su discusión. Pruebe esto:
 - Recursos de Cero a Tres
 - Ver cómo se asienta la nieve en un globo de nieve
 - La atención plena es un superpoder;
 - Utilizar el juego del Barril de Monos como metáfora de cómo nuestra mente se queda atrapada en nuestros pensamientos
- Artículo en inglés de Harvard Business Review
- Algunas ideas que puede probar:
 - Proporcionar información básica sobre la atención plena mediante boletines internos o tableros de anuncios
 - Cuente su historia, comparta cómo la atención plena ha influido en su propio trabajo y en su bienestar
 - Invitar al personal de su centro a compartir prácticas contemplativas de sus propias culturas y tradiciones

Una entrevista con la Dra. Holly Hatton-Bowers, profesora adjunta y especialista en Educación para la Primera Infancia de la extensión universitaria de Lincoln de la Universidad de Nebraska. Holly captó las ideas y la sabiduría de su equipo y ahora ofrece el programa llamado CHIME, cuyas siglas en inglés significan “Cultivando educadores con atención saludable y plena” y que va dirigido a los educadores de la primera infancia en Nebraska. CHIME proporciona formación y orientación sobre la incorporación de la atención plena, la compasión y la práctica reflexiva en las rutinas diarias, la enseñanza y el cuidado para promover la salud psicológica, el bienestar y el aprendizaje socio-emocional tanto de los educadores como de los niños pequeños.

El programa de CHIME consiste en una sesión general de dos horas seguida de 7 sesiones de aprendizaje y reflexión. Holly ha estado implementando este programa junto con su otra líder, la educadora Jaci Foged, para los educadores de la primera infancia en hogares y centros desde 2017. Después de casi dos años de trabajo, Holly está emocionada de compartir el aprendizaje de su equipo para inspirar a otras organizaciones y programas, y además sus materiales están disponibles también en español.

Holly aboga por empezar con los adultos, utilizando la compasión y la atención plena como una herramienta relacional explícita, y advierte del peligro de centrarse únicamente en compartir actividades de compasión y atención plena con los niños. Muchas organizaciones de atención temprana tienen un claro compromiso con la práctica reflexiva y la supervisión, por lo que la atención plena puede ampliar la aplicación de estas prácticas en toda la cultura organizativa.

Holly recomienda cultivar la compasión, la atención plena y la práctica reflexiva como parte de la cultura de la organización. Una vez que están arraigadas y siendo parte de la cultura, se puede mantener el compromiso con la atención plena y las prácticas reflexivas sin depender de personas concretas. Por ejemplo, cuando los momentos de atención plena se han modelado en las juntas, el equipo ejecutivo y el personal se sienten más cómodos dedicando tiempo a la reflexión grupal y a la autorreflexión. Cuando existen oportunidades de apoyo institucional, como la formación profesional continua y la supervisión reflexiva, el personal adopta estas prácticas como parte de su enfoque de trabajo habitual. Además, adoptar un enfoque organizativo garantiza que no estamos enviando el mensaje de que el bienestar del

educador es responsabilidad del individuo. Para garantizar que los educadores de la primera infancia prosperen y no se limiten a sobrevivir, es esencial adoptar un enfoque sistémico.

Holly compartió una historia sobre cómo la compasión y la atención plena pueden aumentar la capacidad del personal para estar presente y responder a las necesidades de los niños. Una maestra de infantil del programa CHIME expresó su ansiedad y falta de confianza en el cuidado de un bebé refugiado que sufría un retraso en el desarrollo. La maestra se sentía frustrada y consideraba que la madre no parecía tratar este tema como algo importante. A través de la reflexión y la práctica de la compasión con ella misma y con la familia, así como de la atención plena, esta educadora identificó formas de ser más receptiva en lugar de reactiva. Una técnica de respiración consciente le ayudó a relajarse durante la toma del biberón. Posteriormente, la maestra informó de que se sentía más tranquila y con más confianza para apoyar a este niño, lo que promovió una alimentación eficaz y el aumento de peso del niño.

Después de completar CHIME, los educadores comentaron que aprendieron a gestionar mejor sus emociones, escuchan más, se comunican con sus compañeros de trabajo de forma más eficaz, sienten que tienen un aula más tranquila y encuentran más alegría en su trabajo diario. Como escribió un educador, “CHIME me ayudó a encontrar diferentes maneras de regular mis emociones durante situaciones frustrantes. CHIME también ha ayudado a que mi salón sea un ambiente más tranquilo”.

Después de completar CHIME, otro educador escribió: “La clase ha sido una enorme fuente de información para cuidar de mí mismo en muchos aspectos. Todas las prácticas para aprender a vivir el momento y practicar la gratitud cada día han sido beneficiosas. Las prácticas de escucha con los compañeros de clase cada semana me han ayudado a desarrollar mejores habilidades de escucha. Soy consciente de que es mejor pensar antes de hablar.”

A través de sus experiencias y de los datos preliminares de de sus sesiones de CHIME a 93 educadores de la primera infancia, Holly ha identificado estrategias eficaces para aplicar la formación en Atención Plena a nivel organizativo:

- Comience con un líder interno que tenga un fuerte compromiso para llevar la compasión y la atención plena a la organización, así como una relación sólida y auténtica con la atención plena.

- Forme primero a los administradores y supervisores. Sin una confianza adecuada en el liderazgo y una justificación positiva para realizar el trabajo, el personal puede no estar adecuadamente preparado ni querer invertir su tiempo en ello.
- Realice un seguimiento de la formación que se ofrece directamente al personal y proporcione un apoyo continuo para la práctica continuada.
- Proporcionar tiempo y espacios suficientes para la formación y la aplicación continua.
- Los grupos de atención plena funcionan mejor durante las horas de trabajo que después.
- Pagar al personal para que ayude y ofrezca formación en atención plena como forma de invertir en los educadores y apoyar su bienestar.
- Integre la atención plena en la cultura organizativa a través de lo siguiente:
- Practicar la supervisión reflexiva.
- Instaurar una práctica colectiva de atención plena al principio y al final de las juntas.
- Crear un espacio para que los educadores practiquen la autocompasión y la atención plena, como por ejemplo una "sala de bienestar", que transmita el compromiso con el bienestar de los educadores.
- Los programas basados en la compasión y la atención plena pueden no ser aceptables para todos los educadores. Hay otras formas de promover el bienestar de los educadores. Hay que estar abierto a tener diferentes enfoques para garantizar que un programa no envíe el mensaje de que la atención plena es la única manera de promover el bienestar.

- Integrate mindfulness into organizational culture through the following:
 - Practicing reflective supervision.
 - Instituting collective mindfulness practice at the start and end of meetings.
 - Creating a space for educators to practice self-compassion and mindfulness, such as a wellness room, that conveys commitment to educator well-being.

- Compassion and mindfulness-based programs may not be acceptable to all educators. There are other ways to promote educator well-being. Be open to having different approaches to ensure that a program doesn't send the message that mindfulness is the only way to promote well-being.

Holly añade: "A la gente le gustó que relacionáramos la atención plena con la compasión. Esta conexión fue útil porque la idea de la atención plena no resonó inicialmente con todo el mundo. La compasión funcionó con las personas que se sentían reticentes a centrarse sólo en sí mismas y en su experiencia emocional.

Holly ofrece estas preguntas de reflexión que pueden servir de consideración antes de implementar un programa de formación en atención plena:

- ¿Cómo entiende usted la atención plena y qué expectativas tiene sobre el impacto que tendrá en su organización?
- ¿Cómo se va a construir la seguridad psicológica como base para la formación en Atención Plena? ¿Hay un compromiso explícito por parte de los directores de la organización?
- ¿Los líderes internos tienen una práctica personal sólida y una relación auténtica con la atención plena?
- ¿Será posible formar a una cohorte de educadores todos juntos? ¿Cómo va a proporcionar a su personal tiempo dentro de las horas de trabajo y un espacio libre de distracciones? ¿Qué incentivos puede ofrecer?
- ¿Cómo se ha preparado para ofrecer apoyo emocional y psicológico a los educadores que han sufrido un trauma?]

CREAR INTENCIONES COLECTIVAS Y DESARROLLAR UN PLAN DE ACCIÓN

El uso de la atención plena en el lugar de trabajo debe basarse en intenciones claras para un compromiso centrado, amable y abierto. Tenga claro su propósito. Una vez que tenga un grupo comprometido, desarrolle su visión compartida para integrar la atención plena en su lugar de trabajo. Tenga en cuenta lo que ha aprendido del proceso de evaluación, así como cualquier iniciativa o proyecto especial existente en el lugar de trabajo. ¿Quiere centrarse en implementar la atención plena en un área particular de la práctica, por ejemplo, con el personal que trabaja directamente con las familias? ¿O el objetivo es cambiar la cultura del lugar de trabajo hacia una mayor atención plena en la que todo el personal tenga acceso y apoyo para la práctica? Establezca objetivos que estén relacionados con sus valores organizativos actuales y que se basen en las estructuras y prácticas existentes.

Cree un plan de acción: Su plan de acción debe incluir pequeños pasos encaminados a alcanzar su visión más amplia. Describa dónde y cómo empezará a integrar la atención plena en las actividades de su lugar de trabajo. Introducir la atención plena en el lugar de trabajo no tiene por qué llevar mucho tiempo ni ser costoso. Las prácticas de atención plena pueden ser breves, informales y utilizarse en cualquier momento y con cualquier actividad del día. Tómese el tiempo necesario para identificar las oportunidades dentro de la estructura y las prácticas actuales de su lugar de trabajo en las que se puedan integrar fácilmente las actividades de atención plena. Hágalo fácil y accesible para el personal.

Anticípese a los posibles problemas y tenga un plan para abordarlos a medida que surjan. La información de su evaluación puede ser útil para identificar posibles obstáculos. Es posible que quiera poner a prueba el plan con voluntarios interesados en el tema, con un grupo pequeño de empleados o durante un periodo de tiempo limitado, y luego integrar las opiniones de los participantes antes de introducir las actividades en la comunidad en general. Como parte de su plan, describa qué resultados definiría como exitosos y cómo evaluaría y sabría que ha alcanzado tal éxito.

Continúe o amplíe las actividades que ha iniciado para que el personal se una a su iniciativa y siga animando y formando a los líderes internos. A continuación se enumeran otras ideas para tener en cuenta.

- Proporcionar tiempo y facilitar un espacio para que los individuos practiquen
 - Asegurar un espacio o momento dedicado a la práctica silenciosa y contemplativa
 - Permitir explícitamente que el personal se tome descansos conscientes, protegiendo este tiempo en el horario
 - Ofrecer un tiempo de retiro contemplativo como oportunidad de desarrollo profesional
- Llevar la atención plena a las reuniones. Utilice las siguientes herramientas (Ver detalles en Recursos):
 - Primeros minutos de la junta usando atención plena
 - Práctica de la mano en el corazón
 - Cómo utilizar un objeto de conexión o para tomar turnos al hablar
 - Crear acuerdos de colaboración para las juntas de equipo que apoyen un entorno compasivo para compartir y discutir abiertamente, como por ejemplo
 - Fomentar la curiosidad
 - Proporcionar suficiente tiempo y espacio para procesar
 - Considerar y respetar todos los sentimientos, creencias y perspectivas
 - Los individuos reconocen que su comportamiento tiene un impacto en los demás y se comprometen a entender ese impacto
 - Se busca un terreno común y valores compartidos
- Crea una colaboración consciente con un colega o con todo el equipo. Estos ejercicios pueden ayudar a cultivar la atención plena y la compasión con compañeros o grupos:
 - Asociaciones reflexivas
 - Igual que yo
 - Compartir sentimientos
 - Meditación en movimiento: Sentimiento de resiliencia

ESCUCHA ACTIVA Y RESPONDER ACTIVAMENTE (15-20 MINUTOS)

Ejercicio: La escucha activa puede beneficiar la comunicación en equipo, apoyar la resolución de conflictos y producir beneficios similares en el trabajo con las familias. Cuando practicamos la escucha activa con los niños, los padres o los colegas, desarrollamos la capacidad de escuchar atenta y cuidadosamente, prestando atención a los sentimientos que se expresan, así como a las palabras. También practicamos la escucha abierta, sin interponer, juzgar o resistirse a lo que escuchamos. Esta capacidad requiere esfuerzo y práctica.

1. Busque un compañero para que participe en este ejercicio con usted. Decida quién será el primero que hable y el otro compañero será el primer oyente.
2. Tanto el que habla como el oyente deben prestar atención a su estado interno a lo largo de este ejercicio. Observe cualquier pensamiento, emoción o sensación física que surja.
3. La primera persona que hable dedicará 2 minutos a compartir lo que cree que las familias esperan del programa "Primeros Pasos". Y lo que es más importante, compartirá lo bien que cree que el programa cumple con estas expectativas.
4. El primer oyente prestará mucha atención, sin interrumpir. El oyente puede ofrecer gestos de escucha activa con señales no verbales, pero no hablar
5. Al final de los 2 minutos, el oyente debe compartir un resumen de lo que ha escuchado de quien ha hablado. Esta reflexión debe limitarse a parafrasear lo que se ha compartido, sin incluir juicios, análisis o respuestas a lo que se ha compartido. El oyente debe preguntar si su resumen es exacto, si lo ha cubierto todo, pedir aclaraciones si algo no ha quedado claro o preguntar si el hablante tiene más cosas que contar. En este punto, la persona que ha hablado primero puede aclarar o corregir si es necesario.
6. Para concluir el resumen, el oyente validará ahora al hablante, utilizando frases como: "Lo que has compartido tiene sentido para mí porque..." o "Puedo ver cómo piensas..." Se trata de una validación cognitiva.
7. El último paso es que el oyente empatice con el hablante, con frases como: "Basándome en lo que has compartido, puedo imaginar que te sentirás..." o "puedo ver cómo te sentirías... sobre esto". Y, a continuación, comprueba con el interlocutor: "¿Lo he entendido bien?" o "¿Lo he entendido correctamente?" para determinar si ha captado bien los sentimientos. Se trata de una validación emocional o empática.
8. Cambie los papeles y repita el ejercicio.
9. Aunque se trata de un ejercicio escenificado, la forma en que experimentamos que nos escuchan cuando compartimos algo importante tiene un impacto en nuestro estado interno. Si nos sentimos incomprendidos, podemos optar por reprimir los sentimientos o expresarlos con demasiada fuerza. Este ejercicio puede ayudar a encontrar el equilibrio correcto de forma compartida. Hable con su pareja sobre la experiencia:
 - ¿Le ha resultado difícil prestar atención durante 2 minutos, su mente ha divagado en algún momento? ¿Qué le ayudó a mantener la atención?
 - ¿Hubo algún momento en que sus pensamientos o sentimientos internos le dificultaron la escucha? ¿En qué sentido?
 - ¿En qué momentos se sintió especialmente en sintonía con el hablante mientras escuchaba? ¿Qué le ayudó a sentirse así?
 - Como hablante, ¿se sintió escuchado y comprendido? ¿Qué ayudó o dificultó esto?]
 - Organizar periódicamente pausas mentales
 - Pausa silenciosa para "saborear el almuerzo"
 - Pausa para el paseo matutino consciente
 - Pausa para el movimiento consciente
 - Integrar prácticas informales de atención plena que el personal pueda realizar con los niños y niñas:
 - Respiración del globo
 - Respiración de estrella de mar
 - Botella de purpurina calmante
 - Los cinco sentidos
 - Contemplación placentera

- Comenzar las reuniones de supervisión o las conferencias con familias con una práctica de Atención Plena.
 - ¿Cómo estoy?
 - Minutos de apertura de la reunión con atención plena
 - Práctica de la mano en el corazón

- Iniciar un grupo de práctica reflexiva basada en la Atención Plena

[Ejemplo de caso real: Simone Van Reeuyk, una especialista en desarrollo infantil de la Asociación de Discapacidades del Desarrollo en Vancouver, Columbia Británica, destaca la importancia de la colaboración en torno a los esfuerzos para integrar la atención plena dentro de una organización. En 2018, Simone inició un grupo de práctica reflexiva basada en la atención plena en su organización. El grupo es voluntario y se reúne mensualmente para practicar juntos y discutir su trabajo a través de la lente de la atención plena. Simone comparte: "Discutir cómo quieres que sea el espacio de atención plena es importante. Reunirse para crear una visión compartida e invitar a la gente a expresar lo que esperan, ayuda a crear un espacio en el que la gente se siente más cómoda siendo abierta y vulnerable en el grupo." Para Simone y sus colegas, esto significó la elaboración de unas reglas básicas, que se revisan en cada junta y se modifican si es necesario. Simone descubrió que empezar el grupo de esta manera ayudaba a crear un entorno más seguro y atractivo para la colaboración. Simone añade que adoptar un enfoque inclusivo y de colaboración desde el principio también ayuda a los demás a ver un lugar para ellos en el grupo. Su recomendación: empezar con las opiniones de los trabajadores para asegurarse de que el enfoque se ajusta a su entorno.]

- Patrocinar una formación basada en Atención Plena en su lugar de trabajo
 - Póngase en contacto con Cero a Tres para hablar de oportunidades personalizadas
- Invitar a expertos locales en la atención plena para que hablen con los empleados o como parte de un evento
- Asistir a un retiro profesional en grupo para adquirir conocimientos y para impulsar su plan.

[Destacado - Enfoque especial: Atención plena en la práctica reflexiva

Si ya está involucrado en la práctica reflexiva formal (como supervisor o como participante), hay muchas oportunidades de aportar un nuevo enfoque añadiendo la atención plena. Un rasgo distintivo de la práctica reflexiva es dar un paso atrás y ver las cosas como realmente son, para percibir lo que está presente dentro del contexto del entorno y como parte de la experiencia holística de una persona (niño, padre, proveedor). Este acto de dar un paso atrás -examinar las cosas como realmente son- requiere práctica.

Una de las maneras en las que los entornos de la primera infancia están creando oportunidades para que los distintos empleados fortalezcan la regulación emocional y la función reflexiva es a través de la supervisión reflexiva. La atención plena en la supervisión reflexiva amplía la conciencia de sí mismo y fortalece la regulación emocional de los proveedores. Es posible que su organización ya esté comprometida con la supervisión reflexiva como una forma distinta de desarrollo profesional basado en la competencia. Surgida de una multitud de campos como la pediatría, la psicología del desarrollo, la neurociencia y la salud mental infantil, la supervisión reflexiva reconoce que todo el aprendizaje temprano se produce en el contexto de las relaciones. En la supervisión reflexiva, el objetivo es apoyar las necesidades únicas del niño pequeño a través de las relaciones con adultos competentes. Se presta atención a todas las relaciones (supervisor y empleado, empleado y padres, y padres e hijos) que forman una red de apoyo en torno al niño.

El proceso paralelo es un concepto fundamental en la supervisión reflexiva, y reconoce que los educadores están creciendo junto con las familias a las que sirven. La supervisión reflexiva crea un espacio de apoyo, un entorno de contención, para comprender el impacto y la influencia simultáneos de las experiencias profesionales y personales. En un nivel práctico, la supervisión reflexiva significa que los proveedores tienen tiempo para reflexionar y considerar los sentimientos, pensamientos y asociaciones conscientes en presencia de un supervisor competente. Se necesita tiempo para descubrir y procesar el material inconsciente. La supervisión reflexiva continua es muy adecuada para esta tarea. La atención plena es una herramienta poderosa que permite que los pensamientos, los sentimientos y las interpretaciones emerjan en un contexto sin prejuicios para que puedan ser aceptados e integrados. Los supervisores pueden utilizar la atención plena en el contexto de la supervisión reflexiva para ayudar a los educadores a ser más hábiles a la hora de procesar y atender el material emocional que experimentan de forma natural al cuidar de los niños y trabajar con las familias.

Cuando las prácticas de atención plena se incorporan a la supervisión reflexiva, las organizaciones sientan las bases para crear y mantener entornos enriquecedores. Un entorno enriquecedor es aquel que proporciona al niño el cariño y la seguridad que necesita para sentirse seguro. Los entornos enriquecedores permiten a los niños descubrirse a sí mismos y sus contribuciones únicas a la colectividad. Los entornos enriquecedores apoyan tanto a los niños como a sus familias, a los cuidadores y a los profesores que los atienden. Promover valores conscientes, flexibles y prosociales es uno de los cuatro principios clave de los entornos enriquecedores, según el investigador Biglan (2015). Cuando las organizaciones se toman el tiempo y asignan el espacio que los adultos necesitan para poder explorar y practicar la atención plena y desarrollar sus habilidades de regulación emocional, estas organizaciones también están invirtiendo en los niños.

Recursos y herramientas para ayudar a introducir la Atención Plena en la supervisión reflexiva con el personal:

- **Habilidades de competencia emocional**
- **Práctica de la mano al corazón**
- **¿Cómo estoy?**
- **Compartir sentimientos**
- **Rueda de las emociones de Plutchik**
- **Test de temperamento**
- **Volante sobre humildad cultural]**

La División de Apoyo Comunitario y Familiar de la Oficina de la Primera Infancia de Colorado (DCFS por sus siglas en inglés) ofrece un ejemplo inspirador sobre cómo integrar la atención plena en una institución pública. La DCFS está demostrando que la práctica reflexiva basada en las relaciones puede ser adoptada en un entorno gubernamental.

El proceso de la DCFS para integrar la atención plena y la práctica reflexiva comenzó con la reflexión y un fuerte liderazgo. Casi todos los programas apoyados por esta división cumplen con los requisitos para que se practique la supervisión reflexiva. “Lo primero que me llamó la atención”, reflexiona Mary Martin, exdirectora del DCFS, “fue la comprensión del proceso paralelo”. Mary añade, “si esto es lo que estamos requiriendo de los supervisores y gerentes en la comunidad como una mejor práctica, ¿por qué no lo estamos haciendo entre nosotros aquí en esta oficina?” El segundo aspecto que Mary señaló fue la atención plena. Como profesional de la salud mental infantil, Mary consideró que la atención plena es una opción sensata para el bienestar de los trabajadores.

Los resultados de una encuesta anual de satisfacción de los empleados mostraron un alto grado de satisfacción en la DCFS, pero también evidencias de frustración y estrés laboral. Los líderes de la DCFS buscaron formas de mejorar esa situación. Jordana Ash, Directora de Salud Mental de la Primera Infancia, notó que faltaba un componente: formas de estar presentes y reflexionar con los demás. Jordana estaba de acuerdo con Mary, “la práctica reflexiva - era algo que estábamos promoviendo en la comunidad, pero también queríamos utilizar la atención plena y la reflexión para fomentar y promover de manera interna el bienestar de los empleados en la oficina.”

La DCFS enfocó la innovación desde la perspectiva del bienestar del personal. En un contexto administrativo y gubernamental, los conceptos de Atención Plena, mindfulness y práctica reflexiva requerían muchas explicaciones y “traducción” para el personal cuyas responsabilidades no incluyen la práctica directa. La DCFS utilizó su proceso de mejora continua de calidad para conseguir que todo el mundo estuviera de acuerdo. Heather Craiglow, Directora de la Oficina de Colaboración de Head Start de Colorado, dijo: “Los datos fueron un componente fundamental. Creemos firmemente en los datos y en la evaluación del proceso, por lo que utilizar nuestros datos tenía sentido y ayudaba a motivar al personal.” La publicación de *Transforming the Workforce for Children Birth Through Age 8: A Unifying Foundation* también les ayudó a defender la importancia del bienestar del personal.

Los líderes de la DCFS realizaron un gran trabajo antes de lanzar su iniciativa piloto para introducir los conceptos fundamentales de la atención plena y la práctica reflexiva. El personal que se encargaba de la práctica reflexiva se reunía semanalmente para aprender sobre los temas a través de lecturas y discusiones. Durante el período del programa piloto de un año se pidió al personal que programara un tiempo dedicado a la práctica reflexiva junto con sus 30 minutos de supervisión habituales dos veces al mes. Jordana añadió: “Proporcionamos mucha formación y luego nos dejamos

llevar. Realmente creíamos que todo el mundo tiene la capacidad de hacerlo. Creímos en el potencial de crecimiento y desarrollo humano, en que el personal se desarrollaría. Adoptamos un enfoque consciente del proceso, permitiendo flexibilidad de respuesta, tiempo y espacio”.

El personal de la DCFS compartió los aspectos que creen que han sido fundamentales para el éxito de su proyecto:

- Apoyo de la dirección ejecutiva: la dirección ejecutiva estaba plenamente informada de lo que esta División pretendía hacer, los resultados esperados, el nivel de compromiso necesario y los costos. El plan se enmarcó como una estrategia de captación y retención, lo cual era importante para la dirección ejecutiva. Así, estos altos cargos pudieron destacar su apoyo al proyecto.
- El director de la DCFS era respetado y gozaba de la confianza del personal de la DCFS.
- “Conexiones, conexiones, conexiones”: ya existían fuertes relaciones entre el personal y una conciencia general de la importancia de las relaciones. Esta comprensión creó una buena disposición por parte de los participantes.
- Diversos defensores de estas prácticas en toda la organización: esto ayudó a mantener vivo el impulso.
- Una implantación gradual: no se exigía al personal que probara las prácticas si no se sentía cómodo haciéndolo, pero se esperaba que participara en las presentaciones y debates.
- Diálogo: los líderes compartieron por qué la atención plena es importante y cuál es el valor tanto para los individuos como para la DCFS en su conjunto, y luego escucharon al resto de empleados. Un aspecto particular que resonó con todo el personal fue en torno al “ajetreo” y estrés que todos estaban experimentando. La atención plena llegó a ser reconocida como una forma de que las personas “reduzcan el ritmo individualmente para avanzar más rápido como grupo”, reflejando la idea de que la presencia y la concentración aumentan la eficiencia y el rendimiento.

Para poner en marcha el proyecto piloto, todo el personal recibió una presentación introductoria de unas horas de duración a cargo de Mary, Jordana y Heather, todas ellas con experiencia en la supervisión reflexiva. A continuación, realizaron una sesión de trabajo en el retiro del personal para ampliar los contenidos. Mary reflexiona: “[el personal] tenía la intención correcta, pero algunos tenían problemas con el proceso. Un jefe de departamento no pudo superar su resistencia a la práctica reflexiva. Decidí que iba a estar bien, que no íbamos a darle importancia y que la ralentización y la reflexión surgían a otro ritmo”.

Los mayores obstáculos para la DCFS fueron el tiempo y el espacio. Una práctica eficaz requiere privacidad. Por ejemplo, en un grupo de coaching (para supervisores que supervisan a otros supervisores) la confidencialidad era difícil de gestionar. Este grupo pasó a utilizar escenarios externos, vídeos y lecturas, en lugar de casos internos. Se organizaron sesiones individuales con los líderes para mantener la confidencialidad mientras se seguía reforzando la práctica. La dirección de la DCFS sigue reflexionando sobre el proceso. Debido a que la encuesta de satisfacción de los empleados comenzó con una media tan alta, el personal está trabajando en la mejor manera de medir y capturar los cambios. Siguen explorando cuestiones sobre la utilidad de este enfoque. En última instancia, los líderes de la DCFS coinciden en que el proyecto ha ayudado a todos a profundizar en la resiliencia y en sus propias relaciones de equipo.

En la actualidad así se ven en acción estas iniciativas en la DCFS:

- Las juntas comienzan con un momento de atención plena o una actividad para centrarse
- El personal participa en grupos de reflexión
- La información sobre la supervisión reflexiva y la atención plena en la DCFS se incluye en los materiales de orientación y de nuevos empleados.
- La supervisión reflexiva es un apoyo para todos los empleados a lo largo y ancho del organigrama (incluidos los asistentes administrativos, los técnicos de comunicación y el equipo legal y financiero)

¿Dónde podemos ver que la atención plena y la práctica reflexiva forman parte de una cultura? Mary dijo: “Empecé a oír que los directores incorporaban una postura reflexiva en sus revisiones periódicas. Entre el personal, se escucha el lenguaje de la desaceleración y se modela la atención plena. Algunos directores de departamento han escrito en sus propias autoevaluaciones lo útil que les ha resultado la práctica de la atención plena y la reflexión. Los líderes de la DCFS también ven que el interés por este tipo de prácticas ha ido creciendo.

PASO 5: IMPLEMENTE SU PLAN

¡Está preparado y es momento de ponerlo todo en marcha! Una vez que hayan articulado como equipo su intención de integrar la atención plena y hayan identificado las actividades de atención plena que se introducirán en su lugar de trabajo, es el momento de probarlo. Recuerde que la práctica de la atención plena requiere aminorar el ritmo y sintonizar con el momento presente. Esto puede resultar desconocido y extraño en nuestros entornos de trabajo, típicamente agitados y llenos de estrés y obligaciones. Tenga paciencia, sea amable y abierto con sus colegas y el resto del personal mientras se desarrolla este proceso. Sea la calma que quiere lograr.

Cuando intente integrar la atención plena en su entorno laboral, tenga en cuenta la siguiente lista de consejos y evite caer en ciertas trampas:

- **Consejo:** Celebre la diversidad de estrategias y la diversidad de las personas que practican y experimentan la atención plena.
- **Trampa:** Centrarse solo en una práctica específica y en una cultura dominante.

- **Consejo:** Cree un espacio físico que sea seguro y esté libre de distracciones externas para que los empleados practiquen la meditación u otra práctica contemplativa en silencio.
- **Trampa:** Llevar la atención plena a un espacio físico que no transmita seguridad o apoyo a la práctica o que tiene mucho ruido o distracciones.

- **Consejo:** Dedique tiempo a la atención plena y a la reflexión en la supervisión o en los grupos de reflexión, en las juntas o en otras actividades de trabajo compartido. Tómense momentos para hacer una pausa, identificar los sentimientos, reconocer los pensamientos y reflexionar juntos.
- **Trampa:** Insertar la atención plena en una situación en la que se está evaluando el rendimiento del empleado.

- **Consejo:** Ofrezca un espacio para almorzar o descansar de forma consciente, incluyendo el acceso a un tiempo en la naturaleza o salir del edificio.
- **Trampa:** Insertar la atención plena de una manera que se siente apresurada, presionada o forzada y que no nazca de los participantes.

- **Consejo:** Sea claro a la hora de enmarcar los conceptos en el contexto de sus valores organizativos existentes.
- **Trampa:** Enmarcar la Atención Plena como algo que la gente debe hacer sin explicar por qué.

- **Consejo:** Comience sus reuniones con una actividad de apertura, para centrar la atención en una intención o valor compartido y para hacerse presente en el entorno actual y establecer el tono para una junta productiva.
- **Trampa:** Que la apertura mental invada un tiempo valioso que estaba programado para el trabajo productivo en equipo.

- **Consejo:** Empiece con algo pequeño y que sea sencillo. Llevar las prácticas de atención plena al lugar de trabajo no tiene por qué ser una actividad especial y separada de lo que ya está ocurriendo.
- **Trampa:** Trabajar demasiado estos conceptos o querer progresar demasiado rápido.

- **Consejo:** Utilice la atención plena como herramienta para explorar las emociones difíciles con curiosidad, compasión y sin juzgarse a sí mismos ni a los demás.
- **Trampa:** Presentar la atención plena como la herramienta que eliminará las emociones desagradables, como la ansiedad, el miedo o la ira, en lugar de permitir que estas emociones se manifiesten sin juzgarlas.

- **Consejo:** Haga hincapié en la seguridad y esté informado sobre el trauma.
 - **Trampa:** Creer que la atención plena conducirá automáticamente a una sensación de paz y calma, y no prever la posibilidad de que estas prácticas puedan ser desencadenantes de experiencias negativas o poco placenteras para quienes sufren traumas o trastornos mentales.
-
- **Consejo:** Considere la atención plena como una herramienta para la transformación de las personas y los sistemas cuando nos comprometemos, enseñamos, aprendemos y tomamos decisiones éticas juntos.
 - **Trampa:** Utilizar la atención plena para aliviar temporalmente el sufrimiento individual o desarrollar las capacidades individuales sin un marco de valores y ética compartidos que guíen la acción.

[Enfoque especial: La atención plena sensible al trauma:

Los profesionales de la primera infancia suelen ser conscientes de cómo pueden afectarles los traumas y el estrés tóxico. Los impactos pueden tener su origen en experiencias adversas de la infancia, en un trauma secundario o vicario, o en una experiencia traumática primaria en la edad adulta, como la pérdida de un ser querido o un accidente de tráfico. Otros pueden estar sufriendo los efectos pero no ser conscientes de su causa. Dentro del grupo de personas en su lugar de trabajo, es probable que haya quienes tengan un historial de traumas, o que actualmente estén lidiando con niveles de estrés poco saludables. Se ha demostrado que las prácticas de Atención Plena son muy útiles para curar el trauma y reducir el estrés, y son un componente de las intervenciones exitosas. Sin embargo, algunas prácticas de Atención Plena pueden ser desencadenantes para los supervivientes de traumas o para quienes se enfrentan a un estrés extremo, especialmente la meditación y algunas prácticas de respiración. Es importante tener esto en cuenta siempre que ofrezcamos prácticas de atención plena. Enumeramos aquí algunas formas de ayudar a garantizar que los ofrecimientos basados en la atención plena en su trabajo sean seguros y que funcionen para una amplia variedad de participantes:

- La práctica debe ser siempre voluntaria, nunca forzada.
- Ofrezca opciones para las prácticas: por ejemplo, ojos abiertos o cerrados, de pie en lugar de sentado. Si ciertas prácticas producen ansiedad, ofrezca lugares alternativos para concentrarse (escuchar sonidos en lugar de seguir la respiración).
- Hacer saber a todo el mundo que siempre está bien modificar (abrir los ojos, practicar durante periodos de tiempo más cortos o tomar descansos durante un ejercicio) o detener la práctica si se está desregulando.

Para saber más sobre la atención plena y el trauma, visite: www.davidtreleaven.com

PASO 6: PRESTAR ATENCIÓN AL PROGRESO, ADAPTARSE Y CELEBRAR EL ÉXITO

Para que la atención plena se convierta en una parte sostenible de la práctica y la cultura de su organización o equipo, asegúrese de reconocer los progresos que se vayan logrando. Esto va más allá de la mera aceptación de todos los niveles de progreso. Implica comprender que existirán diferencias culturales en el ritmo y las formas de adoptar las prácticas de atención plena, porque vivimos en un mundo multicultural. Evalúe periódicamente los resultados y comparta lo aprendido. Celebre los éxitos y considere los obstáculos como momentos de enseñanza. Revise su plan y haga las adaptaciones necesarias. Puede encontrar información sobre diversas escalas de atención plena y herramientas de medición [aquí](#).

Considere la posibilidad de ampliar su compromiso organizativo con la atención plena, busque conectarse a una red más amplia o a una organización profesional, o de presentar en una conferencia para compartir lo que ha logrado.

Una vez que el personal utilice la práctica de la atención plena de forma sistemática, considere la posibilidad de ampliar su alcance compartiendo las prácticas con las familias y los niños.

Victor, una organización sin ánimo de lucro con varias sedes en California, está formada por dos agencias que ofrecen una amplia gama de servicios y apoyo a personas de todas las edades, incluidas las familias con niños pequeños. Sus servicios incluyen la identificación e intervención temprana, servicios para niños y jóvenes con necesidades complejas, Centros de Recursos Familiares y muchos programas de salud conductual. Victor tiene una larga historia de centrarse en la salud y el bienestar de los proveedores y se ha comprometido a ser una organización de aprendizaje. Además, había varios defensores de la atención plena en toda la organización. Estos factores ayudaron a crear una buena disposición para introducir estas prácticas en este lugar de trabajo.

Una de las líderes de la organización, la Directora Ejecutiva Debbie Reno-Smith, especialista en Salud Mental Infanto-Familiar y de la Primera Infancia y también terapeuta matrimonial, descubrió por primera vez el mindfulness a través de un colega de Victor. Después de asistir a un programa de reducción del estrés basado en la atención plena (MBSR por sus siglas en inglés), Debbie desarrolló una práctica personal de atención plena y experimentó muchos beneficios, como la reducción del estrés. Debbie continuó desarrollando su práctica y sus habilidades de entrenamiento asistiendo a programas adicionales de MBSR, así como a un curso de autocompasión consciente. Durante este viaje y con el apoyo de la administración, Debbie comenzó a plantar las semillas de la atención plena dentro de su lugar de trabajo compartiendo información e incluyendo la ciencia en la que se basan estas prácticas.

Debbie empezó a hablar de su experiencia con la atención plena al resto del personal. Compartió información o un breve vídeo durante todas las juntas de personal o abrió la reunión dedicándole unos minutos a la atención plena. Esta introducción gradual de conceptos empezó a despertar el interés de los demás. Debbie creó entonces un programa para el personal, Work Life Integration (Integración en la vida profesional), adaptado del plan de estudios del MBSR. Durante el programa de ocho semanas, el personal se reúne en grupo durante 90 minutos cada semana para aprender sobre la atención plena como herramienta para la reducción del estrés en el lugar de trabajo. Debbie explicó: "Nuestro personal está expuesto a las numerosas historias de trauma de nuestras familias y me siento muy segura de responder al impacto de esta exposición al trauma en el personal. Encuentro, una y otra vez, que el apoyo a los trabajadores es lo que hace posible que sigan haciendo su trabajo frente al estrés." Desde su creación hace unos 6 años, el programa de integración de la vida laboral en la vida privada se ha aplicado un total de 5 veces en diferentes centros de Victor. El programa encaja bien con el fuerte enfoque de la organización en la salud, el bienestar y el aprendizaje continuo, y es bien recibido por los trabajadores. Algunos han seguido el programa varias veces y otros afirman que continúan con las prácticas de atención plena en el trabajo y en su vida personal.

Dawn Fisher, Trabajadora Social Clínica y Directora Ejecutiva de los Servicios de Apoyo Comunitario de Victor en Victorville, explica que al principio era escéptica sobre la atención Plena y no estaba segura de que fuera una buena opción para ella. Sin embargo, después de escuchar la experiencia de Debbie, aceptó probarlo. “Una vez que tomé el MBSR, el mindfulness se volvió valioso para mí a nivel personal”. Dawn cree que los demás tienen que experimentar la práctica para entender sus beneficios.

Varios miembros del personal que han completado el programa de integración de la vida laboral y personal han seguido formándose en el programa de estudios de Mindful Schools e imparten ese programa en grupos o durante el trabajo individual. Dawn reflexiona sobre los resultados obtenidos por los niños que han participado en el programa Mindful Schools: “Su capacidad para asentarse, participar e incluso liderar ha mejorado notablemente. Los niños hablan de utilizar las prácticas en casa para ayudarles a dormir, en los momentos en que se sienten ansiosos, o de enseñar [las prácticas] a sus padres y hermanos.”

Debbie y Dawn ofrecieron consejos para otros interesados en integrar la atención plena en su propia organización:

- Hágalo de forma voluntaria: céntrate en la gente que está interesada.
- Considere cuidadosamente cómo se presenta: comparta la ciencia, los beneficios y respete la diversidad en su lugar de trabajo. Asegúrese de que todos se sientan incluidos y de que sus valores personales no se vean obstaculizados.
- Comparta el esfuerzo con sus colegas: es difícil que una sola persona cargue con toda la responsabilidad.
- Combine la formación con las oportunidades experienciales: ofrezca videos, lecturas y oportunidades para el debate, así como tiempo para detenerse y concentrarse.
- Sea creativo y ofrezca una variedad de prácticas que incluyan la amabilidad y la gratitud (que ayudan a la cohesión y la moral del equipo), la respiración y el movimiento consciente en el entorno de trabajo en el día a día. En Victor, las prácticas están siempre vinculadas a la ciencia y se ofrecen opciones.
- Comience con el personal en primer lugar, y luego

INTEGRANDO LA ATENCIÓN PLENA EN VICTOR



1. DESPIERTE EL INTERÉS

Informe de la ciencia detrás de la atención plena y la meditación, muestre videos informativos o textos, y comparta su experiencia con estas prácticas.



2. FACILITE LOS CANALES DE PARTICIPACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Incluya experiencias informales en sus rutinas diarias y un programa formal: **Integración en la vida profesional.**



3. FORME A SU PERSONAL PARA REALIZAR INTERVENCIONES BASADAS EN LA ATENCIÓN PLENA CON LOS CLIENTES

Se requirió al personal completar el programa Integración en la vida profesional y tener una práctica personal establecida antes de asistir a la formación de Escuelas de Atención Plena (*Mindful Schools*).

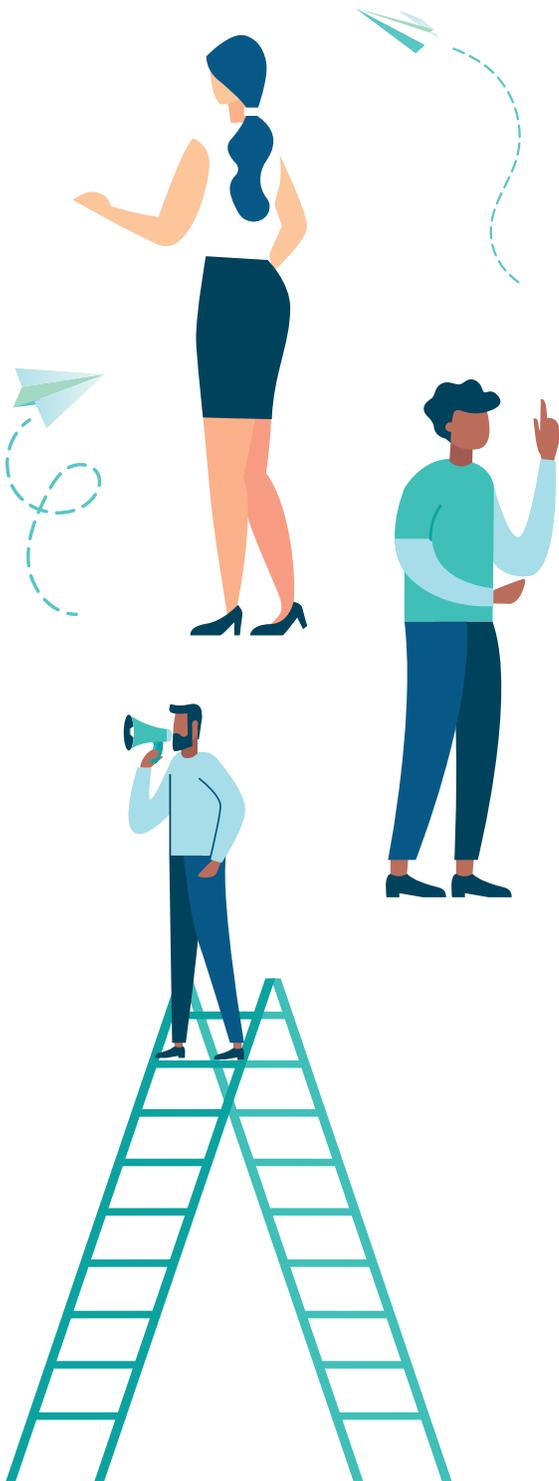


4. PRÁCTICA CONTINUADA DE LA ATENCIÓN PLENA CON EL PERSONAL Y LOS CLIENTES

CONCLUSIÓN:

Tanto si está pensando en introducir la atención plena en su organización de la primera infancia como si ya tiene un programa establecido, esperamos que este conjunto de herramientas ofrezca información y recursos útiles para apoyar sus esfuerzos. Sabemos que los trabajadores y los resultados prosperan cuando se prioriza la salud y el bienestar del personal. El bienestar del personal es crucial para prestar servicios eficaces que apoyen el bienestar de los niños y las familias. La integración de la atención plena y la compasión en el lugar de trabajo es una herramienta muy efectiva para crear y apoyar a equipos sanos, enfocados en un alto rendimiento y con una cultura organizativa impregnada de conciencia, intención y éxito.

EN AGRADECIMIENTO



GETTING STARTED WITH MINDFULNESS IN EARLY CHILDHOOD ORGANIZATIONS

- Jordana Ash
- Heather Craiglow
- Dawn Fisher
- Holly Hatton -Bowers
- Mary Martin
- Debbie Reno-Smith
- Simone Van Reeuyk
- Ilse DeKoeyer-Laros
- Jennifer Mitchell
- Victoria Prieto
- Erica Salazar
- Simone van Reeuyk
- Debbie Reno-Smith

GLOSSARY OF TERMS

Desgaste laboral:

Estado de agotamiento emocional, físico y mental, a veces acompañado de un sentimiento de cinismo, y reducción de la eficacia profesional como resultado del estrés crónico relacionado con el trabajo y/o el trauma vicario.

Co-regulación:

Proceso recíproco entre el niño y el cuidador caracterizado por las interacciones significativas y llenas de atención. La co-regulación es el proceso mediante el cual los niños desarrollan sus capacidades sociales y emocionales gracias a su relación amable con sus cuidadores y docentes. El contacto físico, las caricias tranquilizadoras, los mensajes de apoyo y el adulto como modelo de comportamiento son los principales modos de co-regulación. Con tiempo y apoyo, el niño interioriza las capacidades de regulación del cuidador mediante la práctica habitual y el refuerzo.

Respuesta contingente:

Cuando la respuesta del cuidador está relacionada y depende de algo que el niño dice o hace. El comportamiento de los niños puede verse como una oportunidad de recibir atención y la capacidad de respuesta contingente es una forma de que el cuidador haga saber al niño que se le ve, se le escucha y se le valora. A menudo se le llama "capacidad de respuesta".

Humanidad común:

El reconocimiento y la compasión al ser consciente de nuestra experiencia vital compartida como seres humanos mortales, vulnerables e imperfectos.

Práctica contemplativa:

Actividades que incorporan pensamientos profundos y reflexivos con el objetivo de fomentar la autoconciencia y/o la atención plena en cada experiencia.

Sintonía emocional:

Ser consciente y responder a las necesidades emocionales y estados de ánimo de los demás, creando una sensación de conexión y comprensión mutua.

Clima emocional:

El estado de ánimo, las actitudes y el tono que prevalecen en un entorno (equipo, lugar de trabajo, salón, etc.).

Autocompasión consciente (MSC por sus siglas en inglés):

Tal y como lo describen los doctores Christopher Germer y Kristen Neff, la Autocompasión consciente tiene tres elementos según la forma en que nos vemos a nosotros mismos, a los demás y a la experiencia de las emociones. La Autocompasión consciente hace hincapié en la amabilidad con uno mismo en lugar de juzgarse a sí mismo, en la humanidad común en lugar de en el aislamiento y en la perspectiva consciente en lugar de la identificación excesiva con nuestras emociones. La Autocompasión consciente muestra que el sufrimiento forma parte de la experiencia humana y puede ser una puerta de entrada a nuestra humanidad compartida, así como los cimientos para la inteligencia emocional.

Proceso paralelo:

Reconocimiento de que las relaciones son un espejo y que una relación influye en las demás. Por ejemplo, la relación entre el cuidador y los padres influye en la relación entre padres e hijos. Como docentes nos ofrecemos como modelo para que otros puedan imitarnos, para que puedan aprender e inspirarse a través de nuestra presencia profesional, al mismo tiempo que experimentamos crecimiento, aprendizaje e inspiración gracias a la relación con nuestro propio supervisor.own supervisor.

Seguridad psicológica:

Cuando nos sentimos seguros al compartir opiniones, ideas y preocupaciones sin temor a la vergüenza, el rechazo o el castigo. El sentimiento de seguridad siendo uno mismo.

Flexibilidad psicológica:

La capacidad de adaptarse a las demandas cambiantes, incluyendo el cambio de perspectiva y el equilibrio de las necesidades y deseos que compiten entre sí, actuando según los valores elegidos en lugar de los impulsos a corto plazo.

Flexibilidad de respuesta:

La capacidad de crear un espacio entre un estímulo y una respuesta que nos permita comportarnos de forma adaptativa a las circunstancias cambiantes. Incluye la habilidad de integrar información emocional, de comportamiento y cognitiva para ver opciones y resolver problemas.

Funcionamiento reflexivo:

La capacidad de comprender nuestro propio comportamiento y el de los demás a la luz de los pensamientos, sentimientos e intenciones.

Práctica reflexiva:

Pensar profundamente y hablar sobre el comportamiento con el objetivo de comprender las creencias, suposiciones y motivaciones subyacentes que afectan a las respuestas. En el contexto laboral, las prácticas reflexivas ayudan a establecer y mantener los mejores estándares de la práctica profesional y también ayudan a garantizar la responsabilidad y el apoyo para que cada individuo desarrolle las habilidades necesarias para hacer su mejor trabajo.

Andamiaje:

Un adulto competente o un joven más mayor que el pequeño en cuestión proporciona el estímulo y la orientación para que el niño pueda ir más allá de su capacidad actual. La persona que ejerce como modelo debe ser competente para que el niño pueda desarrollar la habilidad.

Autorregulación:

La capacidad de ser consciente y gestionar las emociones, de mantener un estado y una sensación de calma. La autorregulación incluye una amplia gama de procesamientos internos como la inhibición, la iniciación y la modulación de las emociones y la elección de comportamientos que tengan sentido para la situación dada. Puede ser un proceso de anticipación y planificación, así como un proceso de respuesta en el momento ante situaciones inesperadas. Al ser consciente de toda la gama de emociones y ejercitar la capacidad de permanecer presente ante lo que ocurre, la autorregulación se convierte en una poderosa herramienta para demostrar la competencia social y emocional.

Cohesión del equipo:

Una fuerza unificadora que une a un equipo y que se construye mediante la identificación de valores comunes para mejorar la percepción de unidad y la experiencia de trabajar eficazmente frente a los desafíos.

Estrés tóxico:

Estrés implacable y omnipresente sobre el que no se puede influir y que socava el funcionamiento de aquellos a los que afecta. El estrés tóxico es especialmente perjudicial para los niños y las personas más vulnerables.

Trauma vicario:

Un tipo específico de trauma que se produce cuando los cuidadores profesionales están expuestos repetidamente a las experiencias traumáticas o a las historias de trauma de los clientes a los que cuidan. Se caracteriza por una sintomatología extrema, con una excitación desbordada y persistente en un extremo y una especie de decadencia emocional y retraimiento en el otro.

REFERENCIAS

- Baer, R. (2009). Self-focused attention and mechanisms of change in mindfulness-based treatment. *Cognitive Behaviour Therapy*, 38(Supp 1), 15-20. doi: 10.1080/16506070902980703.
- Barsade S. G., & O'Neill O. A. (2014). What's love got to do with it? A longitudinal study of the culture of companionate love and employee and client outcomes in the long-term care setting. *Administrative Science Quarterly*, 59(4), 551-598. doi: 10.1177/0001839214538636
- Block-Lerner, J., Adair, C., Plumb, J. C., Rhatigan, D. L., & Orsillo, S.M. (2007). The case for mindfulness-based approaches in the cultivation of empathy: Does nonjudgmental, present-moment awareness increase capacity for perspective-taking and empathic concern? *Journal of Marital and Family Therapy*, 33(4), 501-16. doi:10.1111/j.1752-0606.2007.00034.x
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practice on organizational effectiveness. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), 266-308. doi: 10.1177/0021886310395514
- Carmody, J., Baer, R. A., Lykins, E. L., & Olendzki, N. (2009). An empirical study of the mechanisms of mindfulness in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of Clinical Psychology*, 65(6), 613-626. doi:10.1002/jclp.20579
- Dutton J. E., Lilius J. M., & Kanov, J. M. (2007). The transformative potential of compassion at work. In R. E. Fry, S. K. Piderit, & D. L. Cooperrider (Eds.), *Handbook of Transformative Cooperation: New Designs and Dynamics* (pp. 107-26). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Edmondson, A. C. (2004). Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-Level Lens. In R. M. Kramer & K.S. Cook (Eds.), *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and Approaches*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Frost, P. J. (2003). *Toxic Emotions at Work: How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict*. Boston, MA: Harvard Business School Press
- Geschwind, N., Peeters, F., Drukker, M., Os, J. V., & Wichers, M. (2011). Mindfulness training increases momentary positive emotions and reward experience in adults vulnerable to depression: a randomized controlled trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 79(5), 618-28. doi: 10.1037/a0024595
- Gilmartin, H., Goyal, A., Hamati, M. C., Mann, J., Saint, S., & Chopra, V. (2017). Brief Mindfulness Practices for Healthcare Providers – A Systematic Literature Review. *American Journal of Medicine*, 130(10) doi: 10.1016/j.amjmed.2017.05.041
- Greiser, Christian, and Martini, Jan-Philipp (2018) *Unleashing the Power of Mindfulness in Corporations*. Retrieved from: <https://www.bcg.com/en-us/publications/2018/unleashing-power-of-mindfulness-in-corporations.aspx>
- Guendelman, S., Medeiros, S., & Rampes, H. (2017). Mindfulness and Emotion Regulation: Insights from Neurobiological, Psychological, and Clinical Studies. *Frontiers in Psychology*, 8, 220. doi:10.3389/fpsyg.2017.00220
- Jacob, C. J., & Holczer, R. (2016). The Role of Mindfulness in Reducing Trauma Counselors' Vicarious Traumatization, *Pennsylvania Counseling Association Journal*, Spring, 31-38.
- Kaplan, D. M., Raison, C. L., Milek, A., Tackman, A. M., Pace, T. W. W., & Mehl, M. R. (2018). Dispositional mindfulness in daily life: A naturalistic observation study. *PLoS ONE* 13(11), e0206029. doi: 10.1371/journal.pone.0206029

- Killingsworth, M. A., & Gilbert, D. T. (2010). A Wandering Mind is an Unhappy Mind. *Science* 330(6006), 932. doi: 10.1126/science.1192439
- Kramer, R. M., & Cook, K. S. (Eds.). (2004). *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and Approaches*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- The Mindfulness Initiative. (2016). *Building the case for Mindfulness in the Workplace*, Retrieved from: <https://www.themindfulnessinitiative.org/Handlers/Download.ashx?IDMF=46ef10fd-4d64-41f9-91a6-163d52cd304c>
- Mrazek, M. D., Franklin, M. S., Phillips, D. T, Baird, B., & Schooler, J. W. (2013). Mindfulness Training improves Working Memory Capacity and GRE Performance While Reducing Mind Wandering. *Psychological Science*, 24(5), 776-781. doi:10.1177/0956797612459659
- Norris, C. J., Creem, D., Hendler, R., & Kober, H. (2018). Brief Mindfulness Meditation Improves Attention in Novices: Evidence From ERPs and Moderation by Neuroticism. *Frontiers in Human Neuroscience*, 12, 315. doi:10.3389/fnhum.2018.00315
- Raab, K., Sogge, K., Parker, N., & Flament, M. F. (2015). Mindfulness-based stress reduction and self-compassion among mental healthcare professionals: A pilot study. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(6), 503-512. doi: 10.1080/13674676.2015.1081588
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2012). Leading Mindfully: Two Studies on the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee Well-Being and Performance. *Mindfulness*, 5(1), 36-45. doi: 10.1007/s12671-012-0144-z
- Shahmoon-Shanok, R., & Carlton Stevenson, H. (2015). Calmness fosters compassionate connections: Integrating mindfulness to support diverse parents, their young children, and the providers who serve them. *ZERO TO THREE Journal*, 35(3), 18-30.

RECURSOS

Esta sección contiene diferentes tipos de recursos. Hay algunos recursos que buscan apoyar la reflexión y la indagación, y también hay recursos para practicar la atención plena. Algunas son prácticas de conciencia interna, mientras que otros son ejercicios destinados a realizarse con un compañero o grupo. Además, se han incluido también prácticas que se pueden realizar con niños.

Las prácticas de conciencia interna se pueden llevar a cabo de varias formas.

- Lea toda la práctica y luego intente realizarla
- Pruebe la práctica mientras lee las instrucciones
- Haga que otra persona le lea las instrucciones y pasos
- Lea el guion a un grupo
- Grábese leyendo el guion, luego reproduzca y practique solo o con compañeros

Las prácticas y ejercicios tienen indicados una duración aproximada que se puede adaptar a sus propias necesidades e intereses. Antes de comenzar, es útil que los participantes sepan aproximadamente cuánto tiempo tomará cada práctica, en especial al guiar las prácticas de conciencia interna. Quedarse quieto y concentrarse en su interior puede no ser algo a lo que esté acostumbrado, así que recuerde ir despacio, ser cuidadoso y ofrecer opciones:

- La práctica debe ser siempre voluntaria, nunca forzada.
- Ofrezca opciones para las prácticas, por ejemplo, ojos abiertos o cerrados, o la opción de estar de pie en lugar de sentarse. Si ciertas prácticas producen ansiedad, ofrezca opciones alternativas para concentrarse (escuchar sonidos en lugar de seguir la respiración)
- Hágalos saber a todos que siempre está bien modificar la práctica (abrir los ojos, practicar por períodos de tiempo más cortos o tomar descansos durante un ejercicio) o detener la práctica si se sienten incómodos con ella en ese momento.

Después de hacer una práctica, consulte con los participantes y pregunte si alguien se siente cómodo compartiendo cómo se sintió durante la práctica. Esta es una oportunidad excelente para dar ejemplo de la aceptación abierta y sin prejuicios de la experiencia.

RECURSOS PARA APOYAR LA INDAGACIÓN Y LA REFLEXIÓN

Preguntas clave que los líderes deben tener en cuenta sobre la atención plena en el lugar de trabajo:

- ¿Qué despertó mi interés en la atención plena?
- ¿Cómo se puede extender nuestra motivación para incluir a otros y construir un equipo atento? ¿Cómo podemos incluir diferentes motivaciones para lograr un amplio apoyo?
- ¿Qué problemas estamos tratando de resolver con la atención plena? ¿Cuáles son las consecuencias de no incorporar la atención plena a nuestro programa?
- ¿Cuáles son las mejores prácticas para crear un programa de atención plena en un entorno de atención temprana/ educación infantil?
- ¿Qué ciencia/estudios debemos tener en cuenta? ¿Cuáles son las tendencias y los movimientos más relevantes?
- ¿Cuáles son las consideraciones situacionales específicas para introducir un programa de atención plena exitoso y sostenible en nuestra organización?
- ¿Qué obstáculos es probable que encontremos? ¿Cómo nos hemos enfrentado a los obstáculos en el pasado?
- ¿Cuál es el riesgo? ¿Cuál es nuestra tolerancia al riesgo?
- ¿Qué miedos tenemos? ¿Qué temores anticipamos que puedan surgir entre el equipo de liderazgo y la administración y cómo podemos planear abordar estos temores?
- ¿Qué sería tener un gran éxito? ¿Cómo lo describiría?
- ¿Qué valores fundamentales guiarán este esfuerzo?
- ¿Cómo podemos medir el éxito de un programa como este?

Ejemplo de encuesta breve para el personal

- ¿Qué significa para usted la atención plena?
- ¿Cómo cree que la atención plena y la autocompasión se relacionan con el trabajo que hacemos con los niños pequeños y sus familias?
- ¿Cómo utiliza la atención plena, la autocompasión u otras prácticas contemplativas en su trabajo?
- ¿Qué impacto tuvieron estas prácticas en usted y en su trabajo?
- ¿Qué le ha ayudado a integrar estas prácticas en su entorno laboral?
- ¿Qué ha tenido más éxito?
- ¿Cuáles son los mayores desafíos o complicaciones que ha experimentado?
- ¿Qué otras prácticas contemplativas culturales o tradicionales ha utilizado para centrarse en el momento presente, encontrar la calma o para apoyar su bienestar?
- ¿Cómo le gustaría integrar o incluir aún más la atención plena u otras prácticas contemplativas en su trabajo?

- ¿Qué información o experiencias le ayudarían a comenzar o ampliar el uso de estas prácticas en su trabajo?

El desarrollo de habilidades de competencia emocional

Dentro del contexto de la supervisión reflexiva, explore estas habilidades de competencia emocional. Considere y analice cómo las prácticas de atención plena y compasión mejoran tales habilidades.

Conciencia emocional: Soy consciente de mis estados emocionales, incluidas las emociones difíciles o desagradables. Entiendo que mi biografía (mis experiencias en el pasado, mi educación, creencias...) pueden afectar la forma en la que me relaciono con las experiencias en el presente y con ciertas emociones.

Comprensión de las emociones: Comprendo mis emociones, así como los sentimientos de los demás, basándome en ejemplos, expresiones y situaciones que son habituales en mi comunidad

Vocabulario emocional: Utilizo el vocabulario de las emociones de mi cultura y uso un lenguaje que vincula la emoción con los roles sociales en mi comunidad.

Empatía y simpatía: Las experiencias emocionales de otras personas me brindan la oportunidad de sentir empatía y simpatía incluso si existen diferencias culturales.

Autorrepresentación: Reconozco que mi experiencia interna puede no corresponder con mi expresión externa. Puedo comportarme de forma incongruente respecto a cómo me siento internamente porque soy capaz de entender las necesidades de los demás.

Autorregulación: Puedo manejar mis emociones usando estrategias que disminuyan el estrés en situaciones en las que me siento incómodo o tengo dificultades para estar presente.

Conciencia relacional: Reconozco que existen relaciones entre iguales y relaciones en las que existe un desequilibrio de poder. Cuando me encuentro en una posición de poder puedo controlar cómo expreso mis emociones y escuchar con atención plena con el fin de no dañar a los demás.

Autoeficacia: En general, me siento capaz de aceptar mi experiencia emocional y mantener el equilibrio emocional en función de mis creencias personales con respecto a mi salud y bienestar.

Basado en: Saarni, C. (2000). Emotional competence: A developmental perspective. En R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 68-91). San Francisco, CA, EE.UU.: Jossey-Bass.

La rueda de las emociones de Robert Plutchik

Utilice esta rueda como herramienta para explorar las emociones e incrementar las habilidades de competencia emocional. La rueda puede ayudar a visualizar y comprender qué combinación de emociones están contribuyendo a su estado emocional en diferentes situaciones, así como a aumentar su vocabulario emocional.

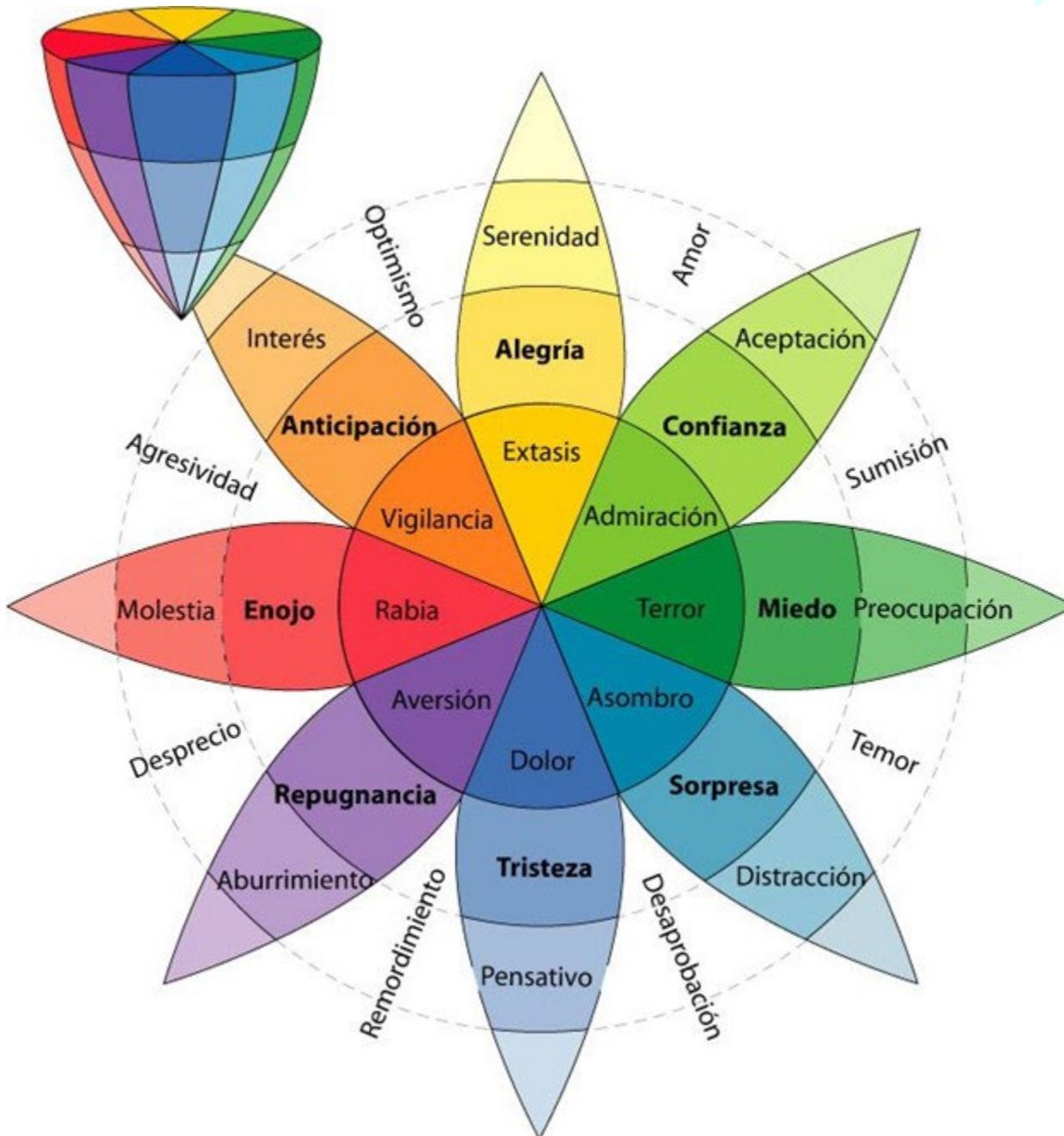


Imagen extraída de: <https://esp.6seconds.org/2017/07/12/la-rueda-de-emociones-de-plutchik/>

CUESTIONARIO SOBRE EL TEMPERAMENTO

CÓMO USAR EL CUESTIONARIO DE TEMPERAMENTO:

Utilice el cuestionario de temperamento como una herramienta para la autorreflexión a medida que se desarrolla en usted la curiosidad y la autocompasión. Las prácticas de atención plena descritas en el kit de herramientas se pueden utilizar para ampliar su capacidad de autoconciencia, incluida la comprensión de su temperamento.

También puede utilizar el cuestionario de temperamento para comprender a los demás y construir un puente de compasión y respeto a través de las diferencias de temperamento.

- Asociación o equipo reflexivo: considere compartir el cuestionario con su grupo o equipo reflexivo para profundizar su conexión con sus colegas. Hablen juntos sobre cómo cada uno de ustedes experimenta el mundo pueden resaltar formas en las que pueden apoyarse mejor en su rol profesional.
- Supervisión reflexiva: usar el cuestionario de supervisión reflexiva con el apoyo de su supervisor, puede ser otra forma de profundizar en sus capacidades de reflexión y comprender tanto sus fortalezas como sus áreas de crecimiento.

Utilice este cuestionario de temperamento para desarrollar la comprensión en su organización sobre el temperamento de los niños, la forma en que se acercan y reaccionan al mundo. Cada niño al que sirve su organización tiene un temperamento único. La forma en que se expresa el temperamento de un niño está influenciada por múltiples factores, incluida la genética y los recursos ambientales, así como los valores culturales de la familia y los estilos de crianza. Comprender el temperamento de un niño y la influencia de estos otros importantes factores puede ayudar a los educadores y a las familias a comprender mejor cómo reaccionan los niños pequeños y cómo se relacionan con el mundo. Esta comprensión también ayuda a los adultos a identificar las fortalezas de los niños y los recursos que cada niño puede necesitar para crecer y aprender.

Otro aspecto del temperamento a explorar es cómo el temperamento de un niño en concreto está condicionado por el temperamento de su cuidador, la "bondad de ajuste" también puede afectar la co-regulación y cómo se forma el apego. Pudiendo esta influencia afectar tanto a la co-regularización como al modelo de apego del niño.

(La "bondad de ajuste" es un término que se refiere a la coincidencia o desajuste entre el temperamento y otras características personales y las características específicas del entorno.)

CUESTIONARIO DE TEMPERAMENTO

El temperamento da forma a la manera en que experimentamos el mundo e interactuamos con los demás. Es el conjunto de características lo que nos hace únicos a cada uno de nosotros. Evalúe cada una de las siguientes preguntas marcando con un círculo el número que mejor lo describa. ¡Recuerde que aquí no hay respuestas correctas o incorrectas! Todos los aspectos de su temperamento son valiosos en diferentes circunstancias, así que sea compasivo mientras reflexiona sobre sí mismo.

1. Sensibilidad: ¿Cómo de sensible es usted al ruido, el olfato, los sonidos, el gusto y el tacto? ¿Cuánta incomodidad experimenta con los ruidos fuertes y cómo tolera esta incomodidad?

MUY SENSIBLE 1 2 3 4 5 MUY TOLERANTE

2. Nivel de actividad: ¿Disfruta mucho con la actividad física o prefiere actividades sedentarias?

MUY SEDENTARIO 1 2 3 4 5 MUY ACTIVO

3. Intensidad: ¿Cuán expresivo es con sus respuestas? ¿Es capaz de manifestar sus emociones y sentimientos? Por ejemplo, ¿muestra una gran reacción cuando está molesto o los demás tienen dificultades para adivinar cómo se siente?

MUY SUAVE 1 2 3 4 5 MUY REACTIVO

4. Regularidad: ¿disfruta de la rutina o le gusta ser espontáneo?

MUY RUTINARIO 1 2 3 4 5 MUY ESPONTÁNEO

5. Adaptabilidad: ¿cómo maneja ante el cambio? ¿Cómo se relaciona con los imprevistos? ¿Se aventura directamente en una nueva situación o se toma el tiempo para evaluarla antes de intervenir?

LENTO PARA ADAPTARME 1 2 3 4 5 ALTAMENTE ADAPTABLE

6. Persistencia: ¿cuánto tiempo sigue con una tarea? ¿Es probable que pase de una actividad a otra dejándola por acabar, inacabada o se centra en una tarea hasta que esté terminada?

MUY CAMBIANTE 1 2 3 4 5 MUY PERSISTENTE

7. Distracción: ¿cuánto tiempo dura su capacidad de atención y con qué facilidad se distrae?

MUY DISTRAÍDO 1 2 3 4 5 MUY ENFOCADO

DE LA CURIOSIDAD CULTURAL A LA HUMILDAD CULTURAL

La curiosidad cultural es una práctica de indagación y reflexión. Es un concepto muy poderoso porque derriba las barreras de la comunicación multicultural y supone adoptar un papel activo para aprender sobre las otras personas que percibimos como culturalmente diferentes a nosotros. La apertura continua a otras perspectivas allana el camino para comprender a aquellos con los que nos cruzamos. La curiosidad cultural puede ayudarnos a profundizar en la humildad cultural, un proceso que sirve para tomar conciencia de nuestros prejuicios, percepciones y con el que podemos apreciar con respeto las experiencias de los demás. La humildad cultural nos ayuda a reconocer los desequilibrios de poder y a desafiarlos.

- Reconocer que las personas, las prácticas y los programas están integrados en la cultura.
- Comprender que las prácticas organizacionales de atención plena pueden abarcar y respetar a las familias, los valores culturales, las actitudes y las creencias.
- Utilice la atención plena para experimentar los sentimientos de forma menos crítica, fomentando un entorno más inclusivo.
- La curiosidad cultural se construye a través de las relaciones. Comience preguntando: “¿Qué voz puede que falte en la conversación?” y “¿Qué podemos hacer para crear y mantener comunidades de práctica inclusivas?”
- Adoptar las tradiciones culturales y la historia como medios auténticos para promover la retención de la lengua y la cultura del hogar como parte de un entorno enriquecedor.
- Apreciar y honrar que las naciones tribales, los grupos raciales y étnicos subrepresentados, las familias y aquellos que sirven a los niños tienen importantes conocimientos y sabiduría para compartir.
- Reflexione sobre sus creencias personales y el reconocimiento de las diferencias culturales.
- Apreciar y honrar la diversidad y actuar para reducir los prejuicios personales y el racismo.
- Promover la equidad y apoyar a los grupos raciales y étnicos subrepresentados mediante la comprensión de las necesidades y experiencias de diversas comunidades y la creación conjunta de acciones éticas.

¿CÓMO ESTOY? (3-4 MINUTOS)

A few notes about this practice:

Algunos apuntes sobre esta práctica:

En ZERO TO THREE, a menudo compartimos una cita de Jeree Pawl, "Cómo eres es tan importante como lo que haces". Esta cita transmite el entendimiento de que la calidad de nuestra presencia con los demás es importante. La cita también reconoce que cómo estamos internamente impacta en nuestra capacidad de ser abiertos y estar presente con los demás. Para trabajar eficazmente en equipo, es útil tener una idea clara de cómo estamos en este momento. Esta práctica nos ayuda a sintonizarnos con nosotros mismos.

- Sentado o de pie, adopte una postura relajada y erguida. Permita que su postura exprese una sensación de estar presente, relajado y despierto. Suavice la mirada o cierre los ojos si le resulta más cómodo.
- Haga unas cuantas respiraciones profundas y exhale lentamente.
- Centre ahora la atención en las sensaciones corporales, ¿qué siente? ¿Hay áreas de tensión o malestar? ¿Hay alguna zona del cuerpo en la que sienta tensión o malestar? ¿Qué partes de su cuerpo se sienten relajadas y cómodas? ¿Puede notar zonas del cuerpo con mucha energía o sentir otras que están entumecidas, dormidas? Durante los siguientes momentos, observe cómo estas sensaciones pueden cambiar a medida que les presta atención.
- Ahora, dirigiendo su atención a la mente, observe qué tan activa o tranquila está su mente en este momento. ¿Puedes notar los pensamientos a medida que pasan? ¿Su mente se aferra a algún pensamiento en particular o está tranquila y silenciosa? Los pensamientos siempre surgirán, eso es natural. Vea si puede observar estos pensamientos ir y venir sin apegarse o quedar atrapado en ellos.
- Ahora, al prestar atención a sus emociones, observe el sentimiento predominante que tiene en este momento. ¿Puedes etiquetar esa emoción? ¿Qué otras emociones están presentes? ¿Son estos sentimientos positivos, negativos o neutrales? Trate de notar sus emociones sin juzgarlas ni analizarlas. ¿Puedes estar presente en lo que estás sintiendo ahora mismo?
- Observe por un momento cómo todos estos factores que componen sus estados físicos, mentales y emocionales están trabajando juntos en este momento, influyéndose entre sí y creando cómo es usted en este momento. Lo mejor que pueda, observe si puede expresar un sentimiento de aceptación y amabilidad a cómo lo está haciendo en este momento sin juzgarse a sí mismo.

ESPACIO PARA RESPIRAR (3 MINUTOS)

A few notes about this practice:

Algunos apuntes sobre esta práctica:

Esta práctica proviene de Zindel Segel, PhD, cofundador de la Terapia Cognitiva basada en la atención plena. Es una práctica interna y de base que nos ayuda a cambiar de un enfoque estrecho y en un solo punto a un enfoque más amplio que integra más información. Es una práctica breve que se puede utilizar en cualquier momento, especialmente cuando necesitamos un minuto para conectar con nosotros mismos. [Usar imagen del reloj de arena]



- Preparación: sentado o de pie, adopte una postura que sea relajada y erguida. Permita que su postura exprese una sensación de estar presente, relajado y despierto. Puede cerrar los ojos si le resulta más cómodo.
- Tomando conciencia (1 minuto): lleve su conciencia a su experiencia interior y pregúntese: ¿cuál es mi experiencia en este momento? ¿Qué pensamientos pasan por mi mente? ¿Qué emociones estoy experimentando? Observe y compruebe si estas emociones se están expresando de alguna forma en su cuerpo.
- Interiorización (1 minuto): Dirija su atención a las sensaciones que la respiración está provocando en su abdomen. Observe cómo éste se mueve en cada inhalación y en cada exhalación. Centre su conciencia en el abdomen y permita que la respiración lo ancle en el momento presente. Cada vez que note que su mente divaga, con amabilidad vuelva a traer su atención al movimiento de su abdomen.
- Expansión (1 minuto) Amplíe el campo de su conciencia más allá de las sensaciones de la respiración en el abdomen e incluya las sensaciones en todo el cuerpo. Intente mantener esta conciencia los próximos instantes. Poco a poco vaya expandiendo su atención a todo lo que le rodea.

RESPIRACIÓN PROLONGADA (4-5 MINUTOS)

Algunos apuntes sobre esta práctica:

Cuando realizamos respiraciones largas, lentas y relajantes que expanden nuestro diafragma, cambiamos el foco de nuestro sistema nervioso de simpático (lucha / huida / parálisis) a parasimpático (descanso / digestión). La exhalación más larga también ayuda a disminuir nuestro ritmo cardíaco. Cuando usamos nuestra respiración para cultivar estas sensaciones de calma en nuestro cuerpo, las funciones ejecutivas de nuestro cerebro funcionan mejor. Podemos atender mejor lo que está sucediendo, aprender cosas nuevas y resolver problemas.

- Comience sentándose cómodo y erguido con los hombros sobre las caderas. Cierre sus ojos si se siente cómodo o baje lentamente la mirada. Siéntese erguido para hacer espacio en su cuerpo para respirar profundamente.
- Respire profundamente hasta el vientre y luego exhale lentamente. Centrando su atención en la respiración en su vientre, observe las sensaciones de la respiración, las ondas de expansión y contracción.
- Permanezca con esta respiración profunda del vientre durante algunas respiraciones (pausa).
- Ahora comience a contar sus respiraciones. Tenga en cuenta el tiempo que necesita para inhalar. Tenga en cuenta el tiempo que necesita para exhalar.
- Permanezca con este patrón natural de su respiración, continúe notando las sensaciones de respirar en su cuerpo (pausa).
- En su próxima respiración, comience a dirigir su respiración, usando el mismo conteo para su inhalación, pero extendiendo su exhalación 2 conteos más que su conteo original. Por ejemplo, si su conteo en la inhalación fue 4 en la exhalación será 6.
- Nuestro objetivo es trabajar para extender nuestra exhalación al menos dos tiempos más que nuestra inhalación. Por ejemplo, si su recuento de inhalaciones fue 5, su recuento de exhalaciones debería ser 7. Durante las próximas respiraciones, trabaje en ese objetivo o ya con esta exhalación prolongada.
- Si esto le parece aún un reto, puede trabajar con un recuento uniforme de inhalaciones y exhalaciones.
- Si le resulta fácil, puede trabajar para extender sus exhalaciones para que dupliquen sus inhalaciones. Por ejemplo, si su recuento de inhalaciones es 5, su recuento de exhalaciones será 10.
- Permanezca con su exhalación prolongada durante algunas respiraciones más (pausa).
- Ahora, abandone la respiración controlada y vuelva a una respiración libre y natural.
- Observe cómo se siente después de esta práctica. ¿Ha habido algún cambio en sus sensaciones corporales, sus sentimientos o pensamientos?

[\[Enlace o use el gif de respiración\]](#)

RESPIRACIÓN CALMADA, MENTE CLARA (5-10 MINUTOS)

Algunos apuntes sobre esta práctica:

A medida que nos calmamos, cultivamos la presencia y afinamos nuestras percepciones. Vemos que la mente siempre está cambiando. Al aprender a calmar la respiración y crear esa quietud, podemos comenzar a ver nuestras mentes con mayor claridad. Esta práctica de presencia tranquila nos prepara para el difícil trabajo de ver cómo distorsionamos la verdad. A medida que tenemos más experiencia viendo nuestras percepciones con claridad, emerge en nosotros la capacidad para tomar decisiones en lugar de simplemente reaccionar. Podemos ser más hábiles en nuestras elecciones y aplicar un mayor discernimiento cuándo las percepciones inconscientes intentan controlar nuestras acciones y así tener más probabilidades de dirigir nuestra voluntad con inteligencia.

- Busque un asiento cómodo con la columna erguida y recta. Cierre los ojos o déjelos abiertos mirando hacia abajo. Estire la parte posterior de su cuello para que pueda sentir la longitud de su columna desde el coxis hasta la parte superior de la cabeza, recta y alta.
- Tenga en cuenta que se encuentra en un lugar seguro. Tómese un momento para apreciar esta oportunidad de autocuidado. Reconozca que tiene todo lo que necesita en este momento.
- Haga pequeños ajustes en su postura para sentirse completamente relajado y apoyado y luego entre en una suave quietud. Durante los próximos minutos, comprométase a concentrarse en el presente mientras explora su paisaje interno. Deje a un lado los pensamientos del pasado o del futuro.
- Permita que su enfoque se dirija a la sensación de su respiración entrando y saliendo de su nariz. Sienta el paso del aire por el interior de sus fosas nasales.
- Ahora lleve su enfoque hacia abajo en el cuerpo mientras coloca una mano sobre su vientre. Mantenga su atención en este punto de conexión entre la mano y el vientre. Sienta el calor de su mano y observe cómo la mano se eleva cuando su respiración se mueve hacia su abdomen y se acerca a la columna vertebral a medida que la respiración fluye y su vientre se contrae hacia adentro.
- Dé la bienvenida a cada inhalación y al momento en que se convierte en exhalación. Deléitese con el cambio sutil cuando su inhalación se convierte en su exhalación. Esta es su respiración en reposo. Acómódese en este espacio de tranquilidad. Esta es su respiración normal en reposo, "la respiración que respira sola". Si su mente comienza a divagar, regrese al punto de contacto donde su mano descansa sobre su vientre.
- Cuente en silencio el ritmo de su inhalación. Una vez que tenga este número, haga que su exhalación tenga la misma duración que su inhalación. Acómódese en este nuevo ritmo simétrico. Permita que su atención permanezca en su respiración mientras explora la experiencia de este nuevo ritmo. Vea si puede igualar las pausas para que su respiración sea suave y uniforme. Permita que esto sea cómodo y sin esfuerzo.
- Si se siente estresado o tenso en algún momento, vuelva a la respiración en reposo y a la sensación de su mano en su vientre.
- Observe la calidad de su mente. Para continuar desarrollando su capacidad de calma, agregue una cuenta de uno a cada parte de la respiración para que continúe manteniendo la simetría, pero expandiendo la capacidad. Su respiración debe permanecer suave e incluso con un flujo rítmico que refleje una cualidad de calma y tranquilidad.
- A medida que continúa con esta práctica, piense en la imagen de un lago cristalino y tranquilo. Concéntrese en la paz de este lago. Vea la luna llena sobre el lago y observe el reflejo de la luna claramente reflejado en las tranquilas aguas sosegadas. Mantenga esta imagen en su mente mientras continúa con la práctica de respiración rítmica. Permanezca en silencio por unos momentos para permitir que esta práctica tenga todo su efecto. (Pausa.)
- Deje de lado cualquier esfuerzo por alterar su respiración. Regrese a su respiración en reposo.
- Junte las manos y frótelas de un lado a otro rápidamente para crear calor y luego cúbrase los ojos con las palmas de las manos. Permita que sus ojos se abran y se ajusten. Sienta la sensación de sus manos en su rostro.
- Cuando esté listo para la transición, retire las manos lentamente y parpadee un par de veces. Dese tiempo para notar los efectos de esta práctica. Observe cómo está ahora su mente, así como de la sensación general de energía en su cuerpo. ¿Qué le resuena de esta práctica? ¿Con qué se queda?

INICIO DE LA REUNIÓN CONSCIENTE (3-5 MINUTOS)

El facilitador puede leer este guion o adaptarlo con sus propias palabras. Hable despacio y claro.

- Tomemos un momento para establecer una intención para la junta de hoy.
 - Busque un asiento cómodo y recto. Puede cerrar los ojos o bajar la mirada si le resulta más cómodo.
 - Tómese un momento para relajarse: Siéntese con la espalda erguida y la cabeza centrada entre los hombros.
 - Comience notando su respiración, siguiendo suavemente su inhalación y exhalación. (Pausa)
 - Quédese con su respiración, centrando la atención en aquella parte del cuerpo en la que sienta la respiración de forma más clara, más evidente. Puede sentir la sensación de aire entrando y saliendo de sus fosas nasales, o la subida y bajada de su pecho, o la expansión de su vientre. (Pausa)
 - Cuando su mente divague, lo que probablemente sucederá, simplemente vuelva poco a poco su atención a las sensaciones de la respiración (Pausa)
 - Ahora pregúntese "¿Por qué estoy aquí hoy?" "¿Qué intenciones tengo para la reunión de hoy?" (Pausa, repita las preguntas y pause nuevamente)
 - A medida que se conecta con su intención, observe cómo se siente su cuerpo. ¿Surgen algunas emociones?
 - Cuando note que se ha distraído en cualquier momento de la junta, puede usar su intención para recuperar su enfoque.
 - Termine suavemente la práctica y abra los ojos.
-

PRÁCTICAS PARA REALIZAR CON COMPAÑEROS O GRUPOS

MANO EN EL CORAZÓN (4-5 MINUTOS)

Esta es una práctica de meditación desarrollada conjuntamente por el Dr. Hackbert con los Doctores Fitzgerald y Shipman en el Centro de Resiliencia y Bienestar en CU Boulder (Colorado). Es parte de un programa más general llamado Let's Connect.

Sintonice: colocando una mano sobre su corazón para reconocer su estado emocional y aprovechar la calidad de su presencia. Este es un gesto de autocuidado y autocompasión. Cierre los ojos o baje la mirada. Note lo que está sintiendo ahora mismo. Pregúntese: "¿Qué estoy sintiendo?" y "¿Qué necesito?"

Haga una pausa para conectarse con los sentimientos y necesidades que surgen en este momento.

Estírese, con ambas manos extendidas con las palmas hacia afuera y hacia arriba. Este es un gesto de receptividad hacia las personas que lo rodean. Esta es una oportunidad para tomar conciencia de los sentimientos y necesidades de los demás. Mirando hacia las personas en su círculo, pregúntese: "¿Qué podrían estar sintiendo los demás? ¿Qué necesitan los demás? ¿Qué perspectivas aportan a esta experiencia? "

Haga una pausa y tome conciencia de los sentimientos, necesidades y perspectivas de los demás que surgen en este momento.

Conéctese: sus dos manos juntas entrelazándolas y llevándolas a su pecho justo debajo de nuestras costillas. Este es un gesto para una conexión exitosa. Aproveche esta oportunidad para sentirse seguro de que tiene los recursos que necesita para cuidarse a sí mismo. Con los ojos cerrados, confíe en que tiene recursos para ofrecer a las personas que lo rodean, ahora y en el futuro. Puede profundizar y fortalecer su conexión consigo mismo y con los demás.

Haga una pausa y observe las sensaciones, sentimientos y pensamientos que surgen gracias a esta práctica.

Tómese unos minutos para compartir un pensamiento, sentimiento u observación sobre esta práctica. Si está solo, puede escribir esto, y si está en un grupo, tómese este tiempo para que cada persona pueda compartir.

Cada conexión exitosa ahora construye nuestra resiliencia para el futuro.

CÓMO USAR UN OBJETO DE CONEXIÓN: DAR VOZ A TODOS LOS PRESENTES

Cualquier objeto que quepa en la mano y que sea fácil de pasar entre personas se puede utilizar como objeto de conexión. Puede seleccionar algo que tenga significado para su grupo u organización, o que represente la confianza, la apertura y la compasión que está buscando construir. Las ideas incluyen objetos de la naturaleza, un objeto en forma de corazón o una muñeca pequeña que recuerde a los niños y las familias a quienes se atiende.

- La persona con el objeto de conexión tiene la palabra.
- Esta pieza nos recuerda que debemos ser intencionales con lo que compartimos.
- Brinda la oportunidad de concentrarse en escuchar
- Algunos practican el quedarse en un segundo plano y compartir menos su voz
- Algunos practican dar un paso al frente para contribuir más con su voz.
- Cuando la pieza le llega, puedes decidir no hablar
- Si decide no hablar, se le dará una segunda oportunidad para compartir

Aunque puede llevar tiempo sentirse cómodo y abrirse con esta práctica de usar un objeto de conexión, es muy posible que se sorprenda por la profundidad y el potencial de la sabiduría colectiva que surge gracias a este proceso.

CONVERSACIONES REFLEXIVAS

¿Qué es una Conversación reflexiva?

Una Conversación reflexiva es una relación intencional en la que dos personas se comprometen a un esfuerzo cooperativo para:

- **observarnos y escucharnos unos a otros**
- **dialogar sobre experiencias y observaciones**
- **honrar estas reflexiones, interpretaciones y observaciones**
- **desarrollar compasión, perspicacia y sabiduría**
- **utilizar los conocimientos adquiridos para desarrollar y ampliar la esfera de influencia de cada persona**

¿Cuáles son los beneficios?

En lo práctico, las Conversaciones reflexivas nos ayudan a vernos a nosotros mismos con mayor claridad, identificar patrones habituales, abordar nuestros desafíos y crear planes de acción para el cambio. Las Conversaciones reflexivas reconocen que todos tenemos puntos ciegos, mecanismos de defensa, prejuicios personales y distorsiones cognitivas que afectan la forma en que nos vemos a nosotros mismos y a los demás, y que estos influyen en nuestras acciones.

En un nivel más profundo, las Conversaciones reflexivas pueden ayudar a satisfacer nuestras necesidades psicológicas y emocionales de ser vistos y valorados. También pueden ayudar a generar la verdad y satisfacer las necesidades de tener experiencias profundas, como sentir que hay un propósito y un significado derivado de nuestro trabajo.

¿Qué tiene de diferente este enfoque?

Las Conversaciones reflexivas no son jerárquicas. Requieren confianza y comunicación transparente y dan como resultado una co-creación de conocimiento que desafía los sistemas autoritarios de control externo.

Cómo empezar:

- Encuentre un compañero con quien trabajar y hable sobre la oportunidad de formalizar esta intención.
- Decidan cuánto tiempo quieren dedicar para su Colaboración reflexiva.
- Acuerden los parámetros, incluido el enfoque de sus reflexiones, cómo harán la transición entre los roles de observador y orador y dónde y cuándo se reunirán.
- Creen pautas escritas que hagan referencia a los resultados que buscan lograr y acéptelos.
- Empiecen con sus reuniones.
- Estén abiertos a las conversaciones sobre cómo modificar los parámetros según sea necesario. Muestren su compromiso con los términos que describieron inicialmente.

IGUAL QUE YO (5-7 MINUTOS)

Algunos apuntes sobre esta práctica:

Este ejercicio se puede hacer en parejas o en un círculo donde las personas puedan verse y sentirse conectadas como grupo. Dependiendo del tamaño del grupo y las limitaciones de espacio, se puede hacer en dos filas una frente a la otra, o con los participantes sentados en mesas o en asientos organizados con un salón de clases. Ajuste las señas y gestos según sea necesario para diferentes tamaños de grupo y disposición de los asientos.

Una parte importante del bienestar es la conectividad. Reconocer que todos somos humanos, que todos experimentamos emociones y experiencias similares a lo largo de nuestras vidas pueden ayudarnos a encontrar resiliencia y compasión cuando lo necesitemos. Este ejercicio tiene como objetivo ayudarnos a conectarnos con esa humanidad compartida.

Tómese un momento para mirar a su pareja/a todos en la sala.

Durante este ejercicio, siéntase libre de cerrar los ojos o mirar a su pareja / compañeros, lo que sea que le resulte más cómodo. Voy a decir una serie de frases y pueden repetírselas a sí mismos en silencio.

Primero, con la persona que está a su derecha en mente. Dígase a sí mismo:

- **Quiere ser feliz, como yo.**
- **Esta persona ha sufrido una enfermedad o daño, al igual que yo.**
- **Al igual que yo, se arrepiente.**
- **Esta persona tiene esperanzas y deseos para el futuro, al igual que yo.**

Ahora, piense en la persona a su izquierda. Dígase a sí mismo:f:

- **Tiene responsabilidades y, a veces, siente presión y estrés como yo.**
- **Esta persona tiene creencias, perspectivas y opiniones como yo.**
- **Quiere que sus seres queridos estén seguros y sanos, como yo.**
- **Al igual que yo, tiene vulnerabilidades y han cometido errores.**
- **A veces, tiene miedo de decepcionar a la gente, como yo.**
- **Y, al igual que yo, siente gratitud y alegría.**

Ahora, recuerde a la persona que está frente a usted. Dígase a sí mismo:

- **Ha experimentado dolor y pérdida, al igual que yo.**
- **Quiere sentirse seguro y cuidado, como yo.**
- **Esta persona quiere encontrar tranquilidad y bienestar en su vida, al igual que yo.**
- **Al igual que yo, está envejeciendo y algún día morirá.**

Ahora, con todas las personas de la sala en mente. Dígase a sí mismo:

- **A veces se sienten solos, como yo.**
- **Quieren sentirse respetados, apreciados y competentes, como yo.**
- **Al igual que yo, quieren hacer todo lo posible.**
- **Al igual que yo, estas personas quieren sentirse amadas.**

Ahora, abra los ojos si están cerrados y vuelva a mirar a las personas en la habitación.

COMPARTIENDO SENTIMIENTOS (20 MINUTOS)

Adaptado de Linda Graham, MFT: Reading and Conveying Emotions Fluently

Las emociones son universales, lo que significa que todos los seres humanos las experimentan. Pero la forma en que se experimentan las emociones y la expresión de las mismas está influenciada por muchos factores, incluida la cultura. Las diferencias culturales y de otro tipo en la expresión de las emociones pueden crear barreras para la sintonía con los demás o incluso dar lugar a malentendidos. Esta práctica nos ayuda a comprender mejor cómo expresar nuestras propias emociones y a desarrollar nuestra capacidad para reconocer los estados emocionales de los demás.

La mayor parte de la comunicación emocional ocurre a través de medios no verbales como expresiones faciales y lenguaje corporal. Por eso, este ejercicio se realiza sin palabras para fortalecer su capacidad de percibir e interpretar expresiones no verbales como señales comunicativas sin la ayuda de los centros de procesamiento del lenguaje del cerebro. Practicar con las emociones principales desarrolla su capacidad de empatizar, que luego puede refinar para leer emociones más matizadas como la decepción, los celos, la culpa y la curiosidad.

1. Busque un compañero para participar en este ejercicio con usted.
2. Decidan qué persona asumirá el papel de "expresador de emociones". La otra persona será el 'intérprete de emociones'.
3. Si es el "expresador de emociones", muestre la primera emoción que seleccionó:
 - Sin decírselo a su compañero, seleccione tres de las siguientes emociones básicas: ira, miedo, tristeza, alegría, disgusto.
 - Decida el orden en el que evocarás las tres emociones seleccionadas.
 - Conecte su propia experiencia con la primera emoción que haya elegido: recordar una experiencia previa sobre esa emoción es una manera rápida y fácil de experimentar la emoción nuevamente a nivel interno.
 - Deje que su cuerpo muestre sin palabras la emoción elegida durante diez segundos. Puede utilizar gestos, expresiones faciales y sonidos, pero no palabras. Es posible que al principio exagere sus expresiones, está bien.
 - Observe lo que sucede dentro de usted, la sintonía consigo mismo, cuando le comunica sus sentimientos a otra persona.
 - Observe durante esta interacción si lo que siente con esa emoción aumenta, disminuye o cambia a otra cosa.

Si es el 'intérprete de emociones'

- Observe a su pareja
- Observe qué emoción se puede interpretar a partir de la expresión de su pareja, pero aún no la revele.
- Observe a qué señales presta atención para distinguir una emoción de otra.
- Observe lo que sucede dentro de usted, la sintonía consigo mismo, mientras presta atención a los sentimientos de otra persona.
- Observe durante esta interacción si sus propias emociones cambian.

4. A continuación, si es el 'expresador de emociones', muestre la segunda emoción seleccionada:

- Sin haber hablado todavía, dirija su atención hacia su interior.
- Libere la emoción que has estado expresando con algunas respiraciones suaves y profundas.
- Haga una pausa para recuperar el equilibrio.
- Ahora, evoque la siguiente emoción en su lista
- Muestre esa segunda emoción a su pareja durante diez segundos.
- Observe lo que sucede dentro de usted, la sintonía consigo mismo, cuando le comunica sus sentimientos a otra persona.
- Observe durante esta interacción si lo que siente con esa emoción aumenta, disminuye o cambia a otra cosa.

Si es el 'intérprete de emociones'

- Nuevamente, observe a su pareja y observe su experiencia interna.
- Observe qué emoción se puede interpretar a partir de la expresión de su pareja, pero aún no la revele.

5. Repita este proceso con la tercera emoción seleccionada.

6. Antes de que el primer 'intérprete de emociones' intente adivinar las emociones expresadas, cambie los roles y repita los pasos del 3 al 5.

7. Una vez que cada miembro de la pareja haya mostrado las tres emociones, intenten adivinar las emociones que el otro estaba tratando de transmitir y revelen cómo cada uno identificó cada emoción.

8. Si todas las suposiciones fueron correctas, ¡felicidades a los dos! Está desarrollando sus habilidades de competencia emocional. Si hubo discrepancias, aproveche la oportunidad para discutir lo que percibieron en la expresión de emoción del otro que los llevó a una interpretación diferente. Hacerlo crea una base para desarrollar más habilidades para comunicar lo que necesita, desarrollar las destrezas que necesita para satisfacer esas necesidades y para responder con empatía a las necesidades de los demás.

MEDITACIÓN EN MOVIMIENTO: SENTIDO DE RESILIENCIA (10 MINUTOS)

Algunos apuntes sobre esta práctica:

El término "sensación sentida" surgió del trabajo del psicólogo e investigador, Eugene Gendlin, PhD. En su trabajo como médico especialista, notó que los clientes que podían prestar atención a su experiencia interna y luego articular esta conciencia tenían más éxito en la terapia. Luego desarrolló El Proceso de Enfoque para enseñar a las personas cómo prestar atención a su "sensación sentida" y usar así esta habilidad para profundizar en su experiencia de significado personal y crear relaciones más satisfactorias. Gendlin argumentó que nuestra capacidad para acceder a la intuición es un derecho innato del ser humano, aunque esta competencia puede desarrollarse a través de la práctica y nutrirse gracias a otros. La construcción de la resiliencia individual comienza accediendo a lo que estamos experimentando, sabiendo lo que necesitamos y comunicando nuestras necesidades de manera efectiva para acceder a los recursos adecuados. Concentrarse es una práctica de comprobación. El autoconocimiento que se obtiene a través del enfoque ayuda a desarrollar una brújula interior.

ESTA PRÁCTICA DE MEDITACIÓN EN MOVIMIENTO IMPLICARÁ DOS GESTOS DE MOVIMIENTO SEGUIDOS DE PREGUNTAS PARA LA AUTORREFLEXIÓN:

El primer gesto de movimiento es simplemente caminar dentro y fuera del círculo: acérquese muy lentamente al centro del círculo. Cuando se acerque a los demás, haga una pausa sin tocarlos. Quédese quieto por un momento con los ojos cerrados o baje la mirada. Conecte con la sensación sentida de la experiencia.

El segundo gesto de movimiento es abrir el círculo a un movimiento más espontáneo: comience a caminar muy lentamente por la habitación y tome conciencia de cómo cambia su sensación sentida a medida que se acerca, acérquese y luego aléjese de cada persona en el círculo. Observe la sensación sentida que surge a través del contacto visual y la proximidad.

- Empiece por ponerse de pie. Si está con un grupo, párese en círculo.
- Mientras se queda quieto y escucha mi voz, enfoque su atención internamente. Note las sensaciones que están presentes para usted en este momento. Comencemos con un enfoque en su abdomen. Salude a lo que está sintiendo ahora. ¿Cómo es ahora mismo este momento para usted? En silencio, ofrézcase palabras, imágenes, gestos o sonidos para capturar la sensación sentida en su abdomen. Cambiando su atención internamente de esta manera, puede ser consciente de que la "sensación sentida" en su abdomen en este momento es borrosa, poco clara o incluso mezclada con otros sentimientos y pensamientos que está teniendo. Coloque una mano sobre su abdomen para ver qué sentimientos surgen al conectarse con el tacto. Este proceso de sintonización con su cuerpo puede resultarle desconocido. No hay una sensación sentida correcta o incorrecta.
- Intente mecerse un poco de lado a lado o incorpore algún otro movimiento rítmico reconfortante. El movimiento suave y repetitivo puede ayudarlo a dirigir su atención hacia lo que está presente para usted en este momento. Mantenga su enfoque en el abdomen, sintiendo que se acerca hacia la sensación sentida y siendo paciente con el proceso.
- Comience con el primer gesto de movimiento. Camine lentamente hacia el centro del círculo y luego haga una pausa antes de tocar a alguien. Por favor muévase lentamente hacia el centro del círculo. Muévase lentamente como si se moviera a través del agua y preste atención a su paisaje interior (abdomen, torso, corazón, garganta). Observe los cambios que ocurren a medida que se acerca a otra persona. ¿Cuál es su sensación sentida? ¿cambia sola o cambia a medida que se acerca?
- Continúe con el segundo gesto de movimiento. Abra el círculo para un movimiento más libre mientras camina lentamente por el espacio de la habitación. Tome conciencia de cómo cambia su sensación sentida a medida que

se aproxima, acérquese y luego aléjese de cada persona en el espacio. Observe la sensación sentida que surge a través del contacto visual y la proximidad.

- Haga una pausa y regrese a la práctica simple de enfocar su conciencia en su abdomen.

PREGUNTAS FINALES PARA LA AUTORREFLEXIÓN A MEDIDA QUE AVANZA POR EL ESPACIO COMÚN:

- ¿ESTÁ BIEN PERMANECER CON LA SENSACIÓN SENTIDA A MEDIDA QUE SURGE?
- ¿PUEDO DIRIGIR MI ATENCIÓN HACIA LA VARIEDAD DE SENSACIONES QUE ESTOY NOTANDO?
- ¿PUEDO CULTIVAR LA CURIOSIDAD Y LA COMPASIÓN HACIA MI EXPERIENCIA INTERIOR?
- ¿SOY CONSCIENTE DE LA RESISTENCIA, CONTRACCIÓN O TENSIÓN EN MI CUERPO?

RESPIRACIÓN CON GLOBO (2 MINUTOS)

Algunos apuntes sobre esta práctica:

Al sincronizar los movimientos corporales con nuestra respiración, incluso los gestos más pequeños, nos ayuda a frenarnos, concentrarnos y volver al momento presente. En esta práctica utilizamos la respiración profunda y el movimiento juntos para tranquilizar nuestra mente. Cuando estamos en presencia de niños, puede ser útil (¡y divertido!) servir como ejemplo e involucrarlos en la práctica.

Sentado o de pie, coloque ambas manos sobre su cabeza.

Mientras inhala, lenta y profundamente, levante las manos por encima de la cabeza, haciendo coincidir el movimiento con su respiración, como si estuviera inflando un globo. Cuando llegue al final de su inhalación, sus brazos deben parecerse a un globo grande y redondo en la parte superior de su cabeza.

Mientras exhala, lleve sus manos lentamente hacia su cabeza, nuevamente, haciendo coincidir el movimiento con su respiración. Continúe con este movimiento de respiración y brazos de 2 a 4 veces más.

Luego, para una última respiración, mientras exhala, expulse el aire con fuerza a través de los labios apretados, haciendo un sonido tonto como un caballo.

RESPIRACIÓN DE ESTRELLA DE MAR (3 MINUTOS)

Algunos apuntes sobre esta práctica:

Al sincronizar los movimientos corporales con nuestra respiración, incluso los más pequeños, nos ayuda a frenarnos, concentrarnos y volver al momento presente. En esta práctica usamos las sensaciones de la respiración y el tacto para tranquilizar nuestra mente. Cuando estamos en presencia de niños, puede ser útil (¡y divertido!) servir como ejemplo e involucrarlos en la práctica.

Elija una mano para que sea su estrella de mar y extiéndala con la palma hacia afuera con los dedos extendidos, como una estrella de mar.

Use el dedo índice de su otra mano para trazar la estrella de mar en sincronía con su respiración. Empiece por el pulgar y, a medida que inhala profundamente, trace el pulgar de abajo a arriba. Haga esto con cuidado, para que su movimiento coincida con su inhalación.

Ahora, exhalando, trace el interior de su pulgar de la misma manera. Nuevamente, muévase lentamente prestando atención a mantener la respiración y el movimiento juntos.

Continúe respirando y trazando hacia arriba y hacia abajo con cada dedo, prestando especial atención a que su movimiento coincida con la respiración. A medida que respira y traza, observe las sensaciones de movimiento en su cuerpo: su pecho y abdomen se mueven hacia adentro y hacia afuera y su dedo se mueve hacia arriba y hacia abajo. Cuando llegue a la base de su muñeca debajo de su dedo meñique, descanse un momento. Compruebe cómo se siente. Observe cómo se siente sin analizar ni juzgar.

Luego continúe la práctica cambiando de mano.

BOTELLA DE PURPURINA CALMANTE (1 A 5 MINUTOS)

Cuando agitamos una botella de purpurina, el agua se vuelve turbia y todo el contenido colorido y brillante flota rápido y sin orden. Esto puede parecerse a cómo se sienten nuestra mente y nuestras emociones cuando estamos preocupados, enojados o estresados.

Ver cómo el agua dentro de la botella se calma y aclara a medida que todos los pedacitos de purpurina caen lenta y suavemente al fondo, nos ayuda a encontrar la tranquilidad. Cuando nos sentamos en silencio y simplemente observamos como la purpurina se vuelve a depositar en el fondo y el agua se calma, nos damos tiempo y espacio para recuperar una sensación de control y tranquilidad. Mirar la purpurina cautiva nuestros sentidos y nos lleva al momento presente. Esto funciona con niños y adultos.

Ver cómo el agua se aclara, cuando todo el contenido descansa tranquilamente, también refleja nuestra capacidad de ver con mayor claridad cuando estamos en este estado de calma y regulación emocional.

Haga su propia botella de purpurina calmante:

- Busque una botella o frasco: el plástico rígido o el vidrio funcionan mejor, ya que el plástico más liviano y delgado puede deformarse al usar agua tibia.
- Llene el frasco o botella de 1/8 a 1/4 de su capacidad con pegamento (pegamento escolar transparente de Elmer o similar, o puede usar pegamento brillante premezclado). Cuanto más pegamento use, más lentamente se asentarán los objetos después de agitarlos.
- Agregue 1 o 2 cucharadas de purpurina y otros objetos pequeños si lo desea; un embudo pequeño es muy útil para este paso.
- Llene el resto de la botella con agua muy tibia.
- Agregue colorante para alimentos (opcional)
- Pegue la tapa de la botella para evitar accidentes. Deje reposar la botella para permitir que el pegamento con el que ha sellado la tapa se endurezca por completo para que no gotee. Puede usar pegamento caliente para un sellado más seguro.
- También puede mezclar los ingredientes en un tazón antes de transferir la mezcla a la botella.

PRÁCTICAS PARA HACER CON NIÑOS

EJERCICIO DE LOS CINCO SENTIDOS (2-3 MINUTOS)

Algunos apuntes sobre esta práctica:

Una forma eficaz de cambiar los patrones de pensamiento habituales es salir de nuestras cabezas y estar más en contacto con la experiencia del momento presente de nuestros cuerpos. Podemos hacer esto activando nuestros sentidos. Esta breve práctica se puede realizar en cualquier momento que deseemos volver a centrarnos en el presente o cuando estemos teniendo un momento estresante y necesitemos volver a centrarnos rápidamente.

- Piense en cinco cosas que puede ver. - Mire a su alrededor, observe y nombre cinco cosas que pueda ver.
- Piense en cuatro cosas que puede sentir. Conecte con su sentido del tacto, observe y describa la textura de cuatro cosas que puede tocar.
- Piense en tres cosas que puede oír. Escuche con atención, observe y nombre tres sonidos de cosas que escuche en su entorno.
- Piense en dos cosas que puede oler. Observe y nombre dos olores que reconozca.
- Piense en una cosa que puede saborear. Concéntrese y nombre una cosa que pueda saborear ahora mismo. Puede tomar un sorbo o un bocado de algo, o simplemente notar el sabor en su boca.

CONTEMPLACIÓN PLACENTERA (5-10 MINUTOS)

Algunos apuntes sobre esta práctica:

Este ejercicio lo ayuda a involucrar su sentido de la vista de una manera intencional para fomentar la calma, la co-regulación y la conciencia del momento presente. Si se encuentra en un entorno que trabaja con bebés y niños pequeños, prestar toda su atención a su interacción con un niño, ofrecer su total atención a los más pequeños, así como a sus respuestas internas, es una forma de compartir la atención plena. A medida que sintoniza con la interacción y sus respuestas internas, es importante dejarse llevar por una sensación de curiosidad sin limitaciones, no de análisis o juicio.

Empiece por respirar profundamente unas cuantas veces y observe cómo se siente su cuerpo. Puede usar exhalaciones largas y lentas o incluso un suspiro audible para ayudarlo a aliviar la tensión.

Ahora, oriéntese hacia el bebé con bondad y curiosidad. Puede pedirles permiso para iniciar esta interacción, notando si dan señales de que están interesados en participar.

Empiece por usar su sentido de la vista. Mire fijamente al bebé, ¿qué ve? Use sus ojos para mirar de cerca los rasgos de su rostro con una sonrisa suave. ¿Cuáles son todos los diferentes colores que ve en sus ojos? ¿Cuál es la forma exacta de su sonrisa? Míreles los dedos de las manos y los pies, y tómese el tiempo para observar pequeñas cosas que no ha notado antes. Hágalo despacio, característica por característica. Observe las características que le agradan y los cálidos sentimientos conectados que pueden surgir a través de esta interacción visual.

Una vez completado, inhale y exhale profundamente unas cuantas veces y observe cómo se siente ahora.