



## Guía para facilitadores: Diálogos sobre la comunicación abierta y ética

Esta guía puede utilizarse en su totalidad o en partes para facilitar diálogos con el personal en tu coalición o con tu membresía. Esta es la guía utilizada durante la mesa redonda de directores ejecutivos del Proyecto Nacional de Recursos Compartidos (RSP) en Atlanta, GA en marzo de 2018.

*“Facilitar algo es como el comunismo del aprendizaje: es una acción descentralizada, requiere la participación de todos y el tío de Sam se molestará si hablas de esto en la cena”.*

*-Cómo abrirse a la magia de la facilitación (2016)*

---

### Contextualización: creación de acuerdos colectivos y de contextualización para el diálogo.

A continuación, algunas herramientas que al RSP le gusta utilizar:

- **Pensamiento crítico:** se trata de razonar al nivel más alto de calidad, de manera justa. El pensador crítico ideal es inquisitivo, está bien informado, confía en la razón, es de mente abierta, flexible, justo en sus evaluaciones, honesto al enfrentar sesgos personales, dispuesto a reconsiderar, claro sobre los temas, ordenado en cuanto a asuntos complejos, diligente en la búsqueda de información relevante y posee empatía.
- **Estrategia emergente:** Los principios para la facilitación según la Estrategia emergente (Brown, 2017) incluyen:
  - 1.) Lo pequeño es bueno (lo grande es una reflexión de lo pequeño)
  - 2.) El cambio es constante (hay que ser como el agua)
  - 3.) Siempre hay suficiente tiempo para hacer lo correcto
  - 4.) Hay una conversación en la sala que es necesaria y se desea tener. No hay que forzarla ni negarla, sino ayudarla a salir.
  - 5.) Nunca se fracasa, siempre se aprende una lección
  - 6.) Confía en las personas (y así serán dignas de confianza)
  - 7.) Avanza a la velocidad de la confianza
  - 8.) Menos preparación, más presencia y
  - 9.) Todo a lo que prestas atención, crecerá.
- **Amor con responsabilidad:** La responsabilidad es la forma más grandiosa de amar (Simmons, 2016).

- **Sinceridad radical:** Hablar con sinceridad radical en realidad significa simplemente decir lo que se piensa, demostrando a la vez, interés personal y cariño por la persona a quien se le habla.

## **Definición de la comunicación abierta y ética:**

Comienza por lo siguiente:

La Asociación Nacional Estadounidense para la Comunicación (1999) dice: *“la comunicación ética potencia el valor y la dignidad humana al fomentar la honestidad, la justicia, la responsabilidad, la integridad personal y el respeto por sí mismo y por los demás”*. Podemos considerar esto como estar en “la relación adecuada” con nosotros mismos, con los demás y con el mundo a nuestro alrededor, a fin de dar el ejemplo de una forma diferente (sin violencia y basada en el empoderamiento).

Pregúntale a tu equipo qué otras cosas piensan que define la comunicación abierta y ética. Hablen sobre la importancia de la comunicación abierta y ética para poner fin a la violencia sexual y a todas las formas de opresión, para así vincular este tema a nuestro trabajo diario. Pregunta por qué debemos capacitarnos y practicar la comunicación abierta y ética: usa papel de rotafolio para anotar las ideas y recordarle al grupo el valor de este trabajo durante el proceso y en la vida diaria.

Permanece atento a ideas específicas como: modelar el paradigma de la no violencia a través de la comunicación, abordar el racismo y otras formas de opresión a través de conversaciones valientes, ser capaz de oír y analizar realidades distintas a las de tu propia experiencia, procesos de justicia transformadora, ser capaz de abordar y prevenir el trauma institucional, tener las destrezas necesarias para lidiar con los sistemas, trabajo/colaboración con distintos papeles y prioridades, supervisión con conciencia del trauma, cómo manejar el conflicto con el personal/en los equipos/entre personas, cómo fortalecer la confianza, etc.

Presenta el concepto de que las expectativas y normas culturales serán diferentes dentro de cada grupo o cultura. Las culturas raciales y étnicas, las culturas con un idioma específico (incluyendo idiomas no hablados como el lenguaje de señas), culturas según la identidad (LGBT/sexodiversidad, por generación, rural/urbana, etc.) y otras culturas, todas tienen sus propias normas en cuanto a qué significa la buena comunicación.

Habla de la diferencia entre el uso de modelos de comunicación abierta/ética para abordar conflictos y diferencias, comparado con la expectativa poco realista de que quienes han soportado acoso/*bullying* o conductas abusivas y opresivas tienen la responsabilidad de participar en un proceso de comunicación para atenuar la opresión o abuso en su contra. Hay diferentes expectativas respecto a cómo manejar dichas situaciones y la responsabilidad de poner fin a estos abusos debe recaer sobre la organización/el liderazgo.

Hay tres áreas principales para fortalecer destrezas en torno a la comunicación abierta y honesta:  
*Proyecto Nacional de Recursos Compartidos, 2018*

1. El trabajo interno
2. El trabajo interpersonal
3. El trabajo institucional

Dialogaremos en diferentes formatos para ayudar a identificar estrategias y destrezas en cada área mientras estemos reunidos.

---

## **Conversación: Trabajo interno**

*“Todas las conversaciones son conmigo misma, y a veces involucran a otras personas”.*

*-Susan Scott (2002)*

Casi toda la buena comunicación surge del trabajo interno: tanto a largo plazo como a plazo inmediato. Tener claridad sobre cuál es el conflicto/diálogo o conversación importante que te afecta es una parte esencial de la buena comunicación. Existen muchos enfoques sobre el trabajo interno que son obligatorios para estar presentes en las conversaciones de importancia. Algunas de las maneras en que las personas realizan ese trabajo interno incluyen:

1. Introspección crítica y autoevaluación honesta: ¿cuáles son mis fortalezas y desafíos en cuanto a la comunicación? ¿Qué destrezas debo desarrollar? ¿Cómo dejo de estar a la defensiva y a la vez ser vulnerable?
2. Reconocer, honestamente, el poder: estructural, cultural o interpersonal. ¿Qué haré para que los desbalances de poder sean más transparentes y se logren igualar las oportunidades?
3. La reflexión/las cinco razones/la conciencia propia más allá de la superficie: hacerse la pregunta, ¿POR QUÉ esta es una conversación importante? ¿Existe algún aspecto interno que deba abordar antes de tener esta conversación? ¿Cuál es la narrativa que me estoy diciendo a mí mismo?
4. Los compromisos con el anti-racismo y la anti-opresión, aprendizaje y práctica: ¿en qué momento aparecen mis privilegios durante la conversación? ¿Qué significa esto en relación con mi enfoque sobre el trabajo?
5. Capacitación y filosofía de la gerencia: como director ejecutivo o persona influyente, TÚ eres el modelo; demuestra que valoras la manera en que el liderazgo estable y empoderador apoya la comunicación ética y abierta. Esfuérate en pensar en tu papel dentro de la organización/conversación, etc.

¿Qué más contribuye a todo? ¿Qué más han hecho los demás para hacer este trabajo a largo plazo o a plazo inmediato, para prepararse para las conversaciones importantes?

---

### **Actividad: Reflexión personal**

Reparte las hojas del ejercicio “Conversaciones audaces conmigo mismo” (al final de esta guía, en la página 12) y pide a los participantes que la completen en silencio. Permite al menos 10 o 15 minutos para que escriban y reflexionen.

Pregunta si hay alguna reflexión que alguien desee compartir en voz alta.

---

## **Actividad: Acuerdos compartidos/trabajo interpersonal**

A veces, puede ser útil crear acuerdos compartidos o creados en conjunto dentro del grupo antes de empezar a explorar el compromiso institucional con la comunicación abierta y ética.

Comienza pidiéndoles a los participantes que escriban sus reflexiones durante 10 a 15 minutos.

Pídeles:

1. Identificar un momento en el que se sintieron escuchados en una conversación difícil y qué lo hizo posible.
2. Identificar aspectos que apoyan o impiden su propia capacidad de estar presentes durante una conversación importante. Haber descansado bien o sentir que fueron “invitados” a la conversación son ejemplos de aspectos que apoyan la presencia, mientras que estar hambrientos/cansados o sentirse encasillados, son ejemplos de factores que impiden las conversaciones valientes e intencionales.
3. ¿Qué significa para ti la transparencia y cómo la has visto manifestarse en tu trabajo?

Después de haber escrito reflexiones sobre las preguntas anteriores, pídeles que dialoguen como grupo sobre qué tipo de compromisos están dispuestos a hacer o qué necesitan de los demás para mantener una comunicación honesta y abierta que apoye nuestro trabajo para poner fin a la violencia sexual.

*“Cuando te obligan a elegir en binario, siempre eliges lo incorrecto”.*

*– Jelani Wilson (citada en Brown, 2017)*

He aquí algunos conceptos/puntos de encuentro para fomentar la conversación si al grupo le cuesta dialogar:

- Siempre que sea posible, comienza con buena voluntad, bondad y cariño.
- Reconoce que existen múltiples verdades o realidades. Progresamos más si contemplamos si recordamos “ambos” o “y también...” al considerar opciones.
- Hablemos positivamente entre nosotros y sobre la organización siempre que tengamos la oportunidad.
- Elimina el aspecto personal: se trata del trabajo y no de la persona.
- Agradece los puntos de desacuerdo/las conversaciones valientes.
- Da prioridad a la comunicación uno a uno cuando sea posible: evita las dinámicas de triangulación o varios ponerse en contra de uno.
- Reconoce cuáles son los puntos de desacuerdo y cuáles son puntos de desbalances de poder o de opresión, ya que cada uno requiere respuestas y procesos diferentes.

*Proyecto Nacional de Recursos Compartidos, 2018*

Escribe en un papel de rotafolio los elementos que se pueden utilizar para idear acuerdos. Decide un proceso para la creación de acuerdos que funcione para tu grupo/organización/coalicción.

Facilitación del Café Mundial: Escribe cada acuerdo en un papel de rotafolio y colócalo en diferentes mesas (es posible que tengas que asignar más de un acuerdo por mesa). Ten marcadores y papeles en diferentes mesas. Pídeles a los participantes que elijan la mesa con el acuerdo para empezar la dinámica. Permítele a cada grupo entre 15 y 20 minutos para conversar sobre los acuerdos que se compartieron y las maneras en que se manifiestan en la realidad. Luego, haz que los participantes elijan otra mesa, conversen y así sucesivamente.

---

## **Actividad: Diferentes audiencias/Diferente nivel de comodidad**

Estar consciente de los lugares/relaciones donde ya uno se siente cómodo, junto con algunos de los conceptos/destrezas de la comunicación abierta también nos ayudará a identificar los espacios donde posiblemente necesitemos más práctica, dada la presencia de patrones viejos de conducta, diferencias de poder u otras estructuras relacionales en particular.

Crea cinco mesas de diálogo. Usa las siguientes preguntas como punto de partida para el diálogo.

1. Comunicación interna (supervisión, compañero de trabajo, junta directiva/director ejecutivo)  
¿Cómo practicamos la comunicación ética dentro de una jerarquía? ¿Cómo abordamos este concepto en las reuniones de personal? ¿Cómo creamos acuerdos de comunicación internos para la organización? ¿En qué tipo de cosas es importante que el director ejecutivo dé el ejemplo?

2. Coaliciones y membresía  
¿Cuáles son los canales para la comunicación ética y directa con nuestra membresía? ¿Cómo se comunica la membresía con nosotros? ¿Cómo ejercemos el liderazgo o cómo influimos cuando no estamos de acuerdo con los enfoques de nuestra membresía?

3. Coaliciones y sistemas  
¿Cómo abordamos los diversos sistemas con los que trabajamos en conjunto? ¿Qué hay de las relaciones que no son de colaboración, sino más que todo forzadas? ¿Qué hay de los papeles que se encuentran en oposición?

4. Intercesor (consejero/asesor) y sobreviviente  
¿Cómo te imaginas la comunicación ética en el contexto de un intercesor que esté trabajando con un sobreviviente? ¿Cuáles son los beneficios de la comunicación ética y directa en esta relación? ¿Cuáles son los desafíos?

5. Anti-opresión  
¿Cómo te imaginas la comunicación ética en el contexto del trabajo anti-opresión? ¿Cómo puede este tipo de comunicación apoyar estrategias como los “llamados a la reflexión” (*calling in*, en inglés)? ¿Cómo manejamos las jerarquías sociales mientras ejercemos la comunicación ética?

Después de 15 o 20 minutos, haz que los participantes roten a otra mesa para conversar en un nuevo contexto. Tras al menos una rotación, facilita la conversación con el grupo completo y consideren los temas en común, retos y estrategias.

---

## **Actividad: Estructuras de facilitación/Trabajo institucional**

Haz que el grupo se separe en secciones de entre cuatro y ocho personas. Los participantes necesitarán plumas y papel; el facilitador tendrá un reloj (30-45 minutos).

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles son los acuerdos expresos abiertamente o implícitos que ya tenemos sobre la comunicación dentro de nuestra coalición/organización?
- ¿Cuál es mi papel (como parte del liderazgo/como persona influyente/como miembro de la junta directiva, etc.) a la hora de sostener normas positivas y estructuras de facilitación para la buena comunicación?

Primero, haz que los participantes escriban una reflexión para sí mismos por un minuto. Luego, pídeles que hablen con la persona a su lado y que compartan sus comentarios basados en lo que escribieron por dos minutos. Después, hablen en grupos pequeños por cinco minutos. Al final, compartan en el grupo grande sus comentarios y opiniones.

### **Elaborar una lista de estructuras de facilitación dentro de tu coalición/organización.**

En un rotafolio, haz una lista, bien sea en el grupo grande o en pequeños grupos. (Duración: 30 minutos)

Pregunta: En nuestra agencia, ¿cómo se crean los procesos y normativas que apoyan la comunicación ética y abierta como parte de nuestro trabajo y cultura institucional?

A continuación, algunas ideas para iniciar el diálogo:

1. Claridad en cuanto a los papeles: nos ayuda a entender las limitaciones/prioridades/responsabilidades.
2. Transparencia sobre los procesos y políticas para la toma de decisiones.
3. Sacar las tensiones a la luz y solicitar comentarios
4. Comunicaciones/reuniones/otras formas de intercambio de información recurrentes
5. Capacitación sobre la comunicación valiente y la anti-opresión

Evalúen esta lista juntos. La próxima pregunta que nos debemos hacer es: ¿Dónde tenemos que crear nuevos soportes estructurales o fortalecer los que ya existen? ¿Cómo nos ayudamos a nosotros mismos y a nuestro personal/junta directiva a adquirir nuevas destrezas y ponerlas en práctica?

---

## Actividad: Café Mundial

*En muchas culturas altamente impulsadas por su misión, las normas sobre lo que se puede hablar y cómo se maneja el conflicto evita el diálogo abierto sobre temas dolorosos. Irónicamente, pese al hecho de que muchas de estas organizaciones apoyan a sus clientes frente a traumas y experiencias dolorosas, las organizaciones en sí no hacen esto a nivel interno.*  
--Vivian & Hormann (2013)

Reúne temas de conversación provenientes de las dinámicas de *Estructuras de facilitación y/o Acuerdos*. Crea 3-5 tablas con papel de rotafolio y marcadores con el tema o pregunta de reflexión de la lista. (Duración: 60-90 minutos) Algunos ejemplos pueden ser:

- ¿Cómo puede la comunicación abierta y ética brindar apoyo al bienestar de la organización y a la resiliencia del personal? ¿Cómo ayuda a sanar y a evitar el trauma institucional?
- ¿Estamos empleando buena comunicación en nuestro trabajo cotidiano? ¿Y con nuestro personal? ¿Y con nuestras estructuras de supervisión? ¿Y con nuestros sistemas u otras entidades con las que colaboramos?
- ¿En qué maneras, directas o indirectas, ayuda la comunicación abierta/ética a los sobrevivientes de violencia sexual?

Los participantes elegirán la mesa que más les interesa para comenzar. Permite 20 minutos para que conversen y luego haz que los grupos roten.

Facilita una conversación y resumen colectivo con todo el grupo.

---

## Actividad: Herramientas para el conflicto generativo

¿Cómo percibimos al conflicto en nuestra cultura dominante? ¿Cómo afecta tu familia de origen/crianza/perspectiva de la vida la manera en que percibes el conflicto? ¿Qué necesitamos desaprender/volver a aprender para aprovechar el poder generativo del conflicto para nuestro trabajo?

Un recordatorio: cuando hablamos de conflicto generativo o positivo, nos referimos a conflictos que se tratan de diferencias de opinión, creencias o maneras de abordar el trabajo, etc. El conflicto opresivo, abusivo o tóxico es disfuncional, mientras que el conflicto generativo es útil. Conflicto generativo no quiere decir un “todos contra todos” donde las personas pueden decir cosas desagradables, atacar a una persona o ejercer el poder de manera inapropiada. Pero, sí hay la libertad de expresarse libremente: si crees que alguien está equivocado, puedes decir, “creo que estás equivocado”.

Pídele al grupo enumerar maneras en las que han ayudado a su organización/coalicción a procesar conflictos. ¿Qué funcionó? ¿Qué cosas se deben recordar en el momento de procesar conflictos?

Usando la siguiente cita de Liane Davey de un artículo del *Harvard Business Review* (2017) sobre el conflicto y la colaboración, pídele al grupo enumerar estrategias para tener conflictos productivos:

*“Darles permiso a las personas para cuestionar las cosas, no estar de acuerdo y argumentar no es suficiente. Después de todo, darle permiso a alguien para hacer algo que no quiere hacer, no es garantía de que sí lo hará. Si quieres crear conflictos positivos en tu equipo y usarlos para generar mejores ideas, debes ir más allá del permiso y lograr que la creación del conflicto positivo sea una obligación”.*

Escucha y ayuda a idear estrategias como:

1. Dedicar tiempo a establecer y fortalecer la confianza para crear la mejor base para manejar el conflicto. “Avanza a la velocidad de la confianza”
  2. Sacar el conflicto a la luz de manera intencional. Hacer tiempo y espacio específicamente para el conflicto.
  3. Nombrar la dinámica existente. Expresar cuál es el conflicto. (Stone et al, 1999)
  4. Ayudar a tu equipo a obtener las destrezas necesarias para manejar el conflicto eficazmente: reconocer y controlar las emociones, abordar los temas desde el “sí, y además...”, ser curioso sin ponerse a la defensiva, esperar respeto, escuchar activamente y hacer que los demás se sientan escuchados, aclarar que sacar el conflicto a la luz y lidiar con este simplemente es parte del trabajo/equipo/cultura desde el principio (expectativas claras), buscar ayuda externa.
  5. Fijar las reglas sobre las discrepancias y cómo se maneja el conflicto.
  6. Asumir una postura de resolución de problemas y buscar soluciones integradoras: pensar en “ambas, y también...”.
-

## **Conversación: Comunicación y anti-racismo/anti-opresión**

*“Cuando el personal toma el riesgo individual de hablar sobre los obstáculos, sesgos implícitos y experiencias de inclusión meramente simbólica (tokenism, en inglés), solo están sacando a la luz la incomodidad y la tensión que ya existe en las organizaciones. La capacidad de los dirigentes de escuchar que sus organizaciones no están cumpliendo con sus ideales es una capacidad esencial del liderazgo y las evaluaciones internas del entorno institucional son una herramienta poderosa para iniciar el tipo de diálogos honestos necesarios para lograr el cambio”.*

*--Sean Thomas-Breitfeld (2017)*

El conflicto es necesario para la creación de verdaderas oportunidades para abordar la desigualdad racial y la opresión continua en los Estados Unidos.

¿Cómo participamos en ese conflicto y cuáles son las herramientas que necesitamos para intervenir eficazmente en conflictos sistémicos e individuales en torno al racismo y la opresión?

Utilizando la guía de dRworks sobre la cultura de la supremacía blanca (disponible en inglés en <http://www.westernstatescenter.org/tools-and-resources/Tools/Dismantling%20Racism>) o la lista de algunos de los temas que el facilitador haya colocado en el rotafolio, identifica algunas de las maneras en que las destrezas de comunicación abierta y ética que hemos venido conversando son antídotos para las culturas institucionales dominantes que priorizan los estándares y normativas racistas.

### **Haz las siguientes preguntas al grupo y enumera en un papel:**

¿Cómo se prioriza el trabajo de dismantelar el racismo y la opresión en los compromisos de la organización? ¿A través de estructuras de facilitación? ¿Trabajo interno?

¿Qué más sigue? ¿Cómo puede cada persona ayudar al equipo/organización/coalición a integrar la comunicación abierta y ética al trabajo de dismantelar el racismo y la opresión?

Ahora, sepárense en pequeños grupos (permaneciendo en las mesas) y compartan los compromisos/estructuras que ya existen y las que aspiran crear. Si hay suficiente tiempo, se puede retornar a un diálogo con el grupo completo y así captar en el rotafolio los conceptos repetidos.

---

## **Actividad: Preguntas bellas**

Una pregunta bella (Berger, 2014) es una pregunta ambiciosa, pero con capacidad de llevarse a la acción, la cual puede empezar a cambiar la manera en que percibimos o pensamos en algo, y permitirnos ver qué factores pueden ser catalizadores del cambio. Hay un dicho que afirma que las personas bien informadas, frecuentemente, tratan de resolver un problema respondiendo a la pregunta equivocada.

*Proyecto Nacional de Recursos Compartidos, 2018*

Piensen, en grupo, sobre una pregunta más bella para este diálogo sobre la buena comunicación y los apoyos personales, institucionales y culturales que se necesitan. (Duración: 30 minutos)

A continuación, algunos ejemplos a considerar a medida que elaboran sus propias preguntas bellas:

- ¿Cómo podremos, como colectivo, cambiar la cultura de la violación mediante la práctica de una comunicación no violenta?
- ¿Qué pasaría si en cada conversación que tuviéramos y con cada persona con la que habláramos se utilizaran estas herramientas de comunicación abierta y ética?

Una vez que elijan una o más preguntas bellas, traten de responderlas o hablar sobre qué necesitan saber para poder responderlas.

---

## **Actividad: Estructuras de liberación**

Haz que el grupo se separe en grupos de entre cuatro y ocho personas. Los participantes necesitarán plumas y papel; el facilitador tendrá un reloj (30-45 minutos).

Al finalizar la reunión, pídeles a los participantes que sean audaces. Piensen en la conversación más importante/valiente/difícil que hayan estado evitando o que creen que es necesaria.

Primero, haz que los participantes escriban una reflexión para sí mismos por un minuto. Luego, pídeles que hablen con la persona a su lado y que compartan sus comentarios basados en lo que escribieron por dos minutos. Después, hablen en grupos pequeños por cinco minutos.

Para finalizar la reunión, pregúntales a los participantes: ¿Qué podría cambiar si tú/nosotros nos comprometiéramos a tener esa conversación?

Recursos y bibliografía (títulos en inglés)

brown, am (2017). *Emergent strategy: Shaping change, changing worlds*. AK Press, Chico, CA.

Brown, B. (2015) . *Rising strong: The reckoning, the rumble, the revolution*. Spiegel & Grau: New York, NY.

Davey, L (2017). If your team agrees on everything, working together is pointless. *Harvard Business Review*. Consultado el 15 de marzo de 2018 en <https://hbr.org/2017/01/if-your-team-agrees-on-everything-working-together-is-pointless>

Jones, K. and Okun, T (2001). White supremacy culture. *Dismantling racism: A workbook for social change groups*, by Kenneth Jones and Tema Okun, Change Work.

National Communication Association. *Credo for ethical communication* (1999). Consultado el 15 de marzo de 2018 en [https://www.natcom.org/sites/default/files/pages/1999\\_Public\\_Statements\\_NCA\\_Credo\\_for\\_Ethical\\_Communication\\_November.pdf](https://www.natcom.org/sites/default/files/pages/1999_Public_Statements_NCA_Credo_for_Ethical_Communication_November.pdf)

Killermann, S & Bolger, M. (2016). *Unlocking the magic of facilitation: 11 key concepts you didn't know you didn't know*. Impetus Books.

Patterson, K, Grenny, J, McMillan, R and Switzler, A (2002). *Crucial conversations: tools for talking when stakes are high*. Mcgraw-Hill: New York.

Ramsey, V. J., & Latting, J. K. (2005). A typology of intergroup competencies. *Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3), 265-284.

Scott, S (2002). *Fierce conversations: Achieving success at work & in life, one conversation at a time*. Berkley Books, New York.

Scott, K. M. (2017). *Radical candor: How to be a kickass boss without losing your humanity* (First edition.). New York: St. Martin's Press.  
Ver también (en inglés) <https://www.radicalcandor.com/about-radical-candor/>

Simmons, A.S. (2016). <http://www.lovetwithaccountability.com/home>  
Ver también (en inglés) <https://www.nsvrc.org/news/resource/accountability-radical-form-love>

Stone, D., Heen, S., & Patton, B. (2010). *Difficult conversations: How to discuss what matters most*. New York: Penguin Books. Chicago

Thomas-Breitfeld, S. (2017). How to think differently about diversity in nonprofit leadership: get comfortable with discomfort. *Nonprofit Quarterly*. Consultado el 15 de marzo de 2018 en <https://nonprofitquarterly.org/2017/04/10/think-differently-diversity-nonprofit-leadership-get-comfortable-discomfort/>

Vermont Network Against Domestic & Sexual Violence (2010). Constructive communication: The VT Network approach.

Vivian, P. & Hormann, S. (2013). Organizational trauma and healing. North Charleston, SC: CreateSpace.

¡Más recursos! (títulos en inglés)

<http://amorebeautifulquestion.com/>

<http://www.facilitationmagic.com/>

<https://ideas.ted.com/6-tips-for-dealing-with-conflict/>

[http://communitytechnology.github.io/docs/facilitation/collaborative\\_visioning\\_processes/](http://communitytechnology.github.io/docs/facilitation/collaborative_visioning_processes/)

<https://vimeo.com/180153629> - Brené Brown habla sobre el liderazgo (en inglés)

***Recursos para todos los aspectos del trabajo en coalición disponibles en [www.resourcesharingproject.org](http://www.resourcesharingproject.org) (en inglés)***

Este proyecto fue financiado por la subvención No. 2014-TA-AX-K024 otorgada por la Oficina sobre la violencia contra la mujer, del Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en este programa son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan la perspectiva del Departamento de Justicia ni de la Oficina sobre la violencia contra la mujer.

*En la medida en que seas audaz contigo mismo --es decir, apasionado, real, sin censuras, sin tapujos-- un diálogo Mineral Rights te ayudará a explorar asuntos o problemas al buscar mayor claridad, mejor comprensión y el ímpetu de lograr un cambio. Expondrá a la luz ese asunto o problema que enfrenas y sobrevivirás a esa intensidad para luego hablar al respecto. Es hora de comenzar. Escribe (o reflexiona a tu manera) tu respuesta a cada una de las siguientes preguntas. No corrijas tus respuestas. Simplemente escribe.*

**Paso 1: Identifica el asunto o problema que más te inquiete.**

El asunto o problema que debo abordar con más urgencia es:

**Paso 2: Aclara el asunto o problema.**

¿Qué está pasando?

¿Por cuánto tiempo ha estado pasando?

¿Qué tan graves están las cosas?

**Paso 3: Determina el impacto actual**

¿Cómo me está afectando actualmente este asunto o problema?

¿Cómo está afectando actualmente este asunto o problema a los demás?

Cuando considero el impacto que este asunto o problema tiene sobre mí y los demás, ¿qué emociones siento?

**Paso 4: Determina las implicaciones a futuro**

Si nada cambia, ¿qué es lo más probable que ocurra?

¿Qué está en juego para mí y para los demás en relación con este asunto o problema?

Cuando considero estos posibles resultados, ¿qué emociones siento?

**Paso 5: Evalúa tu aporte personal sobre este asunto o problema.**

¿Cuál es mi aporte personal sobre este asunto o problema?

¿Existen áreas en las que debo ejercer una responsabilidad?

**Paso 6: Describe el resultado ideal.**

Si se resuelve este asunto o problema, ¿qué diferencia hará?

¿Qué resultados disfrutaré yo o los demás?

Cuando imagino esta resolución, ¿qué emociones siento?

¿Existe una versión positiva de este resultado en la que la conversación quede sin resolver?

**Paso 7: Comprométete a actuar.**

¿Cuál es el paso más fuerte que puedo dar para impulsar la resolución de este asunto o problema?

¿Cuáles son mis barreras --internas o externas-- y cómo puedo abordarlas?

¿Cuándo daré este paso?

*Durante esta conversación audaz conmigo mismo, identifiqué un paso fuerte que puedo dar para resolver este asunto o problema. Elegí la fecha para la cual daré este paso. Habrá otros pasos, posiblemente muchos. Este es el primero. Me comprometo a darlo.*

*Ahora, descansa. Mira a tu alrededor. Sal a la naturaleza. Respira. Es bueno respirar.*

Versión modificada de “Mineral Rights” por Susan Scott, en Fierce Conversations (2002).

*Proyecto Nacional de Recursos Compartidos, 2018*