



## MANUAL PARA EL DESARROLLO DE LA JORNADA

### 1. Objetivos de la conversación

Generar una cultura de encuentro y cuidado a través de conversaciones en grupos pequeños que favorezcan la escucha, el diálogo y la reflexión.

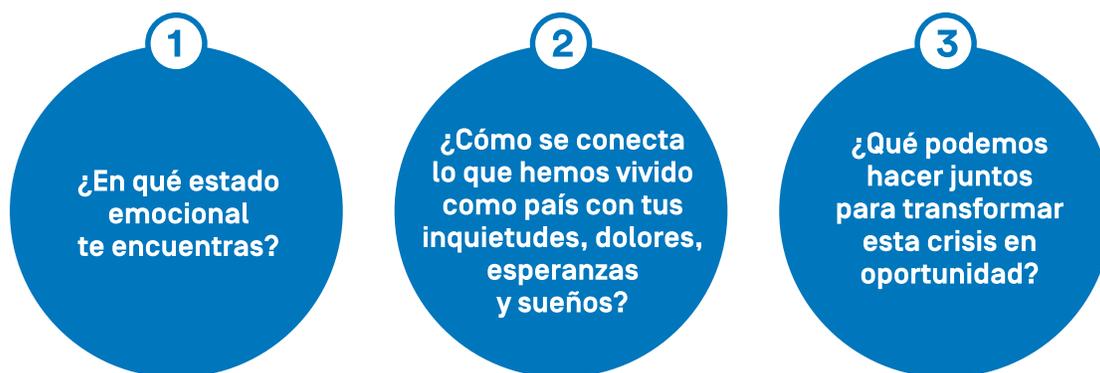
### 2. “Condiciones” para una conversación de encuentro

- Las conversaciones deben ser facilitadas por alguien que conozca la metodología (porque ha leído este documento o porque ya ha participado en uno) y que encauce, oriente y favorezca el diálogo, el conocerse, generar confianza y propiciar el buen ambiente en el grupo.
- Se pueden desarrollar distintos grupos de conversación de manera simultánea, todo dependerá del número de colaboradores que estén disponibles para cumplir el rol de facilitadores en cada grupo.
- Los grupos de conversación debieran estar conformados idealmente por **10 a 12 personas y con un máximo de 15 personas.**
- Es muy relevante que en los grupos exista **diversidad de cargos y/o roles** dentro de la empresa.
- Disponer de un mínimo de **60 minutos para la conversación**, de tal forma de que todos puedan ser escuchados.
- El espacio físico apropiado es uno que disponga de condiciones espaciales y **ambientales que generen calidez [plantas, espacios abiertos, etc.], tranquilidad y pocos distractores.**
- **Ponerse en círculo, con sillas, pisos o cojines.** La formación en círculo es sin duda la más eficiente para generar un ambiente de confianza. Toda la atención se concentra hacia el centro y además están todos en iguales condiciones y no separados por símbolos de jerarquía.
- **Sentarse a la misma altura** procurando que en todo momento se mantenga la línea de los ojos de todos los participantes a la misma altura.

### 3. Desarrollo de la conversación (60 a 90 minutos)

**Da contexto:** Saluda y pide amablemente que apaguen sus celulares y explica el propósito y modalidad de lo que van a hacer. Por ejemplo: “Esta es una iniciativa que nació originalmente del Día de la Reflexión por la Seguridad que realizó exitosamente la Cámara Chilena de la Construcción, la que, a raíz de los acontecimientos por los que pasaba nuestro país, amplió los objetivos del diálogo, invitando a conversar sobre las emociones que los trabajadores estaban sintiendo dada la crisis social que nos afecta.

- **Para iniciar la conversación:** Inicia la conversación desde la humildad y comienza reconociendo que todos hemos fallado de alguna u otra manera y que muchas veces nos hemos dejado de escuchar.
- **Da sentido:** Por ejemplo: “Esta actividad la hacemos para encontrarnos y escucharnos. También lo hacemos para rescatar el valor de hacer una pausa en el trabajo, juntarnos, conversar –entendiendo que conversar significa tanto dar nuestra opinión como escuchar a los demás– y ver cómo podemos apoyarnos, como compañeros de trabajo y como parte de una misma comunidad”.
- **Haz preguntas:** Propón explícitamente que sea una conversación franca, humana y lo más abierta posible. Pide que cada uno se presente (empezando por el que está a tu lado a la izquierda y cerrando el círculo contigo) diciendo su nombre y respondiendo las siguientes preguntas:



- **Cierra la conversación:** Agradece a todos la participación y cierra con una frase similar a:

**“Gracias por este encuentro y por la sinceridad”.**



## ¡Recuerda!

Pídele a alguien de tu grupo que tome nota de los comentarios y las propuestas que surjan. Esto es muy importante para luego generar un registro que dé cuenta de lo que fue esta actividad y del irremplazable valor de las conversaciones. El 20 de noviembre, el encargado de tu organización recibirá una encuesta donde deberá subir estos comentarios e idealmente fotografías de lo que fue la actividad.