



Kay Pranis

*Estamos profundamente agradecidos  
con nuestros mentores de la Nación  
Tagish-Tglingit, El Yukon y Minnesota*

347.09

P899m Pranis, Kay  
Manual para facilitadores de  
Círculos / Kay Pranis. 2. reimp.  
San José, CONAMAJ 2009  
36 p.

ISBN 978-968-792-41-7

1. MEDIACIÓN 2. COMUNICACIÓN  
3. FACILITADORES I. Título

## **Manual para Facilitadores de Círculos**

**Sara Castillo**

Traducción y edición de textos(CONAMAJ)

**Miguel Tello**

Edición de textos (Círculos S.A.)

**Aurelia Bolaños**

Seguimiento (CONAMAJ)

**Bárbara Vindas**

Seguimiento (Círculos S.A.)

Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia  
(CONAMAJ)

Tel. (506) 2295-3322

Apdo . Postal 101-1003 San José, Costa Rica

Correo electrónico: conamaj@poder-judicial.go.cr

Diseño, diagramación e ilustraciones : Kerigma Comunicación Gráfica

**Advertencia:** Este material está hecho sin fines de lucro y para el disfrute de todas aquellas personas que colaboran directa o indirectamente con la administración de justicia “POR LO CUAL ESTÁ PROHIBIDA SU VENTA”.

# Contenido

<b>Presentación</b> .....	4
<b>Introducción</b> .....	5
<b>El Círculo</b> .....	6
Parte I <b>¿Qué son los círculos?</b> .....	7
<b>Comprendamos los círculos</b> .....	7
Marco Interno .....	9
Marco Externo .....	10
Tipos de círculos .....	12
Rueda de la Medicina.....	12
<b>¿Cómo describimos los Círculos?</b> .....	14
Principios esenciales .....	15
Características.....	15
Parte II <b>Una guía para servir como</b> <b>facilitador(a) de círculos</b> .....	17
<b>¿Qué es un(a) facilitador(a)?</b> .....	17
<b>Cualidades de los facilitadores</b> .....	18
<b>Áreas de crecimiento para facilitadores(as)</b> .....	19
Desarrollo personal.....	19
Autoconocimiento .....	19
Discernimiento.....	20
Cuidado personal .....	20
Comprensión del proceso.....	20
Confianza en el círculo.....	21
<b>Etapas del círculo</b> .....	21
ETAPA 1 - Discernimiento .....	22
ETAPA 2 - Preparación.....	23
ETAPA 3 - Elcírculo .....	24
Fase Uno: Introducción.....	26
Fase Dos: Creando confianza .....	27
Fase Tres: Tema o asunto.....	28
Fase Cuatro: Soluciones.....	28
Cierre.....	29
ETAPA 4 - Seguimiento .....	29
<b>Recomendaciones</b> .....	30
<b>Hoja Preparatoria para el Círculo</b> .....	35
<b>Preguntas útiles</b> .....	36

# Presentación

Los seres humanos nos hemos congregado en círculos desde los orígenes de nuestro proceso de socialización, ya fuera para calentarnos alrededor del fuego, para compartir alimentos, con el fin de abordar situaciones apremiantes, o para celebrar logros. Lo cierto es que los círculos constituyen espacios privilegiados para la comunicación, por propiciar una comunicación directa, inmediata, eficaz, igualitaria, y sobre todo muy humana.

En épocas recientes se ha desarrollado una metodología que tiene sustento en la integración de la práctica del círculo y sus principios originales con conceptos y técnicas modernas de comunicación, solución de conflictos y toma de decisiones. La metodología de “Círculos” ha tenido sus mayores aplicaciones en los ámbitos grupales e institucionales, a diferencia de las técnicas de RAC, las cuales se aplican generalmente en conflictos individuales. Esta característica, aunada a los principios que la impregnan, ha hecho que sea de amplia aplicación en los sistemas de administración de justicia y penitenciarios de países como Estados Unidos y Canadá con excelentes resultados, donde la legislación permite su utilización en las distintas etapas procesales, en la determinación de las sentencias a infractores y en la misma convivencia penitenciaria.

Los resultados han sido también exitosos en los ámbitos escolares, comunitarios y hasta corporativos, donde se les dan múltiples usos, como la reparación de vínculos, el dialogar sobre temas específicos, la planificación y la celebración de logros y actividades.

Considerando este valor y la contribución que la aplicación de los Círculos puede significar para la administración de justicia de nuestro país, la CONAMAJ desea contribuir con la publicación de este Manual, el cual se nos ha permitido traducir muy generosamente por su autora, la señora Kay Pranis, a quien agradecemos la deferencia que nos hace. La señora Pranis ha desarrollado una vasta experiencia en la enseñanza y desarrollo de círculos en los Estados Unidos, donde realiza una extensa labor con el sistema penitenciario del Estado de Minnesota y a la vez que es autora de otras obras reconocidas en el tema.

Ana Virginia Calzada  
Presidenta

Sara Castillo Vargas  
Directora Ejecutiva

# Introducción

Los círculos son una forma de ser y de relacionarse grupalmente que llevan al empoderamiento individual y colectivo de aquellas personas que participan de ellos. Los círculos tienen su origen en antiguas tradiciones de las comunidades aborígenes, en las cuales eran considerados esenciales para el bienestar de la comunidad.

Aunque uno de los principios de los círculos es que en ellos todas las personas que participan son iguales, los círculos tienen mayor éxito cuando son facilitados de manera discreta y cuidadosa por parte de personas capacitadas para ello, a saber las y los facilitadores<sup>1</sup>.

Por lo general los círculos tienen dos facilitadores. El rol de cada uno de ellos se devela mejor durante un programa de capacitación de cuatro días de duración y con la participación directa como integrante de un círculo. Con la práctica, la pareja de facilitación va desarrollando un modo de trabajo que permite a cada persona dar lo mejor de sí, a la vez que ambas velan de manera constante por el proceso.

Este manual es una guía para esas y esos facilitadores.

La primera parte ofrece una introducción sobre los círculos. La segunda es una guía para aquellas personas que sirvan como facilitadoras<sup>2</sup>.

- 
1. *En inglés se utiliza la palabra “keeper”, que literalmente significa guardián o custodio. En este documento se opta por “facilitadores” por tener connotaciones más afines a la función, aunque no se debe olvidar el sentido de la palabra en inglés, la cual lleva implícita la función de cuidado hacia el círculo.*
  2. *Fuentes: gran parte del material que conforma este Manual ha sido adaptado de otras fuentes. Hemos tomado prestado de los escritos de Carolyn Boyes-Watson, del Centro para la Justicia Restaurativa de Suffolk University, y de la obra “Peacemaking Circles, From Crime to Community”, Pranis, K., Barry Stuart and Mark Wedge, 2003, Living Justice Press. Otras fuentes fueron: Jon Pri- chard, University of Maine y Gwen Chandler-Rhivers.*

# El Círculo:

*metáfora de una cosmovisión de plenitud, unidad y conexión*

Tanto los círculos tradicionales como su adaptación actual tienen su fundamento en la cosmovisión que entiende el universo como plenitud, unidad y conexión. Los principios y valores que inspiran los círculos ofrecen distintas posibilidades de poner en práctica esta visión, la cual se traduce en la forma como nos percibimos a nosotros mismos y como nos vinculamos con las otras personas y el entorno.

Tratamos a todas las personas de manera respetuosa y hasta sagrada, pues las vemos como una parte indispensable del todo. Nos vemos a nosotros mismos en conexión con todas las personas y con el universo, de allí que lo que les suceda a ellas y al universo mismo también incide en nosotros.

El círculo refleja esta visión. Además del sentido de plenitud, unidad y conexión, la imagen del círculo lleva implícita la idea de que en él todas las personas son iguales.

Así como cada punto del círculo está exactamente a la misma distancia del centro, ninguno está más adentro ni afuera. El círculo tampoco sugiere jerarquía, no tiene arriba y abajo. Cada aspecto está conectado con el resto y es inseparable del otro.

Ninguna parte puede ser eliminada sin violentar su integridad. Además, el círculo implica equilibrio pues cada parte está en balance con las demás.

Estas son las premisas ideológicas que sustentan el trabajo de círculos.

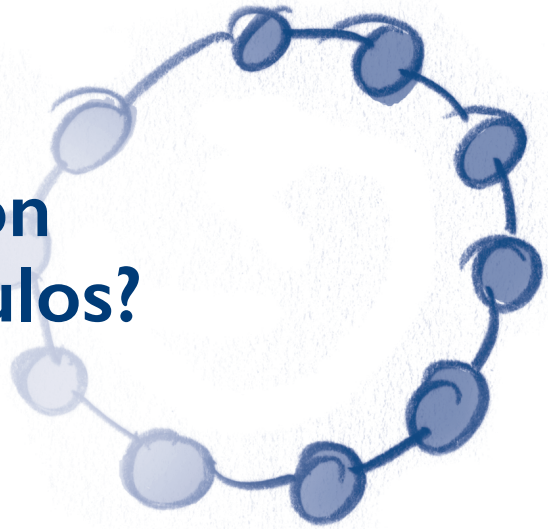
Los Círculos son un proceso de comunicación alternativa, basado en las prácticas tradicionales de diálogo y “sanación” de las personas indígenas de diferentes partes del mundo, principalmente de Nueva Zelanda y Norte América. Los círculos, a pesar de haber sido adaptados por parte de muchas comunidades y para muy distintos usos, comparten ciertas características esenciales:

- todas las personas en el círculo son iguales y tienen igual oportunidad de hablar,
- las decisiones se toman por vía de consenso,
- todas las personas acuerdan cumplir los lineamientos establecidos por el grupo, los cuales están basados en los valores que comparten, con la finalidad de buscar el logro de la meta u objetivo común.

Los círculos se constituyen en espacios sagrados los cuales se inician y finalizan con palabras o dinámicas de reflexión, e incluyen actividades que contribuyen a que las personas mantengan una presencia activa. En los círculos también prevalece el respeto por lo cultural.

## PARTE I

# ¿Qué son los círculos?



## Comprendamos los círculos

El círculo es un proceso que reúne a personas que desean resolver un conflicto, reconstruir vínculos, sanar<sup>3</sup>, brindar apoyo, tomar decisiones o realizar otras acciones en las cuales la comunicación honesta, el desarrollo de los vínculos y el fortalecimiento comunitario son parte esencial de los resultados esperados.

Las diferentes funciones de los círculos les dan su nombre, círculos de diálogo, círculos de sanación, círculos de planificación, círculos de sentencia, círculos de celebración, siendo “círculos de paz” el de uso más genérico, así como el que se utiliza para denominar los círculos para la solución de conflictos.

Los “Círculos” presentan una alternativa a los procesos comúnmente utilizados para resolver conflictos y relacionarse, los cuales muchas veces se fundan en la jerarquía y aplican enfoques bidimensionales, como el de ganar-perder, víctima-salvador, inclusión –exclusión, blanco-negro.

Aunque los círculos tienen su origen en las tradiciones nativas y aborígenes de Nueva Zelanda y Norte América, principalmente, son comunes y han sido utilizados por gran parte de las comunidades indígenas del mundo. Los círculos congregan a las personas de manera tal que se genera confianza, respeto, intimidad, buena voluntad, sentido de pertenencia, generosidad, solidaridad y reciprocidad entre ellas. Es un proceso que no trata de cambiar a los otros, siendo más bien una invitación para cambiar una misma y su relación con la comunidad; entendiendo

---

3. El texto original utiliza la palabra “healing” que en español remite al concepto de sanación. Sin embargo la contextualización del término dentro en la obra es más cercano a los conceptos de restablecimiento emocional propio y la reconstrucción de vínculos y afectos.

por comunidad, la familia, el grupo de trabajo, la junta escolar, la iglesia, o la asociación de vecinos.

Los círculos tienen mecanismos para crear un espacio “sagrado” que derriba las barreras entre las personas, abriéndoles nuevas posibilidades de relacionarse, de colaborar y de comprenderse mutuamente. Su éxito estriba en que reúnen a las personas de una manera que les permite verse unas a otras como seres humanos y dialogar sobre los asuntos que les son propios.

Por medio de los círculos comprendemos que, aún cuando creíamos que “no tenemos nada en común” y a pesar de nuestras diferencias, somos capaces de comprometernos con una “visión compartida”. Es sobre esta base que los círculos logran sus cometidos.

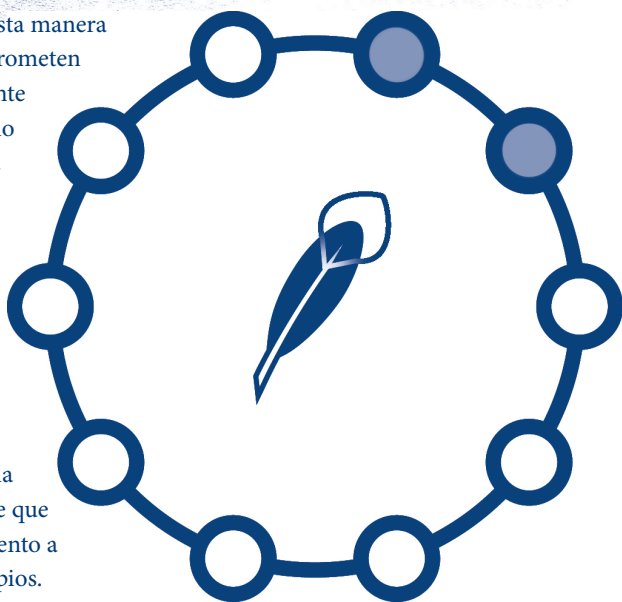
Los círculos responden a la necesidad de ofrecer seguridad estableciendo el encuadre dentro del cual se da el diálogo. Los factores que contribuyen a que el círculo sea un espacio seguro se encuentran en su marco interno (valores, principios y filosofía del círculo) y en su marco externo, el cual está da-do por los elementos más visibles (facilitador, pieza para el diálogo, directrices, ceremonias, dinámicas y toma de decisiones por consenso). Sin embargo, la garantía sobre la seguridad y eficacia del círculo estriba en que los participantes construyen activamente el encuadre y las reglas que regularán el diálogo, así como de





todo el proceso. De esta manera las personas se comprometen a ayudarse mutuamente para mantenerlo como un espacio seguro y a poner lo mejor de sí mismas para que este funcione.

Podemos comprender mejor los círculos por medio de los valores y principios por los que funcionan y por la estructura o encuadre que utilizan para dar sustento a estos valores y principios.



## Marco Interno

### Valores y Principios

En nuestra experiencia trabajando con círculos en distintas partes del mundo hemos encontrado que la gente de distinta cultura, contexto o credo, identifica los mismos valores fundamentales para la interacción, por sorprendente que ello pueda parecer. Personas privadas de libertad y jueces, niños y adultos, personas de las áreas rurales y de las áreas metropolitanas, todas apelan a valores similares para orientar sus conductas. La descripción o el énfasis pueden variar, pero no los valores. En todos los casos son valores positivos, constructivos y que rescatan lo mejor de ellas mismas y de las otras personas.

Sin embargo, debido a las diferentes experiencias y contextos, estos pueden tener implicaciones distintas. Por ejemplo, la expresión del respeto, la valentía, o el amor podría variar entre diferentes personas y hasta llegar a ser opuesta. Es por ello que en cada círculo el facilitador debe promover la exploración conjunta de los valores hasta alcanzar la comprensión común de estos significados y dedicar a ello el tiempo que sea necesario. Esta es la base sobre la cual se asentarán las actuaciones dentro y fuera del círculo y además constituye un elemento muy importante en su integración.

Preguntas cómo “¿qué requieren la honestidad y la confianza?”, “¿qué significa respecto para ustedes?”, “qué entendemos por tolerancia?”, son de utilidad en esta exploración.

Los diez valores más evocados por las personas, desde nuestra experiencia, son: respeto, honestidad, confianza, humildad, solidaridad, inclusión, empatía, valentía, perdón y amor. En la interacción del círculo estos valores se refuerzan unos a los otros.

A pesar de que cada círculo desarrolla sus propios valores y principios, por lo general todos los círculos:

- son convocados por aquellos que formarán parte de ellos
- buscan alcanzar una visión compartida sobre un particular
- incentivan a los y las participantes a actuar conforme a sus valores personales
- incluyen todos los intereses y son accesibles a todas las personas
- ofrecen a cada persona la misma oportunidad de participar
- son voluntarios
- utilizan un enfoque integral, que incluye lo emocional, lo mental, lo físico y lo espiritual
- mantienen el respeto por todas las personas
- promueven la exploración de y el acercamiento a las diferencias, en vez de la posición “imponer-vencer”
- invitan a la transparencia de los procesos y de las personas.

## Marco Externo

### Encuadre

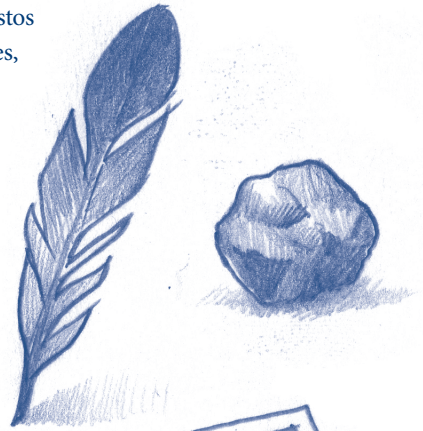
El círculo tiene una estructura que permite a los y las participantes conservar y respetar los valores y principios que establecieron para su interrelación, así como mantener el círculo como un espacio seguro.

Los círculos son “sencillos pero no fáciles”. Algunos elementos clave que ayudan a definir el círculo son:

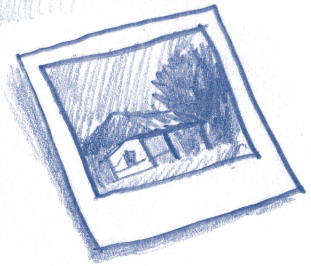
- **El lugar de reunión es la estructura más visible.** Las y los participantes constituyen un círculo a la hora de sentarse. El centro de ese espacio puede contener objetos con algún simbolismo, que bien pueden contribuir a que las personas recuerden los valores acordados o a mantener presente el objetivo del círculo. Para el facilitador puede ser útil incluir estos objetos para enfocar la atención; sin embargo, tampoco son necesarios. El centro puede permanecer

como un espacio vacío. Ejemplos de estos objetos pueden ser alfombras circulares, una vela, un libro, una fotografía.

- **La pieza del diálogo es un objeto que se usa como una herramienta** para asegurar el respeto entre quienes hablan y quienes escuchan. La pieza del diálogo se pasa de persona a persona en el círculo y solamente puede hablar quien la tiene en las manos.



- **Las o los dos facilitadores del círculo deben haber sido identificados y llamados de previo.** Los facilitadores guían a los participantes y mantienen el círculo como un espacio seguro y se sentirán más cómodos en su rol si han participado de círculos previamente o han sido capacitados para su manejo. El facilitador puede haber convocado el círculo por sí mismo o bien puede haber sido llamado por alguna persona relacionada con el círculo para dirigirlo. Es posible realizar círculos con un solo facilitador, sin embargo es recomendable que sean dos.
- **El ritual<sup>4</sup> o ceremonia se utiliza para crear seguridad y dar estructura al encuentro.** Por lo general se trata de actividades de carácter más o menos formales que son revestidas de alguna ceremonialidad con la finalidad de marcar momentos o etapas importantes en el proceso.
- **El consenso para la toma de decisiones honra los valores y principios de los círculos** y ayudan a los y las participantes a mantenerse presentes y activos en él. En el proceso de toma de decisiones por consenso todas las necesidades son escuchadas y el grupo se compromete a atenderlas de alguna manera.



4. Debido a que en algunas culturas esta palabra se relaciona con asuntos religiosos o prácticas sectarias lejanas a su significado en este texto, en la traducción también se utilizan otras como "dinámica" o "actividad". Sin embargo, consideramos que esta sustitución sustrae del término la parte mística que es fundamental a su contenido y a la práctica de los círculos (nota de los traductores).

## Tipos de círculos

*Hay diferentes tipos de círculos, los cuales sirven a distintos propósitos.*

- **Círculos de Apoyo:** proveen apoyo emocional o espiritual a las personas.
- **Círculos de Diálogo:** generan un diálogo abierto sobre temas específicos, y a menudo involucran a personas con muy distintos roles, lugares o posiciones en la sociedad, comunidad o grupo.
- **Círculos de Justicia Restaurativa:** contribuyen a que el sistema penal y penitenciario y las comunidades aborden, conjuntamente, el tratamiento del daño causado por los ofensores, así como la reparación a las víctimas individuales y/o colectivas.
- **Círculos de Sentencia:** se utilizan principalmente en los sistemas de derecho anglosajón para determinar las sentencias de los infractores de manera conjunta entre representantes del sistema penal y la comunidad involucrada.
- **Círculos de Reinserción:** de similar manera que los dos previos -después de abordar el daño causado y la reparación a la víctima- buscan el buen regreso del ofensor a la comunidad.
- **Círculos Escolares:** pueden ser utilizados por maestros y profesores para tratar asuntos de la clase o como un método de aprendizaje.
- **Círculos de Violencia Doméstica:** abordan el daño causado en el hogar<sup>5</sup>.
- **Círculos de Paz:** son utilizados para construir relaciones, promover la paz y las relaciones armoniosas en las comunidades. También se utilizan para solucionar problemas concretos.
- **Círculos de Sanación:** pueden ser aplicados para restaurar vínculos que se han roto o para crear nuevos.

## Rueda de la Medicina:

*Sustentando el círculo en la rueda de la medicina*

La rueda de la medicina es un símbolo ancestral y poderoso del universo. Por medio de sus partes, el círculo demuestra como la diversidad y la unidad se integran equilibradamente.

---

5. *En Costa Rica existen limitaciones legales para abordar algunos asuntos de violencia doméstica por medio de mecanismos de resolución alterna de conflictos, las cuales se debe tener en consideración de previo a planificar un círculo en esta materia.*

Cada parte simboliza un aspecto de la vida, una etapa del desarrollo o un conjunto de cualidades. Se requieren todas las partes para que el círculo esté completo. Ningún aspecto es más o menos importante que los otros, y cada uno merece un lugar especial en nuestras vidas.

Los aborígenes de distintas partes han mantenido la rueda de la medicina en el centro de sus vidas y su concepto se encuentra en todas las tradiciones espirituales. La rueda de la medicina se basa en el fenómeno natural de que las cosas suceden en números de cuatro; por ejemplo, las estaciones, las fases de la luna, las etapas de la vida. La práctica de círculos encuentra arraigo en la tradición de la rueda de la medicina.

Cuando trabajamos en círculo, basamos nuestros procesos en las lecciones que hemos aprendido de la rueda de la medicina, la cual sugiere que hay cuatro componentes en la salud de las personas y de las comunidades: físico, mental, emocional y espiritual. Estos componentes se asocian con las etapas del desarrollo humano.



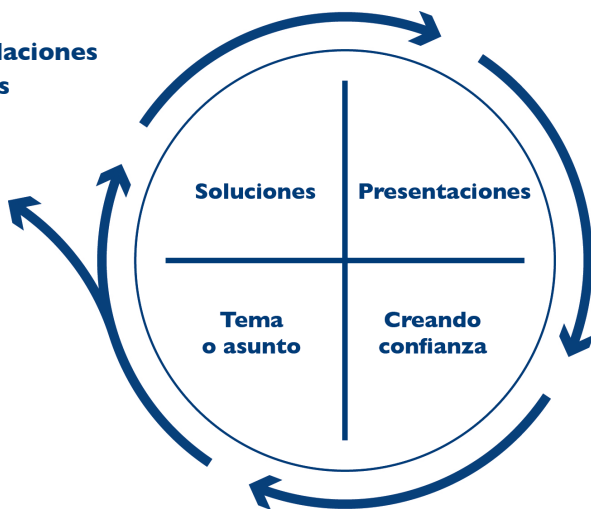
Cuando las cosas no marchan bien en la vida de una persona o el desarrollo de una comunidad o grupo los círculos ofrecen un mecanismo para examinar donde podría estar el desequilibrio de las dimensiones mencionadas.

Para devolver el balance al individuo o a la comunidad los círculos utilizan un procedimiento de cuatro etapas que acerca a las personas de forma que les permite conocerse más profundamente y aprender a confiar las unas en las otras.

Esto les permite que aborden los asuntos y conflictos para encontrarles soluciones de consenso.

Como consecuencias del proceso devienen la sanación o restauración de vínculos, la construcción de relaciones, la solución a conflictos y el fortalecimiento comunitario.

**Reparación de relaciones**  
**Nuevas relaciones**  
**Fortalecimiento comunitario**



## ¿Cómo describimos los Círculos?

*Es un reto describir los círculos a quienes no los han experimentado. Veamos algunas frases que pueden ser de utilidad.*

El círculo es:

- voluntario, holístico y flexible
- orientado por una visión conjunta y valores compartidos
- un espacio para el empoderamiento colectivo, nadie lo controla
- una herramienta para crear nuevos vínculos y fortalecer los existentes
- una herramienta para explorar las diferencias en vez de tratar de eliminarlas

- una invitación a cada uno de nosotros (as) para ir a nuestras raíces; explorar el alma, el corazón y las creencias y redescubrir los valores que nos guiarán para ser quienes queremos ser
- una forma de ser, más que una actividad o programa.

## Principios esenciales

1. No son solamente una cosa o un programa, son una forma de ser.
2. Constituyen un espacio sagrado.
3. Fomentan la transparencia y la honestidad.
4. Nadie controla o manda el círculo, son espacios de empoderamiento social.
5. Surgen de una invitación, nadie puede ser forzado a participar en un círculo.
6. Tienen más relación con lo que somos en la vida que lo que hacemos dentro del círculo.
7. Son un ejercicio fundamental para la vida.

## Características

- **En el círculo cada persona participa por sí misma.** Cuando decimos nuestra verdad directamente, somos más dueños de aquello que decimos y hacemos. La participación directa eleva el grado de involucramiento.
- **Busca crear visiones compartidas.** Las visiones compartidas son como organismos vivientes que entretujan los esfuerzos individuales en un propósito coherente. Su poder estriba en la manera como se construyen y mantienen esas visiones. El consenso es una fuerza que une y dirige al grupo.

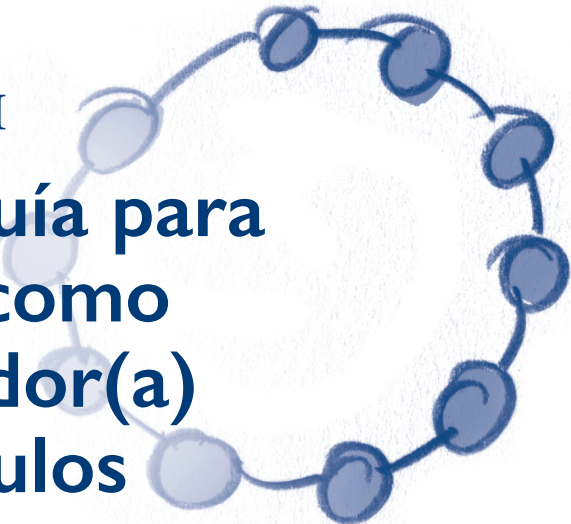


- **Son de la comunidad que los vive.** ¿Quién debe diseñar el proceso del círculo? Debido a que los círculos son participativos, cada comunidad diseña su propio círculo, para lo cual los organizadores y facilitadores son sólo instrumentales. Además, el proceso de diseño del círculo es permanente, se enriquece con los aportes de las nuevas personas que se integran, así como con las lecciones que se van aprendiendo en el proceso.
- **Los círculos son abiertos y flexibles;** debido a que sus contenidos y enfoques no son rígidos y responden a la situación presente.
- **Deben funcionar con un enfoque holístico.** Los círculos son más efectivos cuando el diálogo no se circunscribe a los problemas o temas inmediatos, sino que respeta el principio de que las cosas no suceden aisladamente. En el espíritu de ese mismo principio, busca las raíces del conflicto o asunto, enfocando las energías no sólo en la búsqueda de una solución, sino en la prevención y las causas. El enfoque holístico genera soluciones creativas y lleva a alcanzar resultados que no hubieran sido posibles desde un enfoque sectorial o parcial del conflicto.



## PARTE II

# ¿Una guía para servir como facilitador(a) de círculos



### **Antes de facilitar un círculo debemos preguntarnos:**

- ¿me mueve un deseo de exhibir mis habilidades como facilitador(a)?
- ¿estoy trabajando en mi crecimiento personal?
- ¿conozco mis puntos vulnerables como facilitador(a)?
- ¿soy la mejor persona para facilitar este círculo?
- ¿cuido de mí misma(o) de manera balanceada?
- ¿comprendo el proceso de los círculos?
- ¿confío en el proceso que se genera en el círculo?

## ¿Qué es un(a) facilitador(a)?

A los facilitadores también se les conoce como servidores, custodios y guardianes. Independientemente del nombre que les demos, las funciones son las mismas, servir y cuidar del círculo. Su presencia debe ser humilde, reconfortante y discreta, como el aceite que hace funcionar un motor.

Ser un(a) facilitador(a) no implica ser carismático o líder natural, o tampoco un mediador, aunque estas cualidades puedan ser útiles en la labor. Ser un(a) facilitador(a) sí exige ser radicalmente respetuoso de las personas que participan y del círculo, aún en los momentos más complejos que puedan suceder.

Como facilitador(a) debe asegurarse que todas las personas asuman la responsabilidad de mantener el círculo y hacer de él un espacio seguro y propicio para el diálogo abierto y sincero. Adicionalmente debe asegurarse que todas las personas tengan claro que el círculo es un espacio donde se respeta la confidencialidad.

Los facilitadores tienen responsabilidades antes del círculo, durante el círculo y después de él.

## Cualidades de los facilitadores

*¿Me mueve el deseo de exhibir mis habilidades como facilitador (a)?*

Cuando aceptamos fungir como facilitadores(as) estamos asumiendo una responsabilidad sagrada. Al principio esto puede resultar abrumador, así que lo primero que debemos tratar es de relajarnos y perdonarnos por las imperfecciones que nos son propias. Debemos aceptar que no hay facilitadores perfectos -y que no somos la excepción- sin olvidar que sí tenemos el compromiso de hacerlo poniendo lo mejor de nuestras destrezas y capacidad.

Las siguientes son algunas características que hemos identificado como indispensables para las personas que facilitan círculos, las cuales es recomendable desarrollar:

- Buen escucha
- Mantener presencia activa
- Solidario (a)
- Ser una persona que no juzga
- Justo (a)
- Inclusivo (a)
- Valeroso (a)
- Reflexivo (a)
- Digno (a) de confianza
- Alentador (a)
- Respetuoso (a)
- Atento (a) a lo que sucede
- Tolerante
- Humilde
- Organizado (a)
- Capaz de mantener el proceso en movimiento
- Paciente
- Disciplinado (a)
- Accesible
- Integral
- Capaz de apreciar el buen humor
- Ser una persona que aprecia a las demás
- Abierto(a) a las distintas opiniones
- Honesto(a)
- Un ancla
- Dispuesto(a) a perdonar
- Flexible
- Capaz de mantener el círculo como un espacio seguro para todos

Recuerde, ninguno de nosotros (as) es perfecto o tiene todos estos atributos, pero si los mantiene en mente durante su experiencia como facilitador(a) le van a ser de gran utilidad a usted y a los círculos que facilite.

## Áreas de crecimiento para facilitadores(as)

### Desarrollo personal

*¿Estoy trabajando en mi crecimiento personal?*

Debido a que los facilitadores servimos como modelo y marcamos las pautas en los círculos, es necesario que cuidemos de nuestro crecimiento personal, psicológico y espiritual. El físico tampoco debe quedar excluido. Este debe ser un trabajo constante en el cual debemos revisar y contrastar nuestros pensamientos y comportamientos con los valores y principios propios y de los círculos. Antes de iniciar cualquier círculo, dedique tiempo a buscar su centro personal y a cultivar la paz interior.

### Auto conocimiento

*¿Conozco mis puntos vulnerables como facilitador(a)?*

Conozca sus puntos débiles. Todas las personas tenemos cosas o asuntos que nos resultan particularmente difíciles. Tenemos experiencias o historias que nos hacen propensas a reaccionar ante cierto tipo de personalidades, asuntos o circunstancias. Sea consciente de cuáles son esos asuntos, esos “botones” que le hacen reaccionar, y cómo pueden afectar la facilitación del círculo que tiene a cargo. Por ejemplo, puede ser que tenga dificultad para relacionarse con personas ruidosas u ostentosas, o tal vez tu historia personal le dificulte ser objetivo en discusiones sobre abuso infantil. Conozca sus puntos vulnerables y busque mecanismos para que ellos no interfieran



de manera negativa en la facilitación del círculo. Sepa dejar la facilitación si comprende que no puede hacerlo.

## Discernimiento

*¿Soy la mejor persona para facilitar este círculo?*

Gracias a que ya ha realizado su trabajo de crecimiento e introspección personal, ahora está en mejor capacidad de discernir si usted es la mejor persona para facilitar un círculo sobre un tema específico o con una comunidad particular. Asegúrese que está dispuesto y será capaz de poner de lado sus asuntos personales y ser objetivo (a). Para ello confíe en sus instintos.

## Cuidado personal

*¿Cuido a mí misma (o) de manera balanceada?*

Facilitar un círculo es un reto emocional. Por ende, cuando esté facilitando un círculo especialmente cuídese y atienda sus necesidades de la manera que le resulte más gratificante.

En esta tarea trate de incluir un balance de:

- **lo físico** – ejercítese, coma bien
- **lo emocional** – analice y experimente sus sentimientos por medio de la reflexión personal, escribiendo un diario o con sus amigos
- **lo espiritual** – medite o participe de otras prácticas espirituales
- **lo mental** – busque formas de estimular su mente. Evite sobreanalizar el trabajo que está haciendo o hizo en el círculo: lea un libro, complete un rompecabezas, realice trabajos manuales o artísticos; en fin, haga aquello que sabe le depara mejores resultados.



## Comprensión del proceso

*¿Comprendo el proceso de los círculos?*

La comprensión del proceso de círculos viene con la experiencia y la capacitación. La participación frecuente en los círculos le ayudará a mantener sus

destrezas y que estas respondan a la realidad y a las necesidades de los círculos. Ser flexible envía el mensaje de que los intereses y necesidades del grupo son más importantes que los procedimientos.

## **Confianza en el círculo**

*¿Confío en el proceso que se genera en el círculo?*

Quando se está facilitando círculos es frecuente sentirse nervioso o preocupado sobre el resultado del círculo y por el desempeño propio. Recuerde confiar en el proceso. Los círculos funcionan. No se trata de un ejercicio donde el o la facilitadora deban tener y dar respuesta a todo; se trata del círculo y todos sus integrantes trabajando en función del proceso. El círculo va a permitir que la situación se desarrolle de la manera correcta. En su función de facilitador (a) esté dispuesta a dejar el espacio abierto o ceder poder para que el círculo funcione. Confíe en el círculo.

## **Etapas del círculo**

Podríamos pensar que un círculo es aquello que sucede desde el momento de la apertura hasta el momento del cierre de una sesión; sin embargo esto es sólo una etapa, cuyas fases comentaremos en un apartado específico.

Este capítulo se referirá a aquellas etapas que se dan en un contexto más ampliado, lo que ocurre antes de la apertura del círculo, en el encuentro mismo, así como después. Son cuatro las etapas en este proceso ampliado de círculos. Aunque cada etapa es crucial, estas no son fijas, pueden asumir diferentes formas, repetirse y hasta ocurrir en distinto orden del que describiremos.

## **Cuatro Etapas del Círculo**

### **Etapa 1 – Discernimiento**

Determinar la aplicabilidad del círculo

### **Etapa 2 – Preparación**

Preparar a los y las participantes y las cosas

### **Etapa 3 – El Círculo**

Cuatro fases del círculo

**Fase Uno** – Introducción

**Fase Dos** – Creando de confianza

**Fase Tres** – Tema o asunto

**Fase Cuatro** – Soluciones y cierre

## Etapa 4 –Seguimiento

Dar seguimiento

# ETAPA I – Discernimiento

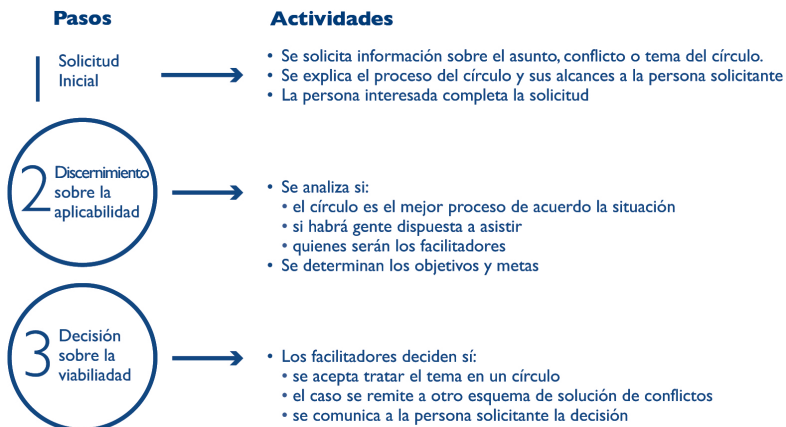
## Determine la aplicabilidad

Antes de convocar y realizar un círculo debemos considerar:

- si el círculo es el mejor proceso a utilizar en el caso específico
- cuáles serían los objetivos o metas del círculo
- si el círculo realmente es apropiado para el asunto en cuestión
- si habrá gente que estará dispuesta a participar y podrá participar
- si hay otras personas que pueden facilitar el círculo, además de usted y con usted
- recuerde que siempre conviene tener dos facilitadores (as)
- si se cuenta con los recursos auxiliares necesarios para realizar el círculo (espacio, alimentación, materiales, etc).

## ETAPA I DECIDIENDO SI UN CÍRCULO ES APLICABLE

Discuta estas variables con las personas interesadas en hacer el círculo y con su compañero(a) de equipo de previo a tomar la decisión y pasar a la etapa de preparación.



## ETAPA 2 – Preparación

### Prepare a las personas para el Círculo

En las semanas antes del círculo el equipo de facilitación trabaja preparando a las otras personas. Recuerde que la participación en un círculo siempre tiene su origen en una invitación, es voluntaria.

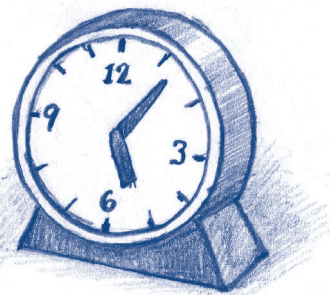
El equipo de facilitación:

- ayuda a identificar a las personas cuya participación es importante
- explica a los y las participantes como funcionan los círculos
- comenta con ellos los lineamientos generales de los círculos y les pregunta sobre condiciones particulares que necesiten para sentirse seguros
- indaga cuál es el asunto (s) central del círculo, las preocupaciones y las necesidades
- explica su papel como facilitadores (as)
- empieza a construir relaciones con los y las participantes

### Planifique los aspectos logísticos

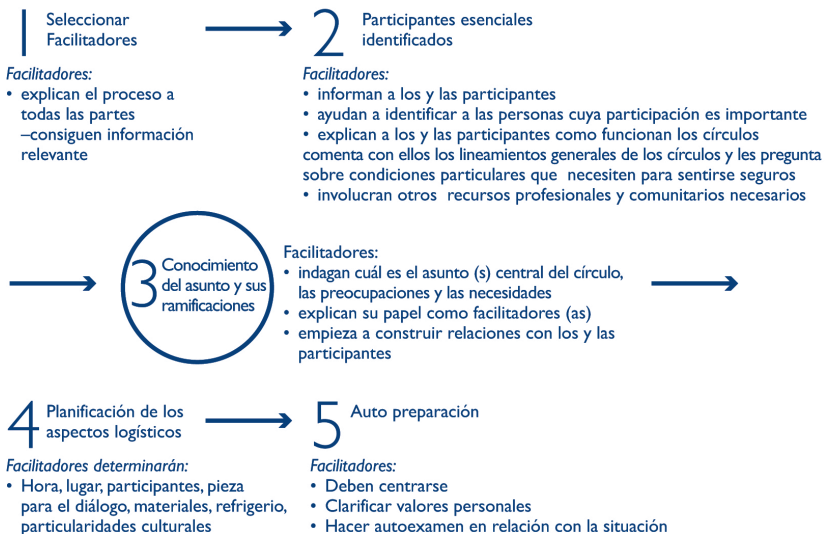
El equipo de facilitación deberá determinar:

- **Hora.** Escoja la hora que permita la participación de la mayor cantidad de posibles participantes.
- **Lugar.** Seleccione un lugar que sea neutral y que genere en todas las personas sentimientos de igualdad y seguridad.
- **Participantes.** Recuerde que no se puede forzar a nadie a que venga a un círculo, sin embargo invite a todas aquellas personas que son parte integral del tema o asunto.
- **Pieza para el diálogo.** Busque uno o varios objetos que tengan relación con el asunto a tratar o que tengan algún significado especial para el grupo.
- **Materiales.** Deberá tener marcadores, papel, una pizarra o papelógrafo pequeño y otros materiales acorde a las dinámicas que planifique.
- **Refrigerio.** Asegúrese que habrá algún tipo de refrigerio para los participantes.
- **Sensibilidad cultural.** Considere los requerimientos y necesidades especiales de las personas de diferentes culturas que participen.



- **Sensibilidad hacia la diferencia.** Así mismo, considere las necesidades particulares que puedan tener las personas con alguna discapacidad, las relacionadas con el ciclo de vida (personas mayores, niños y jóvenes, por ejemplo), la etnicidad, así como aquellas de género y credo religioso.

## ETAPA 2 PREPARANDO EL CÍRCULO



## ETAPA 3 – El círculo

Es responsabilidad del equipo de facilitación crear y mantener el encuadre o “formato” del círculo.

La manera, por excelencia, de comunicarse dentro del círculo es con el uso de la pieza para el diálogo, la cual se pasa de persona a persona en rondas. Solamente habla la persona que tiene la pieza, y mientras la tenga. Por lo general la pieza se pasa alrededor del círculo, completando las llamadas rondas, de manera ordenada, partiendo de uno de los facilitadores. Sin embargo, los facilitadores pueden hacerlo de diferentes maneras y en algunas ocasiones puede abrir el diálogo de generación espontánea o invertir la dirección de las rondas. También se pueden usar dinámicas para mantener el grupo activo y concentrado en la tarea, las cuales se mencionarán más adelante.



Los facilitadores guiarán el círculo para que se mueva y progrese por las fases que necesite. Tome en cuenta que las fases y su orden son flexibles, dependiendo del propósito para el cual el círculo ha sido convocado.

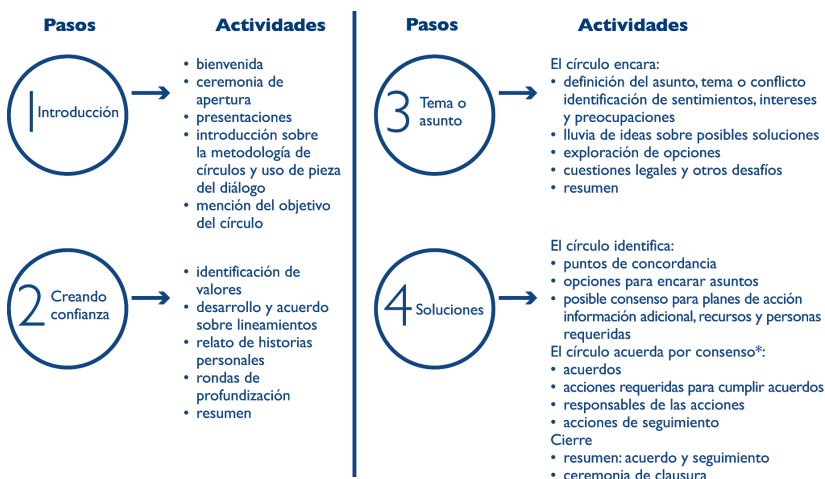
Es importante que todos los círculos tengan una ceremonia de apertura y otra de cierre y que estos dos momentos se realicen con profundidad y cuenten con suficiente tiempo dentro del programa.

## Cuatro fases de los círculos

Aunque el contenido o tema de los círculos varía, por lo general todos los círculos se realizan en cuatro fases. Así mismo la forma como se faciliten es flexible. Por ejemplo, un grupo nuevo podría necesitar más tiempo para construir las normas o dedicar más a la etapa de las historias personales. Como facilitador (a), confíe en sus instintos sobre la forma como estructurar el círculo y sea lo suficientemente flexible para permitir que el círculo se mueva en la forma que requiera. Las cuatro fases del círculo son:

1. Introducción,
2. Creando confianza,
3. Tema o asunto,
4. Soluciones y cierre

### ETAPA 3 EL CÍRCULO



\* En esta etapa los círculos pueden requerir múltiples rondas para lograr que el grupo alcance decisiones por consenso y los facilitadores pueden abrir el círculo para intercambios libres sin el uso de la pieza del diálogo en cualquier momento.

### **Fase Uno – Introducción**

La fase de introducción puede incluir los siguientes elementos, los cuales han sido diseñados para crear el encuadre, dar seguridad e iniciar la inducción de los participantes hacia un estado de mayor comprensión y apertura.

**Bienvenida** – Vele porque todos los participantes sean recibidos de manera atenta y afectuosa.

**Ritual de Apertura** – Los círculos empiezan con una ceremonia que contribuye a marcar la transición entre el contexto externo y el espacio más reflexivo del círculo. Las aperturas se diseñan con el objetivo de hacernos sentir más centrados y abiertos para compartir. Las ceremonias, rituales o actividades de apertura pueden incluir un poema, una oración, una canción o música propicia para meditar. Las ceremonias deben responder a las particularidades culturales y sociales del grupo. En algunos grupos, como los aborígenes de Norte América, donde ello tiene un simbolismo cultural, la apertura puede hacerse quemando incienso o salvia, el cual es puesto en el centro del círculo o pasado por alguien quien lo esparce entre los participantes con una pluma, permitiendo así que las personas se limpien de la energía negativa y se preparen para compartir sus emociones. Si desconoce el contexto cultural del grupo con el que trabajará, indague de previo con algunos de los participantes. Puede considerar solicitarle a alguno de los participantes que realice la apertura, la cual deberá ser planificada de antemano.



**Presentaciones y registro** – En la primera ronda los facilitadores pedirán a las personas participantes que se presenten por su nombre (mejor si es solamente el nombre de pila), digan cómo se sienten, por qué están en el círculo y qué esperan de ello.

**Logrando consenso sobre las directrices** – En la primera sesión del círculo los y las participantes construyen las directrices o normas sobre la forma como se van a relacionar dentro del círculo (por ejemplo: respeto a todas las opiniones, confidencialidad, etc). Ello se hace en rondas, usando la pieza para el diálogo. Finalmente haga una ronda para asegurarse que cada persona manifiesta su acuerdo y apoya las directrices construidas grupalmente.

Si es un círculo en proceso, o sea, de más de una sesión, el facilitador revisará las directrices con el grupo y les invitará a que agreguen directrices nuevas, si fuera necesario. Haga otra ronda para estar seguro que todas las personas tuvieron oportunidad de discutir las directrices y manifestar su compromiso con la lista definitiva. Recuerde que las directrices son un “documento viviente” que puede ser revisado en cualquier momento.

**Reconozca a las personas presentes** – Recuerde hacer un reconocimiento a todas las personas presentes por su participación. Se requieren coraje y compromiso para participar en un círculo. También reconozca el trabajo de las personas voluntarias o que contribuyen a que el círculo se realice.

**Aclare el propósito del círculo** – El facilitador resume lo que se ha experimentado en esa fase del círculo y con ello modela el tono de como se desarrollará el círculo, a la vez que aclara el propósito que los convoca.

### **Fase Dos – Creando Confianza**

A continuación el equipo de facilitación lleva al círculo a niveles de comunicación más profundos, lo que aumenta la confianza entre los miembros. Esto puede hacerse de distintas formas. Dependiendo de la naturaleza del círculo, puede hacer una o más rondas para compartir, o puede optar por otros métodos, como los rompehielos, el trabajo artístico, la reflexión individual o actividades en pequeños grupos.

**Rompehielos** – En grupos de personas jóvenes puede resultar útil empezar con una reflexión individual o compartir en parejas o pequeños grupos. Contemple utilizar materiales de arte para que los miembros, de manera individual o en grupo, ilustren aspectos de sí mismos o del tema del círculo. También puede usar dinámicas de rompehielo dirigidas a que la gente se conozca.

**Relato de historias** – Si el tema del círculo o su objetivo es uno difícil o muy personal puede ser útil hacer una ronda para el relato de historias. Pida a los participantes que compartan una historia personal relacionada con el tema o

tópico del círculo. El relato de historias es una herramienta muy poderosa para bajar las máscaras y las apariencias y propiciar una mejor comprensión.

**Rondas de Profundización** – El círculo puede avanzar a rondas de compartir más profundas. Dependiendo de la razón de ser del círculo estas rondas pueden ser, por ejemplo, una manifestación de las necesidades e intereses (en caso del círculo para resolver conflictos) o un compartir recuerdos y el expresar el duelo (en caso de círculos de sanación o restauración de vínculos). En esta fase pueden usarse los pequeños grupos para compartir sentimientos, pero siempre regrese al círculo con una ronda completa.

### **Fase Tres – Tema o asunto**

En esta fase el énfasis se pone en lo que salió mal, en lo que duele, y en lo que podemos hacer para mejorarlo, para sanar, para iniciar el cambio positivo. En los círculos de sanación, por ejemplo, escuchar puede ser lo más necesario; brindarle a la gente la oportunidad de contar su historia y de que ésta sea escuchada con atención y respeto.

En otros círculos explorar opciones y hacer lluvia de ideas ayuda a romper la sensación de estar atrapado en experiencias dolorosas, autodestructivas o sin salida.

### **Fase Cuatro – Soluciones**

En algunos círculos, como aquellos dirigidos al diálogo, o para la reconstrucción de vínculos o comprensión, no se requiere tomar decisiones. En estos casos el trabajo del equipo de facilitación debe dirigirse a crear un sentido de unidad y comprensión mutua. Otros círculos sí requieren tomar decisiones para la solución de los conflictos. En estos círculos se trata de construir un consenso con base en los aportes de cada participante, hasta llegar a una decisión con la cual todas las personas “puedan, al menos, vivir”.

Consenso implica un acuerdo entre todas las personas de responsabilizar-se del resultado, de aceptar y comprometerse con la decisión, ya que esta ofrece la mejor opción para todas las personas, dentro de las circunstancias dadas. Alcanzar el consenso requiere paciencia, creatividad, candor, respecto a los intereses y preocupaciones de todos y capacidad de pensar fuera de nuestros parámetros comunes. El reto es dejar nuestras agendas personales y nociones prefijadas sobre resultados deseados para que surja algo más amplio. Consenso implica diálogo, escucha y honestidad.

Para ayudar a que el grupo alcance una decisión de consenso, el facilitador puede:

- 1. ayudar a los participantes a identificar las áreas de desacuerdo

2. motivar a los participantes para que exploren y comprendan las distintas perspectivas, y
3. trabajar con los participantes en la búsqueda de una decisión de consenso que sea lo más inclusiva posible y que sea respetuosa de los diferentes puntos de vista.

Lograr decisiones consensuadas a menudo requiere más tiempo que otras formas de tomar decisiones, como el voto. La ventaja de este proceso es que garantiza que todas las personas se apoderan de la decisión y la apoyan. Para usar este método es importante que el grupo se comprometa a resolver los problemas o asuntos que surjan buscando el consenso.

### Cierre

Los círculos cierran con una ceremonia que lleva a que las personas hagan la transición entre el espacio reflexivo del círculo y el mundo exterior. Los rituales de cierre contribuyen a que nos sintamos más enfocados y listos para terminar el círculo, ya sea de manera definitiva o la sesión del día. Los cierres, al igual que las aperturas, pueden ser: una oración, una canción, música, un espacio de silencio o una actividad de carácter simbólico para el grupo. Contemple solicitar a alguno de los participantes, anticipadamente, que realice el cierre.

## ETAPA 4 – Seguimiento

El seguimiento es uno de los retos más grandes en el éxito de los círculos. El seguimiento puede incluir:

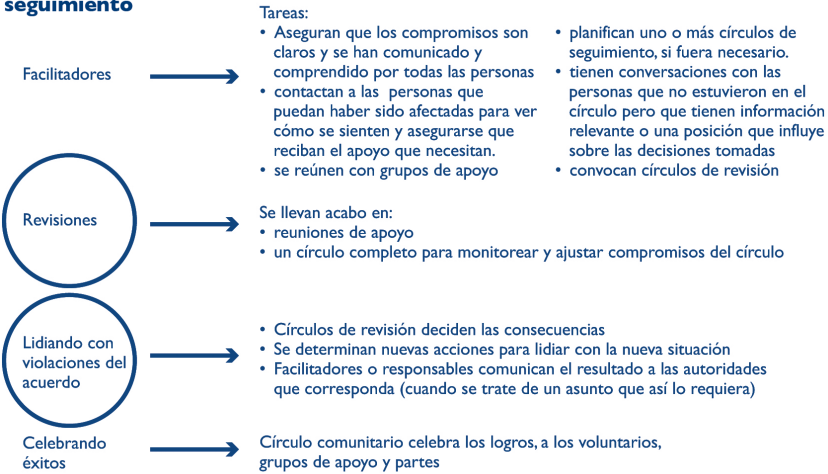
- En caso de que se hayan compartido emociones fuertes, contactar a las personas que puedan haber sido afectadas para ver cómo se sienten y asegurarse que reciban el apoyo que necesitan.
- Planificar uno o más círculos de seguimiento, si fuera necesario.
- Tener conversaciones con las personas que no estuvieron en el círculo pero que tienen información relevante o una posición que influye sobre los aspectos discutidos o las decisiones tomadas en el círculo.
- Si en el círculo se llegó a acuerdos es necesario que alguna persona dé seguimiento al cumplimiento de los compromisos asumidos.



Una de las responsabilidades del equipo de facilitación es el seguimiento. Ello no implica que tenga que realizar todas las acciones de seguimiento, sino que haya personas responsables de cada cosa. Es responsabilidad del equipo dar seguimiento a estas personas para verificar el cumplimiento de lo acordado.

## ETAPA 4 SEGUIMIENTO

### Procesos de seguimiento



## Recomendaciones

### Cuando esté facilitando un círculo recuerde:

- Dar el ejemplo
- Generar confianza, creando un espacio seguro
- Balancear las diferentes posiciones e intereses
- Proteger la integridad del proceso
- Regular el ritmo del círculo
- Mantener el interés y el enfoque
- Participar de manera genuina
- Velar por el bienestar personal y el del grupo
- Considerar las particularidades étnicas y culturales
- Utilizar rituales
- Usar la pieza para el diálogo

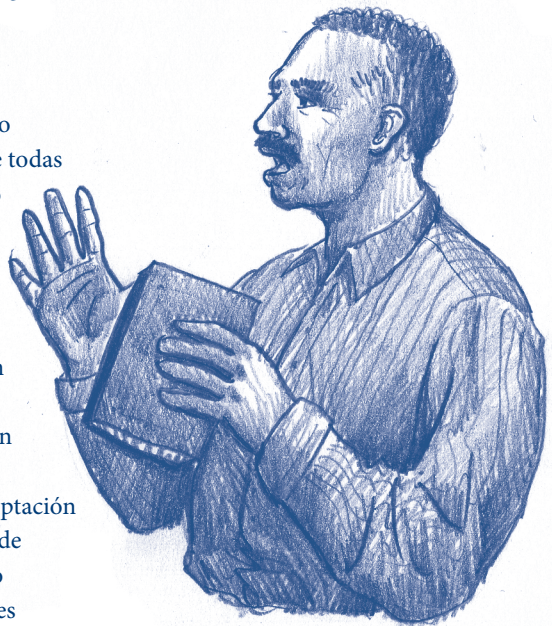
## Dé el ejemplo

**Como facilitador(a) debe crear una atmósfera propicia y segura.**

- Salude a todas las personas de manera afectuosa.
- Cuando las rondas requieren compartir sentimientos, empiece usted para demostrar que es seguro mostrar vulnerabilidad.
- Cuando las rondas son para compartir puntos de vista u opiniones, puede quedarse de último para permitir el balance por medio del respeto a todas las partes.
- Luche por mantener una atmósfera abierta, tranquila, reflexiva, respetuosa de los diferentes puntos de vista y que reconozca los esfuerzos de cada persona.

## Genere confianza, creando un espacio seguro

- Haga ceremonias de apertura y cierre fuertes
- Use la pieza para el diálogo
- Hable desde el corazón
- Hable con respeto
- Escuche con respeto
- Permanezca en el círculo
- Insista en la igualdad de todas las persona en el círculo
- Insista en la confidencialidad
- Establezca los lineamientos generales
- Vele por la construcción del conjunto de valores compartidos que guiarán el círculo
- Ponga en práctica la aceptación
- Use el proceso de toma de decisiones por consenso
- Use ceremonias y rituales
- Sea honesto
- Practique la humildad



## Balancee las diferentes posiciones e intereses

- En la preparación del círculo trate de que todos los intereses y posiciones estén representados.
- Durante el círculo, asegúrese de que el diálogo sea balanceado.

## Proteja la integridad del proceso

En algunos momentos en los círculos se pueden dar conversaciones explosivas o emocionalmente desgastantes. Antes, durante y después de esos momentos los facilitadores pueden tomar varias medidas para mantener la integridad del círculo:

- Esté claro sobre las directrices y valores del círculo
- Modele la conducta apropiada
- Haga recordatorios amables de los valores y lineamientos, cuando sea necesario
- Use el humor, cuando sea adecuado
- Hable en privado con algunas personas durante el descanso, si fuera pertinente
- Confíe en el círculo para resolver situaciones complejas.

## Regule el ritmo o pauta del círculo

- Si la persona que tiene la pieza del diálogo se está extendiendo demasiado en su intervención y parece que esto está generando disconformidad o molestia en las otras personas, como facilitador puede intervenir solicitando - de manera amable- que se circule la pieza. Sea sensible y delicado si se están expresando sentimientos profundos o dolorosos.
- Administre los descansos para regular el ritmo del círculo o cuando alguien está hablando por largos ratos.

## Mantenga el interés y el enfoque del grupo

- En cada ronda formule preguntas que ayudarán a mantener el grupo centrado en la tarea.
- Propicie a un enfoque holístico en el tratamiento de los temas.
- Sea flexible, deje que el círculo avance donde lo necesite.



## Participe de manera genuina

Recuerde que aunque usted es el facilitador(a), también es un miembro del grupo. En un círculo todas las personas son responsables como “co-facilitadores” y todas son participantes. Como facilitador designado usted tiene un rol en el grupo, la cual deberá practicar con respeto y cuidado. En la medida que ejecuta sus funciones:

- No trate de tener un rol distante, de observador.
- Involúcrese en el proceso del círculo como todas las demás personas, manifestando sus percepciones, expresando emociones y compartiendo sus historias personales.
- Hable con voz propia.

## Vele por el bienestar personal y del grupo

- Promueva que cada comunidad o grupo tenga muchos facilitadores (as)
- Organice reuniones regularmente
- Promueva el reconocimiento grupal de las personas voluntarias.
- Promueva oportunidades permanentes de capacitación para los facilitadores (as)
- Rote los facilitadores
- Cuando trabaje con grupos de jóvenes, incluya relaciones con personas adultas para que los jóvenes no tengan que llevar solos la carga de las situaciones difíciles.



## Considere las particularidades étnicas y culturales

El círculo debe reflejar la comunidad en la que se da. El lenguaje debe ser orientado a esa comunidad. Conozca el contexto cultural de las personas que participan de manera que lo que usted haga o diga sea considerado respetuoso a ese grupo. Si no sabe o no está seguro, pregunte.

## Utilice rituales o ceremonias

Una de las razones por las cuales los círculos funcionan es porque crean espacios que se sienten únicos, sagrados y seguros. Una de las formas de crear estos espacios es usando rituales simples. Los rituales en los círculos nos llevan a reunirnos de formas diferentes a aquellas fuera del círculo.

Los rituales se hacen con actividades inclusivas, no denominacionales, no amenazantes, que le ayuden a la gente a entrar en el espacio del círculo y a salir de él. Los rituales promueven un sentimiento de comunidad, reuniendo a la gente en torno a visiones compartidas, metas y esfuerzos.

Los rituales son voluntarios y los participantes deben comprender como estos se relacionan con los valores y principios compartidos. Los rituales pueden ser divertidos y relajantes, para motivar profundamente o para aliviar una situación complicada.

## Use la pieza para el diálogo

La pieza del diálogo contribuye a crear un diálogo respetuoso. Los participantes sólo hablan cuando tienen la pieza. La pieza del diálogo circula de persona a persona. Cuando le llega la pieza cada persona tiene la oportunidad de hablar, mantenerla en silencio o pasarla sin comentario. Así se crea un espacio para que cada persona realice un aporte (el silencio puede ser tan poderoso como las palabras). Además contribuye a que todas las personas asuman la responsabilidad del éxito del círculo; elimina la dependencia de alguna gente clave o que monopoliza el control y distribuye el liderazgo entre todas las personas participantes.

La pieza del diálogo representa los valores compartidos en el círculo y por ello debe ser tratada de manera respetuosa. La pieza siempre circula en la misma dirección, a no ser que el facilitador considere útil o prudente invertir la dirección.

Algunos ejemplos de piezas para el diálogo son: plumas, rocas, candelas, juguetes, cántaros, una fotografía, o cualquier cosa que tenga un significado especial para el grupo. Por ejemplo, un grupo de madres podrían usar un chilindrín, los futbolistas una pequeña bola de fútbol, un círculo de maestros una regla.

## Hoja Preparatoria para el Círculo

### Preparación

Co-facilitadores:

Objetivo del Círculo:

Lugar, día y hora:

Pieza para el diálogo, centro de mesa, materiales  
o cualquier otra cosa que deba llevar:

Personas con quien debe hablar:

Preparativos previos:

### Círculo

Ceremonia de Apertura:

Pregunta de presentación:

Preguntas para generar los lineamientos:

Preguntas para el proceso:

Dinámicas para el proceso:

Pregunta para la ronda de cierre:

Ceremonia de cierre:

### Seguimiento

Acciones de seguimiento:

Responsables:

Plazos:

## Preguntas útiles para promover tópicos en los Círculos

**Para el relato de historias personales.- Contar cuentos de nuestras vidas para compartir quienes somos y que nos ha moldeado, para crear comunidad**

### *Invitar a los participantes a compartir:*

- Una ocasión en que tuvieron que dejar de controlar.
- Una ocasión en que usted estuvo fuera de su zona de comodidad.
- Una experiencia de transformación, en una crisis o dificultad, en la que usted descubrió una nueva habilidad o don en su vida.
- Una experiencia de dejar ir la furia y el resentimiento.
- Una vez en que usted actuó con los mejores valores aún cuando otros no.
- Una experiencia de su adolescencia cuando usted estaba en conflicto con su padres o tutores.
- Una experiencia en la que usted descubrió que alguien era muy diferente a las presunciones negativas que usted primeramente se hizo de esa persona.
- Una experiencia en la que usted sintió que no encajaba.

### *Explorando valores:*

- ¿Cuándo usted está siendo humano, en su mejor forma, cómo se comporta? (en una palabra o frase corta)
- Imagínese que usted esta en conflicto con una persona que es importante en su vida.
- ¿Cuáles valores le gustaría que guiaran su conducta mientras trata de resolver el conflicto?
- Háblenos de su trabajo y cuáles son sus retos o desafíos.
- ¿Cuál es su pasión?
- ¿Qué cosas o imágenes reaparecen en su vida?
- ¿Qué le conmueve su corazón?
- ¿Qué le da esperanza?
- ¿Qué le inspira a usted respeto?
- ¿Qué cambio le gustaría ver en su comunidad?
- ¿Qué puede hacer para promover ese cambio?

### *Conociéndose:*

- Comparta un recuerdo feliz de la niñez.
- ¿Si usted pudiera ser un superhéroe, que poderes escogería y porqué?
- ¿Qué es lo que má aprecia de su trabajo o actividad principal?
- ¿Cómo lo describiría a usted su mejor amigo?
- ¿Qué le gustaría cambiar acerca de su vida?
- Si usted tuviera un día feriado inesperado, que le gustaría hacer?