

# Inventario de Preguntas para la Retroalimentación

Aquí algunas preguntas que pueden guiarnos en la **reflexión sobre el problema y las posibles soluciones**:

- ¿Qué se podría hacer en vez de hacer el problema más grande?
- ¿Cómo me debo comportar?
- ¿En qué me beneficia en el problema? ¿En qué beneficia a la organización, al equipo...?

Cuando se han encontrado estas razones **pensar en las diferencias**.

- ¿Cuándo es bueno quedarse con ese sentimiento, problema?
- ¿Cómo me sentiría con el cambio?
- ¿Cuál es el costo a pagar por el cambio?

Preguntas que conducen al contexto del problema – métodos para **invitar a comunicar el problema**.

- ¿Cuál es su problema?
- ¿Cómo le va hoy?
- ¿Desde hace cuánto tiempo tiene este problema?
- ¿A qué se refiere cuando dice:.....estoy mal...?
- ¿Cómo vive su problema?
- ¿Cuándo es especialmente grave?
- ¿En qué le obstaculiza a usted el problema?
- ¿Qué otra cosa es difícil?

Podemos tratar de **investigar por qué tiene el problema**

- ¿Cuál cree usted que ha sido su aporte para que le vaya tan mal?

Preguntas orientadas a la **búsqueda de soluciones**

- ¿Qué quiere cambiar y/o lograr?
- ¿Qué sería lo contrario de lo que vive ahora?
- ¿Cómo es cuando está mejor, en qué lo percibe primero?
- ¿Qué haría concretamente de manera diferente, o tal vez de la misma manera?
- ¿Cuántas veces, y durante cuánto tiempo no apareció el problema?
- ¿Qué era lo diferente, que hizo de otra manera y cómo lo logró?
- ¿Quién lo percibiría primero si estuviera mejor?
- Supongamos que su problema tuviera un lado bueno ¿Cuál podría ser?
- ¿Qué podría agravarse si el problema desapareciera?
- ¿Por qué sería bueno mantener el problema un rato más, o retomarlo de vez en cuando?
- ¿Quiere despedirse de su problema ahora mismo (consideración)?

Preguntas orientadas a **enfocar los recursos**

- ¿Cómo resolvió su problema en el pasado?
- ¿En cuáles de sus capacidades puede confiar?
- ¿Qué le gusta hacer y qué hace bien?
- ¿Qué podría hacer para hacer más de eso?
- ¿De qué está orgullosa/o en su vida?
- ¿Cómo logra actualmente enfrentarse al problema?
- ¿Qué dirían personas que le conocen bien, respecto a lo que le caracteriza?
- ¿Cuáles de sus capacidades podría usar preferentemente para avanzar un paso más?
- ¿Qué le falta aún, que necesita para lograr x, y, z?
- ¿Qué quiere hacer o qué hará para contar con eso que le falta?
- ¿Quién más podría brindarle un aporte útil?

¿Cómo organizar la **próxima acción**?

- Tener responsabilidades claras.
- Preguntas claves: ¿Cómo, qué, dónde, quién, cuándo?
- ¿Cómo podemos ver que logramos el objetivo?
- ¿Qué apoyo podemos dar para que no se repita la situación (anillo de seguridad)?  
¿Qué nos espera al llegar a la organización
- ¿Dónde realizaremos la acción?
- ¿Quién o quienes intervendrán en la misma?
- ¿Cuándo me decís que algo no está funcionando?

La **reflexión** debe ser:

- profunda y de mucho contenido,
- el proceso debe ser de lo general a lo particular,
- tomar en cuenta la relación organización – personal.