

LAS PREGUNTAS MÁS PODEROSAS EXISTENTES

PARA DEFINIR OBJETIVOS

Para tí, ¿cómo debería ser un@ buen@ mentor@?

Según un artículo publicado en el año 2016 en el periódico online “El economista”, existen seis características principales que te permiten reconocer a un@ de ell@s: “Un buen mentor... motiva, escucha, nutre la relación, transmite con claridad, orienta y reta.”

¿Te sientes identificad@? Sin dudas, seguramente tú cuentas con una o varias de estas cualidades.

De todas formas, existe un aspecto que no han mencionado en el artículo, y si bien puede contemplarse dentro de aquellos atributos, creemos necesario destacar y profundizar por fuera. De hecho, un gran porcentaje del trabajo que realiza un@ mentor@ con su mentee se centra en esto, y es por ello que merece ser el tema principal del cual tratará este documento:

EL ARTE DE REALIZAR PREGUNTAS DE MANERA ADECUADA.

A diferencia de las demás herramientas incluidas dentro de esta píldora, ésta se dirige especialmente hacia tí y a tu trabajo como mentor@, y te servirá para poner en práctica dentro de todos los procesos de Mentoring que realices a lo largo de tu carrera.

Para poder generar un espacio de mentoría agradable y orientado al éxito, es necesario que priorices la construcción de un buen vínculo entre tú y él/la mentee. Si bien la relación se constituye desde ambas partes, tú serás él/la encargad@ de generar un entorno seguro en donde tu mentee se sienta cómod@, confiad@ y valorad@. Para esto, es conveniente que tengas especial cuidado en la forma en que te comunicas y te diriges hacia él/ella.

Tanto a la hora de ayudarlo a establecer objetivos como en el seguimiento de sus avances, las preguntas que le hagas serán grandes impulsos que orientarán las conversaciones que tendrás con él/ella. Estas tienen el poder de guiarlo hacia desbloquear sus potenciales y abrir nuevas posibilidades, cómo también pueden conectarlo con experiencias traumáticas e inhibir su expresión.

A continuación, te compartimos una serie de claves fundamentales para tener en cuenta al momento de formular las preguntas que le harás a tu mentee en la etapa de definición de metas u objetivos de trabajo. El propósito es que incorpores estos aspectos dentro de tu comunicación con él/ella, para así realizar cuestionamientos empoderantes que lo lleven a ampliar sus mapas.



CLAVES PARA FORMULAR PREGUNTAS PODEROSAS

1 PRECISIÓN

Las preguntas que realices deben ser lo más precisas y específicas posibles, esto permitirá que las respuestas sean detalladas y asertivas.

Por ejemplo: ¿Qué sientes en tu pecho en el momento que te visualizas dentro de "x" situación?

2 ABRIR POSIBILIDADES

Antes de preguntar algo, asegúrate de que tus palabras inviten a tu mentee a pensar, examinar o sentir.

Por ejemplo: ¿Qué acciones has realizado al respecto hasta ahora? ¿Cuáles fueron los resultados que has obtenido?

3 COMENZAR CON...

Las mejores palabras para iniciar una pregunta son: "Qué", "Cuándo", "Dónde", "Quién" y "Cuál".

En lo posible deberías evitar comenzar con "Cómo" y "Por qué".

4 EXPRESAR EN FORMA POSITIVA Y AFIRMATIVAMENTE

Es muy conocida la frase que dice "Atraes a tu vida todo aquello en lo que te enfocas", seguramente ya has comprobado que esto es real. Resulta efectivo y mucho más potente centrarse siempre en lo que sí se quiere conseguir en lugar de ubicar el foco en aquello que no se quiere. Por esto es que todas las preguntas deben ser lo suficientemente inspiradoras para impulsar las energías y recursos del mentee hacia sus resultados buscados. Es clave utilizar verbos que transmiten acción y estén en tiempo presente, para fomentar el éxito desde el ahora.

Por ejemplo: ¿Qué es lo que específicamente vas a lograr? ¿Podrías describirlo en detalle?

5 UTILIZAR PREGUNTAS ABIERTAS

En el proceso de mentoría, cada pregunta tiene un tiempo y un significado en la conversación. Es por esto que las preguntas breves y simples tendrán buenos resultados. Sin embargo, es conveniente evitar las preguntas cerradas, las cuales obtendrán un "Sí" o un "No" como respuesta, ya que esto no generará mucha información relevante. Las preguntas abiertas le permitirán a tu mentee crear, imaginar, y diseñar nuevos escenarios para el alcance de sus objetivos.

Por ejemplo: ¿Para qué quieres lograr tu objetivo?

6 EVITAR PREGUNTAS DÉBILES

Son aquellas que carecen de forma y significado, ya sea porque no ofrecen información de valor, o porque pueden llevar la conversación hacia áreas que no tienen ningún tipo de relación con los objetivos del mentee. En esta categoría también entran las preguntas en las que tu mentee pueda sentirse subestimado, herido u ofendido.

Por ejemplo: ¿Te has sentido mal con lo que sucedió?

7 EVITAR PREGUNTAS AMENAZANTES

Esto refiere a los cuestionamientos que confrontan al mentee de forma abrupta, y lo obligan a reaccionar frente a su objetivo. Si bien es importante desafiarlo en los momentos oportunos, también es clave respetar sus tiempos de acción y de cumplimiento de sus objetivos. Es recomendable no apresurarse en pasar inmediatamente al "campo de juego" y, sobretodo al principio, centrarse en la meta y en la situación actual. Por esto, es conveniente evadir el tipo de preguntas que lo ubiquen en una situación de urgencia o intimidación.

Por ejemplo: ¿Vas a reaccionar de forma inmediata o qué pretendes hacer?

8 APLICAR PREGUNTAS FUERTES

Generan espacios de apertura, amplían la gama de oportunidades, buscan generar mayor información, permiten explorar el objetivo, y lo más importante: **proyectan a futuro e invitan a la acción.**

Por ejemplo: ¿Cuál es la conclusión que más te impacta de la conversación que hemos tenido? o ¿Cuál es el próximo paso que darás en relación a tu meta?

9 IDENTIFICAR OPORTUNIDADES

Existen algunas preguntas que permiten descubrir puntos esenciales, potenciales, recursos o posibilidades que llevarán a tu mentee alcanzar sus objetivos. Estos interrogantes apuntan a incrementar su nivel de satisfacción, ya que le harán tomar conciencia de oportunidades concretas que podrían conducirle hacia su estado deseado.

Por ejemplo: ¿Con qué recursos cuentas actualmente, con los que puedes empezar? o ¿Qué te gustaría hacer, de aquí al siguiente encuentro?

10 ESCUCHAR CON ATENCIÓN

Es probable que muchas veces quieras interrumpir al mentee para hacer alguna intervención o dar tu opinión acerca de lo que está hablando. Como buen mentor, lo mejor será que ejercites la escucha activa y puedas acompasar tu lenguaje no verbal en sintonía con el de tu mentee mientras se expresa. Esto permitirá que se sienta cómodo y escuchado, lo cual elevará su nivel de confianza hacia tí, y fortalecerá el vínculo entre ambos.

11 ÁREAS DE MEJORA

A raíz de las respuestas que surjan de las preguntas que harás, podrás identificar ciertas áreas o aspectos del mentee que podrían optimizarse, o que consideras conveniente trabajar en su desarrollo para favorecer el camino hacia sus objetivos. En este caso, ¿adivina cuál es la mejor forma de direccionar la conversación hacia ello? Así es, haciendo más preguntas enfocadas en ese aspecto.

Por ejemplo, si identificas que un área de mejora es el hecho de que tu mentee aprenda a “decir que no”, una buena pregunta sería: ¿Cuál es la mejor experiencia que has tenido al establecer límites para rechazar una tarea que no te aportaba valor? ¿Podrías describirla? ¿Qué has sentido en ese momento?

12 RESIGNIFICAR EL PROBLEMA

Es común que la motivación de tu mentee para trabajar sobre algún tema en particular o para definir sus objetivos, se origine a partir de una situación no deseada, un conflicto o una dificultad presente en su vida. Aquí es cuando tu rol como mentor será valioso para sacar su foco del área del problema y redirigirlo hacia una visión positiva. Para esto, pueden servir preguntas de este tipo:

- ✕ ¿Podrías describir la situación que estás atravesando o has atravesado?
- ✕ Cuéntame acerca de una situación similar que hayas atravesado y superaste. ¿Qué te ha permitido salir de ella?, ¿Qué fortalezas utilizaste? ¿Qué aprendiste de todo ello?
- ✕ Imagina que ya has resuelto esta situación, ¿de qué manera serían las cosas?

13 FORMA SENSORIAL

Si guías al mentee a que describa sus objetivos a través de al menos 3 sistemas representacionales (Visual, auditivo, kinestésico), tendrá muchísimas más posibilidades de concretarlos que si no lo hiciera. Para esto, puedes utilizar las siguientes preguntas:

¿De qué manera te darías cuenta que obtuviste el objetivo? ¿qué verías, escucharías, sentirías? ¿De qué forma se daría cuenta otra persona que lo has conseguido?

14 EXPERIENCIAS CUMBRE

Muchas veces, en el proceso de Mentoring, puede ser una buena estrategia dirigir las conversaciones hacia momentos y experiencias del pasado de tu mentee que le hayan resultado estructurantes, generalmente a raíz de algún resultado exitoso relacionado con las áreas en las que se estén trabajando. En este caso, podrás invitar al mentee a relatar una “experiencia cumbre”, que haya sido importante en su vida y de la cual se sienta orgulloso. Algunas preguntas que puedes aplicar para llegar a esto son:

¿Qué aspectos hicieron que la experiencia fuera un éxito? ¿Qué otros factores contribuyeron? ¿Qué pusiste por tu parte para lograr ese éxito? ¿Podrías describir tus sensaciones corporales de ese momento? ¿De qué manera estaba tu fisiología?

¡Excelente!, ahora que conoces las **14 claves para formular preguntas poderosas**, sin dudas te destacarás en tu trabajo cómo mentor@ y podrás aplicar todas las herramientas con un muy alto porcentaje de éxito. Para terminar, tengo una pregunta para tí...

¿Por qué crees que un verdadero mentor@ hace tantas preguntas?

Creemos que es porque en lugar de imponer sus interpretaciones y lo que cree que será mejor para su mentee, un verdadero mentor facilita y crea el espacio para que él/la mentee encuentre sus propias respuestas. ¿Qué te parece?

Déjame decirte que esto no ha sido todo. Además de todas las claves que hemos visto, te regalaremos una guía de preguntas poderosas para que utilices con tu mentee dentro de las distintas etapas del proceso de Mentoring. Encuéntralas en el anexo ubicado al final de este documento.



ANEXO

PREGUNTAS PARA EL ANÁLISIS DE SITUACIÓN ACTUAL

- ¿Cuáles han sido los logros en el trabajo? ¿Por qué han sido logros?
- ¿Cuáles son las relaciones difíciles en el trabajo?
- ¿Qué situaciones desafiantes creó y luego llevó adelante?
- ¿Qué decisiones son las que más te gusta tomar y por qué?
- ¿Qué hace que disfrutes tu trabajo?
- ¿Cuál es tu situación actual con respecto a "x" tema?
- ¿Cuánto tiempo has estado así?
- ¿Cuál es tu experiencia con este problema?
- ¿Qué acciones has realizado al respecto hasta ahora?
- ¿Cuáles fueron los resultados de estas acciones?
- Recuerda una experiencia en la que te sentiste más exitoso, competente, útil y motivado, ¿Puedes describirla? ¿Qué ocurrió?
- ¿En qué momento te has sentido más realizado, más satisfecho con lo que hacías? ¿Qué estabas haciendo? ¿Cuáles eran las principales habilidades, fortalezas que estabas desarrollando?
- ¿Qué es lo que más valoras de ti, de tu trabajo, de tu entorno, de la organización?
- ¿Cuáles son los valores sin los que no podrías vivir?
- ¿Qué oportunidades detectas para hacer lo que más te gusta, lo que más valoras, lo que mejor se te da? Puedes describirlas? ¿cuales debería haber?
- ¿Puedes contarme tres deseos que tienes para el futuro que te hagan sentir mejor, más realizado, más satisfecho? o bien ¿Puedes contarme tres habilidades, logros, cambios con los que querrías verte en el futuro?
- ¿Cuáles son tus mayores recursos, habilidades, cualidades?
- ¿Qué estás haciendo ya bien, que funciona?



- ¿Cuáles son las mejores oportunidades de mejora, de crecimiento que tienes?
- ¿Qué crees que conseguirías? ¿Cómo sería?
- ¿Qué quieres para el futuro, cuáles son tus aspiraciones, tus sueños?
- ¿Hay algo más que quisieras añadir?

PREGUNTAS PARA DEFINIR O ESTABLECER OBJETIVOS

- ¿Qué quieres lograr específicamente?
- ¿Para qué quieres lograr tu objetivo?
- ¿De qué manera te darás cuenta que has alcanzado tu objetivo?
- ¿Cómo reconocerás cuando obtengas lo que quieres?
- ¿Qué otras cosas mejorarán en tu vida cuando encuentres lo que buscas?
- ¿Algo similar que te sucedió anteriormente y que te salió bien?
- ¿Cuál es el próximo paso para resolverlo?
- Entonces, ¿Cómo lo vas a hacer?
- ¿Cuándo vas a comenzar?

PREGUNTAS PARA DESARROLLAR POTENCIALES EN BASE A EXPERIENCIAS CUMBRE

- ¿Qué sentías en ese momento?
- ¿Que hizo que fuera un momento especial, una experiencia única? ¿Qué hiciste, qué dijiste para que fuera única, especial, para marca, la diferencia?
- ¿Quién más participó o estuvo involucrado en esa experiencia? ¿Que hicieron o aportaron esas personas?
- ¿Cuáles fueron los elementos clave del éxito de esa experiencia? ¿Qué fortaleza o fortalezas tuyas estabas empleando?
- ¿Qué te motivaba en esa situación o en ese momento?

PREGUNTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN

- ¿Qué competencias o áreas de mejora consideras que tienes que desarrollar?
- ¿Qué acciones puedes realizar para fortalecer esta competencia?
- ¿Hay algo que estés haciendo ahora para este desarrollo?
- ¿Cuáles son los beneficios de la relación hasta este punto?
- ¿Harías cambios en el plan de acción?
- ¿Hay algo en lo que podría mejorar en mi rol de mentor?
- ¿Cuál será tu próximo paso en el desarrollo?

PREGUNTAS PARA EL FINAL DEL PROCESO DE MENTORING

- ¿Podrías evaluar el proceso?
- ¿Cuáles fueron los principales aprendizajes?
- ¿Qué desafíos han quedado pendientes para el futuro?
- ¿Estás de acuerdo con el informe?
- ¿Hay algo que te hubiese gustado que sucediera y no sucedió?
- ¿Hay algo más que necesitaríamos haber hecho para que este proceso fuese aún más productivo?

