

## Preguntas para que el personal empiece a dialogar sobre situaciones actuales que producen tensión

- ¿Tenemos una comprensión compartida de los problemas que enfrenta nuestra organización?
- ¿Cómo hablamos unos a otros sobre los problemas que enfrentamos como organización?
- ¿Nos hablamos de una manera que pueda llevarnos a una acción productiva?
- ¿Existe una narrativa dominante sobre los problemas / desafíos que enfrenta la organización? ¿Quién da forma a la narrativa dominante? ¿Existe una contra narrativa? Si es así, ¿quién le da forma a ese? ¿Las narrativas compiten o se complementan entre sí?
- ¿Cómo serían los resultados ideales de la organización? ¿Cuál es un marco de tiempo de espera? ¿Qué es periodo de tiempo realista?
- ¿Qué tan seguro es el ambiente en la organización para que diferentes personas compartan sus puntos de vista? ¿Cómo puedo fomentar una cultura de seguridad y confianza interpersonal en todas las conversaciones laborales?

**Kaethe Weingarten, Ph.D.**

*The Witness to Witness Program* | <https://www.migrantclinician.org/witness-to-witness>