

Tiempos de Feedforward

Betsy Martinez. Business Coach Bmm & Asociados. ● ● El dar feedback o realimentación ha sido considerado por largo tiempo como una herramienta esencial para líderes. Mientras se esfuerzan por cumplir con las metas organizacionales, los colaboradores necesitan saber cómo lo están haciendo. Necesitan saber si su rendimiento se ajusta a las expectativas de sus líderes. Necesitan saber qué es lo que han hecho bien y qué es lo que necesitan cambiar. Tradicionalmente, esta información se daba bajo la forma de “feedback descendente” de líderes a los equipos. Igualmente los equipos pueden dar información útil en los procesos y procedimiento, así como contribuir a hacer más efectivo su propio trabajo y el liderazgo de los gerentes. A este feedback se le conoce como “feedback ascendente” y se ha incrementado mucho más desde la herramienta 360°.



Un grupo trabaja como equipo y logra construir exitosamente el puente de Leonardo

● Procesos de cambio exigen pensar y actuar a una velocidad igual o mayor a la velocidad del entorno. El entorno sobre cómo liderar equipos de trabajo y cómo co-crear conversaciones efectivas, ha cambiado en este milenio. Si a usted le está funcionando el uso de la herramienta del feedback, no cambie; pero si aún no le ha dado resultados tan satisfactorios y sobre todo, sostenibles como herramienta de comunicación para la mejora del desempeño de su equipo, entonces lo que viene con el Feedforward, SÍ FUNCIONA!

El feedback tradicional se enfoca en el pasado, en lo que ya ocurrió—y no en la infinita variedad de oportunidades que pueden ocurrir en el futuro.

● ¿Cuáles son las razones para intentar el Feedforward y no tanto el Feedback? Dar sugerencias e ideas a otros, en conversatorios efectivos y enfocados, es creativo y de utilidad, en lugar de penoso, embarazoso e incómodo.

● Analicemos las siguientes preguntas y respuestas:

¿Puedes cambiar el pasado? A los corredores de autos se les enseña “A mirar el camino, no la pared” A los jugadores de baloncesto se les enseña a enfocar el balón en la cesta e imaginar un tiro perfecto.

En realidad, ¿en qué te enfocas cuando das feedback? En los errores cometidos. La eterna disyuntiva: problema vs. solución, mirar hacia atrás o mirar hacia adelante.

¿Puede el feedback no tomarse personalmente? La gente tiene una auto-imagen muy diferente a lo que los demás piensan de ellos. Y en teoría, el feedback se focaliza en el rendimiento y no en la persona; sin embargo, en la práctica, casi todos los feedback son tomados personalmente (no importa la manera cómo es entregado). Otra eterna disyuntiva: las sugerencias objetivas vs. lo que se cree un ataque o crítica personal.