

¿Qué tan bueno es dando retroalimentación a su jefe?

Por: Clive Bayne

Ésta es un área que le preocupa a muchas personas. Brindarle retroalimentación constructiva a su líder requiere conocimiento y habilidad. Ahora, si el comportamiento de un líder es extremadamente inapropiado (por ejemplo, el abuso verbal), entonces el asunto debe de ser procesado por el departamento de Recursos Humanos por medio de los canales disciplinarios establecidos.

Este artículo se enfoca en aquellas situaciones en donde la retroalimentación constructiva para un líder es necesaria con la finalidad de mejorar las posibilidades de un seguidor para desempeñarse exitosamente. En general, deberá proporcionar retroalimentación constructiva a su líder cuando el patrón de comportamientos mostrados (estilo de liderazgo percibido por nosotros) no es el apropiado para satisfacer sus necesidades de desarrollo.

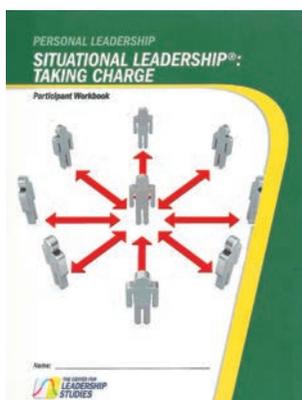
Regla 1: Enfoque más la retroalimentación en sus propias necesidades de desarrollo y menos en el comportamiento de su jefe.

La retroalimentación debe de enfocarse en lo que usted necesita por parte del líder para desempeñar una tarea específica o completar un objetivo de forma efectiva. Liderazgo Situacional® nos enseña que lo que necesitamos por parte de nues-

tros líderes es una combinación entre comportamiento de tarea y comportamiento de apoyo o relación. Para poder brindar una retroalimentación constructiva a su jefe, necesita saber diagnosticar su propio nivel de *Performance Readiness*® (preparación para el desempeño) para una tarea específica.

Regla 2: Evalúe su nivel de *Performance Readiness*® antes de proporcionar una retroalimentación.

Si piensa que es necesario proporcionarle retroalimentación a su jefe, primero identifique la tarea, la meta, el proyecto u objetivo relacionado con la retroalimentación que quiere proporcionar. Pregúntese, "¿estoy desempeñando esta tarea a un nivel aceptable y durante un período sostenido?". En nuestro programa llamado *Taking Charge*®, enseñamos un proceso de dos pasos para evaluar los niveles de *Performance Readiness*®. Comprender su propio nivel de *Performance Readiness*® es un primer paso crítico para ser capaz de mejorar la calidad y cantidad de las conversaciones de retroalimentación que sostenga con su jefe acerca del desempeño.



PERSONAL LEADERSHIP SITUATIONAL LEADERSHIP®: TAKING CHARGE

Los participantes aprenden a aplicar el modelo de Liderazgo Situacional desde la perspectiva del seguidor. Aprenden a diagnosticar su propio nivel de *Performance Readiness*® y a comunicarlo a su líder para obtener un mejor desempeño.



Regla 3: Siempre utilice un lenguaje de desempeño cuando proporcione retroalimentación a su jefe.

Usted puede cambiar el concepto de proporcionarle retroalimentación a su jefe cuando lo hace con la intención de comunicar su propio nivel de Performance Readiness®. Cuando aprende a comunicar su nivel de Performance Readiness® pidiendo lo que necesita por parte de su líder para ser más efectivo, su desempeño y la situación normalmente mejoran.

Regla 4: Sea claro acerca de lo que necesita por parte de su líder.

¿Qué es lo que necesita por parte de su líder para mejorar su desempeño y avanzar en su carrera profesional? Su necesidad normalmente se encuentra ligada a un estilo de liderazgo específico, que a su vez es un patrón de comportamientos de influencia que lo ayudarán a tener un mejor desempeño. Debe enfocar su retroalimentación, solicitándole a su líder que comience, continúe o detenga un comportamiento en particular, lo cual le ayudará a ser exitoso.

En nuestro programa Taking Charge® equipamos a los líderes y contribuidores individuales con las herramientas necesarias para mejorar la calidad y cantidad de las conversaciones de desempeño. Estas retroalimentaciones, desde el punto de vista del seguidor, sonarán de manera distinta dependiendo si el seguidor necesita dirección específica, más explicación, más validación o aliento, o más independencia y autonomía.

Ejemplos:

Una retroalimentación efectiva acerca de su Performance Readiness® con su jefe puede ser algo como: "No sé por dónde empezar este trabajo". "Voy a necesitar directrices específicas para lograrlo". "Estoy muy emocionado por esta iniciativa, aunque me gustaría me explique ¿por qué es tan necesario en este momento?" "¿Puedo explorar con usted algunas opciones de lo que he hecho?" "Entendido, ¿cómo debo mantenerlo informado?"

Recuerde, haga que la retroalimentación dirigida hacia su jefe se enfoque en **su desarrollo**, y se sorprenderá del cambio en los resultados



Clive Bayne. Consultor y coach con Professional Learning Partners. Su área de especialización es el diseño de soluciones de desarrollo organizacional para los clientes de la firma.



Prol. Paseo de la Reforma 625,
Torre Lexus Oficina 407
Santa Fe, México D.F. 01330
Tel.: +52 (55) 5292 5392
E-mail: info@plp-mexico.com
www.plp-mexico.com