TREC TOGETHER RISING AS AN ENVIRONMENTAL COMMUNITY

TREC INTENTIONAL LEADERSHIP RESOURCE

Retroalimentación y conversaciones cruciales

Cuando estamos inmersos en el trabajo del corazón y del espíritu, a veces podemos toparnos con las ideasy creencias de nuestro compañeros de pensamiento y colegas – o incluso total discrepar. Mientras dominante culturaHa creado, en muchos de nosotros, un miedo al conflicto, la capacidad de estar en desacuerdo y de dar y recibir retroalimentación. Habilidades esenciales que pueden catapultarnos a relaciones más profundas y de mayor confianza y producir resultados más exitosos. Estrategias innovadoras que impulsan nuestro trabajo. Por otro lado, reprimir el desacuerdo puede hacer que... perder el enorme valor que proviene de nuestras diferentes perspectivas y experiencias, así como sin querer contribuir a a cultura de asimilación.

Si el pensamiento de donación comentario marcas tú en todo incómodo, tú son en bien compañía: un Interactuarencuesta La encuesta de Harris mostró que el 69% de los gerentes [encuestados] dijeron que a menudo se sienten incómodos comunicado con empleados. [1]

Al mismo tiempo, de acuerdo a a a 2016 estudiar, "65% de empleados quería como más comentario que ellosactualmente recibir." [2]

Si bien podemos dejarnos llevar por la facilidad a corto plazo de suprimir el desacuerdo, el costo a largo plazo puede sermuy trascendental. Al estar en desacuerdo o dar retroalimentación entre identidades, podemos sentirnos aún más reticencia a abordar temas desafiantes. Las investigaciones han demostrado que la reticencia a dar retroalimentación a través de Las identidades privan al personal de la información que puede ayudarlos a sobresalir en sus carreras, e incluso pueden eventualmente conducir a trabajo pérdida, estancamiento, o partida.

Cuando te detienes a pensarlo, dar retroalimentación y compartir diferentes perspectivas (estar en desacuerdo) no pude ser más crucial. Y todavía, muchos de a nosotros voluntad hacer justo acerca de cualquier cosa a evitar a ellos. Comprensión cómo a nos fijamos arriba Bueno a iniciar una conversación crucial–o retroalimentación– puede ayuda.

Entonces, qué exactamente es ¿comentario?

La retroalimentación es:

Información sobre

- **comportamiento pasado,**
- **entregado en el presente,**
- **para influir en el comportamiento futuro.**

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

- Información sobre **nuestro desempeño en nuestros esfuerzos por alcanzar una meta** . La meta puede basarse en el rendimiento, en algo que estamos "haciendo " , o puede basarse en el comportamiento, en cómo estamos "siendo" en el proceso de realizar el trabajo.
- Información eso apoya y promueve cada uno otros éxito en nuestro trabajar
- Información eso ayuda gente ser consciente de respuestas a vital preguntas acerca de su trabajar…
    - Por qué hace mi role ¿existir?
    - Qué soy I supuesto a ¿lograr?
    - Cómo es mi actuación seguimiento a qué es esperado de ¿a mí?
    - es el mejor usar de mi ¿tiempo?
    - Cómo soy I impactando y influenciando ¿otros?
    - Qué es el calidad de mi relación con otros (gerente, equipo miembros, colegas,compañeros, o socios externos o contactos)?
- Al final, él es a conversación acerca de el eficacia de acciones y impacto.

La retroalimentación no es:

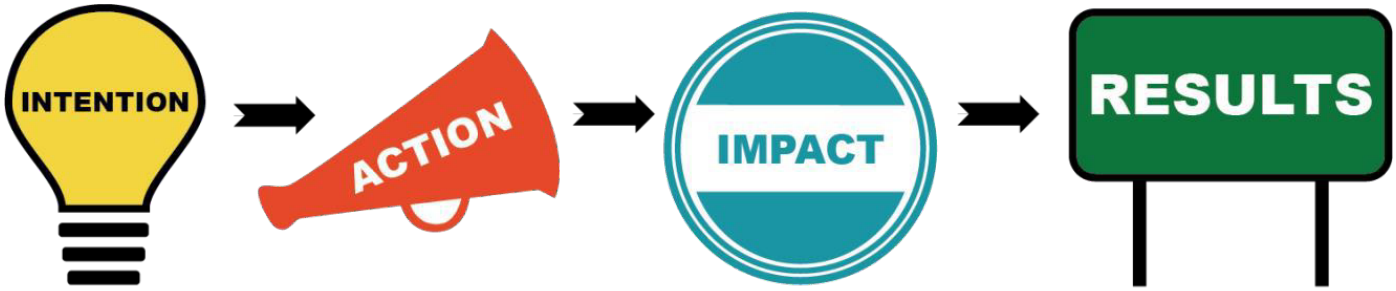
- Un evaluativo comentario acerca de personal características, personalidad estilo, o rasgos
- Crítica o desfogue
- Dirección o directivas
- Consejo

¿Cuál es el propósito de la retroalimentación?

- A ayuda cada otro ser eficaz y a tener éxito
- A prueba el realidad de nuestro percepciones
- A construir saludable relaciones
- A ayuda cada otro aprender y crecer

El propósito de la retroalimentación es generar diferentes impactos y resultados.

 Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.



Feedback focuses the IMPACT and RESULTS of an ACTION, not about the intention or motivation behind the action.

Intention, while important, does not absolve responsibility for the impact of our actions.

¿Qué resultado esperas de la retroalimentación? ¡ Ten esto en cuenta antes de darla!

- **Reforzar las acciones, los impactos y/o los resultados**
  - De apoyo comentario cuando comportamiento son generando positivo resultados
  - También conocido como positivo comentario
  - Tiende a ser el más “infrautilizados” y “poco experimentado” comentario

- **Cambiar acciones, impactos y/o resultados**
  - Correctivo comentario cuando comportamiento son no generando positivo resultados
  - También conocido como constructivo comentario
  - Tiende a ser el mayoría experimentado forma de retroalimentación

- **Sentirse mejor personalmente – aliviar la tensión interna (frustración, culpa, etc.) – sentirse bien**
  - Abusivo comentario – desfogue, sarcasmo, crítica, devaluando de el persona
  - Insignificante comentario – lugares comunes, atención en cosas eso tener pequeño o No importancia a objetivos o el trabajo en cuestión
  - Ofreciendo algo no específico elogio como a forma de buscando positivo comentarios acerca de tú en devolver

 Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

El proceso para dar retroalimentación:

1. **Presencia:** es importante al brindar retroalimentación o al intervenir en un desacuerdo venir en él con nuestro mayoría conectado a tierra, creativo (como opuesto a reactivo) Yoes. De Esa postura, las posibilidades de que podamos ser amables y ofrecer información útil y clara. Los comentarios están lejos más probable.

Llevar a momento a suelo en su intención antes incluso pensamiento acerca de lo que tu quiero Comunicarse y POR QUÉ. Siente tu pies, sentir su asiento...

- ¡Revisa tus tendencias reactivas! (Todos las tenemos) ¿Tiendes a querer complacer, criticar,¿control?
- Recordar a permanecer curioso: qué hacer tú no lo sé acerca de el situación o ¿comportamiento?
- Qué podría tú ser arrogante o haciendo ¿arriba? (Recordar el Resultados Modelo – nosotros hacer arriba cosatodo el tiempo)
- ¿Qué podría surgir en la conversación que podría ponerte a la defensiva o a reaccionar?y cómo poder tú hacer una plan a ser ¿preparado?

2. **Escaneo de energía y privilegios** – ¿Qué dinámicas de poder podrías querer tener en cuenta? ¿Mientras te preparas? Poder posicional y diferentes identidades, antecedentes y experiencias, y orientaciones a desacuerdo, retroalimentación, o los conflictos son siempre jugando.

¿Qué puede planificar con anticipación y qué le gustaría verificar antes de...apoyo el ¿conversación/retroalimentación?

¿Cómo podría esta situación estar relacionada con su propio iceberg cultural en términos de lo declarado versus lo subyacente?¿Expectativas de la línea de flotación? ¿Qué

 Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

puedes aprender de esto en cuanto a tus propios sesgos y expectativas? ¿interacción?

3. **Preparación** (elaboración de sus comentarios) – Donación directo y específico evaluaciones y comentario acerca de qué es laboral y qué podría ser mejorado construye confianza encima tiempo,Apoya la autenticidad en el liderazgo (lo cual es fundamental) y forma una sociedad más saludable. Cultura del desarrollo.

   - Usar "I" declaraciones
   - Intención – comentario es un indicador de compromiso a a relación: cuando nosotros son no invertido, nosotros generalmente no hacer el tiempo para él. Él es útil a recordar nosotros mismos eso, incluso – y especialmente - cuando eran donación más desafiante comentario.
   - "Ser amable cuando sea posible. Es siempre posible." - El Dalai Lama
   - Expresa tu resultado deseado a largo plazo (por ejemplo: mejor relación laboral, mayor productividad, mejor comprensión...). Empieza por expresar claramente tu intención. No pierdas el tiempo dando vueltas, pero tampoco seas demasiado agresivo. "Estoy entusiasmado con los objetivos de este trimestre y me gustaría que trabajáramos con la mayor eficiencia posible" dará mejores resultados que "Siento que me has estado microgestionando".
   - Esté dispuesto a abrirse primero. (*… y sí, esto puede requerir algo de coraje*)
   - <u>Ser específico</u>
     - ¿Sobre qué estás dando retroalimentación? ¿Cuáles son los comportamientos y/o acciones que...son experimentando eso son eficaz o no ¿eficaz? ¡Den ejemplos!
     - Enfocar en el comportamiento, no en el "por qué" (motivación o intención). Él poder ser dañino aSupongamos que sabemos por qué una persona hace o dice algo ("inventar cosas"); si es así importante, PREGUNTAR qué era pasando para a ellos que llevó a este particular acción.
     - Enfocar en el comportamiento y acción, NO el persona (qué a persona hace, no OMS ellosson)
       - "Cuando tú no hacer decisiones en a oportuno forma, I No puedo conseguir mi trabajo hecho,"
         bastante que, "estás entonces indeciso eso I No puedo conseguir mi trabajo hecho."
       - "No completaste todos los pasos que te pedí", en lugar de "Hiciste esto".equivocado."
   - <u>Ser claro en ¿Qué necesidades? a suceder (qué necesidades a ser diferente)</u>
     - A menudo queremos ocultar los comentarios desafiantes difuminándolos, pero el impacto de eso generalmente hace no fósforo el intención: el receptor hojas confundido, incierto, ytal vez menos confiando. **¡Lo claro es amable, como dice Brené Brown!**
     - Qué comportamientos y/o comportamiento hacer tú necesidad - qué son tú preguntando este persona a hacer ¿diferentemente?
       - "Necesito que regreses e incluyas todos los pasos del proceso antes de que podamosmover adelante," bastante que, "Ve atrás y hacer él bien."
   - <u>Ser seguro qué tú son donación comentario en es "procesable"</u>
     - Es este algo en su ¿control? ¿Cómo?
     - Es este algo ellos poder y voluntad llevar ¿en? PREGUNTAR y ACEPTAR

 Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

- Ser oportuno
    - Inmediato comentario es a menudo muy útil
    - Si se trata de un tema más importante o que pueda provocar emociones fuertes en usted o en el receptor, llevar el tiempo a trabajar con tú mismo, preparar para el comentario y cronograma a reunión comopronto como tú poder. No te demores demasiado ¡largo!
- Ser completo
    - Decir lo que tu necesidad a decir - conseguir a el punto
    - Abstenerse de volver más tarde y agregar comentarios: si se perdió algo importante punto, cronograma más tiempo y ser seguro qué tú desear a agregar es de modo significativodiferente a lo que ya cubriste. Tómate el tiempo suficiente al principio, para que esto hace no ir alargando.

4. **Permiso -** Sorprendente alguien con comentario es no a bien configuración para a ellos o tú. Si tú quiero dar alguien comentario, hacer seguro el persona es listo a escuchar tú, y preguntarellos dónde y cuándo sería el mejor momento para la conversación (lugar, hora del día, etc.).

    - Preguntar si el receptor es abierto y disponible para comentario
    - Ser seguro él es oportuno dado qué es acontecimiento para el receptor
    - Dar él en a lugar eso es privado y gratis de distracciones
    - Abstenerse de “sobrecarga” – pagar atención a el llave asunto y evitar, "y otro cosa _____, y entonces allá es este _____, y No te olvides de el tiempo _____." (si tú encontrar a tentación a hacereste, lo dice tú que tu He esperado demasiado mucho tiempo para hablar arriba)

5. **Pareja -**
    - Controlar para comprensión y claridad
        - Preguntar si su comentario es claro, preguntar a ellos a compartir su comprensión
        - Pregúntate cuál podría ser tu parte
        - Preguntar si los cambios tú desear a ver son "realizable" para a ellos (que hacer

      ellos necesidad a ser exitoso, cómo poder tú apoyo ¿a ellos?)
    - Determinar próximo pasos
        - Son allá cualquier específico comportamiento eso son ¿necesario? Qué son ¿ellos? Voluntad tú encontrarse de nuevo acontrolar en ¿progreso? ¿Cuándo? Sea lo más específico posible.
        - Qué acuerdos hacer tú tener acerca de emocionante adelante ¿juntos?
        - Cómo poder tú ¿Apoyarlos?
    - No conseguir lleno de pánico o inundado si él no tierra Bueno – colgar en allá, ser curioso, prueba para impactoversus intención

 Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

HOJA DE TRABAJO PARA DAR RETROALIMENTACIÓN		
PRESENCIA	• ¿Qué tendencias reactivas podrían surgir en ti? (Todos las tenemos) ¿Tiendes a querer complacer, criticar, controlar? • ¿Qué podría surgir en la conversación que podría ponerte a la defensiva o a reaccionar, y cómo puedes hacer un plan para estar preparado? • ¿Qué desconoces sobre la situación o el comportamiento? ¿Qué podrías estar suponiendo o inventando?	
ESCANEO DE PODER Y PRIVILEGIOS	• ¿Qué dinámicas de poder podrías considerar durante tu preparación? El poder posicional y las diferentes identidades, antecedentes, experiencias y orientaciones hacia el desacuerdo, la retroalimentación o el conflicto siempre están en juego. • ¿Qué puede planificar con anticipación y qué le gustaría verificar para respaldar la conversación/retroalimentación? • ¿Cómo podría esta situación relacionarse con tu propio iceberg cultural en cuanto a expectativas declaradas e implícitas? ¿Qué puedes aprender de esta interacción en cuanto a tus propios sesgos y expectativas?	
PREPARAR	• Conéctese con la persona sobre el POR QUÉ de su retroalimentación: le está brindando esta retroalimentación porque está comprometido a apoyar su crecimiento, con la esperanza de fortalecer su asociación, sintiendo que tal vez no esté consciente de un impacto, etc. • ¿Sobre qué estás dando retroalimentación? ¿Qué comportamientos o acciones experimentas que son efectivos o	

 Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

	no? Comparte uno o dos ejemplos específicos de lo que no funciona. Céntrate en el comportamiento y la acción, NO en la persona. • Comparta el impacto que el comportamiento está teniendo en usted o en la organización, si corresponde. Asegúrese de usar frases en primera persona, en lugar de decir "otros dicen o sienten XYZ", ya que puede ser muy estimulante para quien lo recibe. • Tenga claro qué es lo que debe suceder (¿qué debe ser diferente?) • ¿Es esto algo que está bajo su control?	
PERMISO	• ¿Cómo le harás saber al receptor que quieres darle tu opinión? • ¿Qué momento y lugar les resultará más propicio?	
SOCIO EN SOLUCIONES	• Invita al destinatario a responder a los comentarios. • ¿Cómo garantizará que sus comentarios sean claros y que el destinatario los comprenda? • ¿Cuáles son los próximos pasos? ¿Son viables? ¿Es necesario cambiar algo para que puedan adaptarse a los cambios? • ¿Qué estás dispuesto a hacer para asociarte con ellos y apoyar los cambios que estás solicitando? • ¿Cuándo y cómo se verificará el progreso?	
Si su comentario no tierra Bueno – colgar en allá, ser curioso, prueba para impacto versus intención.		

 Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Ejemplo:

Gracias *por aceptar hablar conmigo, Jon. Me gustaría hablar sobre cómo podemos mejorar nuestra relación laboral, y estoy un poco nervioso porque no soy muy hábil en este tipo de conversaciones, pero quiero que sea productiva. Quizás te ayude si primero te comparto algunas observaciones para que sepas de qué hablo y luego te explico tu perspectiva. Espero que luego podamos pensar en cómo podemos trabajar juntos de forma más eficaz. Sería bueno tomarnos 30 minutos ahora y podemos hablar más después si es necesario. ¿Qué te parece ?*

Más específicamente, me quedó claro que en los dos últimos proyectos en los que trabajamos, nos peleábamos, especialmente cuando ocurrían X e Y (ejemplo específico). Me pareció frustrante y decepcionante, porque te respeto, y tener una buena relación es fundamental para el éxito de estos proyectos. En retrospectiva, desearía haberlo planteado después del primer proyecto, así que me disculpo por no haberlo mencionado. He estado pensando en algunas cosas que podría haberte molestado y me gustaría ponerlas a prueba, y sé que hay maneras en las que abordaste las cosas que me gustaría pedirte que intentaras de otra manera en el futuro.

" Tengo curiosidad por saber qué piensas: ¿has experimentado alguna frustración o preocupación sobre cómo trabajamos juntos o tienes una perspectiva diferente?"

Y ahora estás en el toma y daca, la danza de la conversación mientras buscas claridad e intereses mutuos, con la esperanza de concluir en algunas soluciones.

 Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.