



## YACHAYHUASI - Reflexión #45

**Yachayhuasi:** la "Casa del Saber" del Imperio Inca, donde los jóvenes caciques recibían la mentoría de sus maestros Amauta. Esta reflexión quincenal está dirigida a los profesionales que facilitan, lideran y gerencian los procesos de transformación organizacional.

**Dr. Gilbert Brenson-Lazán**  
Presidente Ejecutivo - Amauta International, LLC

E-Mail: [gbl@e-amauta.com](mailto:gbl@e-amauta.com)

Website: <http://amauta-international.com>

### "FEEDFORWARD"

Casi todos hemos oído de "feedback", la retroalimentación, aquella herramienta tan importante en el proceso de liderar y mentorear los procesos de transformación organizacional. También sabemos de los abusos que algunos cometen cuando utilizan el "feedback" de una manera inapropiada, y de la prevención que tiene tanta gente a la temida sesión de "feedback".

Ahora el autor Marshall Goldsmith ha desarrollado el "*feedforward*": una retroalimentación enfocada hacia el futuro. El líder o mentor lleva a la persona a imaginar cómo serían de positivos los resultados futuros con nuevos comportamientos de su parte. Es una alternativa energizante que complementa o reemplaza la retroalimentación convencional, mediante un proceso proactivo y proyectivo que se centra la creación de las estrategias necesarias para lograr sus metas y desarrollar nuevas habilidades en un futuro cercano, en lugar de enfocarse en cómo se hubiera podido evitar errores cometidos en el pasado. *Feedforward* es una interacción que ofrece insumos para ayudar en la preparación anticipada de los cambios comportamentales que demanda el alto desempeño.

Encuentro siete elementos muy valiosos de este nuevo planteamiento:

- *Feedforward* centra su atención en la creación de un futuro positivo, no en las fallas del pasado. Es casi siempre positiva porque se focaliza en soluciones no en problemas.
- Mientras que la retroalimentación puede reforzar estereotipos personales y profecías auto-realizadoras negativas, *feedforward* comunica la presuposición de que el receptor del proceso puede realizar cambios positivos.
- *Feedforward* ofrece la misma "materia prima" como la retroalimentación, sin el riesgo de que la persona se sienta humillada, criticada u obligada a defenderse.
- *Feedforward* puede ser especialmente valioso con los colaboradores experimentados porque presume la capacidad de ellos de alcanzar sus metas y lograr los éxitos deseados.
- *Feedforward* no requiere conocer a fondo a la persona ni que exista una relación jerárquica. Puede venir de cualquier persona que conozca el trabajo o la tarea.
- *Feedforward* es generalmente experimentada más como colaboración y menos como corrección personal. Las personas tienden a escuchar más atentamente y menos defensivamente, y reconocen que podría ser provechoso.
- *Feedforward* tiende a ser mucho más rápido y más eficiente que la retroalimentación.
- Con *feedforward* hay menos necesidad de procesar la información o de discutirla, porque es menos personal y más orientado al hacer que al ser.

### REFLEXIONES:

¿Con quién puedo ensayar el feedforward esta semana?

¿Cómo vamos a divulgar esta técnica a nuestros líderes.

Para más información sobre procesos de retroalimentación, visite nuestra [Biblioteca Virtual](#).