Talento y cultura

El *feedback* en remoto: una herramienta para la mejora continua

La gestión personalizada en remoto y el uso de herramientas que permitan impulsar un plan de desarrollo del colaborador son claves para lograr el éxito del feedback en las empresas durante el teletrabajo, sostiene Jessica Ortega, gerenta de Recursos Humanos Unidad de Negocios Andina en Nexans.

Por Colaborador Externo
15 de enero de 2022
Lectura de 2 min

ADVERTISEMENT

La inesperada crisis sanitaria provocó una aceleración de la tendencia a brindar *feedback* a los colaboradores, lo que provocó grandes retos, principalmente en cuanto a la adaptación del trabajo remoto y al liderazgo de equipos a distancia. La gestión personalizada durante el teletrabajo, así como ofrecer alternativas que impulsen un plan de desarrollo, son algunas de las claves para obtener resultados de este proceso. A continuación, algunas pautas para lograrlo:

Observar e identificar situaciones y comportamientos de cada colaborador. En el contexto en que muchas empresas han optado por el trabajo remoto o híbrido, la principal herramienta que tienen los líderes para cumplir esta pauta desde la virtualidad es la gestión personalizada con cada trabajador, privilegiando la comunicación bidireccional a partir de la comprensión de los nuevos retos y necesidades que surgen en el personal dada la coyuntura sanitaria, y que como empleadores nos obligan a entender este entorno en un marco de flexibilidad.

Ofrecer una alternativa al trabajador con el objetivo de poner a su disposición herramientas de mejora. Estas no deben necesariamente entenderse como herramientas tecnológicas, sino como alternativas que impulsen la construcción de un plan de desarrollo que ayude al trabajador a identificar sus fortalezas y oportunidades. Por ejemplo, a través de plataformas colaborativas como las *suites* de Microsoft o Google, los líderes pueden revisar un status o entregables y editarlos al mismo tiempo, logrando un *feedback* más operativo en simultáneo.

Fomentar un compromiso real. Para obtener un resultado favorable y efectivo es ideal llevar al empleado hacia un compromiso concreto luego del *feedback*. Por ejemplo, si un colaborador incumple con las normas de ciberseguridad respecto a la protección de los sistemas y datos es importante durante el *feedback* ahondar en las motivaciones que tuvo para tal comportamiento, para asegurarse que entienda la importancia de estos protocolos. En un ambiente remoto, esto último se puede lograr a través de plataformas como OneDrive, que promueven un trabajo y coordinación más práctico pero, además, agilizan los procesos de búsqueda de información y acceso entre el trabajador y sus equipos.

Finalmente, estas pautas conllevan a alcanzar el propósito del *feedback*, el cual se basa en ayudar y apuntar hacia el desarrollo de la compañía y su activo más importante: los trabajadores.

Tags: feedback gestion de personal recursos humanos

Más en Talento y cultura

Talento y cultura
16 de enero de 2022
El nuevo CEO de Henkel Perú y otras movidas empresariales
Lectura de 3 min

Talento y cultura
15 de enero de 2022
Un mapa de carrera más que una línea vertical, por Katia Cárdenas Arrieta
Lectura de 4 min

Talento y cultura
9 de enero de 2022
El nuevo CEO de Yape y otras movidas empresariales
Lectura de 3 min