

ENVIADO POR
bafrog

ON
19/10/2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Reflexión (Fundamentos)



La reflexión consiste en mirar atrás y pensar en lo que se ha hecho y cómo se ha hecho. A través de esta reflexión, uno (o el equipo) llega a conclusiones sobre lo que se debería hacer igual o de otra manera en el futuro. El objetivo de la reflexión no es encontrar el mayor número posible de errores, sino mejorar el equipo en su conjunto.

Principios / Normas

A la hora de reflexionar en equipo, lo mejor es siempre mantener una relación de confianza y respeto mutuo. Si esto se da, **no hacen falta normas**. Estas solo son necesarias cuando, «en el fragor de la batalla», ya no es así. Por eso, a continuación se exponen algunos principios que han demostrado ser útiles.

- Siempre se trata únicamente de la impresión de la persona que se expresa. Esto no tiene por qué ser visto así por el resto del equipo, ni tiene por qué corresponder a la realidad. Todo el mundo tiene derecho a expresar su impresión sin ser interrumpido. Además, no tiene sentido valorar las impresiones expresadas.
- Precisamente cuando la impresión expresada se refiere a una posible conducta indebida de una persona, esta no debe sentirse acorralada por los comentarios. La persona en cuestión tiene, antes que nadie, el derecho a pronunciarse por sí misma tras una afirmación al respecto.
- Una reflexión abarca tanto las impresiones positivas como las negativas. Ambas deben expresarse.

Principios obsoletos

Aquí hay otros dos puntos que se repiten una y otra vez, pero que, lamentablemente, no sirven para nada.

- Primero hay que decir lo que ha salido bien y, después, lo que no ha salido bien.
- Mencionar siempre primero tres cosas que hayan salido bien y solo después expresar la crítica (negativa).

El problema con estas dos «reglas» es que tienden a tratar al otro de forma «terapéutica». Como a un niño al que se está educando. Además, cada «elogio» adquiere un regusto amargo, ya que ante uno de estos se tiende rápidamente a ponerse a la «defensa», porque uno se pregunta qué es lo que «ha vuelto a hacer mal». De este modo, los elogios se convierten en un pretexto para poder criticar al otro y, por lo tanto, a menudo no se dicen en serio. Este tipo de comportamiento no tiene cabida en un equipo en el que priman una orientación clara hacia los objetivos, la confianza mutua y el respeto.

Acepta las críticas con serenidad

- Mantén la calma y no te pongas a la «defensiva» ni pases al contraataque. La otra persona solo está expresando **su** impresión y, además, tiene una razón concreta para hacerlo.
- Recuerda: lo que te dice tu interlocutor puede molestarte o serte útil. Que sea lo primero o lo segundo depende **únicamente de ti**.
- Considera la crítica como lo que es: **una oportunidad para mejorar**. A menudo ocurre que solo se critica a aquellas personas de las que, por experiencia, se espera un rendimiento especialmente bueno. Por eso, en muchos casos, la crítica es una señal de que ya eres bastante bueno.
- Por eso: ¡dale las gracias a quien te critica!
- Y, por último, pero no menos importante: no te dejes afectar por las críticas. No todas las críticas son justificadas, ni todos los críticos tienen razón. Trata a todo el mundo con respeto, pero no te tomes todas las críticas a pecho.

Nota: Los puntos mencionados anteriormente se referían a una «forma habitual» de crítica. Si te atacan, te insultan o te acosan constantemente, debes tomar otras medidas e ignorar los puntos mencionados anteriormente.

¿Quién tiene razón al final?

Al fin y al cabo, lo máximo que cada uno puede hacer es transmitir sus propias impresiones, que a veces son muy subjetivas. Cada uno tiene una imagen ligeramente diferente de una persona. Incluso la propia persona. Al fin y al cabo, nadie puede ofrecer una visión completa y correcta de la situación y, por lo tanto, nadie tiene toda la razón. Lo que podemos hacer es compartir nuestras impresiones y, junto con todos los demás, llegar a una visión lo más completa posible de la situación.

¿Qué ocurre si un comportamiento es claramente incorrecto, si se han infringido, tal vez, normas internas o externas, o si incluso ha sido peligroso?

En un caso así, la reflexión no es la forma adecuada de actuar. Si un responsable ha actuado de forma negligente y peligrosa o ha infringido principios esenciales del trabajo, la dirección del equipo debe intervenir en consecuencia, aclarar las cosas y, si es necesario, tomar medidas adicionales. En este caso, lo expresado no debe considerarse como «impresiones subjetivas» de una persona, sino que, en muchos casos, se trata de instrucciones claras que deben cumplirse. Los miembros del equipo no deben abusar de la forma de la reflexión para «hacer la vista gorda» ante las irregularidades señaladas, con el pretexto de que se trata únicamente de la «opinión subjetiva» de los demás miembros del equipo.

Créditos de la imagen

- Imagen de portada: © Steve Prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Etiquetas
Reflexión
Equipo
Análisis
Comentarios
Mejora

Edad
a partir de los 16 años

Número de participantes
1–20
20-30
30 – 100

Biblia
Falta esta información.

Material
Ninguno

Descarga de archivos
No hay descargas de archivos

KI Generierter Inhalt
Contenido
Etiquetas
Edad
Número de participantes
Biblia
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/es/wiki/art/reflexion-fundamentos