



EL VERBO “SER” EN EL FEEDBACK

EL CONCEPTO

Cuando lo utilizamos, estamos enjuiciando la esencia de esa persona en lugar de un determinado comportamiento.

Y esto puede producir una enorme incomprensión y sensación de injusticia. Porque de un comportamiento concreto estamos generalizando al ser de la persona, cosa que puede ser una apreciación muy equivocada. Es muy distinto decirle a alguien “tienes la mesa desordenada” que decirle “eres un desordenado”. Tener la mesa desordenada puede ser un comportamiento accidental, y en todo caso es algo corregible. Ser un desordenado refiere a un rasgo de personalidad, implica pocas posibilidades de cambio (precisamente por referir a un rasgo de personalidad) y además no sólo refiere a un ámbito (en este caso al orden de la mesa), sino que puede referir a muchos ámbitos de la vida, y puede vivirse como un juicio absolutamente injusto y arbitrario.

Ejemplo: Tenía que trabajar en una sesión de formación con un grupo. Me advirtieron sobre uno de los participantes diciéndome que era muy negativo. En la sesión estuvo brillante, ocurrente y hasta un punto divertido. Al terminar le dije: “me has sorprendido, por lo que me habían contado no esperaba de ti este sentido del humor”. Y me contestó: “es que en realidad soy así, lo que ocurre es que como aquí decidieron en su momento que era muy negativo, ya ni me esfuerzo”.

LA RECOMENDACIÓN

No asumas que un determinado comportamiento es una característica de personalidad de esa persona. Júzgalo solo como eso, como un comportamiento. Muchos comportamientos son accidentales, y porque alguien los tenga no significa que sea así.

No acumules agravios a la hora de dar feedback. Es la garantía de que cuando des ese feedback, lo hagas utilizando el “ser” ya que se han acumulado varias experiencias y ya no te referirás a un hecho concreto sino que tenderás a hacer el juicio sobre la persona.