

Recibiendo el aporte de los comentarios

POR ROBYN KELTON

Tengo una ortografía terrible. Ya está, me animé a decirlo. La ortografía y, en cierta medida, prestar atención a los matices de la gramática no son mis mayores virtudes, pero creo que soy un escritor bastante eficaz. Además, disfruto transformando pensamientos, historias e incluso estadísticas en escritura. Como persona con mala ortografía que ama escribir, me enfrento a varias opciones:

- 1. Puedo escribir sabiendo que, si no lo hago revisar, algunos lectores no valorarán mi trabajo.
- 2. Puedo escribir y pedir comentarios, sabiendo que el proceso puede hacerme sentir vulnerable, pero en última instancia, puede ayudarme a crear un producto de mayor calidad, o
- 3. Puedo elegir no escribir y, por lo tanto, no preocuparme por las reacciones o comentarios.

La segunda opción es mi preferida. Esto se debe en gran parte a que aprendí a valorar el proceso de brindar y recibir comentarios. Cuando comencé a trabajar en el Centro McCormick, aprendí rápidamente que todas las publicaciones pasaban por un riguroso proceso de revisión. Al parecer, no se distribuía nada antes de que hubiese pasado por los menos por dos pares de ojos. Al principio, este proceso era intimidante. Como era una persona con mala ortografía, no me entusiasmó la idea de que mis nuevos colegas editaran mi trabajo. Al mismo tiempo, cuando me dieron el trabajo de otros para editar, estaba un poco preocupado acerca de cómo iban a recibir la retroalimentación. Esos temores se desvanecieron rápidamente cuando comencé a ver cómo las ediciones ayudaban a elevar la calidad técnica de mi trabajo y cómo los comentarios y sugerencias aumentaban mis conocimientos y habilidades. Ahora, siento el proceso de recibir comentarios como un esfuerzo de colaboración para mejorar la calidad, y me enorgullece ser parte de un equipo que considera los comentarios como una norma para la mejora continua.

Los comentarios pueden venir en forma de ediciones a su trabajo, una conversación después de haberlo observado, una evaluación de desempeño, una reunión con un mentor, recibir puntajes de evaluación de herramientas formales (como la Escala de administración de programas, la Escala de administración de empresas para el Cuidado Infantil de la Familia, el Sistema de Calificación de Evaluación en el Aula, o las Escalas de Calificación del Ambiente Infantil Temprano), o lograr una calificación de calidad en el Programas de Educación y Atención Temprana (QRIS) de su estado. Todos estos son ejemplos de evaluaciones y, lo que es más importante, la oportunidad de transformar los comentarios en esfuerzos para mejorar la calidad.

Cuando nos desafiamos a eliminar nuestro miedo o aversión a los comentarios y comenzamos a verlos como un proceso de apoyo que promueve el crecimiento, se convierten en un verdadero aporte.

5 de junio de 2015 | Este documento puede imprimirse, fotocopiarse y difundirse libremente mencionando su origen. Todo el contenido le pertenece a McCormick Center for Early Childhood Leadership. A continuación hay algunos consejos para replantear las respuestas negativas a los comentarios:

- Sea consciente de su reacción inmediata y trate de no cerrarse. Es lógico que su primera respuesta sea emocional y que lo haga ponerse a la defensiva. Reconozca su reacción y recuerde concentrarse en el presente y en el momento. Si se cierra y se pone a la defensiva desde el principio, estará frenando su propio crecimiento.
- Escuche con la intención de aprender. En lugar de centrarse en los errores o en los aspectos negativos, céntrese en las cosas que puede cambiar o hacer de manera diferente para mejorar sus prácticas en el futuro.
- Haga preguntas para mayor claridad. ¿No está seguro de lo que significan ciertos comentarios, o cómo se relacionan con mejorar su calidad? ¡Pregunte! Esto es especialmente cierto cuando no está seguro o no está de acuerdo con los comentarios que recibe. En lugar de aceptar con resentimiento realizar cambios con los que no está de acuerdo, tómese el tiempo para averiguar la razón que origina esos comentarios. Aún puede que esté en desacuerdo, pero al menos los entenderá completamente.
- Recuerde el propósito de los comentarios. Los comentarios no son para avergonzar; son para crecer, aprender y mejorar.

Robyn Kelton es un especialista en capacitación y asistencia técnica en el McCormick Center for Early Childhood Leadership. En este cargo, se desempeña como presentadora y entrenadora nacional de confiabilidad, tanto para la Escala de Administración de Empresas para el Cuidado Infantil de la Familia (BAS) como para la Escala de Administración de Programas (PAS). Posee una licenciatura en psicología y una maestría en psicología organizacional.

5 de junio de 2015 | Este documento puede imprimirse, fotocopiarse y difundirse libremente mencionando su origen. Todo el contenido le pertenece a McCormick Center for Early Childhood Leadership.