

FEEDBACK Y FEEDFORWARD COMO SISTEMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS



Mayor Silva, Luis Iván

Departamento de Enfermería
Universidad Complutense de Madrid

e-mail: limayors@ucm.es Web: <http://enfermeria.ucm.es>

LA MOTIVACIÓN POR EL TEMA



¿Qué espacios para el feedback tiene el alumno por parte de su profesor?

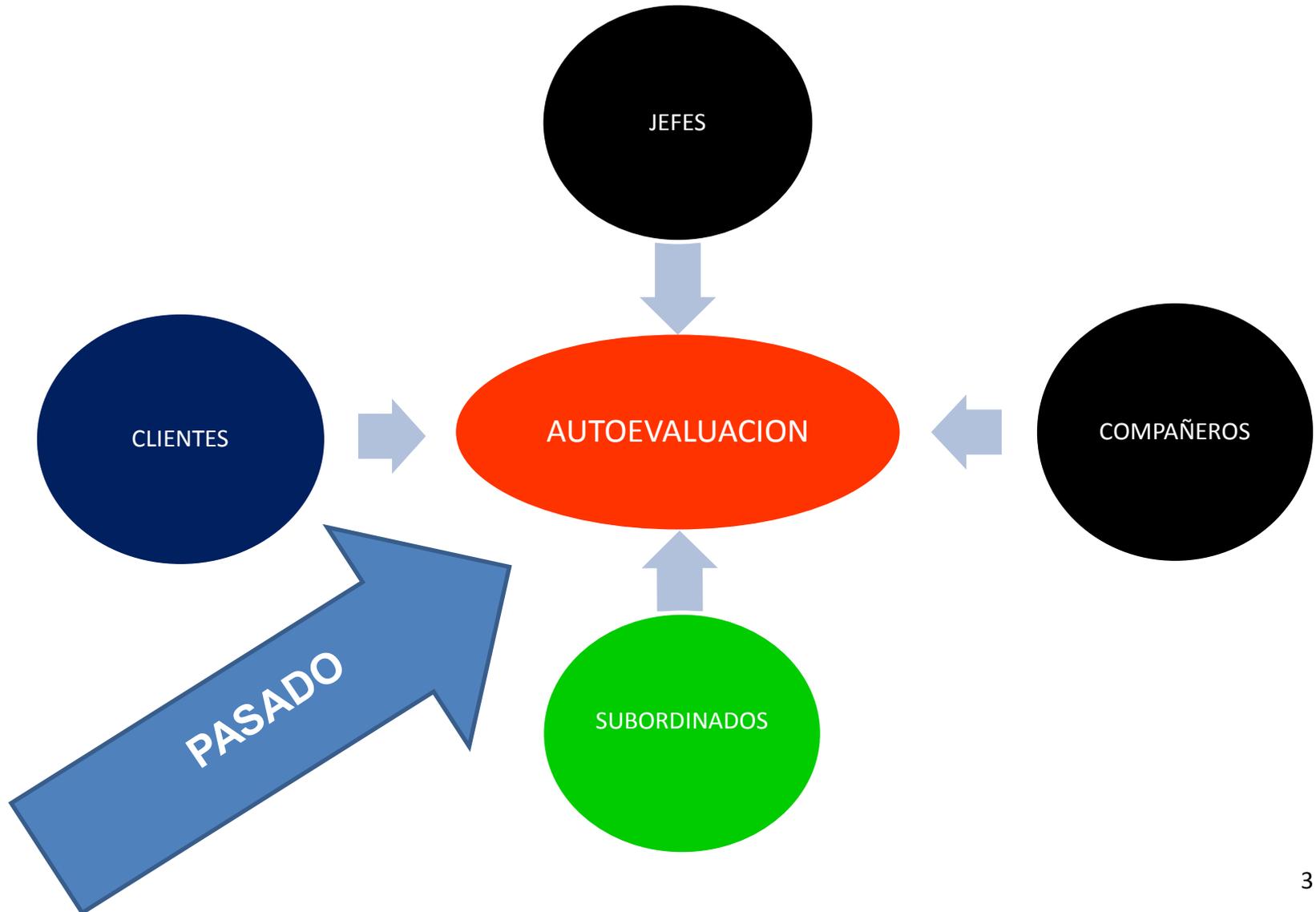
¿El feedback que recibe el alumno por parte del profesor es suficiente para desarrollar una competencia?

¿En que se parece el feedback que tiene el alumno en la universidad con el que tendrá en su vida laboral?

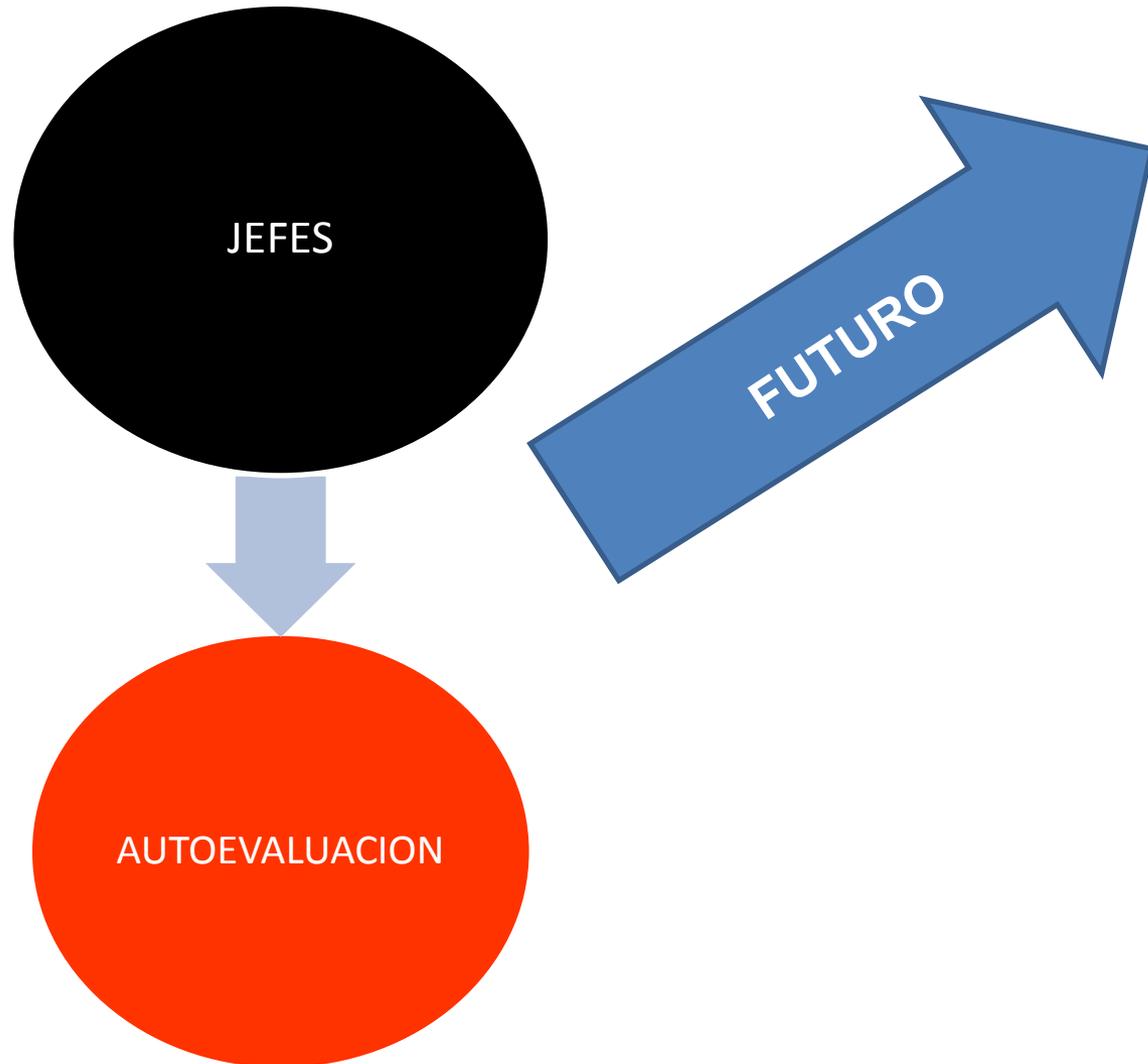
¿Qué tipo de feedback tenemos los profesores sobre lo que el alumno es capaz de hacer con los conocimientos que le damos?

¿Qué pasaría si el feedback en el desempeño de una competencia lo da otro alumno?

¿QUÉ ES EL FEEDBACK 360°?



¿QUÉ ES EL FEEDFORWARD?

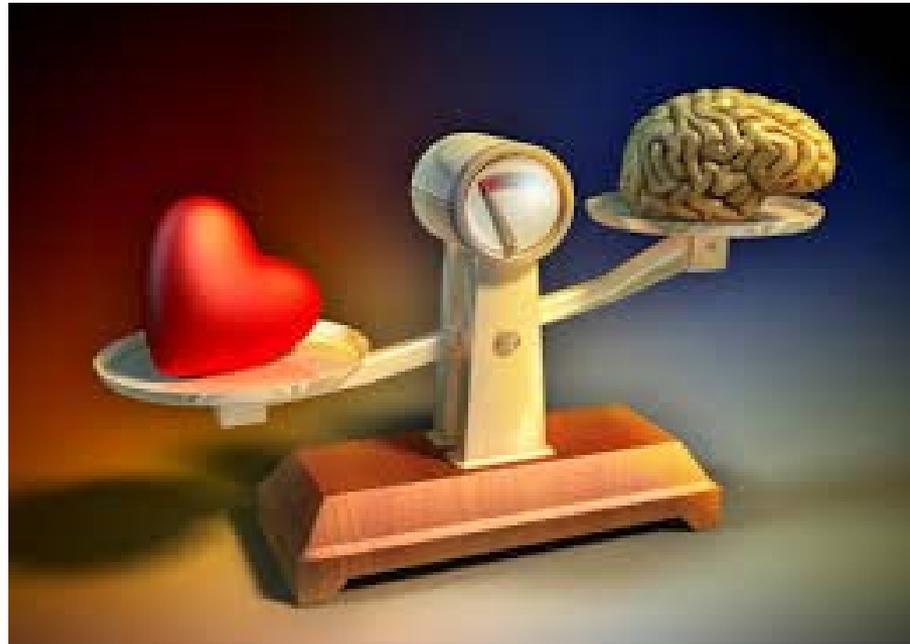


¿QUÉ ES EL FEEDFORWARD 360°?

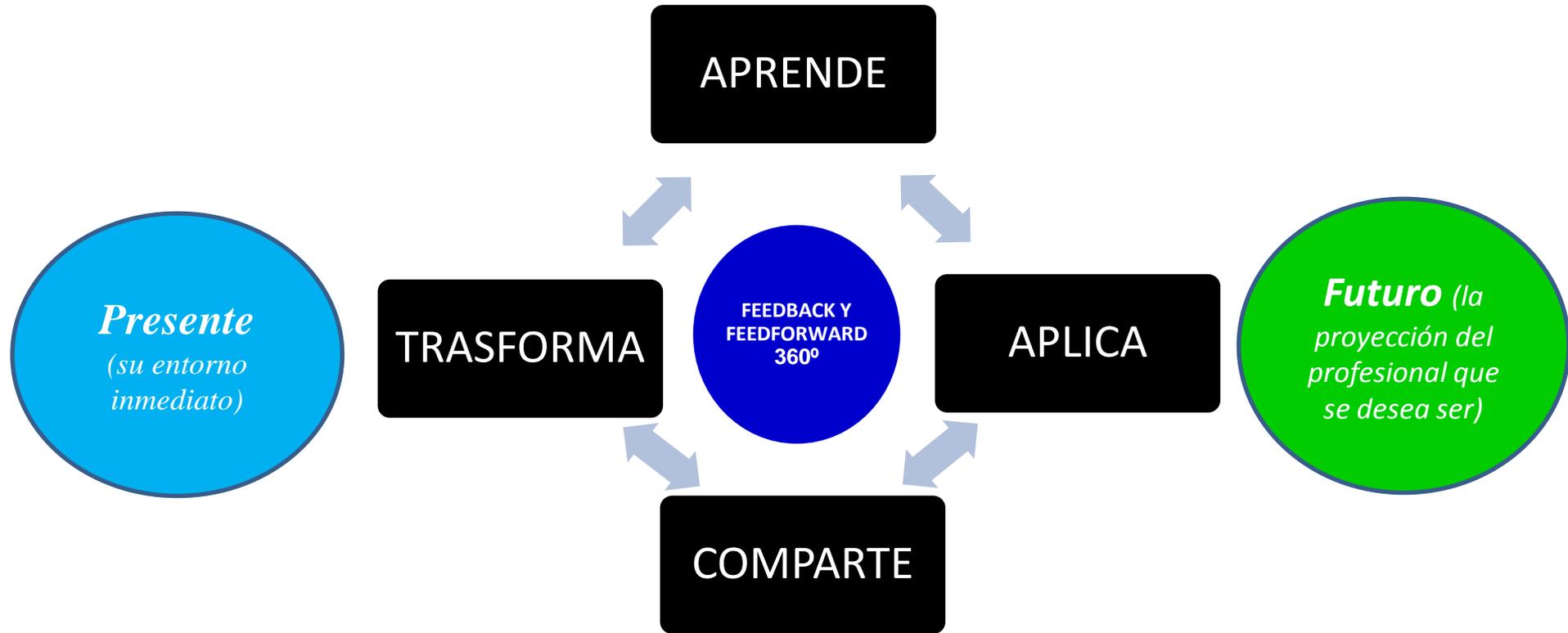


OBJETIVOS COMPETENCIALES

- Aprender estrategias y habilidades que permitan una comunicación efectiva.
- Conocer y ser capaz de utilizar técnicas grupales



MODELO PEDAGÓGICO AACT





METODOLOGÍA

POBLACIÓN

La experiencia fue realizada con estudiantes de primer grado en enfermería de la Universidad Complutense de Madrid, en la asignatura de Psicología (seminarios). Durante el curso académico 2014-15.





METODOLOGÍA: SECUENCIA DE DESARROLLO

Fase 1. APRENDE

Explicación de las técnicas de comunicación con el paciente y las técnicas grupales y su importancia para del rol del profesional de enfermería.

- Presencial
- Videos (Flipped Classroom)



Fase 2. APLICA: Voy a tomar la mejor decisión

Caso:
Elegir al jefe del departamento de enfermería de nuestro Hospital

Los candidatos son llamados: A, B, C, D y E. Cada uno de ellos tiene un perfil distinto.



Fase 2. APLICA:
¿Cuál es mi decisión y por qué?

	Candidato	Motivos
La mejor opción		
Segunda opción		
Tercera opción		
Difícilmente elegida		
Jamás elegiría a		

Fase 2. APLICA

¿Cómo será mi desempeño en este ejercicio?

Comportamientos	Puntuación del 1 al 10	¿Por qué?
Expresa sus ideas con claridad		
Convince a los demás con buenos argumentos		
Propone medios para unir las opiniones		
Se orienta a conseguir un resultado		
Impone sus ideas		
Muestra empatía y escucha		

Fase 2. APLICA

Voy a defender mi punto de vista

- Conseguir en 15 minutos una lista consensuada sobre los candidatos.
- Evitar el sistema de votaciones.
- El profesor debe advertir del tiempo cada 5 minutos para generar más presión.
- Una vez finalizado el tiempo el profesor elige el portavoz de cada grupo.



Fase 3. COMPARTE:

¿Cómo puedo ayudar y recibir ayuda con el feedback?

- Explicar la importancia de dar y recibir feedback.
- Es un regalo constructivo.
- La oportunidad al compañero de ser mejor.
- Recibir feedback y feedforward debe ser visto como una oportunidad para mejorar y no como un ataque.



Fase 3. COMPARTE: ¿Cómo puedo ayudar al desempeño de mis compañeros?

- Esta ficha debe ser anónima.
- Las fichas entregadas por los compañeros no son leídas hasta que todos han recibido sus fichas correspondientes.
- Tener un mejor desempeño, o reforzar un desempeño excelente.

Comportamientos	Puntuación del 1 al 10	Aportes de Valor
Expresa sus ideas con claridad.		
Convince a los demás con buenos argumentos		

Fase 4. TRANSFORMA

¿Mi desempeño esperado corresponde con lo que opinan mis compañeros?

Esta fase tiene dos componentes :

- a) Comparaciones entre sus expectativas de resultado y las puntuaciones otorgadas por sus compañeros.
- b) Objetivo de transformación personal.



Fase 4. TRANSFORMA

¿Mi desempeño esperado corresponde con lo que opinan mis compañeros?

Comportamiento	Auto Evaluación previa	Evaluación del grupo	Aportes de Valor
Expresa sus ideas con claridad.			
Convince a los demás con buenos argumentos.			
			19

Fase 4. TRANSFORMA

¿Qué puedo hacer para mejorar?

1. El profesor explica los apartados y lo que deben contener dando algún ejemplo.
2. Se le pide al alumno que elija que comportamiento de la ficha de autoconocimiento ha decidido cambiar y que los ponga en apartado de comportamientos.
3. En el apartado de recomendaciones que escriba aquellas que considera más útiles para mejorar ese comportamiento.
4. En el apartado de resultado esperado se le pide que escriba que resultado diferente tendría en sus relaciones con los demás al cambiar dicho comportamiento. Esto ayuda a mejorar la motivación intrínseca.

Fase 4. TRANSFORMA

¿Cómo puedo liderar mi propio cambio?

Comportamientos	Recomendaciones	Resultado esperado



Integración

Es importante que el profesor de algunos aportes de valor sobre el plan de acción.





EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

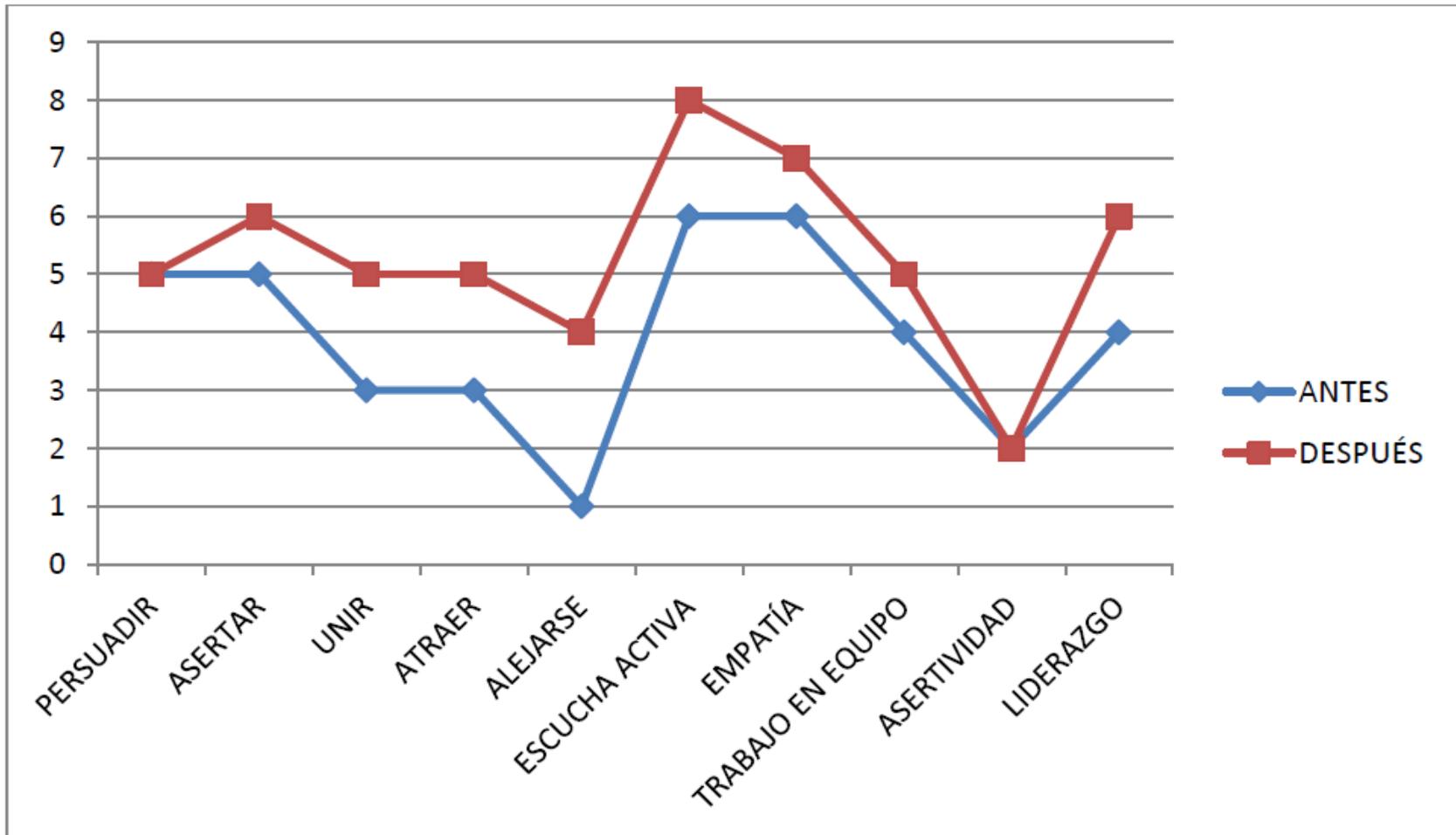
CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO GENERAL:

- Los alumnos deben entregar su plan de acción cumplimentado con los resultados en el segundo seminario.
- Los alumnos rellenan un cuestionario sobre el grado de evolución percibido en cada una de las competencias trabajadas



CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO GENERAL:

Cuestionario de 30 preguntas sobre los contenidos trabajados traducido en competencias



CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES:

La evidencia demostrada en la calidad de los planes de acción revisados, las tutorías realizadas con tal fin, la exposición sobre las diferencias entre el análisis individual y el feedback de los compañeros, la supervisión del profesor de todo el proceso de la dinámica de Feedback y Feedforward 360°, así como la realización posterior de trabajos voluntarios.



CONCLUSIONES Y APORTES DE VALOR

Esta dinámica ayuda sensiblemente a la identificación de las áreas fuertes y de mejora en el desarrollo de las competencias de comunicación y técnicas grupales sobre todo por las discrepancias existentes entre la autovaloración del alumno y el feedback recibido.



REFERENCIAS

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A.(1988). Self-regulation of motivation and action through goal systems, pp. 37-67 en V. Hamilton, G.H. Bower y N.H. Fridja, *Cognitive perspectives on emotion and motivation*, Kluwer Academic Press, Dordrecht.
- Bizquerra Alzina, R., Martínez Olmo, F., Obiols Soler, M. y Pérez Escoda, N. (2006).Evaluación de 360º. Una aplicación a la educación emocional. *Revista de Investigación Educativa (RIE)* 24, 1, 187-203.
- Cappelli, P. (2008) *Talento bajo demanda: Gestión del Talento en la Era de la Incertidumbre*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ion, G., Silva, P., y García, Elena (2013) el feedback y el feedforward en la evaluación de las competencias de estudiantes universitarios. *Revista profesorado* 17, 2, 287-301.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A.(2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Muñoz, A. y Fernández, J. (2011) Diseño, implantación y análisis de los resultados de un Sistema de evaluación integral o 360 grados. Una propuesta alternativa en el proceso de evaluación de las competencias de trabajo en equipo. Recuperado el 14 de Mayo 2014, de <http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/3754/226.pdf?sequence=1>
- Olabairreta, J.C. y Da Silva, R. (1998). Feedback 360 grados, un estímulo para el cambio. *Capital Humano. Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*. 11, 115, 76-77.
- Sánchez Ávila, C., Alonso García, M.A., Calles, A.M. y Masegosa, R.M. (2009).Proyecto Descartes: desarrollo de la carrera en estudiantes de la Universidad. Politécnica de Madrid. La cuestión universitaria, 5.