

Dar feedback de mejora

Guía de seguimiento: Aspectos clave aplicables

ASPECTO TRABAJADO	COMPORTAMIENTO ESPERADO
Las razones por las que a veces no damos el <i>feedback</i> de mejora de una forma tan constructiva como podríamos	<p>Reflexionar sobre el juicio que hacemos de las personas. A veces atribuimos una intención negativa a lo que hacen, y eso hace que luego, cuando vamos a darles <i>feedback</i>, lo hagamos de una forma menos constructiva de lo que podríamos. Es importante pensar que los demás, igual que nosotros, tienen buena intención a la hora de hacer las cosas, aunque a veces la forma no es la mejor. Si tenemos eso en cuenta entonces nuestro <i>feedback</i> sonará mucho más constructivo.</p> <p>Hay que dar el <i>feedback</i> cuanto antes mejor. Si dejamos que se nos acumulen los agravios, entonces cuando lo demos lo haremos de una forma menos constructiva de la que podríamos.</p>
Utilizar el modelo CREAR para dar <i>feedback</i> constructivo	<p>A la hora de dar <i>feedback</i> de mejora a alguien podemos utilizar el modelo CREAR:</p> <p>C... Referirnos al hecho Concreto que hemos observado, sin hacer ningún juicio de valor.</p> <p>R... Referirnos a las Repercusiones que ese hecho ha ocasionado.</p> <p>E... Dar por hecho el Espíritu positivo de la persona a la hora de hacerlo.</p> <p>A... Animar a hacer una Acción distinta.</p> <p>R... Que genere un Resultado mejor</p> <p>Por ejemplo: “Me he fijado que en las últimas 3 reuniones has venido sin traer el trabajo previo que pedimos (C). Eso ha hecho que hayamos perdido tiempo al inicio para repasarlo en la reunión (R). Sé que, igual que el resto, tú valoras el trabajo en equipo y el compromiso (E). Y te pido que de aquí en adelante lo tengas en cuenta y lo traigas hecho (A), porque eso nos beneficiará a todos (R)”.</p>