

Gestionar 'feedback'

Conocernos y entender cómo nos ven los demás es clave para nuestro desarrollo personal y profesional. Por ello, debes aprender a recoger (e incentivar) los comentarios de los que te rodean, es decir, su feedback. Como directivo debes, además, ofrecer feedback a tu equipo para desarrollar su talento y mejorar sus resultados.

Una perspectiva diferente

THE BIG PICTURE

Gestionar 'feedback'

Conocernos y entender cómo nos ven los demás es clave para nuestro desarrollo personal y profesional. Por ello, debes aprender a recoger (e incentivar) los comentarios de los que te rodean, es decir, su feedback. Como directivo debes, además, ofrecer feedback a tu equipo para desarrollar su talento y mejorar sus resultados.

Descubre tus fortalezas y debilidades

Al comparar nuestra autopercepción con la forma en que otros nos ven, el *feedback 360* —un sistema de evaluación de los comportamientos habituales a partir de diversas fuentes— permite descubrir nuestras fortalezas ocultas.

Comportamientos como los percibo		
	NEGATIVOS	POSITIVOS
POSITIVOS	Fortalezas ocultas (Subestimaciones)	Fortalezas
NEGATIVOS	Áreas de mejora	Zonas ciegas (Sobreestimaciones)

Una herramienta aún poco utilizada...
Preguntados sobre los últimos seis meses:

20% de los empleados asegura haber pactado con su jefe los pasos que deben dar para alcanzar sus objetivos.

23% de los empleados considera que ha recibido feedback significativo de su jefe.

92% de los profesionales cree que el feedback negativo, si se comunica de forma apropiada, mejora el rendimiento.

Más feedback, por favor
Cómo conseguir que nuestros colaboradores compartan con nosotros lo que piensan:

- 1** Explicita que quieres recibirlo.
- 2** Da las gracias a quien te lo ofrece.
- 3** Establece **vías regulares** para el feedback.
- 4** Busca **información** tan específica como sea posible.
- 5** Intenta celebrar **reuniones informales** para intercambiar impresiones.
- 6** Demuestra que hablas en serio: escucha, toma notas, etc.
- 7** Comunica los resultados.
- 8** Deja a un lado los asuntos **no profesionales**.

1 Recuerda que tú no eres tu desempeño.

2 Asume una intención positiva en tu evaluador.

3 Tómallo como una oportunidad de mejora.

4 Reconoce tus sesgos.

5 Preguenta por la base de las críticas.

6 Pide tiempo para digerir los comentarios.

Si recibes feedback

1 Escoge el lugar adecuado.

2 Sé respetuoso.

3 Describe acciones concretas y evita juzgar a la persona.

4 Vincula el comportamiento evaluado con su impacto en la organización.

5 Céntrate en aspectos relevantes del desempeño.

6 No des sorpresas, discute cualquier posible deficiencia de forma periódica.


Si ofreces feedback

32 | IESE Business School Insight | nº 154

fuente: Elaborado a partir de varias notas técnicas del profesor de IESE Alberto Ribera y otros autores.

1 de marzo de 2020

Una versión de este artículo se publica en [IESE Business School Insight 154](#).

Gracias por leer  **IESE**insight
Para descargar la infografía haz clic en el botón de
abajo

Array

www.iese.edu/es/insight