



# **Como Proporcionar Feedback Sin Agraviar A Sus Colaboradores**

eBook



# Como Proporcionar Feedback Sin Agraviar A Sus Colaboradores

En un reciente estudio de compromiso de Dale Carnegie Training, los colaboradores dicen que su compromiso y sus emociones en el lugar de trabajo están condicionados por sus supervisores inmediatos, y sus propios comportamientos y actitudes. Si los directores no quieren equipos sin compromiso, ellos necesitan aprender como dar feedback y dan crítica constructiva de manera positiva.

El objetivo fundamental del feedback es no sólo proveer a los colaboradores con perspectivas de apoyo y de corrección que se relacionen con los objetivos organizacionales, pero también para que los colaboradores se sientan contenidos, motivados y comprometidos. Aunque muchas veces las acciones correctivas son necesarias. Tratar con errores o conflictos siempre es un proceso difícil para los supervisores.



“

Al manejar **errores**, ayude a las personas a **salvar su dignidad**, mientras ofrece **ideas** para **resolver** y **mejorar** los problemas.”

– Dale Carnegie

# Consejos Para Proporcionar Feedback Constructivo Que No Agraviar, Pero Motive A Los Colaboradores:

## 1

### **Defina Claramente Los Objetivos Del Puesto.**

En el mundo de los negocios de hoy, los colaboradores están más empoderados que en el pasado. Aunque, muchas veces el proceso de toma de decisiones u otros cambios pueden llevar al error. Inicialmente, los supervisores necesitan preparar y comunicar los resultados deseados, entrenar a tiempo para el cambio y reaccionan rápido cuando los errores salen a la luz. El feedback constructivo es una herramienta para manejar los errores de los colaboradores sin violentar y sirve como motivación para mejorar la toma de decisiones y resultados.

## 2

### **Prepare.**

Investigar los hechos y recolectar toda la información posible. Asegurarse de conocer a la persona y todos los hechos antes de reunirse. Intente mirar detrás de los mismos para entender mejor el punto de vista de la otra persona y su motivación. Muestre enfáticamente a los colaboradores que usted entiende completamente la situación desde todos los ángulos.

## 3

### **Comience Con Empatía Y Aprecio.**

Comenzar con comprensión muestra buena voluntad y confianza mutua acumulada con el tiempo. Brinde al colaborador facilidad, mostrando aprecio honesto respaldado con evidencias. Muestre un ejemplo de un trabajo bien realizado por algún colaborador. Realice una transición a un feedback constructivo usando “y” en vez de “pero”.

# 4

## **Refiérase Al Error.**

Mencione cualquier situación tan pronto surja. Adopte la actitud y las acciones que quiere que la otra persona adopte. Hable tranquila y calmadamente y luego la otra persona hará lo mismo. Comunique que la acción era equivocada y no la persona. Dé al colaborador la oportunidad de explicar que es lo que pasó. Escuche para entender si la persona aceptó la responsabilidad.

# 5

## **Restaurare El Desempeño.**

El propósito es remediar el problema y reducir las posibilidades que el problema ocurra nuevamente. Los colaboradores pueden estar involucrados en el problema y en el proceso de toma de decisiones. Cuando un colaborador acepta responsabilidades, pregunte, escuche y entrene de forma efectiva y así fomentar acciones correctivas y sugerir los caminos correctos para la situación.

# 6

## **Proporcione Feedback Constructivo.**

Concéntrese en la persona. Cuando actúa inapropiadamente o toma malas decisiones las personas pierden confianza. Los supervisores necesitan ayudar a los colaboradores a ver la situación en un contexto diferente y tranquilizarlo sobre el valor que tiene para la empresa. Mantenga la motivación, el compromiso y el empoderamiento para evitar desánimo. Asegure a los colaboradores su importancia para el equipo y la empresa. Mantenga su relación profesional cálida y su confianza.

# 7

## **Conserve A Los Colaboradores.**

Ahora los colaboradores saben que el supervisor está comprometido al éxito y crecimiento de ellos. Cuando el supervisor conserva a los colaboradores, él o ella gana compromiso y estimula la moral de todo el equipo. Esto desarrolla confianza e incrementa el nivel de comunicación y la ética del trabajo.