

Un Mejor Feedback para Un K-C Mejor

Resumen Post Sesión



Dar y recibir feedback son la base para construir una cultura verdaderamente inspirada por un propósito e impulsada por el desempeño.

Tanto el feedback positivo como el feedback negativo permiten el crecimiento y desarrollo personal.

Para muchos, **dar feedback constructivo** puede ser un desafío porque no queremos lastimar a los demás o lastimarnos a nosotros mismos.

Recibir feedback constructivo también puede ser un desafío porque, como seres sociales, el feedback negativo puede provocar nuestra respuesta a la amenaza.

Cuando se ofrece con cuidado, incluso el feedback más difícil puede mejorar la conexión y crear una cultura de desempeño y seguridad.



Dar y recibir feedback requiere una mentalidad que impulse el desempeño Y el cuidado.

Un Mejor Feedback para Un K-C Mejor

Resumen Post Sesión



Uso de las 4 Cualidades al Dar Feedback:

1 Estar aquí, ahora: Conéctese con presencia

- Mantenga la mente despejada: Guarde su teléfono; cierre Outlook y/o Teams; respire profundamente
- Establezca sus propósitos para la conversación



2 Valentía por encima de la comodidad: Enfrente sus miedos y Avance

- Reconozca los miedos que tiene con respecto a la conversación para ayudar a "dominarlos"
- Analice qué lo motiva a comprometerse a pesar del miedo

3 Lo directo es más rápido: Apóyese en la franqueza

- Planifique lo que dirá y cómo equilibrará la franqueza con el cuidado

Intente no decir ...	Pruebe esto en su lugar ...
"¿Le importa si le doy feedback?"	"Me gustaría tener una conversación para compartir feedback sobre X. ¿Es este un buen momento y lugar para usted?"
"Voy a decirle lo que debe hacer".	"Tengo observaciones específicas para compartir, y también quiero comprender su perspectiva y cómo ve la situación".
"No se preocupe ni se moleste por lo que estoy a punto de compartir con usted".	"Mi motivo para compartir esta información es cocrear un camino claro hacia adelante. Quiero verlo tener éxito aquí".
"En mi opinión".	"Esto es lo que observé..."
"¿Por qué dijo...?"	"Es posible que esta no haya sido su intención, pero el impacto fue..."
"Así es como lo veo..."	"Quiero comprender el panorama completo, ¿hay algo que deba saber?"
"Esto es lo que necesito que haga ..."	"¿Cuáles son sus pensamientos sobre cómo avanzar desde aquí?"
"Dígame cómo van las cosas"	"¿Qué apoyo necesita de mi parte y cuándo podemos comprometernos a hacer un seguimiento?"

4 La claridad es amabilidad: Cierre con transparencia

- Sea abierto, sea sensible, mantenga la conexión
- Asegúrese de que ambas partes tengan claridad antes de abandonar la conversación

Un Mejor Feedback para Un K-C Mejor

Resumen Post Sesión



Uso de las 4 Cualidades al Recibir Feedback:

- 1 Estar aquí, ahora: Conéctese con presencia**
 - Adopte una mentalidad de crecimiento, deje ir las suposiciones y las ideas preconcebidas sobre el feedback
 - Regule su sistema nervioso haciendo 3 respiraciones profundas
 - Elimine las distracciones
 - Escuche activamente en lugar de preparar su respuesta



- 2 Valentía por encima de la comodidad: Enfrente sus miedos y Avance**
 - Muestre interés y esté dispuesto a enfrentar cosas que pueden ser difíciles de escuchar
 - Pregúntese: ¿Puedo reconocer que me surge miedo en lugar de actuar o responder a partir de él?

- 3 Lo directo es más rápido: Apóyese en la franqueza**
 - Reconozca el cuidado detrás de la franqueza
 - Enfóquese en los resultados y las acciones
 - Busque el regalo del feedback: tomar conciencia de algo que no conocía, mejora de habilidades, una oportunidad para mejorar la cultura o las relaciones del equipo, mayor claridad en torno a un proceso o expectativas

- 4 La claridad es amabilidad: Cierre con transparencia**

Asegúrese de tener claridad antes de abandonar la conversación:

 - Pregunte cuáles son los resultados esperados y cómo sabremos si el feedback está siendo tomado en cuenta
 - Aclare los cambios requeridos en el comportamiento
 - Comparta su comprensión de los próximos pasos
 - Solicite una conversación de seguimiento o una revisión del progreso

Mejorando nuestra Mentalidad de Desempeño = Cuidado



Desafío del equipo: Cree una Cultura de Feedback en su equipo

Analice y evalúe como equipo:

- ¿Qué tan buenos somos para dar y recibir feedback? ¿De manera individual? ¿Como grupo?
- ¿Qué estamos haciendo bien? ¿Dónde podemos mejorar?

Aclare los estilos de feedback individuales:

- Tenga una conversación sobre cómo cada miembro del equipo prefiere recibir feedback
 - frecuencia, método de comunicación, etc.

Ejercite sus músculos de feedback:

- Cada miembro del equipo se compromete a compartir 1 feedback de desarrollo en la próxima semana. Practique dar y recibir feedback utilizando las 4 cualidades.

Reflexione, vuelva a evaluar e inténtelo de nuevo:

- Vuelvan a reunirse como grupo para analizar: ¿Cómo nos fue? ¿Qué aprendimos? ¿Cómo podemos continuar mejorando?