**FeedBack**

La retroalimentación (*feedback*) es, de hecho, una gran herramienta en el trabajo en conjunto, tomando en cuenta que un equipo es tan fuerte como su miembro más débil. Debido a esto último surge una necesidad por saber hacerle ver al equipo e individuo qué hizo bien y que no, con suma asertividad.

Para poder dar una correcta retroalimentación es útil seguir el modelo Situación-Comportamiento-Impacto (SBI, por sus siglas en inglés). Este consta de tres puntos a compartir: cuál fue la situación donde se presentó la problemática o el acierto, cuál fue el comportamiento que lo provocó y cuál fue el impacto que tuvo. Estos tres pasos ayudar a quien recibe la retroalimentación a tener claro donde hubo un fallo o acierto y poder trabajar en ello.

Al ser receptor: en necesario escuchar, preguntar específicamente que se hizo bien y que no, ser agradecido siempre y poner manos a la obra.

**Qué no entendí muy bien**

Un correcto *feedback* no asegura una correcta recepción del mismo, por lo qué como habría de manejarse dicha situación no parece tan claro. Aunque bien, del emisor no depende la recepción.

**Qué entendí muy bien**

En casos específicos, como la búsqueda de empleo, la retroalimentación ayuda en sobremanera a conocer cuales han sido los puntos débiles y poder mejorar para futuras ocasiones.

**FeedBack** (español)

La retroalimentación es la acción de darle a comprender al otro en que ha acertado o fallado según sea el caso. Cabe aclarar que no es una critica de ningún tipo. Dado que recibir una critica, así sea constructiva, cierra todos los canales de comunicación y predispone la defensa; mientras que una retroalimentación bien dada suele ser bien recibida.

Hay tres aspectos en los que se puede dar un *feedback* y dos tipos de éste - el positivo y el negativo -. Los aspectos son: comportamiento, se puede adular o sugerir mejoras en el comportamiento presentado en situaciones especificas; actitud, lo mismo que con el comportamiento, una actitud puede ser moldeada; personalidad, esta ultima sólo puede ser adulada, puesto que no podemos cambiar al otro a como quisiéramos.

**Qué entendí muy bien**

El *feedback* lleva a un equipo al “ganar-ganar”, pues nos ayuda a una mejor convivencia y un trabajo más eficiente, ayudando a los miembros a tener claras sus ventajas y desventajas en áreas y situaciones especificas.