

Positivo

Correctivo

Tipos de feedback

Desarrollo

Momentos para dar feedback

A más tardar pasada una semana de haber acontecido los hechos.

01 Cuando alcanza las metas o logra los objetivos

03 Cuando se da seguimiento al sistema de gestión del desempeño

02 Cuando ha desmejorado el desempeño

04 Cuando se comete un error

05 Cuando denota poco compromiso con el trabajo en equipo

06 Cuando fomenta un ambiente de malestar y de desconfianza hacia la empresa

07 Cuando hay incumplimiento de las políticas, procedimientos y reglamentos

Modelos de feedback

SBI
APS



Modelo SBI (Situación, Comportamiento, Impacto):

Se enfoca en describir una situación específica, el comportamiento observado y el impacto que tuvo el comportamiento en el equipo o los resultados.

Se centra en comportamientos observables y objetivos, evitando juicios personales.



Situación:

Describe el contexto o situación en la que se observó el comportamiento.



Comportamiento:

Describe de manera objetiva el comportamiento específico que se observó.



Impacto:

Explica el impacto que tuvo el comportamiento en el equipo, el proyecto o el logro de objetivos.

Ejemplo de feedback con el modelo SBI:



Situación: Durante la reunión de equipo de ayer, cuando presentabas tu informe trimestral, noté que hablaste más tiempo del previsto.

Comportamiento: Observé que compartiste detalles adicionales y ejemplos que no estaban incluidos en la agenda de la reunión.

Impacto: Como resultado, la reunión se extendió más allá del tiempo programado y algunos temas importantes que debíamos abordar quedaron sin discutir. Además, algunos miembros del equipo se mostraron inquietos y desconcentrados hacia el final de la reunión.

Comentarios adicionales: Aprecio el esfuerzo que pusiste en la preparación del informe y la claridad con la que presentaste tus datos. Sin embargo, para futuras reuniones, te sugiero ser más consciente del tiempo asignado a cada punto de la agenda y mantenernos enfocados en los temas más relevantes para asegurarnos de cumplir con los objetivos de la reunión en el tiempo programado.

Modelo SBI (Situación, Comportamiento, Impacto):



Situación:



Comportamiento:



Impacto:

Modelo APS (Agradecimientos, Preguntas, Sugerencias):

Combina elementos de agradecimiento, preguntas y sugerencias para proporcionar una retroalimentación equilibrada y constructiva.

Se enfoca en reconocer los esfuerzos positivos, fomentar la reflexión y ofrecer recomendaciones para el crecimiento.



Agradecimientos: Comienza agradeciendo al receptor por sus contribuciones y esfuerzos.



Preguntas: Haz preguntas que inviten a la reflexión y al autoanálisis, para que el receptor pueda pensar en su desempeño.



Sugerencias: Ofrece sugerencias específicas para mejorar o seguir desarrollando habilidades.

Ejemplo de feedback con el modelo APS:



Agradecimientos: Quiero agradecerte el tiempo y esfuerzo que invertiste en preparar y presentar tu informe trimestral durante la reunión de equipo de ayer. Valoramos tu dedicación para brindar información detallada y relevante al equipo.

Preguntas: ¿Te pareció útil compartir esos ejemplos adicionales y detalles durante la presentación? ¿Cuál era tu objetivo principal al extender la discusión más allá de la agenda establecida?

Sugerencias: Para las próximas reuniones, te recomendaría ser más consciente del tiempo asignado a cada punto de la agenda. Podemos mantenernos enfocados en los temas clave para asegurarnos de cumplir con los objetivos de la reunión en el tiempo programado. Esto nos permitirá abordar todos los temas importantes sin comprometer el progreso de otros puntos.

Modelo APS (Agradecimientos, Preguntas, Sugerencias):



Agradecimientos:



Preguntas:



Sugerencias:

REVISIÓN DEL DESEMPEÑO

Periódicas & frecuentes

**QUÉ HAS ESTADO HACIENDO BIEN, QUE
DEBERÍA CONTINUAR HACIENDO**

**QUÉ HAS ESTADO HACIENDO DE FORMA
INCORRECTA, QUE NO DEBERÍAS
CONTINUAR HACIENDO**

Revisión periódica del desempeño

Reuniones frecuentes

Nombre:

Fecha:

Periodo a revisar:

¿Qué resultó fácil?



¿Qué resultó difícil?



¿Qué no volverías a realizar?



¿Qué continuarías realizando?

