

Episodio #346

EVALÚA, AJUSTA, GANA CREDIBILIDAD

Juan Vereecken y Alejandro Mendoza

Los equipos _____ más en las personas que reciben feedback, hacen ajustes visibles y siguen adelante sin _____.

— Harvard Business Review

Hay quienes creen que el feedback sucede solo cuando pasa algo malo. Y suelen tenerle miedo y tomarlo _____.

El feedback es una _____ para revisar y perseguir juntos lo que es _____ para el equipo, la organización o incluso el matrimonio y la familia.

La tendencia natural de los equipos es salirse del rumbo planteado inicialmente en el proyecto y enfocarse en prioridades _____ o improvisadas.

Sin feedback _____ es imposible crecer. Porque si tú no necesitaras una _____ extra que te ayude a ver lo que tú no puedes (actitud, habilidad, comportamiento), quiere decir que tú ya llegaste a tu _____ potencial. Tú sabes que definitivamente no has llegado.

3 formas de sacarle provecho al feedback:

1. Entiende _____ tú recibes tanto feedback

No se trata de que lo estás haciendo mal, sino que estás en un rol _____.

Quien no se evalúa, no mejora; quien no mejora, _____ empeora.



Episodio #346

EVALÚA, AJUSTA, GANA CREDIBILIDAD

Juan Vereecken y Alejandro Mendoza

El líder de mandos medios vive en un entorno de alta _____ y baja autoridad formal, por lo tanto recibe más input que quien solo dirige desde arriba.

“Los mandos medios son el rol con mayor carga cognitiva organizacional, precisamente por ser el punto donde convergen expectativas, decisiones y ejecución.”

— Harvard Business Review

Objetivo del feedback: Evaluar, ajustar y mejorar _____ sus acciones o resultados.

Feedback = _____.

¿Por qué tú recibes tanto feedback?

- Tu posición lo _____ (demanda que tengas mucha información).
- Tienes bajo _____ y las personas a tu alrededor quieren ayudarte o tu trabajo los está afectando.
- Estás en un entorno con personas a las que les gusta estar más enfocados en otros que en ellos mismos (les hace sentir mejor).
- _____ feedback para tu mejora (esto es lo ideal).

2. Evalúa la _____ antes de tomar el mensaje

Las palabras pueden pesar más o menos _____ de quién vengan.



Episodio #346

EVALÚA, AJUSTA, GANA CREDIBILIDAD

Juan Vereecken y Alejandro Mendoza

Pregúntate si la persona que te da feedback:

- Entiende tu _____.
- Tiene _____ en lo que opina.
- Está _____ en el resultado.
- Es alguien a quien tú has pedido que te dé feedback.
- Es alguien en quien _____.

Cuando tú des feedback a alguien, quédate en tu área de _____. No tienes que dar tu opinión sobre todo.

“Es una señal de madurez cuando alguien sabe lo que es insignificante y lo que no lo es, cuándo dar su opinión y cuándo escuchar.”

— John C. Maxwell, Líder de 360°

3. Convierte el feedback en un ajuste _____

El feedback, en su forma correcta, se da (y se recibe) con el propósito de evaluar, _____ o mejorar acciones futuras. Los líderes ganan credibilidad cuando traducen la información en ajustes _____.

No convertir un buen feedback en ajustes para mejorar es:

- _____
- Señal de no ser _____
- Terquedad

Lo importante es recibir el feedback, resumirlo y convertirlo en un solo ajuste que se convierta en _____.



Episodio #346

EVALÚA, AJUSTA, GANA CREDIBILIDAD

Juan Vereecken y Alejandro Mendoza

Los equipos confían más en las personas que reciben feedback, hacen ajustes visibles y siguen adelante sin justificarse.

— Harvard Business Review

Hay quienes creen que el feedback sucede solo cuando pasa algo malo. Y suelen tenerle miedo y tomarlo personal.

El feedback es una herramienta para revisar y perseguir juntos lo que es mejor para el equipo, la organización o incluso el matrimonio y la familia.

La tendencia natural de los equipos es salirse del rumbo planteado inicialmente en el proyecto y enfocarse en prioridades equivocadas o improvisadas.

Sin feedback honesto es imposible crecer. Porque si tú no necesitaras una perspectiva extra que te ayude a ver lo que tú no puedes (actitud, habilidad, comportamiento), quiere decir que tú ya llegaste a tu máximo potencial. Tú sabes que definitivamente no has llegado.

3 formas de sacarle provecho al feedback:

1. Entiende por qué tú recibes tanto feedback

No se trata de que lo estás haciendo mal, sino que estás en un rol expuesto.

Quien no se evalúa, no mejora; quien no mejora, eventualmente empeora.



Episodio #346

EVALÚA, AJUSTA, GANA CREDIBILIDAD

Juan Vereecken y Alejandro Mendoza

El líder de mandos medios vive en un entorno de alta interacción y baja autoridad formal, por lo tanto recibe más input que quien solo dirige desde arriba.

“Los mandos medios son el rol con mayor carga cognitiva organizacional, precisamente por ser el punto donde convergen expectativas, decisiones y ejecución.”

— Harvard Business Review

Objetivo del feedback: Evaluar, ajustar y mejorar constructivamente sus acciones o resultados.

Feedback = Retroalimentación.

¿Por qué tú recibes tanto feedback?

- Tu posición lo demanda (demanda que tengas mucha información).
- Tienes bajo desempeño y las personas a tu alrededor quieren ayudarte o tu trabajo los está afectando.
- Estás en un entorno con personas a las que les gusta estar más enfocados en otros que en ellos mismos (les hace sentir mejor).
- Pides feedback para tu mejora (esto es lo ideal).

2. Evalúa la fuente antes de tomar el mensaje

Las palabras pueden pesar más o menos dependiendo de quién vengan.

Pregúntate si la persona que te da feedback:

- Entiende tu contexto.
- Tiene experiencia en lo que opina.
- Está involucrada en el resultado.
- Es alguien a quien tú has pedido que te dé feedback.
- Es alguien en quien confías.



Episodio #346

EVALÚA, AJUSTA, GANA CREDIBILIDAD

Juan Vereecken y Alejandro Mendoza

Cuando tú des feedback a alguien, quédate en tu área de fortaleza. No tienes que dar tu opinión sobre todo.

“Es una señal de madurez cuando alguien sabe lo que es insignificante y lo que no lo es, cuándo dar su opinión y cuándo escuchar.”

— John C. Maxwell, Líder de 360°

3. Convierte el feedback en un ajuste concreto

El feedback, en su forma correcta, se da (y se recibe) con el propósito de evaluar, ajustar o mejorar acciones futuras. Los líderes ganan credibilidad cuando traducen la información en ajustes visibles.

No convertir un buen feedback en ajustes para mejorar es:

- Orgullo
- Señal de no ser enseñable
- Terquedad

Lo importante es recibir el feedback, resumirlo y convertirlo en un solo ajuste que se convierta en prioridad.

