

Guía rápida para dar Retroalimentación

¿Quieres mejorar la comunicación con tu equipo y fortalecer su desempeño? Esta guía rápida te ayudará a identificar y aplicar los principales tipos de feedback constructivo que generan confianza, motivación y resultados positivos. Diseñada para líderes, emprendedores y profesionales que buscan crear entornos laborales más colaborativos y efectivos, esta guía te ofrece un enfoque práctico y directo para dar retroalimentación que realmente impacte.

¿Qué incluye?

- Explicación breve de cada tipo de feedback.
- Diseño visual fácil de compartir o imprimir.
- Formato visual y fácil de consultar.

Úsala para:

- Capacitar a tu equipo.
- Incluirla en presentaciones o talleres.
- Recordar buenas prácticas de comunicación interna.



Gracias por descargar este recurso **creado por Acco Brands México**. En nuestro sitio web **puedes encontrar más materiales gratuitos como este**.

Este contenido es de libre acceso, pero está **prohibida su comercialización**.

Cómo dar Feedback

Que Construya, No Que Dañe

El feedback debe aportar valor, no generar conflicto.

Cómo Estructurar una Retro Objetiva (SCI)

S – Situación: Explica el contexto: qué pasó, dónde, cuándo y quiénes participaron.



C – Comportamiento: Describe la acción observada con hechos, sin opiniones ni suposiciones.



I – Impacto: Indica las consecuencias reales: ¿afectó a personas, equipo o empresa?



Que sea Constructivo (BOOST)

B – Balanceado: Incluye aspectos positivos y áreas de mejora.

O – Objetivo: Basado en evidencia, no en percepciones.

O – Observado: Sobre hechos comprobables.

S – (Specific) Específico: Claro y justificado.

T – a Tiempo: Lo antes posible después del evento.



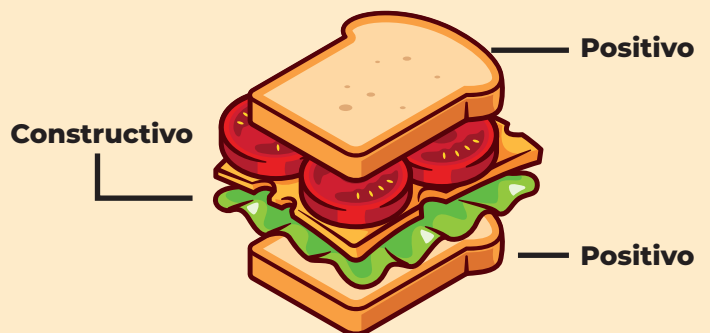
Para Desarrollo de Carrera

La **evaluación 360** inicia contigo y tu entorno. Se enfoca en fortalezas y áreas de oportunidad.



Técnica del Sándwich

Comienza con **algo positivo**, luego el feedback **constructivo** y cierra con **otro punto positivo** para mantener un tono alentador.



Para Revisión de Desempeño (CEDAR)

C – Contexto: Define el escenario.

E – Ejemplo: Da ejemplos concretos.

D – Diagnóstico: Explica razones y áreas de mejora.

A – Acción: Planifica los próximos pasos.

R – Revisión: Acuerda seguimiento.



Para Corregir Conducta (COIN)

C – Contexto: Dónde y cuándo ocurrió.

O – Observación: Describe el comportamiento.

I – Impacto: Explica los efectos.

N – Next (Próximos pasos): Propón acciones para mejorar.

