

LA EFICAZ REATROALIMENTACIÓN DEL PERSONAL

Es sabido que una de las formas más eficaces para dirigir con eficacia al personal subalterno es el adecuado uso de la **retroalimentación**, tanto para corregir desviaciones de los comportamientos esperados en el personal como para reconocer los comportamientos excelentes.

Sin embargo, para que sea eficaz y logre los resultados requeridos, la retroalimentación debe cumplir con las siguientes pocas y simples, pero importantes, **cinco características**:

Ser específica, centrada	Dirigida específicamente a un argumento preciso o problema; se debe evitar que el mensaje de quien aplica la retroalimentación no sea claramente comprendido por el subalterno.
Aplicarse a tiempo	Es más eficaz cuanto más cerca se realice del momento en que se produzca la situación sobre la cual se aplica la retroalimentación; no darle "tiempo al tiempo".
Ni excesiva ni limitada	Una retroalimentación excesiva hace que se pierda la eficacia del instrumento ya que el mensaje puede caer, muy fácilmente, en la dispersión; por el contrario, una retroalimentación limitada crea una sensación de escaso interés en quien la recibe.
Positiva	Incluso las críticas deben contener una dosis de expresión positiva, constructiva, que evoque sensaciones positivas, de consideración, para que sean capaces de motivar a la mejora.
Objetiva	La atención debe concentrarse en los hechos; es necesario evitar todo tipo de juicio personal o de opiniones; las críticas se hacen a los hechos concretos y reales, no a la persona que cometió los hechos.