



NOMBRE DE LA HERRAMIENTA

- FEEDBACK MIMO

DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA

- Un método para dar feedback, feedback con MIMO. Es una forma de dar feedback eficaz y se convertirá en una gran herramienta de trabajo. Dará su opinión sincera sobre lo que debe evaluar y controlar el trabajo. El acrónimo MIMO se compone de cuatro fases fundamentales para dar feedback: Mantener, Incorporar, Mejorar y Omitir.

OBJETIVOS DE LA HERRAMIENTA

Por favor indique al menos tres objetivos:

- Objetivo 1. Dar feedback de forma veraz, concreta y, sobre todo, útil.
- Objetivo 2. Proporcionar un feedback eficaz.
- Objetivo 3. Evitar el perjuicio a la autoestima al dar feedback y la posibilidad de generar la oportunidad de ampliar la conciencia y el aprendizaje.



CONEXIÓN DE LA HERRAMIENTA CON LA HABILIDAD

Por favor, explique la conexión de esta herramienta con la habilidad y cómo esta herramienta ayuda a desarrollar las habilidades:

- Es una herramienta que consiste en dar tu opinión de forma que aporte valor, permita mejorar a la persona que la ofrece, y algo que es muy importante, con cuidado, lo que sin duda no generará ninguna posición defensiva u hostil hacia lo que le estás diciendo.

RESOURCES AND MATERIALS

- Cuaderno de notas, bolígrafos.

APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA

Explica los pasos para implementar la herramienta.

El acrónimo MIMO se compone de cuatro fases fundamentales para dar retroalimentación: Mantener, Incorporar, Mejorar y Omitir.

Paso 1: Mantener

Se trata de ofrecer, en primer lugar, aquello que tiene valor, que ya es bueno tal y como es y que, por tanto, merece ser conservado en posteriores acciones o situaciones. También ofrece un punto de partida estable para nuevos aprendizajes o retos.

Paso 2: Incorporar

En este caso, se trata de reflejar aquellos aspectos que no han estado presentes en lo que comentas y que si se hubieran incluido añadirían valor al resultado. Esto te ayuda a incorporarlos en el futuro.



Por ejemplo, estabas muy serio cuando hablabas, habría sido genial que hubieras sonreído más en tu conversación. Eso transmite calidez y te ayuda a sintonizar mejor con la persona.

Paso 3: Mejorar

Se trata de situaciones que han estado presentes, y que pueden ser valiosas, y que se pueden modificar o cambiar, ya sea en cantidad, frecuencia o calidad, para aportar más valor al resultado. Por ejemplo, en una entrevista de ventas hiciste una pregunta a un cliente (lo cual es apropiado en sí mismo), pero sólo hiciste dos (pocas) y fueron muy abiertas y genéricas, y sólo al principio (calidad y frecuencia).

Paso 4: Omitir.

Por último, se hace referencia a los comportamientos que han estado presentes y que, sin embargo, no han aportado valor al resultado deseado, por lo que deben ser eliminados u omitidos para futuras acciones. Por ejemplo: coger el teléfono en medio de una conversación de evaluación del rendimiento con un empleado, con un cliente o con un consumidor.

EL APRENDIZAJE

Explique qué van a aprender con la práctica de la herramienta. ¿Cuáles son los beneficios que se obtienen con la práctica de esta habilidad?

- Aprenderá un método excepcional para dar un feedback eficaz y útil. Aprenderá un método sencillo y claro para dar feedback. Porque si das una crítica, asegúrate de que sea útil, basada en hechos y que no esté basada en juicios de valor sin mucho contenido.



- Aprenderá a dar feedback centrándote en lo que realmente ha ocurrido. Es decir, dirigirte a lo que has visto, oído o sentido. Algo objetivo. Aprenderás a no caer en la calificación o descalificación, optando en cambio por referirte al comportamiento o al resultado.
- Aprenderá a dar un feedback positivo. Primero haga una lista de lo que se ha hecho bien, de lo que no se ha hecho tan bien y de lo que se puede mejorar.