



# Ejercicios de feedback y compromisos de cambio

Última actualización: 26 de junio de 2025

## Índice

<b>¿Por qué trabajamos comprometiéndonos en base a feedback recibido?</b>	<b>3</b>
<b>Proceso del ejercicio de feedback</b>	<b>4</b>
Recogida de feedback	4
Lectura, reflexión y puesta en común en asamblea	4
Seguimiento de los compromisos	5
<b>Directrices para dar y recibir feedback</b>	<b>5</b>
Consideraciones para dar feedback	5
Consideraciones para el receptor	5
<b>Detalles del formulario de feedback y creación de compromisos de cambio y/o trabajo personal</b>	<b>6</b>
Formulario de feedback personal	6
Formulario sobre la organización	6
Resultados de los formularios	6
Formato del compromiso de trabajo personal	6

# ¿Por qué trabajamos comprometiéndonos en base a feedback recibido?

Sin recibir feedback de las personas que nos rodean es difícil saber si nuestro comportamiento es apropiado, o incluso si estamos haciendo daño a alguien que no está pudiendo expresarlo, aunque este daño sea involuntario.

Conociendo las cosas que podemos mejorar respecto a cómo trabajamos o nos relacionamos con los demás, podemos cuidarnos y apoyarnos cada vez mejor, minimizar los conflictos, y tener un entendimiento de base del resto de compañeros que nos permita enfrentarnos a ellos de una manera mucho más calmada y empática para con todas las partes implicadas.

Todas las personas que conformamos la asamblea realizamos este ejercicio de feedback cada 3 meses, y sus resultados, impresiones y compromisos de cambio se comparten en las asambleas trimestrales.

Con la práctica, el intercambio de feedback se vuelve más sencillo y preciso, de manera que se vuelve cada vez más eficaz para conseguir nuestros objetivos de cuidados y apoyo mutuo. En momentos en los que la asamblea esté conformada durante mucho tiempo por las mismas personas, es probable que el ejercicio de feedback sea cada vez más corto, y que incluso haya momentos en los que no haya nada nuevo que comentar.

Para entender mejor lo que nos proporciona el feedback de otros, podemos hacer una analogía con una casa de 3 habitaciones, que nos representa a cada uno de nosotros:

- Sala pública: abierta a todos, donde las cosas que yo sé de mí mismo también pueden ser vistas por otros.
- Habitación privada: nadie más que yo accede a esta habitación. Hay cosas aquí que yo sé, pero nadie más puede ver.
- Cuarto oculto: un cuarto en mi casa que no puedo ver. Aquí hay cosas que otras personas saben sobre mí que yo no sé, o no soy consciente de ellas.

Una parte del proceso de feedback consiste en hacer una auto-revelación: es cuando le hablo a la gente sobre mí, mis fortalezas y debilidades y mi idea de cómo me ven los demás. Esto implica admitir a otros en mi habitación privada, dejar ver cosas que no conocen de mí, lo que da pistas para ayudarles a dar forma a su feedback.

El feedback me proporciona información sobre mi comportamiento y el efecto que tiene en los demás. Su propósito es dar una mejor información de la que se recibe habitualmente sin hacer este ejercicio estructurado. El feedback es efectivo cuando quiero aprender de él y si confío y respeto en las buenas intenciones de la persona que me lo da.

El buen feedback se centra en el comportamiento observado, el efecto sobre el observador y sus sentimientos, percepciones y/o emociones posteriores.

## Proceso del ejercicio de feedback

### Recogida de feedback

Hay una primera ronda de recogida de feedback sobre dos puntos principales:

1. Las actitudes y comportamientos de cada una de las integrantes de la organización. Habrá espacio para incluir puntos a mejorar y puntos positivos a destacar.
2. El sentido y rumbo de la organización. Habrá espacio para escribir sobre el objetivo personal de cada una para pertenecer a la organización, sobre la dirección que nos gustaría que tomara el colectivo, otro lugar donde poder comentar sobre las problemáticas generales y/o grupales, y espacio para proponer dinámicas de cuidados dentro del grupo.

Esta recogida se hace a través de un formulario online y se da un plazo de dos semanas para completarlo.

### Lectura, reflexión y puesta en común en asamblea

En un segundo paso una vez transcurridas las dos semanas, todas las personas pueden leer todos los feedbacks al resto de personas para socializar los posibles conflictos, problemáticas o malos entendidos. Se da un plazo de dos semanas para leer y reflexionar sobre los comentarios recibidos, y que cada una pueda trabajar en dos puntos que se compartirán en la asamblea correspondiente:

1. Un primer borrador de compromiso de trabajo o de cambio de actitudes de cada una de las organizadoras sobre los puntos que haya recibido en su feedback.
2. Propuestas para dar una nueva forma/rumbo a la asociación basadas en los comentarios aportados entre todas.

De estos puntos comentados en cada asamblea se puede obtener:

- Un compromiso final de trabajo y/o cambio personal de cada una de las integrantes que hayan recibido feedbacks que indican necesidad de cambio. Cada persona incluirá, además, sus necesidades de cuidados y apoyo por parte del resto de compañeres para poder llevar a cabo dicho trabajo personal.
- Medidas aprobadas para que todos estemos conformes con el rumbo de la organización.

### Seguimiento de los compromisos

El avance en los compromisos de trabajo y/o cambio individuales se va reevaluando asamblea tras asamblea a través del mismo proceso de feedback, de manera que nos aseguramos de que todos estamos trabajando en lo que nos comprometimos.

## Directrices para dar y recibir feedback

Para que el feedback sea de valor, debe ser comprensible, aceptable y procesable.

### Consideraciones para dar feedback

- Ofrece sólo lo que va a ser útil para que la otra persona comprenda lo que necesitas comunicar.
- Utiliza 'yo' no 'nosotros' y 'tú' en vez de 'elle'.
- Básalo en observaciones reales - ¿Qué viste, oíste y sentiste?
- Evita, en la medida de lo posible, hacer juicios de valor o dar razones del comportamiento de la persona. Debe ser descriptivo, no evaluativo.
- Sé objetivo, especifique y usa ejemplos.

### Consideraciones para el receptor

- Escucha/lee cuidadosamente.
- Mantén la mente abierta. Las emociones que puedan surgir de recibir este feedback son válidas, pero es más efectivo cuando se puede ver desde un punto de vista más objetivo y práctico. Para llegar a ello, quizás hay que leerlo una segunda o tercera vez, pasados unos días desde la primera lectura y las primeras emociones generadas.
- Evita justificar, defender o responder.
- Trata los comentarios como un regalo, son para tu beneficio.
- Es posible que recibas comentarios contradictorios debido a que diferentes personas necesitan o esperan cosas diferentes de ti.
- Considera pedir resolución de dudas a las personas de quienes no hayas comprendido bien qué te quieren transmitir.

# Detalles del formulario de feedback y creación de compromisos de cambio y/o trabajo personal

## Formulario de feedback personal

El primer formulario utilizado servirá para poder registrar feedback sobre las personas de la organización. Se rellenará una vez por cada una de las personas a las que queramos dejar feedback. Los campos del formulario serán los siguientes:

- Nombre
- A quién va dirigido
- Feedback sobre puntos positivos
- Feedback sobre puntos mejorables
- Cuidados que nos gustaría ver por parte de esa persona
- Auto-evaluación de posibles cambios que siento que debería trabajarme para con esa persona

## Formulario sobre la organización

Los campos serán los siguientes:

- Nombre
- Intención personal sobre la presencia en la organización
- Problemas generales percibidos
- Dirección que nos gustaría que tomara la organización
- Propuesta de cuidados colectivos

## Resultados de los formularios

Todos los comentarios recogidos desde estos formularios estarán disponibles en documentos, visibles para todas las organizadoras.

## Formato del compromiso de trabajo personal

Todas las organizadoras harán un trabajo personal para analizar el feedback recibido y ponerse objetivos de mejora y cambio. Para este trabajo nos hacemos las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los puntos clave que he podido extraer de todo el feedback que he recibido?
2. ¿Me he llevado alguna sorpresa? ¿Cómo me siento o qué percibo?
3. ¿Qué objetivos de cambio me pongo? Añadir de 1 a 3 puntos que cada una se compromete a trabajar.
4. ¿Qué necesito por parte de les demás para ayudarme a llevar a cabo el cambio?
5. ¿Cómo voy a medir si estoy teniendo éxito en mi proceso de cambio?

Los puntos 1 y 2 son para el proceso personal, los puntos 3, 4 y 5 son conceptos que se comparten en la asamblea.