

¿Por qué nos cuesta recibir feedback?

DESARROLLO PROFESIONAL



Megaron Desarrollo Organizacional

La **retroalimentación**, también conocida como **feedback**, es un mecanismo a través del cual una persona recibe observaciones sobre su conducta, desempeño o resultados. Su finalidad es **fortalecer los aciertos y detectar oportunidades de mejora**. Esta información puede comunicarse de forma oral o escrita, y puede presentarse tanto en contextos formales (como una evaluación de desempeño) como informales (por ejemplo, un comentario inmediato después de una acción).



A pesar de ser una de las **herramientas más efectivas para el desarrollo personal y profesional**, el feedback suele generar resistencia. Aunque entendamos que recibirlo nos permite crecer, no es raro que lo rechacemos, lo minimicemos o reaccionemos con actitud defensiva.

¿Por qué nos ponemos a la defensiva?

La resistencia al feedback no es una señal de debilidad, sino una **reacción humana profundamente arraigada en nuestra experiencia** que nos puede afectar tanto en el momento de darlo como de recibirlo.

Aunque sabemos que el feedback ayuda a otra persona a crecer, muchas veces nos resistimos a darlo o a recibirlo por varias razones emocionales y sociales, como:

1. Miedo a generar conflicto o malestar:

Muchas personas evitan dar feedback **por temor a que la otra parte se sienta atacada**, herida o se ponga a la defensiva. Esta inquietud suele surgir de experiencias pasadas en las que la retroalimentación provocó una reacción emocional intensa o rompió la comunicación. Como resultado, se prefiere el silencio antes que enfrentar una posible discusión o incomodidad, aunque eso implique sacrificar el crecimiento del otro.

2. Inseguridad o falta de confianza:

Cuando no estamos seguros de cómo comunicar nuestras observaciones de forma clara, respetuosa y útil, tendemos a evitar el feedback. Esto puede deberse a una **falta de habilidades comunicativas**, a una posición jerárquica vulnerable o simplemente a dudas sobre si tenemos la “autoridad” para opinar. El miedo a decirlo mal y causar un efecto contrario al deseado suele paralizar la intención.

3. Evitar confrontaciones:

La necesidad de mantener relaciones cordiales y sin tensiones muchas veces nos lleva a omitir lo que pensamos. En lugar de correr el riesgo de tensar una relación personal o profesional, optamos por el silencio, incluso sabiendo que **estamos perdiendo la oportunidad de generar un cambio positivo**. Se privilegia la paz superficial a costa del desarrollo real.

4. No parecer negativos:

Existe la creencia errónea de que dar retroalimentación es sinónimo de criticar o señalar defectos. Por eso, muchas personas **temen ser etiquetadas como conflictivas, duras o poco colaborativas**. En un entorno donde se valora el optimismo o la positividad, señalar áreas de mejora puede interpretarse como “ser negativo”, lo que inhibe a quien quiere brindar observaciones valiosas.

5. Falta de hábito o práctica en darlo o recibirlo:

Dar feedback es una **habilidad que se desarrolla con el tiempo**. Si una persona no ha sido entrenada ni ha practicado dar retroalimentación, es probable que no se sienta cómoda haciéndolo. Además, si en la cultura organizacional o familiar no es común ofrecer este tipo de comunicación, simplemente no se tiene el modelo ni el lenguaje necesario para hacerlo de forma efectiva y constructiva.

Estas **barreras emocionales** hacen que, aunque el feedback sea beneficioso, muchas veces lo posterguemos o evitemos. ¿Te ha pasado alguna vez que dudaste en recibir o dar feedback?.

El feedback es una poderosa relación de ayuda:

El feedback es mucho más que una herramienta de corrección de errores o de evaluación, es un **poderoso proceso de interacción personal** que implica una relación de ayuda entre dos personas cuyo objeto final es proporcionar crecimiento y mejora. En este contexto, el feedback se convierte en **método de acompañamiento en el crecimiento de otra persona desde el respeto, la empatía y la confianza**. Cuando el feedback se concibe como una herramienta que proporciona valor, transforma totalmente la forma en que se da y se recibe.

Existen **3 tipos de feedback**:

1. Feedback de reconocimiento:

Es la **retroalimentación positiva** que proporciona información a una persona sobre logros obtenidos o sobre los cambios benéficos que muestra en su desempeño. Ejemplo: *“Tu presentación ante los socios ha sido muy enfocada, todos se mostraron interesados y se les veía cómodos y satisfechos con tus datos”*.

2. Feedback constructivo:

El **feedback constructivo** tiene como objetivo **ayudar a una persona a mejorar su desempeño, comportamiento o resultados**, enfocándose en el crecimiento, el aprendizaje y la solución del asunto que se trate. Ejemplo: *“Antes de tomar una decisión es importante que escuches la aportación de tus clientes internos”*.

3. Extinción, ausencia de Feedback:

La ausencia de retroalimentación **es el peor escenario** porque no se han generado vínculos de relación cuyo objetivo sea participar en la mejora de otra persona, o de uno mismo.

¿Cómo cambiar la relación con el feedback?

Te sugerimos algunas prácticas para que puedas tener una mentalidad más abierta en la recepción de feedback:

- **Pide feedback activamente**, es la mejor manera de abrir tu mente a nuevas oportunidades de mejora. Al recibir feedback de manera positiva, te será más fácil proporcionárselo a otra persona.

- **Agradece a la persona que te proporciona retroalimentación, aunque no estés de acuerdo con lo que te dice.** Muestra la humildad que se necesita para seguir aprendiendo y genera disposición a reflexionar.

- **Escucha primero, responde después.** Evita justificarte, nadie te está amenazando aunque quien te retroalimenta adopte un tono duro y poco empático. Quédate con el contenido, evita engancharte en la forma.

- **Reflexiona: ¿qué parte de esto me sirve?.** No tienes que estar 100% de acuerdo para extraer algo valioso. Quédate con lo que te haga sentido, con lo que en realidad te sirve para seguir desarrollándote.

En resumen

Es natural que el feedback nos incomode, pero podemos aprender a **vincularnos con él de manera abierta, consciente y constructiva.** Cuando dejamos de temerle, el feedback deja de ser una amenaza para convertirse en lo que verdaderamente es: **una herramienta poderosa y eficiente para nuestro desarrollo.**

REFERENCIAS

“CÓMO MANEJAR LA RESISTENCIA Y EL MIEDO AL FEEDBACK EN EVALUACIONES 360 GRADOS.”
<https://blogs-es.smart-360-feedback.com/articulo-como-manejar-la-resistencia-y-el-miedo-al-feedback-en-evaluaciones-360-grados-189223>

“FEEDBACK SIN RESISTENCIA: CÓMO DECIR LO QUE PENSÁS SIN HERIR”
<https://escuelaplatense.com/articulos/feedback-sin-resistencia/>