

HERRAMIENTA DE APLICACIÓN

Guía de feedback OIRA

Convierte una observación en aprendizaje y acción.

Cuatro movimientos. Una conversación útil.

Declara lo que observaste, explica por qué importa, escucha lo que todavía no sabes y acuerda una respuesta revisable. Usa OIRA para reforzar o corregir conductas.

O	Observación	Conducta
	Describe la conducta, el contexto y la frecuencia. Separa lo observable de juicios personales o intenciones que no has comprobado. <i>«¿Qué podría verificar otra persona que estuvo presente?»</i>	
I	Impacto	Relevancia
	Explica el efecto sobre personas, proceso, cliente o resultado. Distingue el impacto observado de un riesgo que aún no se ha producido. <i>«¿Qué produjo y por qué importa para el trabajo?»</i>	
R	Reflexión	Perspectiva
	Escucha el contexto y la perspectiva de la persona. Actualiza tu interpretación si aparece evidencia que no habías considerado. <i>«¿Cómo viste la situación y qué información estoy dejando fuera?»</i>	
A	Acuerdo	Respuesta
	Acuerden qué conducta mantener o cambiar, qué apoyo se necesita y cuándo revisarán el efecto con evidencia observable. <i>«¿Qué harás y cómo revisaremos el efecto?»</i>	

DE LA ETIQUETA A LA EVIDENCIA

Juicio: «Eres poco colaborativo».

Observación: «En las dos últimas reuniones respondiste antes de que Ana terminara». Explica el impacto y abre espacio para escuchar su perspectiva.

CLARIDAD SIN PERDER EL DIÁLOGO

No escondas una expectativa en preguntas para que la persona la adivine.

Si hay una reacción intensa, pausa y acuerda cuándo continuar. Escuchar puede cambiar tu lectura, pero no obliga a retirar evidencia válida ni una expectativa del rol.

Prepara feedback con OIRA

Claridad, diálogo y una respuesta que pueda practicarse.

Elige una conducta reciente, relevante y de riesgo bajo o medio. Prepara la conversación y revísala después. Identifica a la persona por su rol; evita datos confidenciales.

Fecha: _____

01 Propósito, persona y contexto de la conversación

02 O · Conducta observable, momento y frecuencia

03 I · Impacto sobre personas, proceso o resultado

04 R · Pregunta para incorporar su perspectiva

05 A · Conducta y seguimiento que podrían acordarse

¿Quién hará qué, con qué apoyo y cuándo revisarán el efecto?

06 Reacción probable y cómo regularé mi respuesta

07 Cómo abriré la conversación con claridad

08 Comprobaciones para esta práctica

- ☐ Elegiré un momento cercano y un contexto respetuoso.
- ☐ Separaré conductas observables de mis interpretaciones.
- ☐ Dejaré espacio real para escuchar y actualizar mi lectura.

DESPUÉS DE CONVERSAR

¿Qué nueva información confirmó o cambió mi lectura?

¿Qué conducta y evidencia acordamos revisar, y en qué fecha?
