

HERRAMIENTA REPLICABLE OPEN FEEDBACK EVALUATION



codensa emgesa

Grupo Enel

comunidad 
by inspyra

Encuentro
Nº 38
Comunidad F Bogotá.



Con el Grupo Enel, Codensa – Emgesa.

Descripción General:

La herramienta busca generar una fuente de retroalimentación permanente y en tiempo real.

Esta consiste en el proceso de evaluación digital de los comportamientos de la cultura Open Power dentro del Grupo Enel, en el cual se fomenta el feedback permanente y recíproco involucrando no solo al jefe en el proceso de evaluación.

Sino a cualquier persona de la compañía con la cual se haya compartido una actividad laboral.


Con esta herramienta se puede ofrecer o solicitar feedback de dos tipos:

-De reconocimiento -De Mejora

Sugerimos siempre realizar ambos tipos de feedback, de la mano de cada uno de los comportamientos de la cultura organizacional.

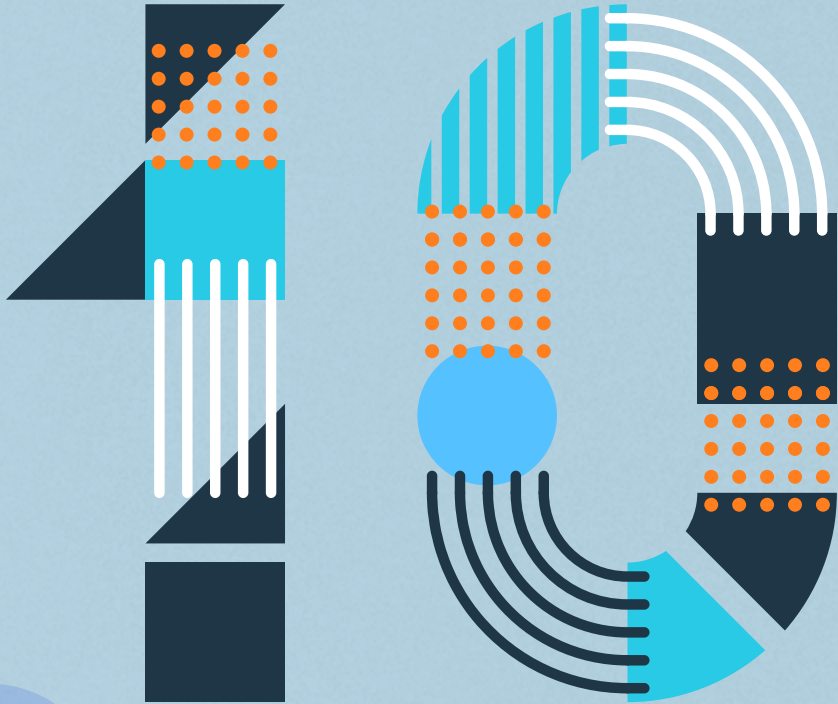
Cada 4 meses el colaborador puede ver en el sistema un resumen de los feedback recibidos en ese periodo.





La participación es voluntaria, pero en todos los casos recomendamos que los Jefes y Directores envíen por lo menos una vez al año, un feedback de cada tipo a sus colaboradores directos, relacionando cada aporte a cada uno de los 10 comportamientos de la cultura del Grupo Enel.

Los



comportamientos de la Cultura Open Power:

En el Grupo Enel, a cada uno de los valores de la cultura Open Power, les asignamos unos comportamientos:

RESPONSABILIDAD:

1. Cumple sus compromisos, llevando a cabo las actividades con determinación y pasión.
2. Toma decisiones en la actividad laboral y las asume con responsabilidad.
3. Adopta y promueve comportamientos seguros y actúa proactivamente para mejorar las condiciones de salud, seguridad y bienestar.

INNOVACIÓN:

4. Propone nuevas soluciones, superando obstáculos y fracasos.
5. En su trabajo asegura la satisfacción de los clientes y/o compañeros, actuando con eficacia y eficiencia en tiempo y forma.



CONFIANZA:



6. Reconoce el mérito de los compañeros, ofreciendo feedback/retroalimentación que ayude a mejorar su trabajo.

7. Está comprometido con la integración de los demás, reconociendo y valorando las diferencias individuales (cultura, género, edad, discapacidad, personalidad, etc.).

8. Comparte información, mostrándose colaborador y abierto a la contribución de los compañeros.

PROACTIVIDAD:

9. Alcanza los resultados buscando la excelencia.
10. Modifica rápidamente sus prioridades laborales ante un cambio en el contexto.



¿POR QUÉ DEBERÍA
SER REPLICADA
EN TU ORGANIZACIÓN?



comunidad 
by inspyra

codensa emgesa
Grupo Enel

Para los equipos de trabajo es fundamental escuchar, recibir y construir a través de la retroalimentación no solo de sus líderes, **sino de distintos compañeros o stakeholders con los cuales han tenido una interacción laboral.**



Esta herramienta además de alinearse al proceso de transformación digital de una compañía busca generar una cercanía y un proceso de mejora continua desde el feedback, **brindando la posibilidad de contar con métricas de desempeño en tiempo real.**





PASO A PASO PARA SU IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN:

CAMBIO CULTURAL:

PASO 01

En un primer lugar se debe revisar si la realización de feedback va en coherencia con la cultura organizacional actual de la compañía, con el fin de integrarla de forma efectiva, para llegar a una clara comprensión de la importancia de entregar y recibir feedback de reconocimiento y feedback de mejora.

Ambos tipos de retroalimentación están orientados a entenderse como un trabajo en pro de la construcción de un ambiente de mejora continua.



Como parte de la integración del feedback a la cultura organizacional, se recomienda alinear el entendimiento de la entrega de las retroalimentaciones con los comportamientos que se promueven desde los valores de la compañía, con el fin de **lograr una fácil comprensión sobre cómo las acciones y su feedback contribuyen a la consecución de objetivos tanto individuales como colectivos de toda la organización.**



PASO 02

FORMACIÓN:

Formar en primer lugar a los líderes de la organización resaltando los beneficios de aplicar el feedback, el modelo en el que se va realizar y la correcta forma de llevarlo a cabo.

CONFIANZA:

Una vez se forman a los líderes, realizar jornadas para los integrantes y las áreas de trabajo, con el fin de mostrar el modelo, ejemplos y resolver dudas.

Se recomienda que esta formación incluya ejercicios y dinámicas para explicar de forma cercana los dos tipos de retroalimentación: el de reconocimiento y de mejora.



PASO 03

CAMPAÑA DE COMUNICACIONES:

Idear una campaña de comunicaciones para concientizar a los miembros de los equipos de trabajo sobre la importancia de ambos tipos de retroalimentación, cómo se alinean a los valores desde los comportamientos y cómo contribuyen a la organización, sus metas y propósitos.

Publicar en los medios internos de la compañía, en qué consiste el nuevo sistema y los cambios principales que tiene versus el modelo anterior.



PASO 04

EVALUACIÓN:

Desde el principio se deben definir los parámetros a evaluar teniendo en cuenta la cultura organizacional, los valores y comportamientos que se busquen fomentar, reconocer o alcanzar dentro de la organización.

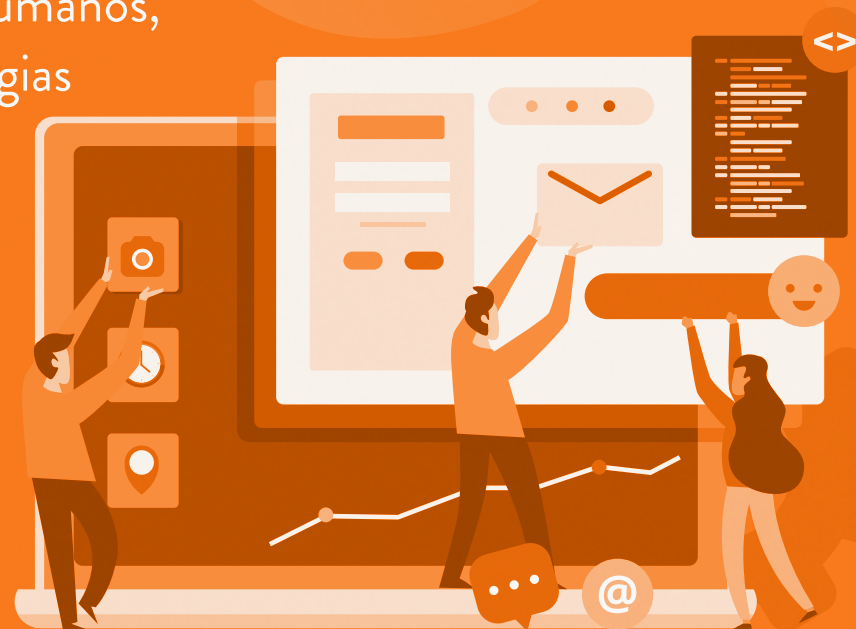
La definición de éstos indicadores de evaluación permitirá gestionar con facilidad el flujo de información de las retroalimentaciones.



PASO 05

MONITOREO DESDE LA ORGANIZACIÓN:

Se debe monitorear la utilización de la herramienta por parte del área de Recursos Humanos, con el fin de implementar estrategias que aumenten el uso constante del feedback como elemento de desarrollo.

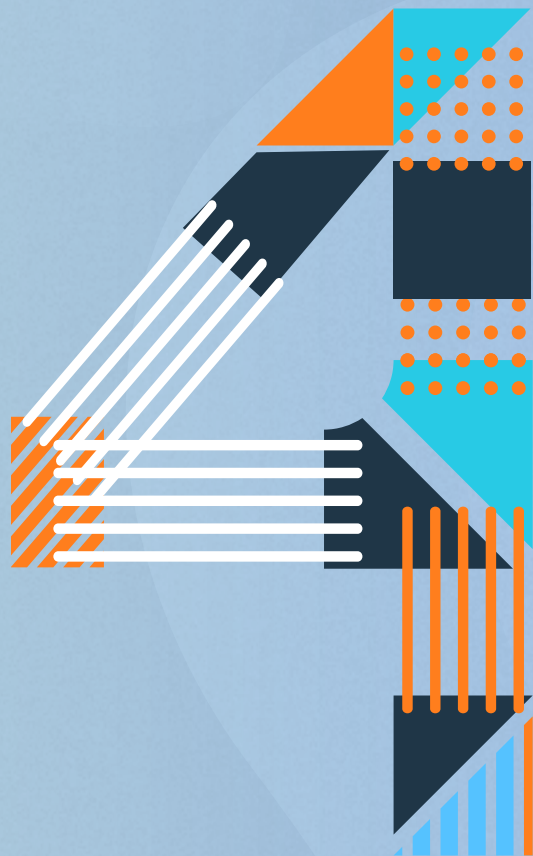


PASO 06

MONITOREO DESDE LOS INTEGRANTES:

Recomendamos que los líderes de áreas y equipos realicen un monitoreo constante del uso de la retroalimentación por parte de los integrantes de la compañía para identificar comportamientos a mantener o a fortalecer.





TIPS FINALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN:

- ▶ **1.** Involucrar en el proceso a los principales stakeholders de la Organización (como el sindicato) para evitar la resistencia al cambio.

- ▶ **2.** Generar un plan de gestión del cambio.
Realiza monitoreo permanente y monitorear el feedback de los líderes.

- ▶ **3.** Realizar una campaña y plan de comunicaciones para fortalecer la sensibilización con todos los integrantes de la compañía.

- ▶ **4.** Dejar claro a todos los integrantes que no hay un vínculo entre la remuneración y el proceso de feedback.



¿TIENES DUDAS?

CONTÁCTANOS O ESCRÍBENOS

+57 318 529 15 71 - comunidadf@inspyra.co

[www.inspyra.co / comunidadf](http://www.inspyra.co/comunidadf)

comunidad
by inspyra

