

Feedback transparente y dinámico para aumentar la felicidad de los colaboradores y la eficacia de los equipos

[Multimedia](#)

En el "desayuno" webinar organizado por la patronal Foment del Treball el pasado miércoles 16 de febrero, Manuel Casals, fundador de la startup Uniks, habló de la nueva tendencia en la gestión de RRHH en las empresas, y de como un buen sistema de feedback puede tener un impacto muy positivo en la felicidad de las personas y los resultados de las empresas

La irrupción de la tecnología y un entorno VUCA marcan la nueva tendencia en la gestión de RRHH de las empresas: modelos centrados en el trabajo entre equipos, líderes (digitales) que conozcan las habilidades de cada individuo, invertir en employer branding, nuevos enfoques en innovación (ej. design thinking), nuevos enfoques en experiencia del empleado (ej. employee journey maps) y adopción de tecnología (ej. IA, y Apps, para formación, productividad y bienestar).

Por otro lado, los problemas de salud mental de las personas aumentan, así como la falta de identificación empleado-empresa, lo que tiene unos costes elevadísimos para las empresas. Según una investigación realizada por la [Oxford Academy, Mental health in the workplace](#) en 2019 (justo antes de la pandemia Covid19) el coste económico alcanza los 450.000 millones de euros en la Unión Europea en 2019. El Covid19 está acentuando el problema y las cifras se disparan.

Por todo ello, los cambios en la gestión de RRHH son imprescindibles. La felicidad del empleado es una prioridad a nivel de persona y, además, resulta clave para aumentar la eficacia de los equipos de trabajo. Según [Manuel Casals](#), un buen sistema de feedback es una oportunidad si éste es positivo, transparente, significativo y dinámico, características que incorpora la herramienta tecnológica [Uniks](#). La positividad aporta seguridad, confianza y mejora el clima. La transparencia permite que el feedback arraigue mejor en la empresa y ayuda a la transformación de las empresas a centrarse en las personas, a ser líquidas. El feedback también debe ser significativo, relevante para el receptor, debe aportarle valor. En el caso de [Uniks](#) el valor lo da la mejora del autoconocimiento, la introducción de la gratitud como comportamiento y la vinculación con los valores y comportamientos de la empresa. Y, finalmente, el feedback debe ser dinámico porque la repetición (el refuerzo) es clave para que los cambios se consoliden.
