

# Como Dar Una Critica Constructiva

Cuando se trata del mundo [freelance](#), a todos nos gusta el trabajo con gente de grandes ligas; personas en las que podamos confiar para ofrecer lo mejor de nosotros. Además, a nadie le gusta trabajar con una persona que se comunica a través de malos tratos y gritos. Y, por supuesto, a nadie le gusta que su trabajo **sea criticado, injustamente.**



Como debemos de saber, todo el mundo cree tener la razón. Muchos «**opinaran**», y cruzarán la delgada línea entre la opinión y la critica, llegando al punto de criticar de una mala manera, y con esto generar un mal ambiente. Es bastante difícil dar una critica que sea pro activa al entorno donde nos encontremos. Pues bien, abordaremos unos cuantos puntos que te serán bastantes útiles para dar una critica constructiva sin alterar a la otra persona.

## ¿Qué Es La Crítica Constructiva?

La **crítica constructiva** es algo bastante difícil de expresar. Es la forma más responsable de criticar el trabajo de alguien. Para poder recibir una retroalimentación constructiva, es necesario tener el respeto de la otra persona, con esto podemos llegar y tratar de que esa persona pueda mejorar su trabajo.

Muchas personas critican sólo para desahogarse, para conseguir el «yo tengo la razón» a través de la forma más agresiva, o para hacer alarde de superioridad. Un ejemplo muy común es **la queja del cliente**. Usan un tono bastante fuerte, gritan en el teléfono, a veces a alguien que ni siquiera es responsable de su apuro.

# ¿Es La Crítica Lo Que Necesita?

Cualquier forma de crítica surge de la insatisfacción del que toma las decisiones de un trabajo realizado o entregado. Podría ser que no depende de un nivel esperado de calidad, o hay algunos elementos esenciales que faltan. En cualquier caso, no logra un objetivo deseado o un conjunto de objetivos, por lo que necesita ser corregido.

Pero antes de saltar a criticar el trabajo de alguien, tienes que jugar limpio, y darles el beneficio de la duda. Para poder dar una crítica constructiva, usted tiene que primero respetar y reconocer el hecho de que la otra persona sabe lo que él o ella está haciendo, y que probablemente no tenía tiempo suficiente para dar resultados esperados.

## Obtener La Persona Indicada Para El Trabajo

Si encuentra que la persona a cargo no es adecuada para el trabajo a realizar, no hay necesidad de la crítica, mas bien, habria una necesidad de re delegar la tarea, o encontrar a alguien más adecuado. Supongamos que tiene el hombre adecuado para el trabajo, pero su obra no está a la altura. Se debe tener en cuenta si tenía el tiempo suficiente, los recursos adecuados, toda la información actualizada para que éste pueda llevar a cabo su tarea satisfactoriamente.

Si no es así, no es la crítica que usted debe dar, son los recursos que necesita dar para mejorar aún más el trabajo que realiza aquella persona. Recuerde que a veces hay que preguntarles a quemarropa con el fin de llegar a la raíz del problema, y esto le ayudara a comprender mejor la situación.

# Cómo Dar Una Crítica Constructiva

Antes de dar una crítica y ser la persona más temida de su trabajo, colegas, compañeros, hogar o el ambiente en el que te desenvuelves, es necesario identificar algunos puntos para suavizar el entorno:

## 1. Identificar El Problema

A nadie le gusta que le digan que lo que están haciendo está mal, sin dar los detalles de qué diablos está mal. La adopción de la frase «**Porque yo lo digo**», la actitud, son muestras de cuán poco se piensa en el tiempo de otras personas.



Debemos de pensar bien el aspecto en el que está fallando aquella persona, luego llevarla a entender en que está fallando, luego darle a entender el por qué decidimos que ese era su problema, obviamente, sin subir el tono en la conversación.

## 2 . Proporcionar Una Solución

Muchas veces nos encontramos con el problema de los requerimientos, si no procuramos ser específicos, la otra persona podrá brindar abiertamente su punto de vista.

Esto se aplica a todas las formas de retroalimentación. Alternativamente , usted puede compartir sus expectativas de futuras actuaciones de la otra persona. Sea claro con lo que quieres , lo que nos lleva al siguiente punto.

## 3 . Proporcionar ejemplos

Como una extensión del anterior puntos, los ejemplos le ayudarán a mejorar la comunicación con la otra persona. Esto puede ser en la forma de los pasos a seguir a fin de solucionar el problema , ¿qué cambios hacer , o qué nueva

dirección a seguir.

## **4. Darles Limitaciones Con Lo Que Puede Trabajar**

Y porque usted no es un dictador, debe de proporcionar a la otra persona la libertad, o las limitaciones que tiene que gestionar en su trabajo. Esto le permitirá ejercer su libertad creativa (nuevos aportes a su labor) Sin dejar de ofrecer lo que esperas de él.

## **Para Finalizar**

El tono y la actitud en la transmisión de esta información debe ser alentador, a pesar de la necesidad de poner por delante los aspectos negativos de la situación. Asimismo, recuerda que, no todo el mundo puede aceptar sus críticas con una mente abierta (ya sea constructiva o no), se debe de estar preparado para recibir un contragolpe desafiante.