



Cultura de Feedback

O QUE VAMOS ABORDAR?

1. O que é uma cultura?
2. O que é feedback?
3. Diferença entre feedback positivo e elogio
4. Diferença entre feedback construtivo e desconstrutivo
5. Sua funcionalidade na Avaliação de Desempenho
6. Postura ao receber feedback
7. Porque ter uma cultura de feedback
8. Resultados de feedback contínuo
9. Como construir uma cultura de feedback?
10. Frequência ideal para os feedbacks
11. Pós feedback como etapa essencial
12. Desenvolvimento da prática do feedback

objetivo

O propósito primordial deste material é ilustrar a significância de uma **cultura de feedback** robusta dentro da empresa e os resultados positivos que isso pode acarretar.

Além disso, **oferecemos uma análise detalhada dos conceitos relacionados** ao método de feedback, incluindo seus diferentes tipos e distinções.

O QUE É UMA cultura?

Uma cultura pode ser definida como um conjunto de **hábitos e rotinas** que permeiam o cotidiano e **são transmitidos de um indivíduo para outro**, sendo aplicados de forma regular.

No contexto da cultura de feedback, trata-se de estabelecer o **feedback como um hábito saudável** dentro da empresa, de modo que, uma vez implementado, seja praticado de forma natural e **espontânea**.



feedback

O feedback é o processo pelo qual uma pessoa fornece informações ou avaliações a outra sobre seu comportamento ou desempenho, proporcionando um **retorno sobre uma ação específica**.


No ambiente corporativo, o feedback é uma prática de gestão e uma parte essencial da **cultura organizacional**, que visa **orientar, corrigir, elogiar e reconhecer** o desempenho e comportamento dos colaboradores.



**ELOGIO
≠
FEEDBACK
POSITIVO**

Um elogio *destaca o lado positivo*, sem detalhes ou sugestões. O feedback positivo **reconhece, oferece insights e orientações para o crescimento**.

Enquanto o elogio expressa **aprovação**, o feedback promove **desenvolvimento** pessoal/profissional.



FEEDBACK CONSTRUTIVO ≠ FEEDBACK DESCONSTRUTIVOS

Para realizar um **feedback construtivo**, é crucial considerar tanto os acertos quanto os erros, focando no desenvolvimento dos colaboradores e na melhoria da performance da empresa. Isso envolve fornecer **feedbacks específicos, claros e diretos**, que ajudem os colaboradores a entenderem suas áreas de melhoria e ofereçam orientações sobre como podem alcançar melhores resultados.

Por outro lado, **existem os feedbacks desconstrutivos**, que podem ser prejudiciais para o ambiente de trabalho e para o crescimento profissional dos colaboradores.

Feedbacks ofensivos têm o potencial de causar **danos emocionais, minando a confiança** e o engajamento dos colaboradores. **Feedbacks insignificantes, por sua vez, não contribuem efetivamente** para o desenvolvimento, pois não fornecem informações úteis ou relevantes para a melhoria do desempenho.

A POSTURA AO *feedback*

Todos devemos estarmos prontos para evoluir, sempre aceitando sugestões de melhorias e autoconhecer nossas falhas.

Porém, não são todos que possuem essa habilidade. **E receber feedbacks corretivos e de melhoria nem sempre é algo fácil.**





Receber feedbacks positivos pode ser mais fácil do que receber feedbacks corretivos, mas é importante **lidar com eles de maneira igualmente construtiva**. Em vez de fingir modéstia ou se rebaixar, é fundamental expressar gratidão e reconhecer seus méritos. **Acredite na sua capacidade** de realizar um excelente trabalho e aceite que merece o elogio que está recebendo.

Além disso, aproveite o feedback positivo como uma oportunidade para **continuar crescendo e melhorando**. Use-o como motivação para evoluir ainda mais e entregar resultados cada vez melhores. Lembre-se de que o **desenvolvimento contínuo é essencial para alcançar o sucesso a longo prazo**.

Receber feedbacks negativos pode ser desafiador, mas é crucial ter **maturidade** para entender que fazem parte do **processo de desenvolvimento**. E isso não se aplica apenas aos colaboradores, mas também às lideranças. **Os líderes não devem assumir uma postura de superioridade**, mas sim reconhecer que o feedback é uma **oportunidade de crescimento para eles também**.

Ser um líder de sucesso demanda **modéstia**.

Mesmo sendo mais experiente, um líder deve estar **aberto a aprender e evoluir constantemente**. Aceitar feedbacks negativos de forma construtiva e usar essas informações para melhorar é uma qualidade essencial de um **líder eficaz**. Isso não apenas promove o próprio desenvolvimento, mas também demonstra aos colaboradores a importância do **aprendizado contínuo** e da **humildade no ambiente de trabalho**.



AValiação DE DESEMPENHO

Na gestão de pessoas, **avaliar competências** é vital para entender as habilidades de cada colaborador.

A partir do fornecimento do feedback, **líder e colaborador** conseguem, em conjunto, elaborar um **PDI (Plano de Desenvolvimento Individual)** sólido que efetivamente resulte no progresso e evolução das pessoas



POR QUE TER UMA CULTURA DE FEEDBACK?

Uma cultura de feedback traz uma série de vantagens para a empresa. Em primeiro lugar, **auxilia na identificação** e no **desenvolvimento de talentos**, proporcionando orientação para o crescimento profissional.

Além disso, **reconhece** as entregas e os esforços bem-sucedidos, fortalecendo o engajamento e a motivação dos colaboradores.

A prática do feedback também fomenta a **comunicação aberta e transparente** entre líderes e colaboradores, facilitando o diálogo e promovendo a **colaboração**.

Essa cultura também **fortalece os relacionamentos e a confiança** dentro das equipes, ao permitir abordar questões de forma construtiva e buscar soluções em conjunto.

Por fim, demonstra preocupação com o **desenvolvimento dos colaboradores**, contribuindo para a **retenção de talentos** e incentivando-os a permanecer na organização.



FEEDBACK CONTÍNUO

É bastante comum que as empresas incorporem o feedback **como parte das práticas de avaliação de competências**. No entanto, limitar o feedback a eventos isolados que ocorrem apenas a cada seis meses ou um ano não é suficiente.

Aí entra o feedback contínuo, uma solução para preencher essa lacuna entre os ciclos de avaliação e garantir que informações importantes não se percam ao longo do tempo.

Quanto mais frequentes forem os feedbacks, mais integrados eles estarão à rotina do trabalho e mais fácil será **estabelecer uma cultura de feedback dentro da organização**. Com o feedback contínuo, os colaboradores recebem orientações regularmente, o que facilita o ajuste de comportamentos, o desenvolvimento de habilidades e a correção de problemas de forma rápida e eficaz. Isso não só contribui para o crescimento individual dos colaboradores, mas também **para o sucesso da empresa como um todo**.



PLANOS DE AÇÃO

Após realizarmos o feedback, é hora de elaborarmos os planos de ação com base nos **pontos de melhoria identificados**.

Esses planos serão desenvolvidos estrategicamente e devem ser concluídos dentro do **prazo acordado** durante as reuniões individuais entre os participantes.



+20% RECEITA
-41% DE FALTAS

“

Um estudo publicado na **Harvard Business Review** demonstrou que subordinados que recebem **feedbacks mais frequentes de seus líderes** têm **menos** probabilidade de se desengajarem, ressaltando assim a importância de uma comunicação regular e constante.

”

E COMO CONSTRUIR UMA CULTURA DE *feedback?*

De fato, o feedback pode ter um impacto significativo na maneira como as pessoas se relacionam, colaboram e se desenvolvem dentro da empresa.

Mas como criar essa cultura?

1.

DEFINA OBJETIVOS E DIRETRIZES

Comece **definindo os objetivos que a empresa pretende alcançar** com a prática do feedback para que seja possível medir seu impacto. Além disso, estabeleça diretrizes de como os feedbacks devem ser fornecidos, como por exemplo, determinando um padrão de comunicação de honestidade e respeito. **Também estipule formatos, canais e frequência para essas trocas**

2.

SENSIBILIZE A LIDERANÇA

Uma das condições para ter sucesso na implementação da cultura de feedback é contar com o **envolvimento da liderança**. Para que isso aconteça, comunique com clareza a importância do feedback e o papel essencial que cada líder exerce para engajar os times nesse processo. A liderança deve dar o exemplo demonstrando **diariamente seu compromisso com a prática do feedback**

3.

OFEREÇA TREINAMENTOS

Aplicar o feedback sem **antes treinar as pessoas pode prejudicar toda** estratégia e acabar surtindo um efeito totalmente contrário ao esperado. Para que essa prática seja eficaz, é indispensável que todas as pessoas entendam os benefícios tanto para seu próprio desenvolvimento quanto para o crescimento da organização

4.

CRIE UM AMBIENTE EMPÁTICO

Logo, priorize a **criação de um ambiente empático** e transparente em que haja respeito e valorização das diferentes opiniões. Desse modo, os colaboradores se sentirão confiantes e o feedback **será visto como uma oportunidade**

5.

DEFINA OBJETIVOS E DIRETRIZES

Comece **definindo os objetivos que a empresa pretende alcançar** com a prática do feedback para que seja possível medir seu impacto Além disso, estabeleça diretrizes de como os feedbacks devem ser fornecidos, como por exemplo, determinando um padrão de comunicação de honestidade e respeito. **Também estipule formatos, canais e frequência para essas trocas**

6.

SENSIBILIZE A LIDERANÇA

Uma das condições para ter sucesso na implementação da cultura de feedback é contar com o **envolvimento da liderança**. Para que isso aconteça, comunique com clareza a importância do feedback e o papel essencial que cada líder exerce para engajar os times nesse processo. A liderança deve dar o exemplo demonstrando **diariamente seu compromisso com a prática do feedback**



PENSE COM

DEFINA A FREQUÊNCIA

Para criar o hábito do feedback, é importante encará-lo como algo que fazemos rotineiramente, assim como tomar uma xícara de café todos os dias. **A frequência ideal para a realização do feedback é entre 15 a 30 dias.**

Dessa forma, é possível colocar o plano de ação em prática e ter ciclos curtos de resolução de problemas ou superação de desafios, além de criar o hábito do diálogo.

O feedback regular não só melhora a comunicação dentro das equipes, mas também **fortalece o relacionamento entre os membros.**

Ele deve ser visto como uma ferramenta de crescimento contínuo, permitindo que todos saibam onde estão se destacando e onde podem melhorar. **Para que o feedback seja eficaz, é essencial que ele seja específico, construtivo e orientado para o futuro.**

Além disso, o feedback regular ajuda a prevenir o acúmulo de insatisfações ou mal-entendidos, promovendo uma cultura de resolução de conflitos de maneira proativa.

PENSE  .COM

PÓS- FEEDBACK

Após o propósito definido e o feedback realizado com o colaborador, chegou a hora de acompanhar a melhoria dos comportamentos que foram passados. Esse é um processo constante, que irá determinar a frequência e assuntos dos próximos feedbacks.

O acompanhamento eficaz do feedback não é apenas uma tarefa de supervisão, mas uma parceria contínua entre o gestor e o colaborador.

Ao estabelecer uma rotina estruturada de acompanhamento, fornecendo suporte contínuo e mantendo uma comunicação aberta e honesta, **é possível garantir que os comportamentos desejados sejam aprimorados e que os colaboradores alcancem seu pleno potencial.**

DESENVOLVER A PRÁTICA

Tendo o feedback como parte da rotina e da cultura do negócio, é hora de aprimorar as técnicas para que ele seja o mais construtivo possível, estimulando assim uma forte cultura de feedback que promova o diálogo e o desenvolvimento como prioridades.

Para que o feedback seja verdadeiramente construtivo, é fundamental ser específico e objetivo. Evitar generalizações é crucial. Em vez de dizer "Você precisa ser mais proativo", deve-se explicar situações específicas onde a proatividade foi necessária e como a ação ou inação impactou a equipe ou o projeto.

Esse tipo de precisão ajuda o colaborador a entender exatamente o que precisa ser melhorado e como isso afeta o desempenho geral.



**Inteligência transforma pessoas,
pessoas transformam o mundo.**



(19) 3363 - 6047
www.pensecom.com.br

