



Tudo que você precisa saber sobre Feedbacks

Produzido por Humanus Empresa Júnior

Sumário

Sobre a Humanus Empresa Júnior	pág. 3
O que é e qual a importância do feedback?	pág. 5
Componentes de um bom feedback	pág. 6
Uma dica para a construção de um bom feedback - O Triplo C!	pág. 7
Cuidado com o “feedback sanduíche”!	pág. 8
Os quatro tipos de feedback	pág. 9
Como criar uma cultura de feedback?	pág. 11
Notas finais	pág. 12





Sobre a Humanus Empresa Júnior

Este material foi produzido pela Humanus Empresa Júnior, uma associação civil sem fins lucrativos fundada em 23 de maio de 1997. Constituída por alunos de graduação do curso de Psicologia da Unesp Assis, nossa empresa é especializada na execução de serviços na área de Gestão de Pessoas, apresentando excelência em sua atuação.

Atualmente, percebemos que as relações interpessoais nas empresas são cada vez mais valorizadas. Por isso, é importante desenvolver estratégias e projetos na área de Recursos Humanos, a fim de que haja uma melhoria nas relações entre lideranças e colaboradores no ambiente de trabalho. Diante disso, a Humanus oferece a sua empresa diversos serviços personalizados, como:

- **Pesquisa de Alinhamento Cultural** (na modalidade online);
- **Recrutamento e Seleção de Pessoal** (nas modalidades presencial e online);
- **Treinamento de Pessoal** (nas modalidades presencial e online);

- **Análise e Descrição de Cargos** (na modalidade presencial);
- **Pesquisa de Clima Organizacional** (nas modalidades presencial e online);
- **Diagnóstico Organizacional** (na modalidade presencial);
- **Orientação Profissional** (nas modalidades presencial e online);
- **Avaliação de Desempenho** (na modalidade online);

Por fim, gostaríamos de lembrá-lo que a Humanus Empresa Júnior se encontra disponível para negociar uma possível parceria ou responder eventuais dúvidas que possam surgir! As formas de entrar em contato conosco estarão ao fim deste material, então, não hesite em nos contatar!

Esperamos que essa leitura rápida seja proveitosa e agregadora para você e sua equipe!

E lembre-se:

Assim como empresas, pessoas também precisam de desenvolvimento!

Vamos começar?





O que é e qual a importância do feedback?

Feedback é uma palavra originada da junção das palavras em inglês feed (alimentar) e back (de volta), usada normalmente para definir o ato de dar uma resposta a uma atitude ou comportamento de um indivíduo ou grupo.

O feedback está intrinsecamente ligado a uma cultura de alta performance dentro de empresas e instituições! Mas é sempre bom enfatizarmos que essa prática precisa ser cultivada para que se torne, gradualmente, parte da cultura da empresa. Mas, antes de falarmos um pouco sobre isso, você sabe como dar um bom feedback?

Componentes de um bom feedback

Antes de mais nada, **o feedback precisa ser autêntico e bem intencionado!** Você precisa acreditar que ele vai impactar positivamente alguém, como promover uma melhoria àquele indivíduo que o está recebendo.

Lembre-se de ser impessoal e focar no comportamento e não na personalidade da pessoa.

Ao se preparar para o feedback, esteja atento à importância do local e da forma! Elogios feitos em público são estimulantes, assim como críticas podem ser potencialmente danosas nesse mesmo contexto. Mas antes de mais nada, conheça o indivíduo e pense qual seria a melhor forma de dar esse feedback, fazendo com que ele seja personalizado!

Lembre-se de ser claro! Vá “direto ao ponto” e traga juntamente planos de ação para dar uma base a quem está sendo alvo do feedback! Além disso, não esqueça de pedir sugestões e ouvir a pessoa que está recebendo o feedback, de forma que a ação seja conjunta!





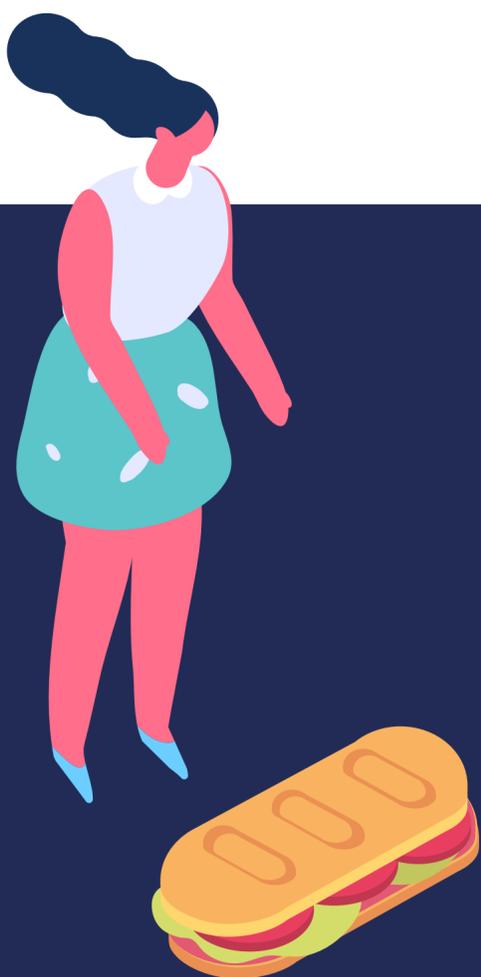
Uma dica para a construção de um bom feedback - O Triplo C!

O Triplo C consiste em três bases: Contexto, Comportamento e Consequência. Um bom feedback deve sustentar-se nestes três pilares!

- O **Contexto** refere-se ao momento ou situação em que o comportamento se manifestou. Atente-se ao fato de que ele precisa ser objetivo quanto a isso, uma vez que, caso não esteja bem delimitado, pode dar ao feedback uma conotação negativa e ser interpretado como “ataque pessoal”.
- O **Comportamento** são as ações que a pessoa tomou naquele determinado contexto. É importante esclarecê-lo, uma vez que a pessoa pode sequer ter consciência dessa tomada de ações.
- Por fim, a **Consequência** são os impactos que aquela ação teve para o indivíduo, para o grupo ou para a instituição. É importante para localizar a pessoa e mostrá-la que o feedback existe para ajudá-la!

Cuidado com o “feedback sanduíche”!

Uma forma muito comum de se dar um feedback é colocar uma possível crítica entre alguns apontamentos positivos e/ou elogios a pessoa que está recebendo. Esta forma não é eficaz porque, não somente não cumpre com os critérios para um bom feedback, como também não traz melhorias significativas, uma vez que a falta de objetividade induz ao ouvinte uma tendência a focar-se nos elogios e não procurar melhorias em seu comportamento danoso, uma vez que ele é só um “detalhe”.





Os quatro tipos de feedback

- **Feedback Positivo**

O Feedback Positivo consiste em reconhecer e reforçar comportamentos considerados positivos para aquele cenário em específico. Um exemplo de feedback positivo são elogios bem colocados durante o exercício cotidiano de trabalho.

Ele impacta positivamente na motivação, na sensação de pertencimento e valorização de seu time, além de levar a repetição de comportamentos benéficos para a empresa.

A falta de feedback positivo em uma instituição pode levar a sentimentos de desvalorização, desmotivação, crenças de insuficiência e um mau clima organizacional, portanto, não deixe de exercitar o feedback positivo em seu cotidiano!

- **Feedback Negativo**

Diferente do que o nome sugere, o feedback negativo tem uma alta taxa de aproveitamento para toda equipe, uma vez que ele consiste em indicar pontos de melhorias no trabalho desenvolvido pelos colaboradores.

O feedback negativo não é um sermão violento ou uma crítica sem fundamento a nível pessoal, mas uma crítica construtiva que visa o desenvolvimento daquele que o está recebendo. Quando é dado, é preciso localizá-lo no tempo - quando aquele erro ocorreu?; como ele impactou a equipe?; e oferecer sugestões de melhorias, já que o objetivo é que o outro aprenda e se desenvolva.

Ao dar o feedback negativo, não transforme-o em um “feedback sanduíche”, pois este é potencialmente danoso na prática!





- **Feedback Construtivo**

Muito parecido com o positivo, o feedback construtivo oferece mais que apenas apontamentos positivos, através dele você sugere também estratégias, métodos de otimização e melhorias para o alcance de resultados específicos. Além disso, este tipo de feedback propõe um caminho e um suporte ao colaborador, uma vez que seu objetivo é valorizar o progresso e estimular o crescimento.

- **Feedback Insignificante**

Apontamentos vagos e/ ou genéricos, que não se preocupam com a forma e o contexto, nem representam um propósito fazem parte desse tipo - nada recomendado - de feedback. Lembre-se que o feedback é um instrumento de desenvolvimento, e tópicos trazidos desta forma são, como o nome sugere, insignificantes e potencialmente danosos ao time e a empresa.

E finalmente, como criar uma cultura de feedback?

Como já dissemos, a cultura de feedback não é algo natural, é algo que precisa ser constantemente fomentado! Logo, você, líder, precisa constantemente exercer a prática de feedback! Seja um exemplo, peça feedbacks e saiba fazê-los e recebê-los. Lembre-se também de que não acaba no feedback, por isso sempre estimule o diálogo entre os membros!

Uma boa cultura de feedback promove motivação, engajamento e valorização entre os membros, além de maior segurança para as pessoas e a instituição!





Notas finais

E chegamos ao fim do nosso breve E-book! Obrigado por ter nos acompanhado até aqui! Caso tenha alguma dúvida em relação a este assunto ou tenha notado, diante deste aprendizado, que sua empresa precisa focar mais em cultura organizacional, não hesite: **contacte-nos por algum dos meios abaixo!**

Ficaremos felizes com o seu retorno!

[Site](#)

[LinkedIn](#)

[Facebook](#)

[Instagram](#)

E-mail: humanusjr@gmail.com

