

Feedback positivo ou negativo: qual deles vai melhorar o seu desempenho e o da sua equipe?

Este artigo fala sobre a preferência das pessoas em receber feedback positivos e negativos. Também mostro o índice de confiança dos funcionários com relação à quantidade de feedbacks recebidos por ano.

Leandro Abreu

Em muitos casos, a hora do feedback é um momento de tensão, tanto para quem vai receber quanto para quem vai dar o feedback, mas porque isso acontece?

Bom, quando recebi meu primeiro feedback negativo lembro ter saído pensando: será que as coisas boas que faço não são boas o suficiente?

Tempos depois, recebi um feedback positivo, unido a uma promoção, e dessa vez saí pensando: caramba, não sabia que fazia tanta coisa boa para merecer isso!

Se houvessem feedbacks contínuos e de forma adequada, eu certamente não teria tantas dúvidas, e é justamente nessa armadilha que o líder não pode cair.

Em meus processos de coaching, por exemplo, tenho uma ferramenta específica para o reconhecimento dos pontos fortes e fracos do cliente. Esta é uma excelente forma de estimular o seu desenvolvimento, já que fica claro o que é necessário desenvolver e potencializar.

Apesar de ninguém gostar de receber uma chamada de atenção, pesquisas mostram que as pessoas acreditam que **críticas construtivas** são essenciais para o seu desenvolvimento de carreira. Eles querem isso de seus líderes, mas seus líderes muitas vezes não se sentem confortáveis pra oferecer ou não sabem de que maneira fazer.

Pensando nisso, gravei um **vídeo** mostrando os 5 momentos de um feedback formal. É a forma mais simples, objetiva e eficaz que conheço.

Durante a minha busca sobre feedback, encontrei no site da Harvard Business Review uma rica pesquisa com três pontos bem interessantes:

Perguntaram aos entrevistados se eles preferem um feedback de reconhecimento ou corretivo e o resultado foi que 57% preferiram feedback corretivo e apenas 43% dos entrevistados preferiram um reconhecimento.

Foi perguntado também o que foi mais útil em sua carreira e 72% disseram acreditar que seu desempenho iria melhorar se os seus gestores lhes fornecesse feedback corretivo. E por último, 92% dos entrevistados concordaram com afirmação: "Um feedback negativo, se entregue de forma adequada, é eficaz na melhoria do desempenho"

O gráfico presente na próxima página, de uma pesquisa feita pelo GreatPlaceToWork, mostra um dado muito importante sobre o índice de confiança dos funcionários e a quantidade de feedbacks recebidos por ano.

Relação confiança x feedbacks



Fonte: www.greatplacetowork.com.br

Os dados mostram que as empresas que aplicam feedback por no mínimo 4 vezes ao ano, tem a confiança de 88% dos seus funcionários. Ou seja, quanto maior o número de feedbacks oferecidos pelos líderes, maior é o grau de confiança dos seus colaboradores na empresa.

E se eu não for convidado a receber um feedback, posso pedir?

Com certeza! Você também é responsável pelo seu desenvolvimento, então porque esperar?

Bom, todos estes dados só confirmam que o feedback é fundamental em um ambiente corporativo. Todos nós queremos feedbacks positivos, mas o corretivo construtivo, em especial, é um dos pontos críticos para a liderança. Uma habilidade essencial para desenvolver e aumentar o desempenho da sua equipe. O acompanhamento ao decorrer do ano fará a diferença para que lá na frente ambos possam comemorar a evolução. É claro, quanto mais você praticar mais natural e poderoso será. Então aproveite e pratique. Você só depende de você.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/feedback-positivo-ou-negativo-qual-deles-vai-melhorar-o-seu-desempenho-e-o-da-sua-equipe/95759/>