

Não deixe para amanhã o feedback que você pode dar hoje

No atual mundo organizacional, uma prática de gestão que quando bem conduzida pode trazer grandes resultados positivos para a organização e para o profissional é o feedback

Cícero Campos

No atual mundo organizacional, uma prática de gestão que quando bem conduzida pode trazer grandes resultados positivos para a organização e para o profissional é o *feedback*.

O termo *feedback* tem origem inglesa que significa REALIMENTAÇÃO ou DAR RESPOSTA a um determinado pedido ou acontecimento, sendo considerado uma sugestão ou crítica. Para o palestrante Carlos Hildsdorf, “*feedback* é um processo de alimentação que ocorre através do fornecimento de informações críticas para o ajuste do desempenho e performance de uma pessoa” objetivando reorientar e estimular comportamentos futuros mais adequados. Assim deve ser sempre visto de forma construtiva.

Dar *feedback* é uma das tarefas mais importantes que os líderes devem fazer, porque é por meio dele que pode-se ajudar alguém a se desenvolver. Porém, muitas pessoas ainda encaram o *feedback* de forma negativa, imaginando que ele resume-se apenas a críticas, correções e até mesmos a “puxões de orelha”, pois os elogios muitas vezes são feitos de forma espontânea, e quando a chefia vai dar um *feedback* ao colaborador acaba focando-se nos pontos críticos que devem ser melhorados. Isso ocorre em muitos casos pelo fato de que a própria chefia prefere-se manter na zona de conforto adiando assim as críticas em relação ao trabalho realizado.

O *feedback* é parte fundamental de um processo que visa mostrar aos colaboradores como eles estão sendo vistos e avaliados pela empresa, orientando-os a apresentarem comportamento e desempenho apropriado, funcionando como uma bússola, norteando-os na direção a seguir. Dessa forma, se um *feedback* for bem recebido pode gerar ótimos resultados, pois seu objetivo é contribuir para desenvolvimento dos colaboradores. O bom *feedback* é aquele que faz você pensar e depois mudar.

Os gestores tem papel de crucial importância junto a essa prática de gestão, pois é deles a responsabilidade de aplicar o processo junto a suas equipes. Porém, nota-se que em muitos casos os mesmos não estão preparados para tal situação e acabam fazendo o momento do *feedback* um momento de aflição. E o que deve acontecer é exatamente o contrário, haja vista que é nesse momento que os gestores deveriam propiciar uma situação de troca, de reciprocidade e incentivar os colaboradores a melhorarem sempre.

A ausência do *feedback* aos colaboradores é sempre negativa e um dos principais efeitos colaterais gerado por essa ausência é a desmotivação.

Sugiro alguns aspectos que devem ser observados durante a prática do *feedback*:

- Reserve um local adequado onde não haja interrupções;
- Dê exemplos, porém, evite generalidades;
- Fale somente em seu nome e somente sobre o que está vendo;
- O *feedback* é um momento para troca de pontos de vistas;
- Não dê somente *feedbacks* negativos, dê também *feedbacks* positivos.