

Feedback Assertivo

CONTEÚDO PUBLICITÁRIO

PAINEL EXECUTIVO

GESTÃO & CARREIRA

A força do feedback para alcançar resultados na carreira e atingir as metas do negócio

"Retornos assertivos são pautados em clareza e sinceridade," opina Cristina Gallinaro, da Mundipharma

TRAPÉZIO

Paula Giannetti é a nova diretora global de Gente da Votorantim Cimentos

BEATRIZ SAIRAFI,
da Accenture



Feedback Assertivo

CONTEÚDO PUBLICITÁRIO
PAINEL EXECUTIVO

| GESTÃO & CARREIRA |

FEEDBACK
ASSERTIVO

RETORNO OPORTUNO ALAVANCA CARREIRAS E RESULTADOS

TEXTO THAÍS AIELLO
painelExecutivo@abril.com.br

A prática do feedback tem recebido especial atenção das empresas, considerada essencial para o alinhamento de expectativas, o planejamento do desenvolvimento dos profissionais e a compreensão sobre o papel e a contribuição de cada um. Muitas organizações optam por sistemas bem estruturados de gestão, com feedbacks formais, de modo a garantir que eles ocorram de fato. E há as que já partem para modelos mais fluidos, nos quais espera-se que o processo de retorno seja contínuo, em uma perfeita inteiração entre os gestores e os integrantes de seus times.



“ O bom feedback começa na qualidade das relações, na confiança estabelecida a partir de conversas abertas e transparentes. Para ser assertivo, o retorno precisa ser pontual, claro, em cima de fatos concretos. É dessa maneira que ele contribui para a compreensão do que funcionou bem e daqueles aspectos que deram errado, requerendo ações de melhoria. Normalmente, tende-se a olhar mais o lado negativo, apontando as faltas. Sem tempo hábil para dizer o que esperam e como gostariam que a entrega fosse feita, alguns gestores ficam reféns das próprias expectativas. Nesse caldo, emerge a imagem dos gaps e das rotulações, muitas vezes impregnadas por pré-julgamentos que interferem na essência do processo, cujo cunho é o desenvolvimento do outro. Na Accenture, houve a decisão global de deixar para trás um sistema superestruturado de avaliação de performance e adotar um modelo mais fluido, em que o feedback é contínuo e prioriza as fortalezas. Estamos nessa jornada, tirando o foco do processo para centrar a atenção nos relacionamentos e nas pessoas.”

BEATRIZ SAIRAFIDiretora de RH
da Accenture

“ No ambiente corporativo, o feedback tem sido um exercício importante para que as empresas, por meio de suas lideranças, consigam dar clareza ao time quanto aos objetivos do negócio e à forma de alcançá-los, evitando subjetividades. Trata-se de uma prática que, dentro de processos estruturados de gestão, cria condições de discutir a contribuição de cada um para os resultados obtidos, reforçando a meritocracia e ajudando a desenhar os planos de desenvolvimento individual. Para ser mais rico, o feedback não deve se limitar a uma abordagem top down, abrindo espaço para uma conversa honesta, específica e bem pautada, na qual a abertura para ouvir ocorre não apenas por parte de quem recebe o retorno, mas também do gestor. A interação requer preparo e planejamento, bem como atenção com o local, de modo a ter condições propícias para expor todas as questões com assertividade. Iniciar com os pontos fortes ajuda a encorajar o outro a absorver ponderações sobre aspectos que demandam maior energia e atenção. O intuito, afinal, é construir o futuro.”

CRISTINA GALLINARODiretora de RH
da Mundipharma