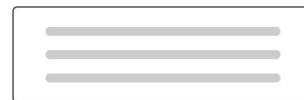
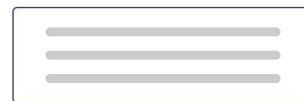


Feedback e Perfil Comportamental: como melhorar a abordagem



Em um ambiente corporativo, é fundamental para o profissional, ter um feedback sobre suas ações, planos e comportamentos - para que ele conheça seu desempenho, saiba diferenciar o certo do errado e reflita sobre seu comportamento dentro da empresa.

E, para oferecer este retorno da maneira mais eficaz possível, conhecer o perfil comportamental de cada colaborador é essencial.

Isso porque, quando o gestor de RH ou líder conhece o perfil do colaborador que receberá o feedback, fica mais fácil alinhar o tipo de abordagem ideal para causar um impacto positivo no profissional avaliado.

Além disso, quando a cultura da empresa busca a eficiência na incorporação de práticas de feedback, logo os resultados positivos se tornam visíveis, uma vez que ocorrerá um aumento na produtividade e na qualidade dos serviços prestados, pois cada profissional é estimulado a se aperfeiçoar de acordo com seu comportamento - o que impacta na atuação de todo o time.

Se você quer entender mais sobre a importância de alinhar o feedback conforme os perfis comportamentais para um melhor desempenho da sua empresa, acompanhe a leitura!

sólides



Como conhecer cada perfil comportamental ajuda no feedback?

Classificar pessoas de acordo com perfis pode parecer algo novo, mas já é uma teoria existente desde a década de 1920, quando o psicólogo William Moulton Marston desenvolveu conceitos comportamentais para os indivíduos. E esses conceitos foram a base para o que hoje conhecemos como a metodologia DISC, que serve como referência para diversos softwares de RH.

Nesse sentido, o primeiro passo para dar um retorno estratégico aos seus colaboradores de acordo com seus comportamentos predominantes é utilizar dessa tecnologia para aplicar o mapeamento de perfil comportamental. Para tanto, muitos dos softwares de RH disponíveis no mercado também oferecerão as principais métricas que um gestor precisa acompanhar.

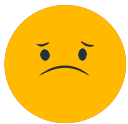
Dessa forma, é possível identificar com maior eficácia os níveis de produtividade e de rotatividade atuais da empresa, facilitando nos pontos a serem abordados no momento do feedback. Agora, daremos algumas dicas de como aplicar retornos positivos e negativos, de acordo com cada perfil comportamental.

sólides



Feedbacks para comunicadores

Negativo



Mesmo sendo pessoas positivas na maior parte do tempo, um **feedback negativo** pode deixar os comunicadores desestimulados e reflexivos. Isso porque eles tendem a sentir culpa por algo ter dado errado. Por isso, é importante explicar com clareza e objetividade qual ponto o comunicador precisa melhorar, além dos impactos que causam na equipe.

Mas se você sentir que ele está desestimulado, chame-o para conversar informalmente e também mostre no que ele está indo bem, isso o deixará motivado. **Pelo fato dos comunicadores serem mais informais, é fundamental abordá-los de modo mais casual.**

Logo, encaminhar um e-mail convidando a pessoa para uma conversa, por exemplo, pode fazer com que ele ache que a situação é mais grave do que realmente é, fazendo com que crie mecanismos de defesa.

Positivo



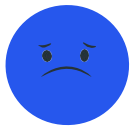
Os comunicadores gostam de ter **reconhecimento pelo seu trabalho, e de compartilhar todo tipo de informações e sentimentos com seus colegas.**

Logo, o gestor precisa ter atenção com o que falará no momento de dar um feedback positivo, com o intuito de evitar situações desagradáveis com comentários que contaminem a equipe negativamente.

Se o gestor elogia um profissional dizendo: “você é o melhor do setor”, com certeza ele compartilhará essa informação com os colegas de equipe, criando um clima de competição e de depreciação nos outros colaboradores. Então, ao invés de uma elogio tão nítido como esse, prefira investir em ações, como colocá-lo como mentor de novos integrantes ou líder de uma equipe.

Feedbacks para analistas

Negativo



Os analistas **sempre priorizam a qualidade** na entrega de suas tarefas. Logo, em caso de feedback negativo, a gestão precisa estar consciente de que estará abordando o principal tópico no cotidiano do seu trabalho: a qualidade. Então, naturalmente, o colaborador ficará impactado e chateado com o diálogo.

Por isso, ao conversar com os analistas é importante considerar que, **antes mesmo de ter acontecido um problema ou uma falha, houve muito estudo e dedicação do profissional**. Por isso, a hora de dar feedbacks sobre esse ponto pede que o gestor considere todo o histórico.

Ainda, se colocar à disposição para ajudar em qualquer processo é essencial. Mesmo assim, chegue devagar. Antes, entenda todas as etapas do colaborador – pergunte, peça para que conte sobre ele, preste atenção nas suas palavras. Isso demonstrará ao profissional que você deseja conhecer mais sobre o cotidiano dele para entender melhor a origem do problema.

Positivo



Dar feedbacks positivos para analistas também é um desafio. Isso porque **eles se cobram demais e não estão acostumados a olhar para o seu trabalho com positividade**. Logo, utilize a tecnologia como uma aliada para comprovar por meio de dados o seu desempenho. **O embasamento em informações e estatísticas é tão importante no feedback negativo quanto no positivo.**

Em resumo, o feedback pode auxiliar no desenvolvimento do analista, mas precisa estar pautado em dados. Além disso, apresentar informações estatísticas ajuda a evidenciar os pontos fortes e os que devem ser melhorados.

Feedbacks para planejadores

Negativo



Diferente dos comunicadores, que são mais informais, os planejadores precisam de **uma linha de raciocínio para o momento de feedback** – independente de ser positivo ou negativo. Isso porque eles tendem a ser mais introvertidos e não gostam de ser o destaque do grupo, preferindo dar valor ao trabalho com os colegas.

Logo, o primeiro passo para dar um feedback para os planejadores é **elaborar uma estrutura formal**. Ainda, é necessário **criar um momento oficial para essa conversa**, reservar uma sala, um horário, encaminhar um convite para a reunião e elaborar os tópicos a serem repassados. Por último, **é fundamental pensar junto com o profissional sobre os passos de melhoria**. Mostre que a empresa está disposta a contribuir para o crescimento do planejador e tem interesse em ajudar.

Positivo



Os planejadores tendem a ser **inseguros**, dentre todos os perfis comportamentais eles são os que apontam mais fortemente essa característica. Por isso, quando damos uma notícia boa para um planejador, a primeira reação – possível – é de não acreditar. Logo, **os retornos positivos tendem a deixar esse profissional feliz e empolgado**, mas não é a mesma empolgação de um comunicador.

Mesmo assim, esse tipo de feedback tem o poder de gerar a **sensação de harmonia** para o planejador. É comum que ele se sinta em sintonia com o ambiente de trabalho e com as pessoas, e, conseqüentemente, fica muito mais tranquilo em exercer suas atividades.

Feedbacks para **executores**

Negativo



Os executores **valorizam muito os bons resultados**, logo, receber um feedback negativo significa que as metas não estão sendo alcançadas. Dessa forma, é preciso entender que provavelmente a pessoa já estará **previamente desmotivada** antes de receber o feedback.

Sendo assim, **seja o mais objetivo possível**, pois quando receber o feedback, o executor começará a pensar em **alternativas para resolver a situação** e oferecer melhores resultados.

O principal ponto do feedback para o executor é **deixar um desafio no final**. Como esse perfil é competitivo e gosta de jogos, é interessante dizer que você acredita no potencial dele e que confia que ele pode trazer resultados ainda melhores.

Positivo



Assim como os analistas, **os executores também são mais racionais**. Logo, não se deve esperar uma resposta extremamente calorosa em um momento como esse. Não que sejam mal-agraçados, mas, **mesmo valorizando o trabalho e gostando de acertar, estão sempre pensando no próximo desafio**. Portanto, ele agradece e segue a vida.

Oferecer feedback de acordo com perfil comportamental de cada colaborador, fará com que você, profissional de RH, juntamente com o gestor, agregue valor e boas práticas nas atividades de sua empresa.

Além disso, um bom retorno, que **aponte e corrija o que deve ser melhorado**, com discrição, sutileza e objetividade, nunca será visto como uma crítica destrutiva pelo colaborador. Então, aproveite esse momento e faça agora mesmo o Profiler para a sua empresa!

Esperamos que você tenha gostado do conteúdo que preparamos.
Qualquer dúvida, entre em contato com o nosso time.

Sucesso Sempre!

Time de Sucesso do Cliente Sólides



sólides