



Defendo sempre que tudo é feito por e para pessoas, e nesse sentido, o fator confiança é essencial para as relações humanas.

Li recentemente um artigo da Harvard Business Review que aborda essa questão da confiança sob a ótica de quando temos um chefe que por alguma razão não confia no seu trabalho:

<https://hbr.org/2023/03/getting-along-my-boss-doesnt-trust-me>

Acredito que essa é uma situação muito comum em todo e qualquer área de atuação ou mesmo nível hierárquico.

No final do dia somos todos seres humanos e muito do que decidimos e fazemos é

baseado em como nos sentimos e nas relações de confiança com outras pessoas.

Mesmo no universo corporativo, a confiança é o alicerce sobre o qual se constrói o sucesso coletivo. É um elemento que transcende hierarquias e áreas de atuação, influenciando diretamente as decisões e as ações dentro de uma organização.

A ausência de confiança pode trazer uma série de consequências negativas, desde a queda na produtividade até a deterioração do clima organizacional. Qualquer um que já passou por esse tipo de situação sabe como é.

E aqui acho que cabe reconhecer que somos impulsionados não só por lógica e razão, mas também por sentimentos e relações de confiança, afinal, somos humanos.

A empatia e a comunicação assertiva podem funcionar como ferramentas para a construção de relações mais sólidas. Superiores e colaboradores precisam trabalhar juntos para entender as motivações uns dos outros, estabelecer objetivos comuns e comunicar abertamente preocupações e expectativas.

Nesse artigo a Harvard Business Review abordou a questão de como gerenciar a desconfiança no local de trabalho, e eles sugerem que é possível transformar a desconfiança em uma oportunidade para o desenvolvimento de uma comunicação mais forte e relações mais profundas.

Investir tempo e esforço para entender a perspectiva do outro, demonstrar que se é confiável através de ações consistentes e manter um diálogo aberto são boas práticas nesse sentido.

Enquanto líderes, faz parte da responsabilidade criar e promover um ambiente onde a confiança possa florescer.

E aqui não tem nada muito complexo ou oculto, basta se ater ao simples: ser transparente, consistente e justo, lembrando que a gestão da confiança não é um processo automático, ela requer ação consciente e recorrente, com foco no desenvolvimento de relações interpessoais positivas.

A confiança é o elo que une a equipe, permitindo que cada membro contribua com suas melhores habilidades em prol de um objetivo comum.

Por isso, devemos nos empenhar para que esse aspecto chave não seja colocado em segundo plano, mas sim cultivado com a devida atenção. O esforço dedicado à construção da confiança é um investimento que pode produzir bons dividendos, tanto em termos de desempenho quanto de satisfação no trabalho e bem estar mental.