

Convivência baseada na CONFIANÇA

A relação de confiança na empresa se constrói ao longo do tempo. Mas, alguns fatores podem ajudar ou piorar esta relação. A psicóloga e coach Jô Pavezi* aponta o que seria o ambiente ideal.



O lugar onde você passa oito horas por dia, ou mais, precisa ser um ambiente de troca mútua, de equilíbrio e transparência. Isso faz com que a empresa seja percebida como confiável e, portanto, mais atraente para os talentos do mercado e para os clientes.

Segundo a psicóloga e coach Jô Pavezi, a confiança vem quando há uma visão organizacional bem estruturada e clara para toda a companhia, de forma que todos possam gerenciar suas atividades sabendo por que está na empresa. "Quando as pessoas têm clareza sobre a direção, é possível diminuir muitas 'zonas cinzentas' que provocam conflitos disfuncionais", aponta a psicóloga.

Inabilidades comportamentais

Uma das grandes reclamações percebidas nas corporações diz respeito ao feedback. "Os chefes têm muita dificuldade em dedicar tempo para dar o retorno aos colaboradores como forma de desenvolvimento das pessoas", destaca Jô.

Outro aspecto é a percepção dos colaboradores sobre a falta de habilidade de seus chefes em lidar com situações de conflitos. Existe uma queixa de que não há envolvimento para ajudar a equipe a esclarecer os problemas de comunicação, a falta de integração, entre



"A conjugação destes fatores define uma cultura organizacional com base na confiança, pois explicita claramente o ambiente que é esperado na relação empresa-colaboradores, vice-versa".

Jô Pavezi é coach, psicoterapeuta com especialização em psicodrama e psicologia transpessoal. É autora do livro - em parceria com Adriana Ferrareto - "Sob o Signo da Sombra - o Super Herói Profissional".

outras coisas. Quando o gestor é muito ausente dos conflitos, certamente a relação de confiança da equipe para com ele estará abalada.

Chefe amigo?

Segundo a psicóloga, uma pessoa em posição de liderança muitas vezes precisa tomar decisões impopulares e não pode mais compartilhar tudo com todos. Neste contexto, se atrapalham na hora de ser 'o chefe' e ser 'o amigo'. "Muitos líderes tornam-se amigos de mais e podem até camuflar as incompetências das equipes, deixar de demitir alguém que precisaria, chegando a comprometer os resultados da empresa. É possível um líder ser amigo da sua equipe, porém, sem perder a fronteira", explica a coach.

Relação de confiança

Uma relação de confiança só dá certo quando ambos, empresa e profissional, conseguem compatibilizar as suas necessidades. "Se a empresa tem boas práticas e estimula a transparência verdadeira, se os líderes estão preparados para o diálogo, para a vulnerabilidade de cada um e de si mesmo e puderem dizer o que pensam e sentem, sem medo de punição, certamente cria-se um ambiente de confiança", informa Jô.



Na lista de necessidades de confiança há alguns pontos como:

- Lideranças que praticam aquilo que falam e se comportam em sintonia com isso.
- Um modelo de gestão que encarar erro como parte de um processo de desenvolvimento.
- Clima organizacional adequado que estimula a transparência nas relações.
- Políticas de consequências bem estruturadas e de acordo com o Código de Ética da empresa.