

O poder da confiança

Um dos maiores pré-requisitos de um verdadeiro líder, senão o maior, está no poder da confiança. Ele é o elo central de todas as atitudes, ou seja, se for colocado em dúvida, todos os outros itens estarão "trincados". Credibilidade é o quanto as pessoas acreditam em você, com base em sua integridade, intenção, capacidade e resultados. Segundo Stephen M. R. Covey, nada é mais rápido que a velocidade da confiança. Quando o nível de credibilidade é alto, a velocidade das ações das pessoas que o cercam também o é, e o custo é baixo, pois, possivelmente, o planejamento será executado com rapidez e não se terá retrabalhos. Essa lei é

Carlos Eduardo Oshiro

e-mail:
oshiro@targo.com.br



inversamente proporcional. Baixa confiança, baixa velocidade e alto custo para a organização. A tragédia de 11 de setembro é um exemplo prático dessa segunda tese. Nos aeroportos americanos, a baixa confiança se instalou, a burocracia e os mecanismos anti-terrorismo emperraram a velocidade para se entrar no país, e os EUA pagaram um alto preço por tudo isso. A confiança é composta de duas vertentes: caráter e competência. O caráter é a maturidade pessoal e a integridade com princípios, ou melhor, é o que a pessoa realmente é. Costumamos dizer que o caráter costuma "brilhar no escuro", ou seja, as atitudes

baseadas na ética acontecem mesmo longe dos olhares das pessoas. Tomemos como exemplo a ida a um restaurante. Se a conta vir faltando um dos itens consumidos, acusamos o erro ou não? A presença de caráter é a resposta. Políticos utilizarem passagens aéreas para benefícios próprios é correto ou não? Quando não existem regras claras, vale a lei da consciência - ainda mais quando se tratar de cargos públicos. A competência é o outro item importante para se gerar confiança. Ninguém quer seguir ou acreditar em pessoas, que não são referências de sucesso. Atingir resultados a que se propõem, também é um dos tópicos que devemos

avaliar para confiarmos em alguém. A competência nunca vem antes do caráter. E se caminharem separados não existe confiança. Os ambientes na qual vivemos, muito contribuem para a formação do relacionamento sadio e transparente. Normalmente nos identificamos, e somos felizes em lugares que possuem os mesmos valores que o nosso. Locais de trabalho extremamente desajustados, com cultura nociva, e diversas ocorrências de sabotagem, possivelmente serão "habitados" por profissionais com esse perfil. Ambientes com altos níveis de sinergia, fácil comunicação,

relacionamento transparente entre os envolvidos, atrairão colaboradores com esse nível. Se as pessoas estiverem em ambientes trocados, provavelmente estarão frustrados. Se você não se identifica com o ambiente em que trabalha, ou não está contente com a ética da empresa, saia. A felicidade está ligada diretamente ao meio em que você vive. Sem sinergia, nada feito. Apenas tome cuidado para não se deixar influenciar pelo meio e pelas pares. Alguns ambientes costumam "seduzir" as pessoas. E o que é errado, passa a ser certo. Talvez, por isso, que muitas pessoas não entram de jeito nenhum para a "vida pública".