



Confiança

Gerar confiança é um dos pilares da entrega de valor. Por mais que isso seja importante, muitas vezes temos dificuldade em entender como podemos usar a confiança a nosso favor.

Pensando nisso, indo a leitura do seguinte artigo: **8 maneiras de aumentar a confiança no ambiente de trabalho, segundo a neurociência.**

Preparado? Preparada?

Assegure-se que você tem alguns minutos para se dedicar a essa leitura, combinado?

Confiança, confiança. É a base que sustenta os casamentos mais felizes e um fator que constrói os melhores times. É o elemento chave para qualquer tipo de relacionamento. Mas como se faz para ganhar a confiança de uma pessoa? Em artigo publicado na Harvard Business Review, Paul J. Zak, professor de economia, psicologia e gestão na Claremont Graduate University, tenta responder essa questão. Há dez anos, ele mede a atividade do cérebro de profissionais do mercado de trabalho para entender "como a cultura da empresa afeta o desempenho de seus funcionários".

O professor analisa que há alguns sinais neurológicos que indicam quando nós devemos confiar em alguém. Da mesma forma que o cérebro de um roedor libera uma substância chamada oxitocina quando ele julga que pode se aproximar de outro animal, Paul J. Zak acredita que ocorre algo similar com os seres humanos.

Através de diversos experimentos, Zak e sua equipe descobriram que a quantidade de oxitocina que o cérebro de uma pessoa produz indica o quanto confiável ela é. Além do mais, quando as pessoas recebem uma quantidade sintética de oxitocina (como spray nasal), o nível de confiança aumenta. Os pesquisadores passaram anos estudando o que inibia ou liberava a oxitocina. Acabaram por identificar oito fatores – e que, indiretamente, aumentam os níveis de confiança de uma pessoa no ambiente de trabalho.

1. Reconheça o trabalho das pessoas.

Segundo os dados obtidos pelos pesquisadores, reconhecimento tem um grande efeito na confiança – principalmente se vem logo após um objetivo alcançado ou uma meta atingida. É preciso que esse reconhecimento venha diretamente dos colegas, gestor, chefe – aqueles que trabalham juntamente com você – e seja tangível, inesperado e público. Aliás, reconhecimento público, segundo Paul J. Zak, é um grande estímulo para melhorar a qualidade do trabalho e aumentar o desempenho.

2. Forneça um desafio.

Quando um gestor atribui um desafio a sua equipe – mas que se trata de uma tarefa capaz de ser realizada – as pessoas passam por um moderado estresse. Este, por sua vez, desencadeia a liberação de substâncias, como oxitocina e adrenocorticotropina – o que intensifica o foco dos profissionais e a força de suas conexões sociais, explica Zak. "Quando membros da equipe precisam trabalhar juntos para atingir um objetivo em comum, a atividade do cérebro direciona seus respectivos comportamentos de forma mais eficiente", diz o professor. Mas cuidado: isso só funciona se os desafios são atingíveis e se o objetivo é concreto. Desafios vagos ou objetivos impossíveis só vão levar as pessoas a desistirem, antes mesmo de começarem o desafio.

3. Dê liberdade às pessoas.

Confiança gera confiança. Uma pesquisa do Citibank e do LinkedIn, realizada em 2014, indicou que quase metade dos funcionários abririam mão de um aumento de 20% no salário para ganharem maior controle sobre a forma como precisam

trabalhar.

4. Dê ampla liberdade de escolha.

Quando os funcionários podem escolher seus próprios projetos, eles tomam para si aquela tarefa, dão maior atenção ao trabalho, ampliam seus esforços e ficam mais focados naquilo que querem realizar.

5. Seja transparente.

Todas as empresas afirmam que o que os funcionários querem mesmo é transparência – mas poucas, de fato, são transparentes com eles. Não deixam claro quais são seus objetivos, a estratégia adotada e quais táticas serão escolhidas para atingir os objetivos. "As incertezas geradas pela falta de transparência sobre o futuro da empresa levam ao estresse crônico, que inibe a liberação de oxitocina e destrói o trabalho em equipe. Sinceridade é o antídoto", diz o pesquisador. Para dar certo, é imprescindível que a visão, intenção e métodos da empresa estejam claros para todo mundo do time – e que eles terão acesso às informações para fazerem um trabalho melhor.

6. Pergunte além do trabalho.

As pesquisas realizadas pelo professor Paul J. Zak mostram que gestores bem avaliados têm interesse em saber o que acontece com a vida das pessoas de sua equipe fora do trabalho. Isso pode contribuir para gerar um sentimento de que o gestor acredita de fato naquele funcionário. Além do mais, almoços e atividades que muitas vezes não têm relação direta com o trabalho ajudam a aumentar os níveis de confiança.

7. Dê chance às pessoas de crescerem no trabalho.

"Empresas com alto nível de confiança por parte de seus funcionários acreditam que desenvolver talentos é uma estratégia de crescimento", diz Zak. Os executivos que são líderes de sucesso trabalham diretamente com seus funcionários para ajudá-los a conquistar objetivos pessoais e profissionais. Comunicação frequente e consistente pode garantir que isso aconteça.

8. Mostre-se vulnerável.

Simplesmente ao pedir ajuda, os líderes podem ajudar a estimular a produção de oxitocina nos outros, segundo a pesquisa desenvolvida por Zak. Uma consequência disso é o aumento da confiança e cooperação geral.

Fonte: [https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/12/8-maneiras-de-aumentar-confianca-no-ambiente-de-trabalho secondo-neurociencia.html](https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/12/8-maneiras-de-aumentar-confianca-no-ambiente-de-trabalho segundo-neurociencia.html) (<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/12/8-maneiras-de-aumentar-confianca-no-ambiente-de-trabalho segundo-neurociencia.html>)