

El papel de la confianza en los equipos de trabajo

"La confianza atraviesa por vaivenes y altibajos. Por esta razón, es muy importante conocer sus mecanismos y trabajar las palancas que la mantienen activa", señala Luis Llorente, coach colaborador del Centro de Estudios del Coaching

El Centro de Estudios del Coaching (CEC) ha difundido hoy un listado de claves alrededor de un concepto clave en el éxito profesional: la confianza. Qué es, cómo se puede mejorar o de qué factores depende son algunas de las cuestiones analizadas por esta escuela de Coaching.

"La confianza es la base sobre la cual desarrollamos cualquier actividad y el engranaje que marca nuestras relaciones con los demás. Cuando existe confianza en uno mismo, en los compañeros y en el entorno en el que se desarrolla un trabajo, este se afronta con mayor energía y dedicación y los resultados mejoran. En cambio, cuando la confianza falla, surge el miedo y todo el proyecto se resiente", señala Luis Llorente, coach colaborador del Centro de Estudios del Coaching.

Los expertos del CEC también recuerdan que la confianza debe ser ganada y que no tiene carácter absoluto. "Atraviesa por vaivenes y altibajos. Por esta razón, es muy importante conocer sus mecanismos y trabajar las palancas que la mantienen activa", añade Llorente.

Cuestiones a tener en cuenta alrededor de la confianza

- Es un juicio personal. La confianza que se muestra hacia una determinada persona se basa en una serie de creencias que nacen de experiencias pasadas con ella o, si no existe ese referente directo, con grupos de personas con los que comparten rasgos afines. Por ejemplo, si nunca se ha trabajado con un nuevo compañero o colaborador pero se sabe que se ha graduado en una determinada universidad de la que sí hay referentes, se tenderá a otorgarle un grado de confianza o desconfianza similar al que se le dio a esas otras personas que también estudiaron allí.

- Se apoya en la sinceridad. La creencia de que una persona está siendo sincera o no juega un papel determinante en el nivel de confianza que despierta. Las experiencias pasadas con esa persona son el primer indicador que se tiene en cuenta. Aunque muchas veces, se hace una valoración subjetiva de esa sinceridad. Así, se tiende a creer rumores sin contrastar porque están en sintonía con las propias creencias; o, por el contrario, se cuestionan afirmaciones con mayores visos de verosimilitud porque son contrarias a nuestras propias creencias.

- También en la credibilidad. Muy relacionado con el punto anterior, la credibilidad es una predicción a futuro de la sinceridad de una persona. Si fue sincera en el pasado, se asume que lo será también en el futuro; si no lo fue, el grado de confianza en esa persona habrá quedado muy dañada. Al menos hasta que demuestre con hechos que es merecedora de volver a ganarse esa confianza.

- Y, sobre todo, en la competencia. Es otro gran eje en el que se apoya la confianza. A las personas se las juzga como merecedora o no de confianza en función de las habilidades y aptitudes que se le

atribuyen para realizar una determinada tarea o para cumplir con un compromiso adquirido. Su record de cumplimiento en el pasado será, una vez más, el que marcará el nivel de confianza que se le otorgue. Aunque a veces también serán las opiniones de terceros o determinadas creencias subjetivas (donde ha trabajado antes, su nacionalidad, etc.) las que marquen esa frontera.

- La competencia cambia. No es un valor inamovible. La incompetencia de una determinada persona en un área puede evolucionar, a veces de forma radical y situarse en el extremo contrario. Con trabajo y método, alguien muy flojo hablando en público puede convertirse en un gran orador. Muchas veces los jefes pasan por alto esta capacidad de evolucionar de sus colaboradores y tienden a medir sus niveles de competencia en términos absolutos.

- No es universal. Otro error frecuente es establecer la confianza que merece una persona en función de un solo aspecto. Se tiende a creer que alguien muy fiable en un determinado campo lo será igualmente en otros y viceversa. Pero no tiene (y de hecho, nunca es) por qué que ser así. Alguien muy bueno en trabajos creativos puede ser un perfecto incompetente cuando se trata de reportar o medir la eficacia de los mismos.

- "Créate la fama...". La impresión que un historial pasado deja en la percepción de una persona es tan fuerte que a veces puede distorsionar hasta las evidencias. A alguien que tenga fama de puntual y cumplidor, seguramente no se le tendrá en cuenta el día en que no lo sea. Y a la inversa, a quien se ganó fama de informal no se le hará aprecio de sus esfuerzos por mejorar cuando cumpla con lo establecido.

- Es como un boomerang. La confianza es una carretera de doble sentido. Cuando se deposita en una persona, es más fácil que ella se la devuelva a quien se la concedió.

- Es un elemento indispensable para el liderazgo. El liderazgo se basa en la confianza, ya que sin ella es imposible delegar y repartir tareas y funciones entre el resto de miembros del equipo. Y también es inviable desarrollar un buen trabajo si el jefe no ha sabido ganarse la confianza de sus colaboradores.

Sobre el Centro de Estudios del Coaching(CEC)

El Centro de Estudios del Coaching es una organización especializada en Coaching que trabaja desde sus orígenes en dos líneas de negocio. La primera enfocada a la formación en coaching, ofreciendo programas propios a personas interesadas en promover su desarrollo personal y profesional a través de esta metodología. La segunda línea de negocio del CEC mira al mundo de la empresa y desarrolla acciones a medida en las áreas del liderazgo, cultura corporativa, coaching de equipos o transformación de cultura corporativa.

Liderado por Miriam Ortiz de Zárate y José Manuel Sánchez, el CEC es además un foro abierto en el que se habla y comparte acerca de desarrollo personal y profesional. Sus ciclos de conferencias y espacios de debate, de carácter gratuito, constituyen a día de hoy un auténtico referente y son seguidos por una comunidad de más 2.000 profesionales.

Datos de contacto:

Raquel Lombas
5cero2 Comunicación
915901582 / 60983562

Nota de prensa publicada en: [28009](#)

Categorías: [Comunicación](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Otros Servicios](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>