

En incontables situaciones se dispara en nosotros el miedo:

Cada vez que percibimos una situación como peligrosa o imaginamos su potencial peligro y aunque en realidad no lo representen, reaccionamos inmediatamente, aunque no nos demos cuenta en el momento, si la reacción fue apropiada o no.

También, tendemos a asignar significados desde el miedo ante acontecimientos poco claros: respondemos emocionalmente con miedo ante situaciones inciertas, o frente a juicios que nos dejan en un rol "vulnerable" o "inferior", en donde "nos vemos superados" frente a lo que acontece, interpretando posibilidad de peligro, ya sea real o imaginario, en los que más de una vez asignamos sentidos muy exagerados o fantasiosos. Incluso un gesto sencillo, inconscientemente puede ser interpretado como algo en contra nuestro y disparar esa emoción en un abrir y cerrar de ojos.

Esto, nos puede alejar de todo aquello que deseamos, paralizándonos en la realidad actual y como dice la frase, lo que queremos suele estar al otro lado del miedo. Para poder aproximarnos más a nuestra Realidad Ideal (RI), es necesario conocer aquellos miedos que nos paralizan y no nos permiten actuar como quisiéramos. Este es el tema que trataremos en esta lección, y para entender más sobre esta emoción, empecemos por comprender cómo miramos el Miedo en Axon Training.

Una de las razones por las que nuestras interpretaciones pueden ser tan fuertes como para influirnos, se debe a las emociones:

Las reacciones emocionales a distintas circunstancias y escenarios son disparadas en fracciones mucho más pequeñas que un segundo, estas percepciones que hacemos apresuradamente de lo que ocurre o creemos que ocurre, pueden llevarnos a experimentar diferentes niveles de tensión de esa emoción.

El miedo, particularmente, es una emoción que nos permite reaccionar de manera inmediata y efectiva ante un eventual riesgo, por ejemplo, un frenazo en el auto. Normalmente, el miedo nos conduce a una acción inmediata e instintiva para proteger nuestra vida o la de aquellos que están en nuestro alrededor, como también para conservar aquello que es importante para cada uno de nosotros.

Analicemos un ejemplo en donde nuestras interpretaciones nos lleven a sentir estos diferentes niveles de tensión. En el caso del miedo, podríamos

ponderarlos del 1 al 7 en base a nuestras sensaciones físicas. Imagina que estás durmiendo por la noche y te despiertas por un ruido extraño. El nivel 1, puede verse reflejado al despertarte por el ruido y mantenerte vigilante. En el nivel 4, si tus sospechas continúan, podrías levantarte de la cama, ir hacia donde crees que se produjo el ruido, con tus pupilas dilatadas y tu pulso acelerado. Y en un nivel 7, sentirías taquicardia, sequedad en la boca, tensión en todo el cuerpo y sobre todo en tus brazos y manos, caderas rígidas, piernas temblando, etcétera.

Biológicamente hay explicaciones al mecanismo de esta emoción, si tuviésemos que huir o defendernos, es gracias a esta emoción que pudiéramos hacerlo, ya que desencadena una respuesta corporal de manera inmediata para mantenernos a salvo.

El miedo es la emoción más primitiva que posee el Ser Humano, por tanto, nadie puede escapar de ella. Se dice que el miedo es una emoción de nobles intenciones, el miedo ha permitido que la humanidad se haya perpetuado, y es que justamente el mensaje que trae de protección, nos ha ayudado a existir hasta ahora.

Muchas veces ocurre, en el mundo que vivimos hoy, que estas energías son disparadas con rapidez por situaciones que, en verdad, no representan una amenaza a nuestra supervivencia. Y ahí es cuando tenemos la posibilidad (y responsabilidad) de transformar este miedo en un aliado para alcanzar nuestra Realidad Ideal.

Conocer nuestros miedos nos ayuda a cuidarnos y desarrollarnos. Desde el Coaching Ontológico, el Miedo se define como la emoción que se dispara ante la percepción de un peligro real o imaginario; se manifiesta como una sensación desagradable e intensa, pero a su vez, permite ante la alerta, que seamos más cautelosos.

Según Norberto Levy, autor de La Sabiduría de las Emociones, el miedo es una señal que indica una DESPROPORCIÓN entre la magnitud de la AMENAZA (físico o emocional) a la que nos enfrentamos y los RECURSOS con que contamos para RESOLVERLA.

Si al peligro percibido le asignáramos un “valor diez” y los recursos disponibles fueran también “valor diez” no se producirá miedo.

En cambio, si los recursos disponibles representan un “valor cinco”, el miedo

surgirá y será la señal que nos avisa de esa desproporción. En ese sentido podemos comparar al miedo con la luz roja del tablero del automóvil que se enciende e indica que hay poco combustible. El problema no es la luz sino lo que pone en evidencia: que falta combustible. La luz roja es una valiosísima señal que nos remite a resolver ese problema. Lo que necesitamos es aprender a tratar al miedo con la misma eficacia con que tratamos la luz del tablero, y eso es posible.

Cuando reconocemos que el miedo no es el problema en sí, sino la falta de recursos, estamos ante la posibilidad de hacernos de los recursos que necesitamos, o de crearlos para superar el desafío con éxito.

Explorar qué carencia señala el miedo y qué es necesario para asistirla nos provee de información valiosa, ya que nos muestra qué está en juego en la situación y que es lo que nos vale de la misma, esta indagación, nos permite descubrir nuestros aspectos insuficientes y qué nos falta para alcanzar el éxito en esa situación.

“Cuando el mundo de afuera no concuerda con el mundo interno, tenemos una reacción biológica que requiere en nosotros cambiar nuestro ambiente o cambiar nuestras estructuras internas; la manera en que las cosas son, y la manera en que se supone que tienen que ser”

Estanislao Bachrach

Empezar a desarrollar una relación más consciente de nuestras emociones, conocerlas más y entender qué nos están indicando, nos colaborará a integrar toda la información que necesitamos para crear la realidad ideal que queremos. Esta realidad ideal, se ubica en una zona desconocida, que si bien nos potencie pensarlas, también, debemos aceptar que llegar a ella nos disparará momentos de miedo, ya que salir de lo conocido, es un riesgo, pero nada nuevo sucederá si nos quedamos paralizados, sino que gracias a esta incertidumbre, tendremos las herramientas y los datos necesarios para transformar esos momentos en funcionales y hacer que las cosas pasen.

Recuerda, antes de reaccionar o sobrerreaccionar ante el miedo, baja la velocidad de tus pensamientos, respira profundo y pon las circunstancias en perspectiva.

Si escuchas la conversación interna que se produce en ti en base al miedo, podrás distinguir que participan dos voces, una voz temerosa y otra voz que juzga a la primera, es el aspecto temeroso y el juzgador respectivamente, vamos a analizar parte por parte.

Distingamos primero el aspecto temeroso: lo identificamos como la voz que interpreta la magnitud del peligro y se ve imposibilitada para accionar, es la voz que nos paraliza, nos invita a huir y no inhabilita a accionar como quisiéramos. Esta voz nos compromete emocionalmente con otras emociones que se acoplan al miedo, pueden aparecer como manifestaciones de angustia, vergüenza, tristeza, ansiedad u otras, que intensifican el impulso de salir corriendo.

Este aspecto temeroso que es disfuncional y no resuelve, justifica con explicaciones y lamentos su realidad, manteniéndose en el lenguaje descriptivo.

Veamos ahora, el aspecto juzgador, es la voz interna que ordena al temeroso, a que realice lo que le produce miedo, exigiéndole inflexiblemente que accione, probablemente desde la ira o el enojo, juzgando al aspecto temeroso por temer, tendiendo a manipular o chantajear pero sin validarlo.

Mientras que estas partes sigan sin legitimarse, el miedo seguirá siendo disfuncional.

Éste se vuelve funcional cuando, por fin, estos aspectos se escuchan:

Checan qué necesita un aspecto del otro, se sinceran, se validan, se aceptan, y se ponen de acuerdo para generar una alianza orientada al objetivo en común, incluyen pedidos y ofertas, y van tras ese compromiso, con promesas.

Esta conversación generativa, se asocia a emociones como la compasión, el entusiasmo, la aceptación, y abre posibilidades a coordinar acciones que son funcionales para ambas partes. Una conversación sincera con el miedo nos acerca a nuestras metas, nos habilita a accionar, a comprendernos y a hacer que las cosas pasen.

Nuestras experiencias anteriores o el desconocimiento ante lo nuevo pueden alimentar esa emoción disfuncional. Ante estas situaciones se vuelve revelador

preguntarnos ¿son mis expectativas ante esta nueva experiencia? Y también ¿qué traigo en mi historia personal, en mis experiencias previas que de alguna manera me limitan? ¿Qué es diferente hoy?

Para poder convertir nuestros miedos en aliados, primero debemos tomarnos un tiempo para meditar y así aprender a identificarlos a través de las diversas situaciones que hemos atravesado en nuestra vida y han dado un manifiesto.

Si revisamos nuestra historia personal, es probable que alguna vez hayas tenido miedo de expresarlo abiertamente. Con esta emoción (y en transparencia) asociamos que por tener miedo no nos van a comprender o nos pueden rechazar. Aprendimos en algún momento de nuestras vidas, que tener miedo está mal.

Nos han inculcado tanto que debemos evitar el miedo; que perdimos la esencia de lo que esta emoción nos puede aportar para poder crecer; sin embargo, también hay ocasiones en las que esta emoción ha sido usada con otros fines, no necesariamente buenos, para reprimir al ser, impidiendo que despliegue todo su potencial, manipulando, alimentando el miedo, gobernando mediante este mecanismo las acciones de otras personas.

Es importante entonces, tener en cuenta estas otras facetas sobre esta emoción:

El Miedo puede ser experimentado como una “emoción”, un “estado de ánimo” o una “emoción enraizada”.

Como Emoción: Nos predispone a tres acciones. Una, es huir frente a la amenaza, escapar o esquivar. Por ejemplo, cuando nos distraemos con excesivo trabajo para no enfrentar alguna situación. La segunda, es paralizándonos; por ejemplo, cuando no podemos tomar ninguna decisión frente a algo que nos importa; mientras que la tercera es enfrentando aquello que nos genera miedo.

Como Estado de Ánimo: Cuando perdura en el tiempo, se considera el Miedo de este modo. Es como “vivir dentro de una neblina constante que no nos permite visualizar claramente las cosas” desde que despertamos hasta que nos vamos a dormir. Nos sentimos en vigilia y temerosos del futuro, perdemos “el eje”, y nuestro rumbo se vuelve incierto y poco claro.

Como “Emoción enraizada”: Las emociones enraizadas son aprendidas tras atravesar una situación traumática en el pasado; haciendo que el miedo perdure

en el tiempo y se “gatille” aunque la amenaza no exista. Por ejemplo, tras un accidente, una enfermedad grave o la muerte de un ser amado. El miedo puede invadirnos con la misma intensidad que en la situación traumática.

INNOVACIÓN Y HOLOCRACIA

EL MIEDO A LA INNOVACIÓN

Todos nos enfrentamos al miedo de una manera común, y es porque el miedo va más allá de la racionalidad, se inmiscuye en nuestro inconsciente a nivel químico, nos hace reaccionar desde un instinto de auto preservación o defensa y no es para menos, para algo existe el temor y por él, es que seguimos vivos como especie.

Así que de cierta manera el miedo es sano, es natural y habremos de aceptarlo como parte de nosotros, pero de ninguna manera, dejarnos dominar por él. Lo interesante comienza cuando comenzamos a escuchar esta emoción como consejera. Desde un nivel individual, hablamos de expandir la zona de confort y empujar los propios límites, ¿pero qué pasa a nivel organizacional?

El instinto de conservación se conduce a otro nivel, a una escala colectiva. Dependiendo de la jerarquía, y al igual que en la naturaleza, existe una *tendencia* a reaccionar por imitación a la jerarquía superior, ya sea que el comportamiento observado, beneficie o limite.

El patrón del miedo en la organización

Si toda una organización reacciona con reserva a los cambios, a las propuestas o al ¿por qué voy a cambiar si así siempre ha funcionado?, nos autolimitamos a vivir en una burbuja de relativa seguridad y confort. Desde luego, innovar y generar ideas es labor de todas las áreas de una empresa.

Tendencias de cambio

Un estudio Score reveló que en Estados Unidos, en marzo del 2015, el uso del celular sobrepasó a la computadora de escritorio. Hoy, ésta es la tendencia global, lo que quiere decir que, si el sitio web de tu organización no está adaptado para ser visible desde cualquier teléfono móvil al 100%, éste ha quedado obsoleto.

Éste, es un ejemplo sencillo de cómo cualquier negocio en un lapso breve de tiempo puede terminar lidiando con el rezago frente a sus competidores y claro, desde luego no hablamos solo de tecnologías de la información, si no de prácticamente cualquier ramo de la industria.

Toda organización necesita trabajar en métodos que ayuden a descubrir nuevos territorios y a aprender de la experiencia de la transformación, aun con miedo, y seguramente con “fallas temporales”. Tener un equipo dedicado a idear, innovar y experimentar será vital para la supervivencia, crecimiento y evolución de la organización en todos los aspectos. La realidad es que el mundo moderno cambió, los compradores cambiaron, las tendencias cambian todos los días y un par de años es todo lo que se necesita para que cualquier compañía quede obsoleta en caso de no innovar.

Las claves de éxito frente al cambio

Una empresa abierta al cambio es, por definición, flexible: afronta las vicisitudes diarias y coyunturales de forma natural, sin que esto implique trastocar los cimientos y estructura de la empresa. Es una organización, que, como parte de su actividad normal, está preparada para accionar ante los nuevos escenarios que, debido a la etapa de transformación digital en la que nos encontramos, nunca habían sido tan numerosos y frecuentes como ahora. De hecho, este nuevo enfoque de las compañías no sólo se construye sobre la capacidad de adaptación frente al cambio, también sobre la identificación de oportunidades y provecho de las nuevas circunstancias.

La holocracia como modelo de gestión de la empresa

Si hablamos de miedo al cambio, ¿cuál sería el miedo al cambio de una

empresa tradicional frente a este nuevo modelo de gestión?

¿Te imaginas una empresa sin jefes? Es el sueño de muchos trabajadores, no tener que responder ante ningún superior, y también lo que nos propone la holocracia empresarial, un modelo de gestión donde no hay una estructura jerárquica superior a los trabajadores, sino que el poder de decisión se reparte entre los miembros de la empresa. Es la base de la democracia empresarial, el clímax de ese liderazgo empresarial compartido, del que tanto se habla.

*“No tiene sentido contratar a gente buena y decirles
qué hacer,
contratamos gente buena para que nos digan
qué hacer”*

Steve Jobs, uno de los líderes tecnológicos que más lecciones ha dejado al mundo del emprendimiento, pronunció esa sentencia que defiende la importancia de la autonomía laboral.

Es curioso que algunas compañías estén llevando incluso un paso más allá ese concepto reconvirtiéndose en empresas autogestionadas o empresas sin jefes.

Una Empresa en la que un trabajador y empresario (jefe) tiene el mismo poder para decidir, puede parecer irreal, pero este tipo de compañías sí existen. Se le llama a esta vía, holocracia u holacracia.

La holocracia es un sistema creado por Brian Robertson para la gestión de las empresas. En palabras del creador, la holocracia es la nueva forma de administrar organizaciones a través de la remoción del poder de la estructura jerárquica, que es sustituida por un nuevo esquema de distribución de la autoridad. En este sistema, la autoridad se distribuye por equipos: no es de arriba hacia abajo.

Los objetivos de este modelo de gestión son aportar una mayor agilidad a

la toma de decisiones y preparar a la compañía para afrontar los desafíos o necesidades del mercado.

El principio que llega a respaldar este sistema, es que la organización debe estar estructurada para el aprendizaje y también debe responder a través de optimizar el flujo de información, de la valentía para probar nuevas estructuras y de organizar una red de clientes, empleados y compañeros con objetivos comunes.

A pesar de que son muchos los detractores de este modelo, pese a ser algo novedoso, existen varias empresas de renombre que apuestan por este modelo y, de momento, les ha ido bien. Este modelo de gestión es interesante (por ejemplo) para pequeñas empresas o start ups, y potencia que las decisiones de la empresa las tome cualquier trabajador, no los altos jefes de la misma.

PARA RECORDAR:

- El miedo al cambio es un viejo paradigma de la humanidad, a pesar de ser conocido, tiende a repetirse a lo largo de la historia sin importar barreras generacionales.
- El miedo debería actuar más como consejero que como regulador. Cuando hablamos de romper la zona de confort y empujar nuestros límites, no nos referimos solo a los individuos, sino también a nivel organizacional, donde el instinto de conservación se conduce a otro nivel, a una escala colectiva y muchas veces depende de los niveles jerárquicos.
- El patrón del miedo en la organización sucede cuando toda una organización reacciona con reserva a los cambios, a las propuestas o al ¿por qué voy a cambiar si así siempre ha funcionado? Autolimitándose a vivir en una burbuja de relativa seguridad y confort.
- Toda organización necesita trabajar en métodos que le ayuden a descubrir nuevos territorios y experimentar hacia la transformación. Tener un equipo dedicado a idear, innovar y experimentar es vital para la supervivencia, crecimiento y evolución de la organización.
- La holocracia es un sistema creado por Brian Robertson para la gestión de

las empresas. Es una nueva forma de administrar organizaciones, a través de la remoción del poder de la estructura jerárquica, sustituida por un nuevo esquema de distribución de la autoridad.

PARA REFLEXIONAR:

- ¿Qué función debería tener el miedo en una organización?
- ¿Qué es la holocracia como nuevo modelo de gestión de la empresa?
- ¿Cómo se distribuye en la holocracia, el sistema de autoridad?