

# Nuevo Management

Miedo al talento

## Miedo al talento

El miedo al talento es frecuente, muchas veces somos nosotros mismos quienes boicoteamos nuestras posibilidades.

El miedo es una respuesta fisiológica de protección que se produce ante una amenaza a nuestra supervivencia. Actualmente, en términos cotidianos, nos referimos al miedo cuando sentimos amenazas de cualquier tipo, que aún sin ser amenazas a la supervivencia las vivimos como tal. La cultura nos ha transmitido unos estándares, de comportamiento y pensamiento, que conforman un punto de referencia a la hora de valorar nuestros resultados ante una posible situación. Si creemos que esos resultados no van a ser los esperados por nosotros o por los demás, muchas veces en lugar de acudir a posibles soluciones, acudimos a magnificar las incógnitas transformándolas en obstáculos que acaban convirtiéndose en teóricas amenazas. Si no hacemos algo al respecto, mantener estas amenazas nos conduce al estrés. El miedo es sabido que paraliza. El miedo se interpone entre nuestras ideas y nuestras acciones. El miedo no permite la innovación.

No hay mejor forma de boicotear el talento que paralizarlo. Existen muchas maneras de paralizar el talento. Unas veces lo paralizamos nosotros mismos, sobre todo si tenemos una creencia principal de nosotros mismos: **“no puedo...”** Es la peor de las creencias, pues ésta se confunde con otra que tiene mejor solución: **“no sé...”**

**“No saber algo”** significa que hemos detectado un aspecto que podemos cambiar, pues sabemos que podemos aprender, pero **“no poder hacer algo”** puede estar relacionado con un autoconcepto erróneo, con múltiples excusas que aniquilan y abortan cualquier acción que nos permita **“hacer algo”** lo que podemos relacionar con falta de compromiso; o bien, también puede deberse a un cúmulo de experiencias que frustraron nuestras motivaciones produciendo miedo a repetir las.

En el mundo empresarial, existen normas de actuación que pueden limitar el talento. (Véase: “Factores que dificultan la expresión del talento” en mi artículo “El talento una solución a la inercia” C. Fiestas, 10-1-2011). A base de haber obtenido refuerzos negativos, cuando hemos aportado ideas o acciones innovadoras, nuestra experiencia nos pone en guardia cuando tenemos la oportunidad de mostrar nuestro talento una vez más. En consecuencia, hemos aprendido a no hacerlo y adoptamos la creencia de que **“no podemos...”** (Léase acerca del aprendizaje condicionado de Ivan Petrovich Pavlov).

Si detectamos que el miedo suele ser una muleta que empleamos habitualmente para hacernos cargo de las cosas, es conveniente emplear más el realismo y no caer en la propia infravaloración. Afortunadamente, igual que pudo haberse aprendido a tener miedo de mostrar el propio talento existe la forma para dejar de tenerlo. A veces, es conveniente en primer lugar alejarse de quienes favorecen un refuerzo negativo a nuestras acciones, después volver a “empoderarse”, revisando las situaciones en las que sí pudimos hacer las cosas, en las que el aprendizaje nos proporcionó los recursos que necesitábamos para saber hacer las cosas y para querer hacerlas, así como que cada error que cometemos nos acerca más al acierto.

**Aprender, premiarse, apreciarse, empoderarse y atreverse** son aspectos que pueden hacernos más fácil y agradable cada paso que demos hacia el mundo de las posibilidades.

[www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

## Próximas actividades en Barcelona y Madrid

### Executive Building<sup>®</sup>

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

#### PATROCINADORES

mente sistémica

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)