

La Automotivación

Estados de *flow*

Autoras: Carmen García de Leaniz y Olga Cañizares

Índice

Apuntes	3
5.1. Estados de <i>flow</i>	3
5.2. Referencias bibliográficas	7

5.1. Estados de *flow*

Podemos generar bienestar y calidad de vida de dos formas diferentes:

1. Consiguiendo que las condiciones externas estén de acuerdo con nuestros objetivos.
2. Cambiando nuestra experiencia de lo que pasa fuera para adaptarla a nuestras metas.

Parece que ser ricos, tener una buena posición social o tener poder han podido convertirse en las aspiraciones occidentales para conseguir ser felices, sin embargo, todos sabemos –y a veces conocemos– que hay personas que disfrutan de estas tres características y sin embargo su sensación de bienestar y felicidad es pobre o inexistente.

Esto no significa que el dinero o el poder o la posición social no contribuyan a nuestra felicidad, pero necesitamos mejorar la calidad de la experiencia. Nuestra sensación de disfrute se produce cuando nuestra consciencia nos dice que hemos conseguido cubrir nuestras expectativas o nuestras necesidades.

Hay estudios que sugieren que **disfrutamos** si:

1. Se hace coincidir el reto con nuestros recursos/capacidad.
2. Nos concentramos en lo que hacemos.
3. La tarea tiene una meta clara para nosotros.
4. Nos ofrece retroalimentación inmediata.
5. La tarea se vuelve un fin en sí misma.

6. Ejercitamos el control sobre lo que hacemos.
7. El presente es lo que importa: disminuye la autoconciencia, sin miedo al fracaso.
8. Cambia la percepción del tiempo.

La combinación de todas estas circunstancias provoca una percepción gratificante y compensatoria que Mihaly Csikszentmihalyi, profesor y decano de la Universidad de Chicago, ha llamado **Fluir**¹ o **experiencia de flujo**. El profesor Csikszentmihalyi nos propone una herramienta para identificar nuestros estados en la medida en que hacemos coincidir nuestros retos con nuestras capacidades.

Esta gráfica está ya muy reelaborada y podemos encontrar muchas versiones en internet. Recogemos aquí la que más nos ayuda para identificar los estados de *flow* en las personas de una organización:



Figura 1. Talento vs. Capacidad. Fuente: Yuste (2010).

¹ *Flow*: estado de fluir, experiencia autotélica. El origen de la palabra «autotélico» es griego, de las palabras «auto» ('en sí mismo') y «telos» ('finalidad'). «Se refiere a una actividad que se contiene en sí misma, que se realiza no por la esperanza de algún beneficio futuro, sino simplemente porque realizarla es en sí la recompensa» (Csikszentmihalyi, 2008).

Cada uno de los cuadrantes nos ofrece una experiencia diferente en función del nivel de reto y cómo este confluye con nuestro talento.

En la documentación de este manual encontrarás la herramienta Flow, con el fin de que podamos utilizarla para identificar nuestros estados con respecto a diferentes retos.

Hasta ahora hemos estado viendo qué podemos hacer nosotros para desarrollar nuestras competencias de automotivación, y quizás nuestros estados de *flow*; ahora vamos a centrarnos en qué podemos hacer para favorecer en las personas estos estados de *flow* y luego valorar cómo este enfoque se convierte en beneficios.

Cuando queremos buscar estados óptimos en un grupo constituido por personas que están construyendo una cultura saludable, podemos ayudarles con algunas acciones:

1. Gestionando los procesos y las relaciones con prácticas emocionalmente responsables.
2. Generado experiencias que busquen contribución y excelencia *in&out*.
3. Procurando el bienestar individual y colectivo para optimizar el funcionamiento del grupo. El capital emocional, el capital humano y el capital social formarán parte de esta dimensión:
 - **Capital emocional:** competencias emocionales personales y que pueden ser desarrolladas y gestionadas para conseguir una mejora del desempeño y una motivación trascendente
 - **Capital social:** estructuras sociales dentro del grupo que integran todas las relaciones interpersonales, intergrupales e interorganizacionales, tratando de crear una cultura basada en la confianza.
 - **Capital humano:** talento disponible en el sistema + inteligencia sistémica construida con el tiempo por todos los grupos que la integran.

El capital emocional puede ser una fuente de diferenciación más difícil de imitar y que puede permitir a los grupos/equipos obtener ciertas ventajas competitivas, además de guardar mucha relación con el concepto de *flow*.

Dentro de estas competencias emocionales estarían (además de las que ya hemos ido trabajando): la resiliencia, la esperanza, el optimismo, el empoderamiento, la **autoeficacia**. Es esta última la que vinculamos a los estados de *flow*, por tratarse de una creencia por la cual la persona confía en sus propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones necesarias para conseguir sus logros.

La autoeficacia constituye en muchos casos la base de los estados de *Flow*, e influye en muchos aspectos de nuestro comportamiento:

- ▶ Nos ayuda a elegir y seleccionar las respuestas adecuadas a nuestras capacidades.
- ▶ Nos invita a tener una actitud de persistencia para conseguir lo que queremos.
- ▶ Genera pensamientos potenciadores.
- ▶ Nos ayuda a contribuir con otros.
- ▶ Construye un estado afectivo positivo de plenitud que nos aporta vigor, dedicación y concentración en nuestro trabajo.

Como vemos, muchas de estas características guardan relación con los estados de *flow*.

Veamos ahora herramientas con las que contamos para promocionar estos estados en los integrantes del grupo:

1. Dar *feedbacks* a tiempo y adecuados: es fundamental para el fluir porque proporcionan una retroalimentación sobre el desempeño que será imprescindible para promover el flujo.

2. Hacer coincidir el reto con la capacidad: evitar que la especialización coloque a las personas en un lugar en el que solo usan una parte de su talento, siendo flexibles en las exigencias y dando oportunidades para el disfrute.
3. Mantener un equilibrio entre la autonomía y el control, haciendo seguimientos vs. supervisiones.
4. Fomentar un uso del tiempo productivo y conciliador: permitir a las personas utilizar sus propios tiempos beneficiará su capacidad de fluir.
5. Hacer sentir a la persona que importa y que aporta: considerarla como algo valioso permite que los miembros del equipo se centren en las metas sin distracciones.
6. Reconocer la acción, no solo el resultado: hará que las personas incrementen su motivación para centrarse en los procesos, incrementando las posibilidades de fluir.
7. Alinear los valores: como ya hemos visto en varios capítulos, las metas, valores, la visión de un sistema deben estar integrados con las personas, ya que este alineamiento permitirá que la persona comparta metas y promueva el flujo y, lo que es más importante, genere su propio bienestar.

5.2. Referencias bibliográficas

Csikszentmihalyi, M. (2008). *Fluir*. Editorial Kairós.

Csikszentmihalyi, M. (2011). *Fluir en los negocios*. Editorial Kairós.

Yuste, F. (2010). *Herramientas de Coaching Personal*. Bilbao: Desclée de Brouwer.