

Comenzamos la quinta sesión de las siete que conforman el proceso de coaching de Chelo. Su objetivo de proceso es conseguir ejercer su función de liderazgo con menos tensión. Al comenzar en junio evaluó que ese nivel de tensión que sentía ante sus obligaciones de dirigir su equipo era de 8 sobre 10. La escuchaba decir: “Soy una persona que siempre ha trabajado de manera bastante independiente y, desde que me ascendieron, con ocho personas a mi cargo tan capacitadas, es como si me hubieran metido un montón de piedras en la espalda. Creí que me iba a adaptar mejor, que sería cuestión de tiempo, pero fíjate, después de casi dos años, no consigo quitarme ese peso de encima”. Se fijó la meta de llegar a disminuir a 3 esa tensión al final del proceso.

“¿Cómo va todo?”, le pregunto al comenzar nuestra conversación. “Parece mentira. No sé exactamente que pasó el último día que estuvimos juntas. Ya estaba empezando a notar cierta mejoría en sesiones anteriores, pero realmente creo que fue en la última sesión cuando de alguna manera cambió mi perspectiva sobre mi puesto. Algo comentamos, algo te dije que me hizo ver lo que hago de una manera nueva, no sé, es como si hubiera cambiado el chip y zaca, las cosas parecen distintas”. “Siempre he pensado que un jefe debe saber más que sus colaboradores y fue una de las cosas que me hizo dudar a la hora de aceptar la promoción. Sin embargo ahora me ha dado cuenta de que eso no tiene por qué ser así y he sentido un alivio enorme. He encontrado el verdadero significado a mi función y me gusta mucho más mi trabajo. Creo que he descubierto cómo, aun no siendo tan especialista como ellos, puedo contribuir a la

buena marcha del equipo y parece que se me han quitado todos los complejos. Además, me noto más concentrada en lo que hago y me cunde mucho más el día. Luego llego a casa y allí parece que también las cosas son más fáciles”.

Chelo se encuentra en estado de *flow* (*fluir*), ese estado que el psicólogo Mihály Csikszentmihályi, profesor de psicología en la Universidad de Claremont (California) y anteriormente jefe del departamento de psicología en la Universidad de Chicago y del departamento de sociología y antropología en la Universidad Lake Forest, definió en 1975.

Para alcanzar un estado de *fluir*, debe alcanzarse un estado de equilibrio entre el desafío de la tarea y la habilidad de quien la realiza. Si la tarea es demasiado fácil o demasiado difícil (según el juicio del *coachee*), el *fluir* no podrá presentarse. Es aquí donde el *coaching* interviene, favoreciendo en el *coachee* su habilidad para analizar, decidir, idear y materializar el qué y el cómo quiere emplear sus recursos.

Fluir también implica una especie de *atención enfocada*, y se ha observado que la meditación, el yoga, las artes marciales, y ahora también el *coaching* lingüístico y corporal-emocional, pueden mejorar la capacidad de una persona para *fluir*.

En síntesis, *fluir* puede describirse como un estado en el que la atención, la motivación y la situación se encuentran, dando como resultado una especie de armonía interior productiva y retroalimentación.)

Chelo y los estados de fluidez. Mihail Chimetzmihalý

Elena Pérez-Moreiras,

Miembro del Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Psicóloga Experta en Coaching PsEC®. Directora de RH ASESORES EN RR.HH. E-mail: eperez-moreiras@gruporh.com

BIBLIOGRAFÍA

- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience* (Flujo: La psicología de la experiencia óptima). New York: Harper & Row. ISBN 0-06-092043-2.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1998). *Finding Flow: The Psychology of Engagement With Everyday Life* (Cómo descubrir el flujo: La psicología del compromiso con la vida diaria). Basic Books. ISBN 0-465-02411-4 (una descripción de las técnicas; en inglés)