

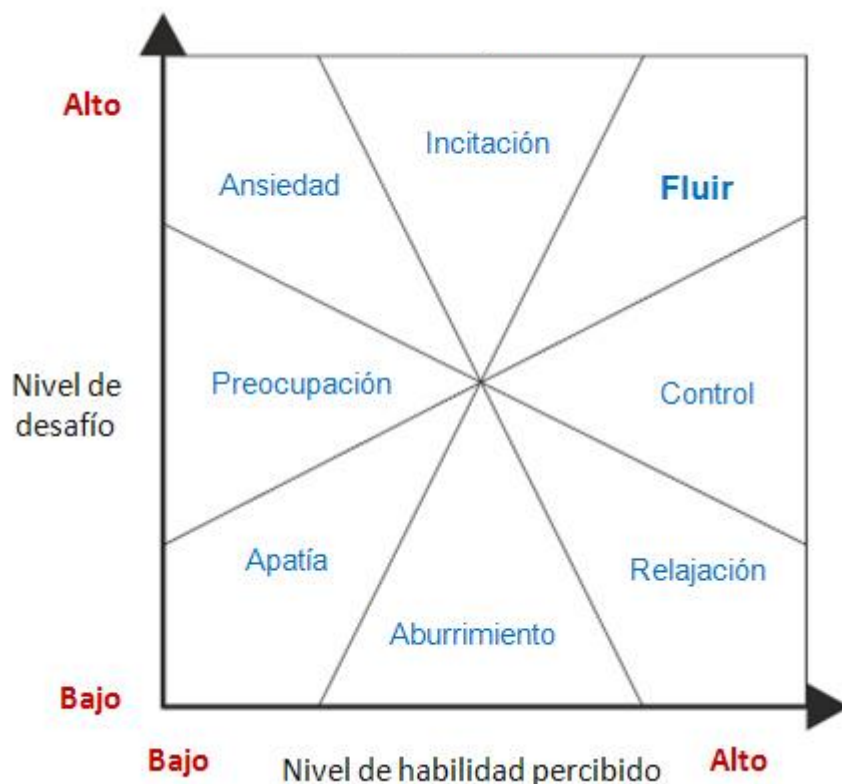
COMPENDI D'ACTIVITATS QUE ES FARAN DURANT EL CURS

- *Activitat tema 5: Aprendre a fluir*
- *Activitat tema 6*
- *Activitat tema 7*
- *Activitat tema 8*

Activitat tema 5: Aprendre a fluir

Aquest text és un resum del llibre *Aprendre a fluir* de Mihaly Csikszentmihalyi, centrat en el quart capítol: “La paradoxa del treball”. Llegiu aquest text i contesteu a les preguntes del final.

Aprendre a fluir és un assaig psicològic sobre la felicitat i la manera d'aconseguir-la. Segons l'autor, el concepte central que hem de tenir en compte i al voltant del qual gira el llibre és el de fluir, estats de flux o experiències de flux (de la paraula anglesa *flow*). “Fluïm” quan realitzem una activitat en la qual les nostres capacitats i els desafiaments que escometem es troben, tots dos, en un nivell alt i òptim de funcionament. Si les nostres capacitats i els desafiaments s'entrecreuen en altres nivells, experimentem emocions diferents de l'“estat de flux”. Per exemple, si una tasca és de dificultat elevada, però les nostres capacitats són baixes, sentim ansietat. Així mateix, si el desafiament és de nivell baix però les nostres capacitats són mitjanes, experimentem avorriment. Quan tant desafiaments com capacitats es troben en un nivell baix, es produeix apatia. Relacionant aquestes dues variables a l'hora d'escometre qualsevol activitat, capacitats i desafiaments, en nivells baix, mitjà i alt d'ambdues, recorrem diferents emocions associades a les tasques que duem a terme, fins a un total de vuit emocions, només una de les quals, el “flux” o “estat de flux”, ens pot ajudar a ser més feliços.



El flux ens permet desenvolupar les nostres capacitats i tenir la sensació d'estar realment vivint la vida d'una manera activa. En general, a la gent li agrada més lliurar-se a activitats més fàcils però que no reporten aquesta sensació plaent; tanmateix, si s'inverteix una mica d'esforç i temps a dedicar-se a les activitats que produeixen experiències de flux, ens sentirem millor.

Els estats de flux s'aconsegueixen per mitjà de l'atenció i de la concentració esforçada, i per a això hem d'emprar tota la nostra energia psíquica. L'atenció canalitza l'energia psíquica de manera que només podem utilitzar-la en un nombre escàs de tasques determinades alhora, però, quan fem una activitat que produeix estat de flux, tota l'energia psíquica és conduïda cap a la mateixa activitat i ens oblidem del món que ens envolta. Ens dediquem en cos i ànima a aquesta activitat sense ni tan sols ser conscients del pas del temps, i solament quan n'eixim, reflexionem sobre com de viva i plaent ha resultat l'experiència.

En contra del que podria semblar, els estats de flux no s'han d'aconseguir únicament mitjançant activitats ocioses o que desitgem fer. **També poden donar-se en l'àmbit del treball** si som capaços de veure des d'un altre punt de vista l'activitat laboral. Transformar un "he de treballar" en un "vull treballar", al mateix temps que afegir energia psíquica i creativitat a l'ocupació, pot ajudar-nos enormement a deixar de témer el treball i, fins i tot, a anar contents al nostre lloc

de treball. Hem d'aspirar a "estimar la destinació", és a dir, acceptar i voler tot el que ens ocorre, encara que ens siga imposat o no tinguem més remei que fer-ho. Aquest canvi de concepció ens pot portar a gaudir de les tasques més monòtones de la vida.

En aquest sentit, l'autor hi destaca el que denomina com la **paradoxa del treball**, que consisteix en el contrast que s'observa entre el fet que el treball és susceptible de crear experiències de flux en la mateixa mesura que altres activitats no laborals creadores d'aquestes experiències. La majoria de la gent afirma que preferiria no haver de treballar, o treballar menys, si bé és precisament en el context laboral on es vivència la major part d'experiències de flux. Això últim és així perquè en el treball es dona un ajustament adequat entre desafiaments i capacitats, en un nivell alt per a tots dos elements.

Aquesta paradoxa s'intenta d'explicar amb dos arguments. El primer es relaciona amb la falta d'interès dels empresaris a preocupar-se pel benestar i les condicions laborals dels seus treballadors, és a dir, hi ha una disfunció objectiva de les característiques del treball que impedeix als treballadors esperar trobar experiències de flux als seus llocs de treball.

La segona raó que causa la paradoxa del treball fa referència a la socialització primerenca i a la pressió cultural, que tenen importants influxos del moviment sindicalista que va lluitar per unes condicions laborals millors durant l'expansió de la Revolució Industrial.

Les experiències de flux són més fàcilment observables en persones que s'han construït una carrera professional molt individualitzada i que és causant d'autorealització. Aquestes, amb prou feines distingeixen entre temps lliure i temps per a treballar, ja que el treball resulta tan satisfactori que es confon amb una activitat d'oci més. Això no significa que no es puguin trobar estats de flux en persones amb ocupacions dures o indesitjables a primera vista, ja que les experiències de flux depenen sobretot de les característiques individuals i de la manera en què es perceben les vivències laborals.

L'autor acaba el capítol dedicat al treball apuntant que, fins i tot en els treballs en els quals s'experimenten més sensacions de flux, les persones necessiten temps lliure per dedicar-se a altres activitats. En els casos en els quals les persones no fan pràcticament res fora de l'esfera laboral, aquestes persones sofreixen "laboraddicció", la qual cosa suposa la pèrdua d'experiències de flux alienes al treball i el perill que representa una eventual falta d'aquest treball.

TASCA (individual)

1. Com es podria motivar els empleats en les empreses d'acord amb aquest model? Pensa en iniciatives específiques que es podrien implantar en el lloc de treball per a aconseguir experiències de flux.
2. Estàs d'acord amb aquesta teoria? Has experimentat experiències de flux en el treball o en algun altre àmbit? Creus que es poden aconseguir aquestes experiències més fàcilment en el treball que en activitats d'oci? Comenta la teua opinió personal.

Referència

Csikszentmihalyi, M. (1998). *Aprender a fluir*. Ed. Kairos.

Activitat tema 6

Tenint en compte el model dinàmic de satisfacció laboral (Bruggemann, 1974; Büssing, 1993), classifica els casos següents en satisfacció laboral progressiva, satisfacció laboral estabilitzada, satisfacció laboral resignada, pseudosatisfacció laboral, insatisfacció laboral fixa i insatisfacció laboral constructiva.

Cas 1

Ramón treballa en una botiga de sabates des de fa set anys i mig, i ja fa temps que es troba a gust. A més, fa tres anys que és pare i el seu únic objectiu és conservar les coses tal com estan perquè al seu fill no li falte res. Ni tan sols aconseguir un ascens li semblaria una bona idea; això podria portar a dificultats i canvis. Ara l'únic que necessita és seguretat.

Cas 2

Elena treballava com a becària de pràctiques a les oficines d'una cadena de supermercats. Al principi va entrar amb molta il·lusió, ja que desitjava aplicar tot el que havia après en els seus anys de carrera i màster. No obstant això, les tasques prompte van deixar de suposar un repte. Només feia tasques administratives i no se sentia realment útil i realitzada. Ella volia alguna cosa millor; tramitar contractes no era el que volia, i es negava a acceptar que els seus pròxims anys de vida consistiren en allò. "De totes formes", pensava ella, "és només un contracte de

pràctiques. Quan acabe podré anar-me'n a un altre lloc millor". De manera que només era qüestió d'aguantar-hi uns quants mesos.

Cas 3

Carlitos és una persona molt oberta i creativa, sempre que pot tracta d'innovar i pensar en noves maneres de fer les coses, a part de ser un artista en diversos camps. Quan va entrar a treballar com a barista de Starbucks va veure clarament la seua oportunitat. El "latte art", o fer dibuixos i figures creatives amb l'espuma dels cafès, li va cridar l'atenció i es va esforçar al màxim per aprendre a fer-ho. Prompte va dominar la tècnica i va crear els dibuixos més sorprenents, que sempre agradaven als clients. No obstant això, el cap de la botiga va recordar-li que el dibuix en l'espuma havia de consistir simplement en un cercle, segons estàndards de la companyia. Així és que, com que Carlitos no va poder continuar la seua tasca artística, va tractar d'enfocar la seua creativitat cap a un altre aspecte de la seua feina. Va proposar una nova manera de posar les comandes dels clients, i encara que els seus companys van estar-hi d'acord de seguida, ja que s'estalviava temps, el seu cap va tornar a recordar-li que els procediments de l'empresa no es podien canviar. Carlitos, insatisfet temporalment a causa de l'actitud del seu supervisor, però al cap i a la fi positiu, va decidir abandonar els seus intents creatius i es va bolcar en un altre aspecte de la seua feina que li agradava també (encara que no tant com ser creatiu), com era el tracte amb els clients. "Està clar que a Starbucks no puc ser un artista, que es el que m'agrada, però almenys m'ho passe bé ací", va pensar.

Cas 4

Tot i que el començament va ser dur, ara Amanda no es penedeix d'haver començat el negoci de la botiga de roba. Té al seu càrrec tres treballadors i la botiga va bé; en arribar a casa a les nits sent que al final del dia ha fet una bona feina. Però ara que han passat els temps difícils i la cosa s'ha estabilitzat, Amanda sent que necessita més. Ja està pensant a obrir una altra botiga unes illes més enllà, i cada dia li dóna voltes, de manera que ja no es conforma amb la botiga que ja té, que ja funciona, i pensa que obrir la següent botiga és el proper pas lògic en la seua carrera.

Cas 5

Bàrbara és una estudiant exemplar. Li encanta el que estudia i gaudeix estudiant-ho, amb la qual cosa no li costa gens llegir a les vesprades el que li ensenyen al matí a classe. A vegades li fa l'efecte que, sobre certs temes, arriba a saber fins i tot més que el professor, ja que ella pel seu compte ha aprofundit i llegit sobre això. A més, la universitat li sembla un lloc ideal en el qual progressar. Ja ha preguntat a diversos professors sobre la possibilitat de col·laborar amb ells en les seues investigacions com a voluntària. Creu que d'aquesta manera podria complementar la formació del grau, que la satisfà però sent que en vol més.

Cas 6

Víctor és venedor de cotxes. Porta molt de temps treballant al mateix concessionari, de manera que quasi no recorda la il·lusió dels primers anys, quan posava tot l'esforç a captivar el client i formar-se en tècniques de venda. Fa temps que no es preocupa per apuntar-se a cursos de formació sobre aquest tema. Però recorda que hi va haver un temps en què hi va haver molt moviment a l'empresa. Van contractar gent nova i van promocionar molta gent, de llocs com el seu a caps de zona, ja que la marca creixia i necessitaven més concessionaris

i personal per proveir-los. Recorda com va desitjar ferventment un d'aquests ascensos i com va estar a punt d'aconseguir-ho. La seua vida laboral cobraria llavors sentit, tants anys com a empleat ras haurien servit per a alguna cosa. Però no va ser un dels escollits. I des d'aleshores no han sorgit oportunitats paregudes. "No hi haurà mai una oportunitat com aquella", es diu avui en dia, frustrat, més freqüentment del que li agradaria. Però sempre que té aquests pensaments intenta veure les coses d'una altra manera. "Bé, ser cap de zona és massa responsabilitat, que al cap i a la fi no compensa. Preferisc viure tranquil·lament, sense estrès. A més, els diners que guanyaria no els podria gastar perquè deixaria de tenir temps lliure. No s'està tan malament com a comercial", es repeteix Víctor una i altra vegada quan recorda que podria haver sigut cap de zona.

Cas 7

Marta ha dit prou. És administrativa en un ajuntament; una persona molt amigable i alegre, però el seu lloc de treball l'ha canviada. La seua secció és un caos; està totalment desorganitzada, ningú no sap mai on són les coses, ningú sembla saber del que se suposa que ha de saber d'acord amb la seua competència, ningú no sap qui és responsable de què. El seu cap la sorprèn a hores intempestives, durant el seu temps d'oci, telefonant-li per a preguntar dubtes d'allò més simples. L'ambient en el lloc de treball és de tensió i incertesa. La carreguen amb tasques que no està segura d'haver de fer ja que no li corresponen. Ni tan sols nota que siga tractada amb respecte pel seu cap i pels caps d'altres seccions, que també vénen a demanar favors. Sempre isc de la feina esgotada emocionalment, i no sent que es recupere d'allò a casa. Per això ha decidit prendre cartes en l'assumpte. I mai millor dit. Ha escrit una carta dirigida al seu cap en què li exposa clarament la situació i com la vivencia ella; hi afegeix que vol que les coses funcionen, i que està disposada fer tots els possibles per ajudar a organitzar la secció. No es resigna a deixar les coses com estan, ella vol estar bé en el seu lloc de treball.

Cas 8

"Ja no espere res d'aquest treball", es diu freqüentment Vicent. Fa cinc anys que treballa a torns en una fàbrica de plàstics, i ja ha deixat enrere fins i tot l'època de queixar-se i tractar de fer alguna cosa per solucionar-ho. L'únic bo que observa en el seu treball, l'únic que el motiva, és l'hora d'eixida. Ja l'han advertit diverses vegades del seu rendiment baix, però és que ell no pot donar més de si. Senzillament, no pot. Sent que, encara intentara millorar la seua situació, els seus caps tornarien a posar-lo al seu lloc. A ell li agradaria treballar en una botiga, per exemple, donant un servei personalitzat a cada client. Però la seua empresa el té completament immobilitzat, no té forces ni ganes d'intentar coses noves.

Activitat tema 7

Segons la perspectiva de l'estrès laboral de l'escola de Michigan, classifica els casos següents quan hi ha més recursos i habilitats que necessitats i demandes.

- 1) En el meu treball tinc el meu propi despatx, i això em permet sentir-me segur pel que fa a la privacitat del que estic fent. No obstant això, aquest fet em dificulta un poc relacionar-me amb els meus companys, ja que per fer-ho he d'eixir del meu despatx amb alguna excusa o ells entrar-hi per algun motiu.
- 2) Sé molt d'informàtica perquè des de sempre m'ha agradat, però en el meu treball he tingut la poca traça de presumir d'això, i ara els meus caps em fan servir per a funcions tècniques, cosa que em trau molt de temps per fer la meua feina i em provoca estrès.
- 3) En el treball em donen formació amb què desenvolupe moltes habilitats, però els procediments rígids de l'empresa només em permeten aplicar aquestes habilitats apreses en les tasques específiques per a les quals es demanen, quan també podrien ser beneficioses en altres àmbits.
- 4) Per sort, els meus caps em donen molta autonomia a l'hora de decidir com fer la meua feina, però això a vegades em provoca incertesa i indecisió.
- 5) M'han ascendit a supervisor en el meu treball, però en la pràctica no sent que això tinga més implicacions que l'augment de salari. No sent que tinga més poder o autoritat.
- 6) Tinc la necessitat de guanyar molts diners en el meu treball, i la sort que és així. Això em permet portar un nivell de vida bastant còmode, a més de satisfer la meua necessitat de sentir-me segur econòmicament.
- 7) Treballe en un hotel i parle espanyol, anglès, valencià, alemany i francès, i això em permet tenir una relació més satisfactòria i fluida amb els clients, i fer més contactes, ja que pràcticament sempre els puc entendre.
- 8) Sóc una persona molt activa i extravertida, alguns de fet em diuen hiperactiu. Això és molt bo quan en el meu treball he de tractar amb clients, però quan he de seure a l'ordinador i concentrar-me en alguna tasca complexa em costa molt més que als meus companys.