

RELACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE FLUIR CON EL BIENESTAR LABORAL

Relation Between Flow experience with labor welfare

Hernández-Rincón, Sandra Patricia

Universidad Católica de Colombia

Sphernandez31@ucatolica.edu.co

Correspondencia Principal

Pérez-Martínez, Astrid Lorena

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

astrid.perez@unad.edu.co

Fecha de Recepción: 2022- 10

Fecha de Publicación: 2023- 01

Cita: Hernández-Rincón, S. P., & Pérez-Martínez, A. L. (2023). Relación de la experiencia de fluir con el bienestar laboral. *Poliantea*, 18(1). doi: 10.15765/pata.v18i1.3960

Resumen

Con el objetivo de determinar el estado de conocimiento de la relación del bienestar laboral y el Flow se realizó una revisión sistemática sobre los hallazgos teóricos y empíricos publicados en revistas indexadas sobre los conceptos: a) bienestar laboral, b) el estado de fluir y c) la posible relación entre estas dos variables. La revisión documental permitió evidenciar que existen pocos textos que relacionen las variables, además de la falta de pruebas o cuestionarios que permitan analizar el Flow dentro de una organización en contextos organizacionales latinoamericanos. Por ello, se concluye que el bienestar laboral es analizado de forma individual y grupal, mientras que el Flow es examinado de forma individual. Se propone para futuras investigaciones estudiar las variables de forma colectiva y buscar desarrollar un modelo de bienestar que incluya dentro de sus dimensiones la experiencia de fluir.

Palabras clave: Flow, bienestar laboral, satisfacción laboral, bienestar subjetivo, estado óptimo.

Abstract

To assess the current state of knowledge regarding the relationship between labor welfare and Flow, a systematic review was conducted on theoretical and empirical findings published in indexed journals related to the concepts of a) workplace well-being, b) the state of flow, and c) the potential relationship between these two variables. The literature review revealed a scarcity of texts addressing the connection between these variables, as well as a lack of tests or questionnaires enabling the analysis of the Flow experience within Latin American organizational contexts. Consequently, we conclude that workplace well-being is examined at both individual and group levels, whereas Flow is predominantly explored at an individual level. For future research, it is recommended to collectively examine these variables and work towards developing a well-being model that incorporates the flow experience as one of its dimensions.

Keywords: Flow, workplace satisfaction, labor welfare, subjective well-being, optimal state.

Introducción

La psicología, desde la Segunda Guerra mundial ha centrado sus esfuerzos en atender las enfermedades mentales y en estudiar las carencias de los seres humanos logrando obtener grandes inversiones para investigar las diversas patologías y sus posibles curas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). En los años 90 con el surgimiento de la psicología positiva, en cabeza de Martin Seligman y Christopher Peterson, se asienta el propósito de analizar el funcionamiento óptimo, los valores en acción y las virtudes de los seres humanos. Esto dejó al descubierto, en el campo de la psicología, la importancia de estudiar los factores protectores y de crear instrumentos de medición que analicen los componentes positivos de las personas (Peterson & Seligman, 2004). Por lo que, desde ese entonces para Seligman y Csikszentmihalyi (2000) el propósito de la psicología positiva es transformar el rumbo de la psicología y, no solo preocuparse por solucionar los asuntos negativos de los individuos, sino por potencializar las emociones, cualidades y valores en acción de estos individuos con el ánimo de mantener una buena salud e incrementar la felicidad y la calidad de vida.

En función de lo anterior, la psicología positiva busca vigorizar las virtudes y las fortalezas, tanto en las personas como en los equipos de trabajo. Un ejemplo de ello, son los diversos estudios sobre la felicidad, el optimismo, la creatividad, la esperanza, las emociones positivas, el *Flow* y el comportamiento organizacional positivo, entre otros (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014; Rodríguez et al., 2004).

Es así como no es de extrañar que las recientes investigaciones efectuadas en el área de la psicología positiva han reavivado

el interés por trazar diversas teorías y conceptos que permiten enriquecer el bienestar laboral, tanto en el ámbito individual, como organizacional. Es así como, investigadores como Donaldson et al. (2019), Harzer & Ruch (2012), y Ulloa (2013) se encuentran interesados en estudiar los factores que conducen a un funcionamiento óptimo en un contexto empresarial. A la vez, se han aumentado el interés sobre el tema dentro de las organizaciones Generando que se discutan temas como psicología positiva del trabajo, ambiente de trabajo positivo, organización y psicología positivas orientada hacia el trabajo y las organizaciones (Donaldson & Ko, 2010).

Método

Desde el enfoque cualitativo, se realizó un estudio descriptivo donde se focalizó en la identificación del material bibliográfico existente sobre las variables objetivo de análisis. Se realizó una revisión documental derivada de investigaciones que recopila, organiza y analiza las investigaciones más recientes e importantes en el campo de la psicología organizacional y la psicología positiva. Se presenta la evolución de las variables de estudio que corresponden al *flow*, al bienestar laboral y la posible relación que se pueda establecer entre las mismas.

Se efectuó una búsqueda inicial de los textos publicados al respecto entre los años 2010-2020. Las bases de datos empleadas fueron *Scielo*, *Scopus*, *Science Direct*, *PsycINFO*, *PSICODOC*, *PubMED*, *PsycARTICLES*, *Psychology & MEDLINE*, *Behavioral Sciences (Ebsco)* y, utilizando los siguientes descriptores: “*Flow*”, “*bienestar laboral*”, “*experiencia de fluir*”, “*satisfacción*”, “*bienestar subjetivo*” y/o “*estado óptimo*”.

El proceso de investigación se realizó en dos etapas. En la primera fase se

recopilaron 80 textos los cuales fueron depurados teniendo en cuenta criterios de inclusión como: contexto organizacional, estudios relacionados con psicología organizacional positiva, relación con las variables y aportes a la psicología de la salud en el trabajo. En la segunda fase, se realizó un análisis crítico únicamente de 68 textos.

Resultados

La psicología organizacional implica una relación "persona-organización", este enfoque centra sus estudios en analizar y comprender los factores que conducen a un funcionamiento óptimo tanto en la persona, como en la organización, como un todo. Por ende, se ha comenzado a analizar las variables que pueden afectar el bienestar laboral, y una de estas variables es el Flow, para Csikszentmihalyi (2020) el Flow o estado de fluir parte de la necesidad de explicar el estado emocional positivo de las personas cuando están totalmente comprometidas con una actividad, sin embargo, tienen control de sus acciones y sienten una satisfacción, que va mucho más allá de la diversión.

El equipo de Csikszentmihalyi logró identificar que este estado óptimo psicológico se puede presentar en la ejecución de diversas actividades, con seres humanos de ambos sexos y que no es exclusivo a un ámbito de la vida (Csikszentmihalyi, 1990; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009; Seligman & Csikszentmihalyi, 2014). Este estado psicológico óptimo tiene una dinámica intrínseca que depende de la importancia del reto y de las destrezas indispensables para el desarrollo de la tarea. Así mismo, un aspecto clave del estado de fluir es que propone estados inconscientes en los cuales la persona se eleva de la realidad consciente del ser, y según los autores se encuentra en

un nivel subjetivo, el estado de fluir que se fusiona con otras variables como el amor, la felicidad, la alegría, la satisfacción con la vida y otras emociones positivas (Delle Fave, 2013; Sartika & Husna, 2014).

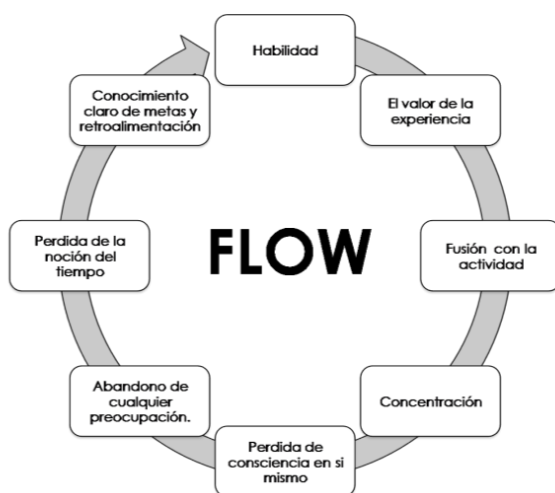
Cabe resaltar que, Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi (1998) manifestaron que la recompensa adquirida durante el estado del Flow es la experiencia en sí misma, por lo tanto, las emociones positivas que se evidencian son el producto de sobre pasar cualquier dificultad y una vez que el individuo disfrutó de la experiencia de fluir, se esforzará el doble si fuere necesario, para volverla a experimentar. Por consiguiente, Estrada y Martínez (2014) afirman que experimentar el estado del Flow está vinculado a la subjetividad de cada individuo, dado que se puede presentar en un sinnúmero de actividades, como el jugar, pintar, cantar o trabajar.

Adicionalmente, autores como Zumeta et al. (2016) sostienen que el Flow, comúnmente se ha examinado de forma individual y que es un estado emocional positivo que se aparece cuando un individuo realiza una actividad y lo cautiva por completo. Además, es un estado psicológico óptimo, en el cual el ser humano, esta tan involucrado en la tarea que logra alcanzar altos niveles de rendimiento (Zumeta et al, 2016). Del mismo modo, los autores estiman que la experiencia de fluir es la acción de gozar con todos los sentidos, lo que se está realizando en momento dado dejando como resultado, el transformar las actividades diarias, en experiencias invaluable y completamente gratificantes para los seres humanos.

En innumerables escritos sobre el estado de fluir, los autores especifican que la experiencia de fluir tiene algunas características esenciales que se pueden observar durante la realización de la tarea

(Csikszentmihalyi, 2004; Leader, 2009; Vealey & Perritt, 2015; Zumeta et al., 2016). En la figura 1. se pueden apreciar las dimensiones que comprenden hacen parte de la experiencia de fluir.

Figura 1
Características de la experiencia de Fluir.



Fuente: Diseño propio.

La evidencia científica sobre la materia indica que un individuo presenta estados de fluidez cuando se fusionan de tal manera con la actividad que se convierten en uno solo. Para Sahoo (2015) cuando una persona experimenta estados de fluidez se une con la tarea, hasta el punto de que se sienten parte de dicha actividad. Así mismo, en el individuo se observa altos niveles de concentración y según Estrada y Martínez (2014) cuando la persona está totalmente concentrada, también lo hace con sus emociones, pensamientos y sentidos.

Otra característica es la habilidad o la fortaleza personal que se entiende como el uso de una destreza; cuando la labor es un desafío para el talento del individuo, de aquí, la importancia de conocer y potencializar las fortalezas y virtudes descritas en las teorías

de la psicología positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014). Al afrontar el reto, se genera una plusvalía para el individuo, es decir la tarea en si misma es una experiencia autotélica y la vivencia de la actividad es intrínsecamente una labor reconfortante por sí misma.

Durante el estado de fluir, se abandona la conciencia, el individuo abandona capacidad de discernir y se deja dominar por el esfuerzo continuo de la tarea. No obstante, la persona se siente sometida y controlada por la situación, a tal punto que se experimenta el abandono de cualquier preocupación. Durante el estado de fluir la percepción del paso del tiempo es subjetiva y el individuo puede perder fácilmente la noción del tiempo. En el estado de la fluidez, la persona conoce claramente cuáles son sus metas y puede recibir retroalimentación de manera inmediata, por lo que el individuo no se preocupa por saber cómo lo está haciendo (Sahoo, 2015; Estrada & Martínez, 2014).

Existen estudios empíricos que han analizado el *Flow* y describen como en diversas actividades se puede experimentar un estado óptimo. Por lo que el disfrute depende más de la habilidad de ser humano para sentirlo, de aprender a reconocer las fortalezas y las emociones positivas para alcanzar las metas propuestas. Ejemplo de ello son los músicos que logran fusionarse con el instrumento que interpretan durante el desarrollo de la actividad. Se evidencia que al estar todas las cualidades de la experiencia optimas y al estar tan absortos en su presentación, los músicos pierden la preocupación por evento o por el tipo de audiencia que va a tener (Sartika & Husna, 2014).

Por lo tanto, las actividades musicales no solo favorecen el aprendizaje o mejoran la concentración, puesto que fomentan

emociones placenteras y agradables descritas por la psicología positiva, a tal punto que el estado de *fluir* denota la fusión de la conciencia con la acción, el sentido alterado del tiempo y la armonía entre la habilidad y el desafío de la labor encomendada (Csikszentmihalyi, 2004; Hevia et al., 2012).

Otro ejemplo de ello es el alpinista que escala cimas bastante arriesgadas con un control absoluto en cada movimiento, pensando específicamente en el ascenso. Durante dicha actividad es como si el deportista se fundiera con la roca, puesto que es muy importante la atención y la sincronía de sus movimientos. De esta manera, llegar a este punto de disfrute y de estado emocional positivo, no es producto del azar, sino requiere de un constante esfuerzo físico y mental. Lograr una experiencia óptima demanda bloquear todo lo que no es coherente, con las metas requeridas por la actividad (Csikszentmihalyi, 2004).

Según Schiepe-Tiska y Engeser (2012) las entrevistas realizadas con atletas revelaron que, para alcanzar grandes metas en los deportes de equipo de alto rendimiento, los movimientos deben estar todos sincronizados y todos los atletas deben sentir una experiencia óptima, que les permita cumplir con los nuevos retos y superar sus propias expectativas (Nistor, 2011; Vealey & Perritt, 2015).

Sartika y Husna (2014) explican que el estado de *fluir* puede mejorar el rendimiento de las personas y pueden ser más creativas, por lo que este se puede presentar en cualquier situación de la vida humana, intelectual, emocional o física. En resumen, el *Flow* es una experiencia subjetiva que le permite la persona deleitarse con las bondades de la vida, experimentar un sentimiento de bienestar

emocional y funcionar mejor en diversas facetas de su vida.

Entre tanto, el estado de *fluir* surge de una experiencia simbiótica entre los desafíos y las habilidades que deben implementarse para enfrentarlos y un aspecto clave es que no todas las profesiones ofrecen las mismas posibilidades y que existen entornos laborales más favorables: ambientes que fomentan la iniciativa, la autonomía individual y que implica el desarrollo de tareas complejas y poco repetitivas (Sartika y Husna, 2014). Por ejemplo, los gerentes e ingenieros tienen más oportunidades de tener experiencias laborales óptimas que los empleados.

Sin embargo, existen estudios empíricos (Alvi et al., 2014) que permiten analizar las variables y condiciones que hacen parte del estado del *Flow* en el ámbito laboral. Tal como es el caso de un cirujano que realiza arriesgados procedimientos y lograr con mucho detalle interactuar con el bisturí y el paciente, mientras todo a su alrededor parece desvanecerse. Un trabajador que experimenta el estado de *fluir* realiza sus labores sin percatarse de la noción del tiempo y se encuentra todo el día, inmersa en sus tareas y labores que le exigen un alto desempeño (Alvi et al., 2014).

Csikszentmihalyi (2020) sostiene que un individuo entra en estado de flujo cuando sabe que sus habilidades son las correctas para emprender cualquier desafío, que se le presente dentro de la organización. Por consiguiente, si la organización quiere favorecer y estimular el estado de *fluir*, se requiere un esfuerzo por parte de los empleados en todos los niveles, especialmente, debido a que, si la atención enfocada brinda momentos estimulantes, también podría fomentar el bienestar

laboral y promover el rendimiento de los colaboradores.

Para comprender el vínculo entre el bienestar laboral y el estado de fluir es importante aclarar el concepto de bienestar. En 1948, la Organización Mundial de la Salud manifestó que la salud es un estado de equilibrio en el cual se interrelacionan elementos físicos, psicológicos y sociales. Desde esta perspectiva, el término de bienestar se relaciona con algunos constructos: felicidad, satisfacción, salud o calidad de vida y su definición está influenciada por tres ciencias: la medicina, la economía y ciencias sociales (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012; Caballero-Lozada & Nieto-Gómez, 2015). Sin embargo, ningún estudio puede defender o avalar una posición teórica específica, posiblemente requiere una mirada holística que encuadre perspectivas objetivas y subjetivas (Sahoo, 2015; Alatalo et al., 2018).

Así mismo, los conceptos más importantes del bienestar fueron expuestos desde el enfoque hedonista y el enfoque eudaimónico. Silla et al. (2014) precisan que bienestar hedónico es el mismo bienestar subjetivo y este enfoque considera que el bienestar se obtiene mediante la búsqueda del bienestar y de la percepción de emociones positivas. El individuo hace una evaluación sobre su vida, en torno a la satisfacción, felicidad y aspectos muy particulares como el trabajo o la vida amorosa (Alarcón, 2015; Diener, 2000; Duari & Sia, 2013; Keyes, 2006; Sousa & Porto 2015).

Igualmente, Silla et al. (2014) reportan que el bienestar eudaimonio es conocido el bienestar psicológico y, este segundo enfoque, hace alusión a las actividades que le permiten al ser humano desarrollarse continuamente, crear relaciones positivas y alcanzar su máximo potencial (Straume &

Vittersø, 2015). ya que los individuos se distinguen por tener diferentes aspiraciones, creencias, valores, trayectorias y necesidades (Rojas, 2013).

El bienestar es un proceso psicológico donde el individuo es consciente de su verdadero potencial y va más allá de los afectos positivos, puesto que son un reflejo de diversos elementos que generan satisfacción con la vida (Silla et al., 2014; Straume & Vitterso, 2015; Youssef-Morgan & Luthans, 2015). Cada enfoque tiene connotaciones teóricas muy diferentes, pero dentro del contexto global, el bienestar está constituido por componentes tanto hedónicos, como eudaimónicos (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). En la Tabla 1 aparece un resumen de los principales enfoques del bienestar.

Ahora bien, en cuanto a la definición sobre el bienestar laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que el bienestar laboral es también conocido como el "trabajo decente" (Burchell et al., 2012). Por lo que, las diferentes políticas económicas deciden mejorar la calidad del empleo y en muchos países comienzan a preocuparse por el bienestar laboral de sus habitantes.

Tabla 1.

Principales enfoques del bienestar

| Modelos de Bienestar | Tipo de Bienestar | Componentes |
|----------------------|-------------------|---|
| Diener (2000 - 2002) | Subjetivo | Afecto Positivo Afecto Negativo Satisfacción con la Vida |
| Riff (1989) | Psicológico | Autonomía Crecimiento Vital Relaciones Positivas Auto aceptación Propósito con la vida Competencia |

| | | |
|--------------|-------------|------------------|
| | | Integración |
| Keyes (2006) | Psicosocial | Aceptación |
| | | Contribución |
| | | Auto realización |
| | | Coherencia |

Fuente: Diseño propio. Tomado de Diener (2000 - 2002), Riff (1989), Keyes (2006).

En Colombia, en particular, la Constitución Política (1991) establece como derecho fundamental el trabajo en condiciones dignas; de manera que existan unos principios mínimos de igualdad en las oportunidades, remuneración y de condiciones seguras en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo (Lasso & Frasser, 2015).

Iniciando el siglo XXI, se realizan investigaciones acerca del estrés, la depresión, el burnout, trastornos mentales menores y otros aspectos adversos que afectarían el rendimiento laboral (Blanch et al., 2010), con el propósito de examinar el concepto de bienestar laboral se tomó el modelo axial (Warr, 1990), el modelo de Equilibrio socioemocional y afectivo de los miembros (Duran, 2010) y el modelo PERMA (Seligman, 2011), entre otros autores que se exponen a continuación.

El modelo planteado por Warr (1990) permite determinar la dimensión dicotómica que tiene el bienestar, tanto en la vida general, como dentro de las organizaciones (Calvo & Gonzalez, 2013; Laca et al., 2011). Por otro lado, Bacarani et al. (2013) manifiestan que el bienestar laboral es un lugar donde los trabajadores deben sentirse bien y ser útiles para cumplir con el trabajo asignado. Los colaboradores pueden sentir placer en el trabajo, cuando están en ambientes amistosos, son reconocidos, tienen buenas relaciones con sus líderes y son escuchados.

Así que el bienestar laboral va más allá de la creación de condiciones favorables, como

instalar una piscina o un gimnasio. Cabe señalar, que el bienestar laboral se considera más un indicador hedónico, ya que mide la satisfacción en el trabajo y las emociones positivas (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Peiró et al., 2014; Sharma & Tolani, 2015).

Para Durán (2010) el bienestar laboral tiene dos posturas: la primera tiene como fin enriquecer la vida del empleado y va más allá de solo recibir una remuneración, es decir, busca potencializar las competencias de los trabajadores, con el ánimo de optimizar los procesos y recursos de la organización. En la segunda postura, el bienestar laboral es la interpretación positiva que tiene el colaborador sobre las condiciones laborales y la empresa que permiten desarrollarse profesionalmente. El desarrollo positivo de estas posturas permite generar satisfacción con el trabajo, compromiso y autonomía (Ver Tabla 2.)

Tabla 2
Modelos teóricos bienestar laboral

| Modelo | Componentes y características | |
|---|---|---|
| Modelo Axial Peter Warr (1990) | Ansiedad Insatisfacción Depresión | Comodidad Entusiasmo Satisfacción |
| Equilibrio socioemocional y afectivo de los miembros Duran (2010) | Primera postura | Psicosocial Socio Político Ambiente Bienestar General |
| | Segunda Postura | Instalaciones agradables Remuneración justa Formación para el desarrollo de las actividades asignadas |

| | |
|-----------------------|---|
| | Horarios flexibles Seguridad e higiene en el trabajo Balance entre el trabajo y vida personal |
| PERMA Seligman (2011) | <i>Positive Emotions</i> (Emociones Positivas) <i>Engagement</i> (Compromiso, aunque no es una definición literal) <i>Relations</i> (Relaciones Positivas) <i>Meaning</i> (Significado) <i>Accomplishment</i> (Logro) |
| Alatalo et al. (2018) | Condiciones de trabajo objetivas y subjetivas Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la motivación, Felicidad Motivación Disminución del estrés Condiciones ambientales del trabajo Productividad |

Fuente: Diseño propio.

Laca et al. (2011) mencionan que es de vital importancia diferenciar entre los dos elementos que componen el bienestar global de los colaboradores dentro de una organización; su bienestar laboral (sentimientos positivos frente a la relación de su trabajo) y su bienestar general (satisfacción continua en la existencia personal).

Dentro de este contexto, las organizaciones saludables ofrecen lugares atractivos, donde los empleados ejecutan las labores con alto índices de desempeño, mejoran sus competencias y experimentan gusto en el momento de realizar sus tareas.

Para ser una organización saludable, la empresa debe contar con recursos e

información necesaria, además de percibir el soporte de los superiores y compañeros de trabajo. La percepción del éste puede disminuir la posibilidad de experimentar burnout, basados en esto, existen aspectos importantes que se deben tener en cuenta como: participación, moral, lealtad, comunicación, compromiso, liderazgo, ética, alineación de objetivos, reputación institucional, reconocimiento, desarrollo y uso de los recursos (Alcover et al., 2017; Jaimez & Bretones, 2011; Lyden & Klingele, 2013).

Por su parte, el modelo PERMA fue creado con el propósito de medir el bienestar desde un nivel multidimensional que permite disponer de un procedimiento sencillo, para identificar y valorar el nivel de satisfacción con la vida, que se encuentran enmarcado dentro del cumplimiento de los cinco componentes y/o dimensiones: las emociones positivas, el engagement, las relaciones positivas, el sentido de la vida y el logro (Kern et al., 2014; Pastrana & Salazar-Piñeros, 2016; Seligman, 2011).

Teniendo en cuenta que el bienestar laboral es un constructo de múltiples dimensiones, que abarca diversos elementos relacionados con el bienestar laboral (Kun et al., 2017), el reto para las organizaciones es lograr implementar procesos, políticas y prácticas que promueven el bienestar social, físico y mental de los trabajadores; alcanzado altos índices de productividad (Jaimez & Bretones, 2011; Kun et al., 2017; Marín et al., 2013).

En este sentido, se vislumbra que el modelo de bienestar laboral es tanto psicológico como subjetivo: la estimación cognitiva de la suma de los factores positivos del trabajador, de los diversos aspectos del puesto de trabajo y de las posturas externas que puede generar un

efecto en el desempeño laboral de los trabajadores (Marín et al., 2013; Sharma & Tolani, 2015).

Es importante señalar que la medición del bienestar laboral ha afrontado diversas dificultades por la viabilidad, subjetividad y confiabilidad de los instrumentos diseñados (Burchell et al., 2012; Diener, 2000; Keyes, 2006; Romeiro, 2015). La evaluación del bienestar se ha realizado sobre una gran lista de variables y dimensiones, que, según algunos expertos, se construyeron de forma inconsistente (Rojas, 2013).

De la misma forma, cuando se evalúa el bienestar laboral se inclina a medir las fuentes del bienestar laboral individual (Blanch et al., 2010) o se hace a través de la satisfacción como elemento cognitivo del bienestar psicológico que tiene múltiples matices de acuerdo con las esferas funcionales del trabajador. En cuanto al contexto laboral, se entiende como una valoración personal de la salud individual y el bienestar percibido dentro de la organización que adquiere cambios significativos de acuerdo a variables demográficas como: género, edad y número de hijos, así mismo, se comprueba la existencia de un vínculo positivo entre la satisfacción económica y el bienestar (Oblitas et al., 2017).

Cabe señalar que en otros países los aspectos que afectan en el bienestar laboral pueden ser un empleo mal remunerado, aburrido o poco seguro; entre tanto, para los trabajadores de los países con escasos recursos, el solo hecho de tener un empleo o de recibir un pago, aunque sea mínimo, son condiciones que pueden afectar la satisfacción laboral (Calvo & González, 2013).

A pesar de la amplia investigación en el campo del bienestar laboral no existe un solo estudio que aborde adecuadamente los

niveles del comportamiento en las organizaciones: individual, grupal y organizacional. Este es el caso del instrumento *Work-Related Quality of Life scale (WRQoWL)* que evalúa las dimensiones mencionadas a continuación: satisfacción con la carrera y el empleo, bienestar general condiciones de trabajo, relación trabajo-hogar, estrés y control percibido en el trabajo; o la batería qBLG que mide el bienestar psicológico laboral a nivel individual (Blanch et al., 2010).

Dentro del ámbito laboral, Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi (1998) sostienen que un individuo percibe un estado de *flow*, cuando sabe que sus habilidades son las correctas para emprender cualquier desafío, que se le presente dentro de la organización. La psicología positiva estimula al trabajador a mantener un estado de ánimo positivo, con el fin de fomentar la productividad, de forma individual y organizacional (Rana, 2015).

De la misma forma, el sentir felicidad en el trabajo es favorable para alcanzar las metas exigidas por la organización, puesto que cuando la persona experimenta *Flow* es más creativa y favorece a la productividad. De modo que experimentar emociones positivas en el trabajo, motiva a las personas a alcanzar las metas personales y corporativas (De Neve et al., 2013). Asimismo, estas características encausan a las personas a experimentar el estado de *fluir* y de intervenir en un reto productivo (Rana, 2015).

Un ejemplo del *fluir* en el trabajo, es cuando el cirujano realiza operaciones complicadas y logra con mucho detalle interactuar con el bisturí y el paciente. La persona que experimenta *Flow* en su trabajo realiza sus labores sin percatarse de la noción del tiempo y alcanzando altos índices

de desempeño. Entre tanto, no se debe confundir el *Flow*, con el *Engagement* que hace parte del modelo PERMA de bienestar laboral, ya que son dos conceptos muy diferentes, pero tienen una estrecha relación (Alvi et al., 2014).

La experiencia de fluir se destaca por la expresión y el crecimiento personal, que pueden estar relacionados con el bienestar (Alarcón, 2015; Carpentier et al., 2012; Duari & Sia, 2013; Sousa & Porto, 2015). Por tanto, el bienestar psicológico estará relacionado con el estado de fluir, especialmente en las variables que determinan auto realización personal. Esto se confirmó en el estudio elaborado por De Lange et al. (2014), donde se descubrió que el *Flow* tiene un efecto causal, sobre el bienestar psicológico y la capacidad para disminuir el estrés laboral.

Discusión

La literatura científica presente hasta el momento no da clara evidencia sobre la relación positiva del *Flow* con las respuestas agradables, el rendimiento laboral, la satisfacción con la vida y el bienestar laboral (Nistor, 2011). Una investigación donde se involucra el *Flow* y la pasión reveló que la pasión armoniosa por una actividad acentúa el bienestar; pero cuando el individuo es obsesivo por la tarea, puede padecer niveles de angustia psicológica, por lo que la pasión afecta de forma negativa el bienestar y no le permite al individuo experimentar el *Flow* (Carpentier et al., 2012).

Desde otro punto de vista, De Lange et al. (2014) manifiestan que el estado de fluir tiene un vínculo significativo tanto con el bienestar psicológico como con la adicción al trabajo, por lo que el reporte de los autores podría ser contradictorio a lo propuesto por diversos autores de la psicología organizacional positiva (Calvo &

González, 2013; Kun et al., 2017; Lasso & Frasser, 2015).

En definitiva, identificar el estado de conocimiento sobre el vínculo entre el *Flow* y el bienestar laboral se hace complejo porque, aunque aún no existen evidencias claras que permitan identificar que las personas experimentan el *Flow* en el trabajo. Algunos autores estiman que esto se debe a la carencia de instrumentos de medición que no permite hacer una evaluación de esta variable (Rodríguez et al., 2008; Calvo & González, 2013; Salanova et al., 2005). Sin embargo, para experimentar el flujo en el trabajo, la actividad debe tener un objetivo específico, el trabajador debe conocer cuál será el desafío y determinar cuáles son sus habilidades para llegar a la meta.

En virtud de esto, el resultado positivo del reto facilitará la realización de la actividad; es allí, donde el estado del fluir puede existir dentro de una organización. Cabe aclarar que la experiencia óptima, no tiene un vínculo directo con el sexo de la persona (hombre o mujer) o con la edad del individuo, sino con la habilidad o destreza con la que esta desarrolla la actividad (Rodríguez et al., 2008; Rivkin et al., 2016).

El estado de fluir puede mejorar el rendimiento laboral, ya que los empleados tienden a ser más creativos; al experimentar emociones positivas en el trabajo, las personas pueden alcanzar las metas personales y corporativas (De Neve et al., 2013). Un elemento vital, en el logro de las metas organizacionales es la preservación del nivel de vida de los empleados, por lo que se sugiere conciliar armonizar la relación entre trabajo y familia, flexibilizar los horarios laborales, establecer estrategias que potencialicen las habilidades de los colaboradores y fijar

metas que propongan retos (Nader & Santa-Bárbara, 2014; Ramos & Peiró, 2014).

Existen algunas herramientas que pueden ayudar a los empleados a ser más felices en su trabajo, entre ellas están: el optimismo, la gratitud, el perdón, las fortalezas de los colaboradores y el estado de fluir (Duari & Sia, 2013). De igual forma, si la organización fomenta la autonomía y la creatividad, los colaboradores podrían llegar a experimentar el estado de fluir y en el momento de que el individuo se encuentra inmerso en la tarea es probable que este hecho, fomente el bienestar del trabajador (Rodríguez et al., 2004).

Llegando a este punto se puede concluir que el Flow propone estados inconscientes, en los cuales la persona se eleva de la realidad, consciente del ser, se encuentra en un nivel subjetivo y se fusiona con otras emociones placenteras como la aceptación, amor, esperanza, agradecimiento, alegría, pasión o felicidad (Csikszentmihalyi, 2004; Sartika & Husna, 2014), por lo que sería conveniente desarrollar nuevas maneras de medir la variable. Adicionalmente, en la mayoría de los artículos que se encontraron sobre el Flow, los autores han analizado la variable de forma individual y el bienestar laboral se ha estudiado como variable grupal.

Sin embargo, recientes investigaciones indican la existencia del Flow colectivo, en los deportes de equipo de alto rendimiento, los atletas experimentan una experiencia óptima colectiva (Nistor, 2011; Vealey & Perritt, 2015). Por lo que se propone que las futuras investigaciones puedan ahondar sobre el fenómeno del Flow dentro de una organización, teniendo en cuenta la colectividad de las dos variables.

Dado a que hasta el momento, no se ha llegado a un acuerdo sobre una

elaboración detallada sobre el concepto y medición de bienestar laboral a mejor (Antón, et al., 2012; Lasso & Frasser, 2015) una limitante en el análisis de la variable es la multidisciplinidad de los modelos explicativos del bienestar laboral, por lo que sería conveniente generar un modelo explicativo de bienestar laboral que permita identificar y evaluar la existencia del Flow dentro de una organización.

Finalmente, los estudios empíricos demuestran que los colaboradores felices contribuyen más a las organizaciones (Diener et al., 2002; Luzuriaga & Fierro, 2015) y fomentar actividades placenteras y experiencias óptimas en el trabajo, favorecería el desempeño laboral y permitirá que los trabajadores experimentaran estados de fluidez en el trabajo.

Referencias

- Alarcón, R. (2015). La idea de la felicidad. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(1), 6-9. <https://doi.org/10.18259/acs.2015002>
- Alatalo, S., Oikarinen, E. L., Reiman, A., Ming Tan, T., Heikka, E. L., Hurmelinn Laukkanen, P., Muhos, M. y Vuorela, T. (2018). Linking Concepts of Playfulness and Well-Being at Work in Retail Sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, 226-233. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2018.03.013>
- Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 147-155. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.001>
- Alvi, A. K., Haider, R., Haneef, M., & Ahmed, A. A. (2014). A critical review of model

- and theory of employee engagement. *Science International*, 26, 821-824.
- Antón, J.-I., Fernández-Macías, E. & Muñoz de Bastillo, R. (2012). Identifying Bad-Quality Jobs Across Europe. In C. Warhurst, F. Carré, P. Findlay, & C. Tilly (Eds.) *Are Bad Jobs Inevitable?* (pp. 25-44). London: Palgrave Macmillan.
- Aponte, E. B., & Millán, A. (2013). Personalidad y disposición para fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo? *Anales de la Universidad Metropolitana*, 13(2), 191-210.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2012). The quality of employment in the academic literature: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Working document*, 2, 1-18.
- Caballero-Lozada, M. F., & Nieto-Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 11(1), 124-134. doi: 10.18041/entramado.2015v11n1.21105
- Calvo, E., & Gonzalez, P. (2013). Calidad Del Empleo Desde Los Enfoques Del Bienestar Subjetivo Y El Desarrollo Humano (Employment Quality from Well-Being Approaches and Human Development). *Documento de Trabajo*, 14, 1-29.
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and Flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being?. *Journal of Happiness studies*, 13(3), 501-518.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Good business: Leadership, Flow, and the making of meaning*. Penguin Books.
- Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi, I. (1998). *Experiencia óptima: Estudios psicológicos del flujo en la conciencia*. Desclée de Brouwer.
- Csikszentmihalyi, M. (2010). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad*. Kairós
- Csikszentmihalyi, M. (2020). Positive Psychology and a Positive Worldview: New Hope for the Future of Humankind. In *Positive Psychological Science* (pp. 256-265). Routledge.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- De Neve, J. E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. World happiness report. New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being. In cr, Synder & S.J. López. *Handbook of positive psychology* (pp.63-73). University Press.
- Duari, P., & Sia, S. K. (2013). Importance of happiness at workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 4(3), 453-456.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de Administración*, 1(1), 71- 84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Estrada, A. R. B., & Martínez, C. I. M. (2014). *Psicología de las emociones positivas:*

- Generalidades y Beneficios. Enseñanza e investigación en Psicología, 19(1), 103-118.
- Guirao Goris, J.A; Ferrer Ferrandis, E. y Olmedo Salas, A. (2008). El artículo de revisión. *Revista Iberoamericana de Enfermería Comunitaria*. 1,1,6.
- Hevia, M. M., Marín, M. P. F., Nieto, M.P., Vega, J. A. C., & León, M. T. M. (2012). Rendimiento cumbre, patrones de alto desempeño y Flow en profesionales sanitarios, docentes y estudiantes universitarios: una aproximación Introductoria. *Actualidad médica*, 97(786), 42-52.
- Jaimez, M. J. & Bretones, F. D. (2011). Towards a healthy organisation model. *Is-Guc, The Journal of Industrial Relations & Human Resource*, 13(3), 7-26. DOI: 10.4026/1303-2860.2011.0180.
- Keyes, C. L. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social indicators research*, 77(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-5550-3>
- Khatoun, F. (2015). Role of positive emotions in the development of psychological well-being. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(2), 155-159.
- Kun, Ágota, Balogh, P., Krasz, KG (2017). Desarrollo del Cuestionario de Bienestar Relacionado con el Trabajo Basado en el Modelo PERMA de Seligman. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1). <https://doi.org/10.3311/PPso.9326>
- Laca Arocena, F. A., Mejía Ceballos, J. C., Yáñez Velasco, C. L., & Mayoral Sánchez, E. C. (2011). Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 11- 26.
- Lasso, F. J., & Frasser, C. C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. *Ensayos sobre Política Económica*, 33(77), 117-132.
- Luzuriaga Ubilla, D. L., & Fierro Ulloa, I. (2015). Análisis del talento humano en el desarrollo de las empresas: engagement. *Revista Res non verba*, 91-105.
- Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2013). Supervising Organizational Health. *Supervision*, 74(8), 23-26.
- Marín, M. P. F., Nieto, M. A. P., & Ordi, H. G. (2013). Efecto del flujo y el afecto positivo en el bienestar psicológico. *Boletín de psicología*, 107, 71-90.
- Nader, M., Bernate, S. P. P., & Santa-Bárbara, E. S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30 (130), 31-39.
- Nistor, A. A. (2011). Developments on the Happiness Issue: a Review of the Research on Subjective Well-being and Flow. *Scientific Journal of Humanistic Studies*, 3(4), 58-66.
- Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M., & Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113. doi: 10.15446/rcp.v26n1.54371
- Peiró, JM., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L, & Rodríguez I (2014) Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles Psicol.*, 35: 5-14.
- Peterson, C. & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues*. American Psychological Association. Oxford University Press.
- Ramos, J., Peiró, JM. (2014). La Psicología del Trabajo y las Organizaciones en tiempos de crisis económica (2ª parte) *Papeles del Psicólogo*, 35(2,) 81-82.

- Rana, M. (2015). Positive psychology and its importance at workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(2), 203-206.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2016). Which Daily Experiences Can Foster Well-Being at Work? A Diary Study on the Interplay Between Flow Experiences, Affective Commitment, and Self-Control Demands.
- Rodríguez, A. M. & Cifre, E. (2012). *Flow y bienestar subjetivo en el trabajo*. Síntesis.
- Rodríguez Sánchez, AM., Cifre, E., & Salanova Soria, M. (2008). Cómo mejorar la salud laboral generando experiencias óptimas. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 46,1-25
- Rodríguez Sánchez, A. M., Martínez Martínez, I. M., Llorens Gumbau, S., & Cifre, E. (2004). *Flow colectivo en equipos de trabajo que utilizan tecnologías*. Universitar de Jaume.
- Rojas, M. (2013). The subjective well-being of people in informal employment: empirical evidence from Mexico. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 1(2), 169-186).
- Romeiro, S. M. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *ARANDU UTIC*, 2(1), 123-148.
- Ryff, CD. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations of the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol*, 57: 1069-1081.
- Sahoo, F. M. (2015). Flow experience and workplace well-being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(2), 189-198.
- Salanova, M., Martínez, I. M., Cifre, E., & Schaufeli, W. B. (2005). ¿Se Pueden Vivir Experiencias Óptimas En El Trabajo? Analizando El Flow En Contextos Laborales. *Revista de psicología general y aplicada*, 58(1), 89-100.
- Sartika, D., & Husna, S. I. (2014). Finding Flow Experience in Music Activity. *International Journal of Social Science and Humanity*, 4 (2), 155.
- Schiepe-Tiska, A., & Engeser, S. (2012). Flow in Nonachievement Situations. In S. Engeser (Ed.). *Advances in Flow research* (pp. 87-107). New York: Springer. doi: 10.1007/978-1-4614-2359-1_5.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55(1), 5-183.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*. Netherlands: Springer. doi: 10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Sharma, G., & Tolani, B. (2015). Subjective well-being for employees in an organization. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(5), 529.
- Silla, J. M. P., Ayala, Y., Santamatilde, M. N. T., Lorente, L., & Molina, I. R. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 5-14.
- Sousa, J. M. D., & Porto, J. B. (2015). Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211-220. Doi: 10.1590/1982-43272561201509
- Straume, L. V., & Vittersø, J. (2015). Well-being at work: Some differences between life satisfaction and personal growth as predictors of subjective health and sick-leave. *Journal of Happiness Studies*, 16(1), 149-168. doi.org/10.1007/s10902-014-9502-y
- Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71.

Vealey, R. S., & Perritt, N. C. (2015). Hardiness and optimism as predictors of the frequency of Flow in collegiate athletes. *Journal of Sport Behavior*, 38(3), 321-338.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193-210.

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being.

Stress and Health: Journal of the *International Society for the Investigation of Stress*, 31(3), 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>

Zumeta, L.; Basabe, N.; Włodarczyk, A.; Bobowik, M.; Páez, D.S. (2016) Flow and positive collective gatherings *Anales de Psicología*, 32, (3), 717-727.