

DISPOSICIÓN A FLUIR EN EL TRABAJO COMO AGENTE PROTECTOR DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO DURANTE LA ETAPA ADULTA Y EN POBLACIONES ECONÓMICAMENTE ACTIVAS

Millán Anthony, D'Aubeterre María Eugenia y Garassini María Elena
Universidad Metropolitana, Caracas

RESUMEN

El objetivo de este ensayo es analizar el valor que tiene la *Disposición a Fluir en el Trabajo* como antecedente en el proceso de desarrollo de la satisfacción laboral y el Bienestar Psicológico de los trabajadores. Se discute los aspectos legales subyacentes al desarrollo de propuestas de investigación y la ejecución de planes de gestión de personal, relacionadas con la promoción del Bienestar Psicológico de los Trabajadores. Se discute el valor de etapas previas del desarrollo psicológico (niñez y adolescencia) en la configuración futura de lo que algunos autores han denominado el *Yo Laboral*, como una forma de aproximarse al concepto del trabajo como crisis normativa de la etapa adulta. Esta aproximación al valor del trabajo para la salud psicológica del ser humano, supone analizar también su naturaleza como un evento paradójico que de acuerdo como sea el proceso de incorporación, promoción y desvinculación laboral de las personas en el mercado formal de empleo, tendrá repercusiones negativas y positivas sobre la salud. En éste sentido se discutirán los últimos hallazgos sobre la relación del Flujo con el trabajo y se presentarán evidencia empírica relacionada con la discusión existente sobre la participación del Flujo como agente promotor de estados nocivos para la salud como la Adicción al Trabajo. Finalmente se presenta una propuesta de aplicación institucional (Instituciones Positivas) que contempla la incorporación de los hallazgos obtenidos en la gestión de personal, pero también en el contexto de asesoramiento vocacional a nivel de escuela y formación para el empleo.

Palabras clave: Fluir, disposición a fluir en el trabajo, bienestar, instituciones positivas

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the value of the disposition to flow at work as background in the development process of job satisfaction and psychological well-being of workers. We discuss the legal aspects behind the development of research and the implementation of personnel management plans relating to the promotion of psychological well being of workers. It discusses the value of previous stages of psychological development (childhood and adolescence) in the future shape of what some authors have called the Self Employment, as a way of approaching the concept of work as normative crisis of adulthood. This approach to the value of work for the psychological health of human beings, is also analyzing its nature as a paradoxical event that according as the process of incorporation, promotion and dismissal of persons working in formal employment, have a negative impact and positive health effects. In this sense they will discuss the latest findings on the relationship of work-flow and presented empirical

evidence related to the ongoing discussion on the participation of flow as an advocate of adverse health states such as workaholism. Finally, a proposal for institutional application (positive institutions) that includes the incorporation of the findings in the management of personnel, but also in the context of career counseling at school level and training for employment.

Keywords: Flow, Disposition to flow at work, Well-being, Positive institutions, Career counseling at school.

Introducción:

Luego de detallado análisis semántico de diferentes instrumentos jurídicos venezolanos, Millán y D'Aubeterre (2010) señalan que el Bienestar y particularmente su desarrollo a partir de la Educación y el Trabajo, es un deber Constitucional que corresponde ser promovido a nivel organizacional y que ello es un aval inexpugnable de la relevancia social del constructo y de la obligatoriedad que tiene tanto el Estado, como el patrono para construir estrategias dirigidas para cumplir con dicho mandato. Esta presentación dará cuenta de algunas vinculaciones del Bienestar con la Disposición a Fluir en el Trabajo y en ella se discutirán algunos aspectos relacionados con la maximización del primero en contextos laborales.

Bienestar psicológico, yo laboral y disposición a fluir en el trabajo.

De acuerdo con García (2002), el origen etimológico del Bienestar, supone que ella es una palabra compuesta del latín *bene* y *stare* (bien-estar), y que significa estar en buen estado; sin embargo, Lent (2004) comenta que en el intento de la psicología por aproximarse a una delimitación conceptual y de medida del mismo, ha generado históricamente una multiplicidad de términos diferentes como por ejemplo: calidad de vida, buena vida o higiene psicológica. También están otros autores como Seligman (2003), que utiliza el

término de Felicidad y Auténtica Felicidad o Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi (1998), quienes utilizan el término de Experiencia Óptima, para describir el mismo fenómeno; ésta multiplicidad de términos es lo que Lázarus (2009) denuncia como un atentado al principio de consistencia lógica que debe prevalecer en toda teoría científica (Lazarus, 2009). Al respecto, Millán y D'Aubeterre (2011) comentan que una forma de organizar todas estas aproximaciones es a partir de las dos tradiciones filosóficas que las sustentan: la hedónica y la eudamónica. De acuerdo con Ryan y Deci (2001) y Keyes, Shomtkin y Ryff (2002); la primera de ellas se sustenta en la noción de satisfacción de necesidades y prosecución de placeres; en cambio la tradición eudamónica, se centra más en el aspecto trascendental y de maduración del self (Csikszentmihalyi, 2007). Otra forma de entender la diferencia entre ambas posturas, de acuerdo con Diener (2009); es que la hedónica se relaciona más con la noción clásica de *personalidad* entendida como *temperamento*; mientras que la eudamónica con el *carácter*. King y Hicks (2007), señalan que existe una superposición entre ambos términos, a favor de la eudamónica, ya que cuando las personas se dedican a promover una vida significativa, son de hecho hedónicamente más felices, más no sucede así al contrario. Estudios como el de Ryff, Singer y Dienberg (2004), revelan que las mediciones del bienestar eudamónico son más potentes en la predicción de indicadores de salud física y Millán y D'Aubeterre (2011) encontraron indicadores que señalan un adecuado correlato entre éste tipo de medidas e indicadores de salud física y psicológica; con lo cual se avala las afirmaciones de Oramas, Santana y Vergara (2006) y de Viera, López y Barrenechea, (2006), acerca de la posibilidad de considerarlas como indicadores de Salud Mental Positiva o Salutogénica.

Flujo: Paradoja entre bienestar y adicción al trabajo:

De acuerdo con Garassini (2010), la Fluidez se encuentra dentro del modelo de bienestar desarrollado por la psicología positiva; implica por parte de la persona, un buen conocimiento de sí mismo y de sus fortalezas, así como su uso constante en actividades que impliquen para ellos un reto personal. El Flujo se manifiesta cuando una persona se encuentra completamente absorta en una actividad, por el placer que ésta le genera, ya sea en actividades de ocio, productivas o de mantenimiento. Kimiciek y Jackson (2002) y García, Jiménez, Santos-Rosa, Reina y Cervelló (2008), señalaron que la demostración de tales afirmaciones estaban restringidas, por el déficit de instrumentos de medida que cumplieran con los criterios de calidad psicométrica o porque otros tipos de estrategias de registro suponían una alta inversión de tiempo y/o de costos para su ejecución. Nora (2009) por su parte señala la necesidad de desarrollo de un instrumento específico para el ámbito laboral. Millán, D'Aubeterre y Garassini (2011) crearon la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo (EDFT), que mide el grado en que el trabajador tiende a ubicarse en un estado psicológico óptimo para realizar su rol laboral. Dicho instrumento se encuentra en éstos momentos en su fase de análisis confirmatorio; pero su versión preliminar, supone la existencia de una medida que cumple con los supuestos de consistencia interna ($\alpha=0,913$) y normalidad ($K-S=0,20$) y validez de contenido, ya que posee una estructura de 5 factores independientes ($KMO=0,90$ y $p\text{-valor}_{\text{esfericidad}}=0,000$); capaces de explicar el 58,05% de la variabilidad original de las respuestas y cuya organización es coherente con el último modelo teórico del Flujo presentado por Csikszentmihalyi (2009). Por su parte, Millán, D'Aubeterre y Garassini (2011), Cartolano, Padrón y Rojas (2010), Burger y Rivero

(2011) y Morchain e Inciarte (2011), reportan relaciones significativas, positivas y buenas o excelentes ($r= 0,36$; $r=0,40$; $r= 0,42$ y $r=0,611$, respectivamente), entre la EDFT y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), de Sánchez - Cánovas (2007), validada en Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011). Así mismo, Morchain (2011) encontró que la EDFT es una variable mediadora inhibidora de la relación existente la EBP y 8 de las 12 fuentes de estrés laboral que afectan específicamente al docente venezolano, las cuales fueron identificadas por Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez (2010). Esta asociación entre la EDFT y la EBP y su cualidad mediadora, forma parte de la evidencia empírica del Flujo como un correlato y posible precursor del Bienestar Psicológico en poblaciones adultas económicamente activas, puesto que tal como señala Millán y D'Aubeterre (2010), él representa la capacidad que tiene el adulto de sobrellevar al trabajo como una de las crisis normativas que le son propias en éste período vital. Por lo anterior, éstos autores destacan que la relación entre disposición a fluir en el trabajo y bienestar, es más bien de corte dinámica y que está emparentada con la capacidad de concreción de la vocación personal del trabajador dentro del contexto dónde trabaja (Rísquez, 2005) y que por ello tiene una naturaleza más lúdica que se forma en la niñez a partir de cómo se relaciona la personalidad con el juego (Csikszentmihalyi, 1996); en dónde el trabajo supone para el trabajador cuando éste fluye intensamente, una proyección de la relación establecida entre el juego y su configuración del self en ésta etapa primaria; por ello su capacidad para generar una sensación de desafío más que la generación de un desbordamiento de las capacidades para afrontarlas. Ante ésta situación, las técnicas de intervención por la psicología positiva dada la formula de la Felicidad de Seligman (2003), en dónde para maximizar el bienestar debe existir coherencia

entre las exigencias del medio y la configuración del carácter, por lo que en términos organizacionales, utilizar instrumentos de bienestar como variables exógenas para la selección de personal, así como la incorporación de variables predictoras de éstas (como la EDFT), durante éste proceso de selección, de manera que durante la etapa de captación y selección se asegure dicha coherencia. Por otro lado, el subsistema de capacitación y desarrollo, enfatizaría en el aspecto del desarrollo ciudadano y personal, proveyendo herramientas para la mayor vinculación emocional del trabajo, con el proyecto de vida personal de cada trabajador, posibilitando así la generación de lo que Seligman (2003), denomina vida significativa, en donde el trabajo en la edad adulta, por ser un período crítico del desarrollo es un aspecto de vital importancia en el que hay que enfatizar.

Referencias:

Burger, D., y Rivero, I. (2011). *Rumiación como mediadora de la relación entre la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana*. Tesis de grado no publicada, Universidad Metropolitana, Caracas.

Cartolano, A., Padrón, J. y Rojas, E. (2010). *Inteligencia Emocional como mediadora de los estados de Flow y Bienestar Percibido en trabajadores del sector de la salud público y privado en Caracas*. Tesis de grado no publicada, Universidad Metropolitana, Caracas.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Fluir: Una psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairós.

- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad* (12a), Editorial Kairós. Barcelona: España.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). El Flujo. En E. Fernández - Abascal (Eds.). *Emociones Positivas*. Madrid: Pirámide.
- Csikszentmihalyi, M., y Csikszentmihalyi, I. (1998). *Experiencia Óptima: Estudios psicológicos del Flujo en la conciencia*. Biblioteca de Psicología Desclée de Brouwer. Bilbao: España.
- Garassini, M. E. (2010). Fluidez o experiencia óptima: el mantenimiento del bienestar. En C. Camilli y M. E., Garassini (Eds.). *Psicología positiva: estudios en Venezuela* (pp. 336 – 355). Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- García, M. (2002). *El bienestar subjetivo*. Escritos de Psicología, 6 (1): 18-39.
- García, T.; Jiménez, R.; Santos-Rosa, J.; Reina, R., y Cervelló E. (2008). Psychometric Properties of the Spanish Version of the Flow State Scale. *The Spanish Journal of Psychology*, 11 (2): 660 – 669.
- Keyes, C., Shmotkin, D. y Ryff, C. (2002). Optimizing well- being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- King, L., y Hicks, J. (2007). Whatever Happened to “What Might Have Been”? *American Psychologist*, Vol.62, N°7, pp. 625–636.

- Kimiecik, J. C., & Jackson, S. A. (2002). Optimal experience in sport: A flow perspective. En T. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (pp. 501-527). Champaign IL: Human Kinetics.
- Lazarus, R. (2009). The Lazarus Manifesto for Positive Psychology and Psychology in General. *Psychological Inquiry*, 14 (2): 173 – 189.
- Lent, R. (2004). *Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment*. *Journal of Counseling Psychology*, 51, (4), 482–509.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. E. (2010). El empleo y el desarrollo de instituciones positivas: una aproximación desde el marco legal, el contexto organizacional y las investigaciones relacionadas con el bienestar. En C. Camilli y M. E. Garassini (Eds.). *Psicología positiva: estudios en Venezuela* (pp. 336-355). Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M.E. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 4 (1): 52 – 71. Recuperado el 30 de junio de 2011, de <http://bdigital.ces.edu.co/ojs/index.php/psicologia/article/view/1255/955>
- Millán, A., D'Aubeterre, M.E., y Garassini, M.E. (2011). Relación entre la disposición a fluir en el trabajo, burnout y bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Conectando ideas para la sociedad*. Caracas, Venezuela. En prensa.

- Morchain, A., e Inciarte, G. (2011). *Disposición a Fluir en el Trabajo, Burnout, Tipología Cronopsicológica, Turno Laboral y Bienestar Psicológico en una Muestra Multiocupacional de Trabajadores Venezolanos*. Tesis de grado no publicada, Universidad Metropolitana, Caracas.
- Morchain, B. (2011). *Efecto de las Fuentes de Estrés Docente en Venezuela, la Disposición a Fluir en el Trabajo, la Capacidad de Afrontamiento y la Percepción de Estrés, sobre el Bienestar Psicológico de una muestra docentes y cuidadores de educación inicial del área metropolitana de caracas*. Tesis de grado no publicada, Universidad Metropolitana, Caracas.
- Nora, F. (2009). *¿Se pueden vivir experiencias positivas en el trabajo? El concepto de flow (fluir) en contextos laborales*. En Universidad de Palermo, Memorias del 4to Encuentro Iberoamericano de Psicología Positiva: La psicología positiva y sus aplicaciones. (p. 14). Palermo: Argentina.
- Oramas, A., González A., y Vergara A. (2007). El desgaste profesional. Evaluación y factorialización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Vol.8, N°1, pp. 37-45.
- Rísquez, F. (2005). *Conceptos de Psicodinámica*. Monte Ávila Editores Latinoamericana, Caracas: Venezuela.
- Ryan, R. y Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.

Ryff, C., Singer, B. y Dienberg, G. (2004). Positive health: connecting well-being with biology. *Philosophical Transaction of Royal Society B: Biological Sciences*, Vol. 359, N°1, pp. 1383 – 1394.

Seligman, M. (2003). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona, España: Byblos.

Viera, A., López S., y Barrenechea, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Vol.34, N° 7, pp. 34 - 39.