



El trabajo como fuente de experiencias óptimas

El trabajo

En palabras de Csikszentmihalyi (2013), “para mejorar la vida hay que mejorar la calidad de las experiencias”. Esto resume de manera muy clara cómo se relaciona el *flow* con el bienestar. **Los mejores momentos suceden cuando el cuerpo o la mente han llegado al límite**, en un esfuerzo voluntario para conseguir algo retador y que valga el esfuerzo. Para poder ganar control personal sobre la calidad de la experiencia, es necesario aprender **cómo disfrutar las actividades diarias**, es decir, las actividades personales y las del trabajo.

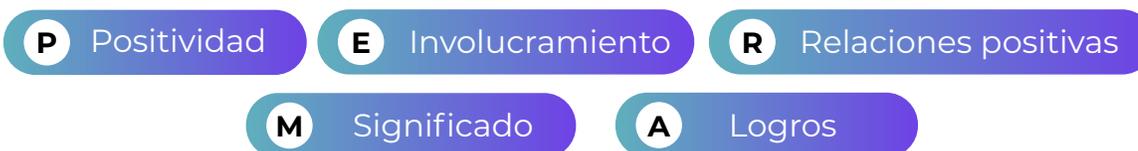
El término “flow” se refiere al sentimiento de fluidez y continuidad en concentración y acción (Vázquez y Hervás, 2009). El inicio de la experiencia óptima se relaciona con una tarea muy retadora que requiera concentración y dedicación, y promueva satisfacción por el uso de las capacidades personales. En pocas palabras, es una actividad que como personas logramos que suceda.

El estado de flow surge cuando las capacidades de una persona están concentradas en enfrentar un reto que es posible superar; generalmente implican un equilibrio entre las capacidades para actuar y las oportunidades disponibles para la acción.

El comienzo de la experiencia óptima se asocia a una condición específica: la actividad debe ser lo suficientemente desafiante para movilizar las capacidades personales, promoviendo la concentración y el involucramiento (Delle, 2013).

La experiencia óptima se presenta como un concepto de múltiples facetas con elementos cognitivos estables, los cuales fluctúan en intensidad, de acuerdo con las actividades asociadas y los componentes motivacionales y emocionales (Vázquez y Hervás, 2009).

Como recordarán, el modelo de bienestar PERMA (por sus siglas en inglés), propuesto por Martin Seligman, está compuesto por cinco elementos que conforman el bienestar:



La experiencia óptima se puede relacionar claramente con el involucramiento descrito en el modelo.

El **involucramiento** hace referencia a una conexión psicológica con alguna actividad, una organización o una causa. Es el estado psicológico en el que las personas se encuentran absortas en la tarea y que implica interés, una intensa implicación, esfuerzo e inmersión. Seligman (2012) expande el concepto de *flow* desarrollado por Csikszentmihalyi, diciendo que “involucrarse en el trabajo creativo provoca una mayor fuente de significado en la vida y por lo tanto un mayor sentido de felicidad”, y añade “las fortalezas y las virtudes (...) funcionan en contra de la falta de fortuna y de los desórdenes psicológicos, y podrían ser la llave en la construcción de la resiliencia” (Seligman, 2002).

La investigación sugiere una relación positiva entre el involucramiento y el desempeño laboral, productividad, eficiencia, competitividad ambiental y global y mayor satisfacción en las relaciones con los clientes. El involucramiento individual puede promover el aumento de la energía grupal en la forma de un claro foco de atención, intensidad en las interacciones entre los miembros del equipo, aumento en la motivación y rituales de interacción positivos (Rothbard y Patil, 2011).

Dentro de las diferentes maneras que tenemos de estar involucrados durante el día, la mayoría de las personas se sienten involucradas mientras realizan sus ocupaciones. De hecho, el *flow* y el involucramiento están ligados a resultados superiores en los negocios de las empresas, en el desempeño del trabajador y en la satisfacción de vida (Farina et al., 2018).

Este involucramiento intenso en la actividad que se realiza tiene tres características que son subjetivas y que se deben de cumplir (Csikszentmihalyi, 2011; Nakamura y Csikszentmihalyi, 2002):

1. **Unión de acción y consciencia:** la atención está enfocada de manera exclusiva en la tarea que se está realizando para lograr una meta clara. Al tener un nivel tan intenso de concentración, la autoconsciencia disminuye, así como los pensamientos y emociones.
2. **Sensación de control:** sobre las acciones propias y la forma en la que se puede responder a todo lo que sucede.
3. **Alteración del tiempo:** la sensación del tiempo se altera, lo más común es que las personas sientan que el tiempo pasa más rápido de lo habitual; sin embargo, hay personas que reportan que el tiempo pasa más lentamente.

Estas características necesitan una serie de condiciones para poder lograrse:

- **Metas claras:** ayudan a dar claridad, dirección y propósito. Ayudan con la experiencia de la gratificación intrínseca.
- **Retroalimentación inmediata:** va dando retroalimentación del proceso, ayuda a evaluar si es necesario implementar alguna acción. La retroalimentación puede ser intrínseca o extrínseca.
- **Equilibrio entre reto y habilidad:** ayuda a generar la experiencia óptima, ayuda a mantener el canal de *flow* constante.

Csikszentmihályi sostiene que, promoviendo las experiencias de flujo (flow) en el entorno laboral (por ejemplo, generando retos y objetivos alcanzables) y en las relaciones personales, se contribuiría considerablemente al bienestar y la calidad de vida de las personas.

Durante el estado de flujo (flow), las personas también reportan un alto nivel de concentración, una sensación de absorción total en la actividad, disfrute, control de la situación, retroalimentación continua, claridad en las metas a las que querían llegar y un refuerzo intrínseco.

Una buena noticia es que la mayoría de las organizaciones proveen a sus colaboradores con la oportunidad de trabajar y tener experiencias óptimas. Ciertas actividades que realizamos de manera cotidiana se pueden convertir en actividades rutinarias. Csikszentmihalyi (2013) menciona que todos elaboramos rutinas para llenar los momentos aburridos del día, o para sentirnos mejor en momentos donde experimentamos inquietud. Algo importante sobre tener rutinas es que tienen el propósito de imponer orden en la conciencia mediante la ejecución de una acción repetida. Se consideran actividades de “microflujo” que nos ayudan a superar los momentos desagradables de nuestros días (Csikszentmihalyi, 2013).

La intensidad y el grado de interés que se tiene en la actividad influyen directamente en el nivel de inmersión a la misma. Por ejemplo, el trabajo se percibe como un interés importante a largo plazo, pero el deseo en el presente tiende a ser bajo, las actividades de ocio y sociales tienden a desearse fuertemente en el presente y tienen relevancia a largo plazo, y las actividades pasivas, como ver la televisión, tienen una relevancia alta en el presente, pero muy poca a futuro.

Mientras más significativa es la actividad, más alto es el interés por invertir tiempo y esfuerzo en su realización y esto favorece la posibilidad de experimentar flow. Las investigaciones han confirmado que las actividades que requieren más esfuerzo como el trabajo o el estudio favorecen la experimentación de flow, esto se debe a que estas actividades tienen metas claras, retroalimentación inmediata, y comúnmente implican altos niveles de concentración.

En el contexto laboral, la experiencia óptima es muy similar a la que se vive en el deporte, en las actividades artísticas o en el juego. Profesiones como los médicos, arquitectos, chefs, periodistas, docentes, investigadores, entre otros, ofrecen más oportunidades de realización personal, debido a que hay más probabilidades de que la atención se centre en el desarrollo propio y no solo en los resultados. Lo que proporciona más situaciones gratificantes que las que se pueden llegar a dar en otros trabajos que parecieran más rutinarios o menos creativos. Sin embargo, de acuerdo con Csikszentmihalyi, cualquier ocupación ofrece la posibilidad de experimentar flow si se disfruta el trabajo que se hace (Salanova et al., 2005). Ya ha quedado demostrado por parte de la investigación que, para que las personas sean felices, tienen que disfrutar lo que hacen y para ello necesitan realizar inmersiones en actividades que les gusten y motiven intrínsecamente.

Referencias

- Csíkszentmihályi, M. (2012). *Aprender a Fluir*. España: Editorial Kairós.
- Csíkszentmihályi, M. (2013). *Fluir: Una psicología de la felicidad*. España: Editorial Kairós.
- Delle Fave, A., y Massimini, F. (2000). *Living at home or in institution: Adolescents' optimal experience and life theme*. Paideia. Cuadernos de Psicología e Educação, 19 55-66.
- Farina, L. S. A., Rodrigues, G. D. R., & Hutz, C. S. (2018). Flow y el Compromiso en el Trabajo: Una Revisión de Literatura. *Psico-USF*, 23, 633-642.
- Nakamura, J. y Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of Flow. *Handbook of Positive Psychology* (pp. 89-105). Oxford: Oxford University Press.
- Rothbard, N., y Patil, S. (2011). Capítulo. Being there: Work Engagement and Positive. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. EE. UU.: Oxford Library of Psychology
- Salanova, M., Martínez, I., Cifre, E., y Schaufeli, W. (2005). ¿SE PUEDEN VIVIR EXPERIENCIAS ÓPTIMAS EN EL TRABAJO? ANALIZANDO EL FLOW EN CONTEXTOS LABORALES. *Revista de Psicología General y Aplicaciones*, 58(1). Recuperado de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/Se%20pueden%20vivir%20experiencias%20optimas%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Seligman, Martin E. 2012. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York, NY: Simon and Schuster
- Seligman, M.E.P. (2002). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Ediciones B.
- Vázquez, C., y Hervás, G. (2009). *La Ciencia del Bienestar: Fundamentos de una psicología positiva*. España: Alianza.