

Bienestar psicológico y Disposición a fluir en funcionarios administrativos, de algunas organizaciones de Viña del Mar

Psychological Well-being and Dispositional Flow, in Administrative Workers of some Organizations in Viña del Mar

María Ponce Moreno & María José Porras López

Universidad Viña del Mar

Este trabajo pretende caracterizar el Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo, y comparar los resultados de hombres y mujeres. Los participantes fueron 200 trabajadores de áreas administrativas de algunas organizaciones de Viña del Mar. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, y la Escala de disposición a fluir en el trabajo, en su tercera versión. Los resultados indican que el Bienestar y la Disposición a fluir puntúan en niveles medios. En las mujeres predomina la Autonomía y en los hombres las Relaciones Positivas. En el caso de la Disposición a fluir la sub escala Unión entre acción y conciencia es la más predominante en ambos, mujeres y hombres, con 85% y 76% respectivamente. No se haya diferencias significativas en ambas variables entre géneros.

Palabras clave: bienestar, disposición a fluir, trabajo, género

This study aims to characterize the psychological well-being and dispositional flow at work, and to compare the results of male and females. Participants were 200 administrative workers of some organizations in Viña del Mar. Measures were the Ryff scales of Psychological Well-being, and the Flow scale in its third version. The results indicate that participants had mid-level scores in psychological well-being and flow. Autonomy is more predominant in females, and positive relationships in males. In regards to flow, the subscale merging of action and awareness is the most predominant for both, female and male participants with 85% and 76% respectively. There were no statistically significant differences in the variables between genders.

Keywords: well-being, dispositional flow, work, gender

La Asociación de Psicología Americana (APA) plantea que la práctica e investigación en el contexto de salud psicológica organizacional, supone la aplicación de aspectos psicológicos con el objeto de mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral y para proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Millán, D'Aubeterre & Garassini, 2012), es más, aportando en este aspecto, el Gobierno de Chile, representado por el Departamento de Salud Ocupacional perteneciente a la División de Políticas Públicas Saludables y de Promoción de la Subsecretaría de Salud

María Ponce Moreno, Psicóloga Universidad Viña del Mar. Actualmente se desempeña como Psicóloga en el Departamento de Formación Inicial de la Universidad Viña del Mar. Correo electrónico: mponcemoreno@gmail.com

María José Porras López, Psicóloga Universidad Viña del Mar. Actualmente se desempeña como encargada de la Unidad de bienestar y calidad laboral Club Naval de Campo Las Salinas, Viña del Mar. Correo electrónico: mariajoseporraslopez@gmail.com

Pública, del Ministerio de Salud, el año 2013, planteó que Chile tiene grandes desafíos en materia de salud ocupacional, no sólo desde el punto de vista de las regulaciones y normativas, sino también del conjunto de actores involucrados: trabajadores(as), empleadores, autoridad laboral y sanitaria, organismos administradores de la ley 16.744 y la sociedad en general.

Se considera que nuestra legislación se ha enfocado en regular lo relativo a los accidentes del trabajo y en aquellas enfermedades profesionales con un carácter más fisiológico, centrando su mirada en las condiciones sanitarias, ambientales básicas o en el uso de implementos de seguridad. Sin embargo, el espacio de trabajo podría estar expuesto a diversas situaciones y condiciones, como lo son los riesgos psicosociales, los cuales no han sido delimitados como un campo de afección para las organizaciones y sus trabajadores(as) y, por ende, muchas de las enfermedades derivadas de este tipo de riesgos quedan desatendidas, sin vigilancia o subvencionadas por el sistema de previsión de salud común (Isapres o Fonasa), con los costos que ello implica para el Estado por concepto de licencias médicas.

En cuanto a los trabajadores del área administrativa [Artazcoz \(2002\)](#) señala que “cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral” derivado de las nuevas formas de organización en el trabajo, ya que el trabajador está expuesto a tener ampliación en sus horarios laborales y aumento de las exigencias laborales. El trabajo, idealmente concebido, podría ser considerado como un espacio creativo, de desarrollo y crecimiento personal y grupal, no obstante, se presentan elementos

que desfavorecen el desarrollo del potencial de los trabajadores y por lo tanto van en detrimento de los objetivos de sus funciones. No obstante, con respecto a lo anteriormente mencionado, [Ryff y Keyes \(1995\)](#) establecen que tener altos niveles de Bienestar psicológico podría considerar que las personas se encuentran satisfechos con la vida que han vivido, evaluando de forma positiva su experiencia de vida, con altos grados de satisfacción con su existencia, afectos positivos y desarrollo de pensamientos y sentimientos funcionales. Es por ello la importancia de mejorar la calidad de vida laboral, hacia un modelo de componentes comunes para explicar el Bienestar psicológico y la salud mental desde la Psicología Organizacional Positiva.

Por otra parte, [Csikszentmihalyi \(1998\)](#) determina que mientras más altos son los estados de fluidez en las actividades laborales de las personas, estos conseguirían ser más efectivos, percibiendo cada instante como agradable, debido a que confían en ellos mismos logrando fortalecer y cultivar habilidades y realizar importantes contribuciones a la humanidad.

En la actualidad, asegurar tales condiciones de Bienestar y Salud psicológica para los trabajadores constituye una tarea pendiente, como lo señala la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017 ([OMS, 2007](#)), en el Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar ([OMS, 2008](#)) y en el informe relativo a la Salud Mental y el Bienestar de los Trabajadores ([OMS, 2010](#)).

Este vacío en la promoción del bienestar no solo sucede a nivel de la implementación y/o la masificación de estrategias organizacionales

específicas, sino que también a nivel de la investigación académica; a partir de un análisis bibliométrico; sobre las bases de datos PsycINFO y PSYINDEX durante los años 2000 – 2008, descubrieron que tan solo el 5.2% de las investigaciones publicadas en ellas, estaban relacionados con este constructo (Millán, D'Aubeterre & Garassini, 2012).

En el año 2000, Seligman y Csikszentmihalyi publicaron lo que hoy en día son considerados los cimientos de la Psicología Positiva, como una tendencia que centra su acción científica en el estudio de experiencias positivas y de felicidad en el comportamiento humano, más que centrarse en la patología o concentrarse en los síndromes o enfermedades mentales.

La Psicología Positiva se centra en las fortalezas y virtudes del comportamiento humano como eje central que viabilizan el Bienestar y los factores protectores ante adversidades de la vida, así como otros elementos de la existencia humana que se relacionan y dan sentido al constructo bienestar, en este contexto nos referiremos específicamente a la Disposición a fluir o *Flow*, entendiéndola como una experiencia óptima, según lo plantea Csikszentmihalyi (2007) y Garassini (2010). Así uno de los retos que se derivan es integrar el concepto de Bienestar psicológico en el contexto laboral, que cada vez se hace más demandante, competitivo y dinámico, por lo cual, el presente estudio brindará la oportunidad de aproximarse a caracterizar esta variable en un grupo de trabajadores y trabajadoras.

Método

Diseño

Diseño no experimental, transeccional, correlacional, centrado en la medición y caracterización de las variables Bienestar psicológico y Disposición a fluir, sin someterlas a la manipulación experimental, sólo observando y describiendo el comportamiento de ambas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Participantes

Muestra intencionada de 200 funcionarios que voluntariamente y con consentimiento informado dieron respuesta de manera válida a los instrumentos aplicados, teniendo como condición fundamental una antigüedad igual o superior a los seis meses de continuidad laboral. Está integrado por 50% de hombres (n = 100) y 50% de mujeres (n = 100) pertenecientes al rubro salud 30%, educación 30%, recreación 15% y servicios 25%, de la ciudad de Viña del Mar.

Instrumentos

Escala de Bienestar Psicológico. Instrumento creado por Ryff y Keyes (1995), adaptada por van Dierendonck (2004) y traducida al español por Díaz et al. (2006) conservando las 6 subescalas originales de Véliz (2012).

Expone criterios privados de evaluación de un buen funcionamiento psicológico, contiene 39 ítems tipo Likert (desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”), mide el Bienestar psicológico a través de 6 dimensiones o atributos positivos del Bienestar psicológico que se detallan a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1

Subescalas de la Escala de Bienestar Psicológico.

Subescala	Ítems	alfa de Cronbach
-----------	-------	------------------

Autoaceptación	6	.83
Relaciones Positivas	6	.81
Autonomía	8	.73
Dominio del entorno	6	.71
Propósito en la vida	7	.83
Crecimiento Personal	6	.68

Nota: se expone la consistencia interna, medida con alfa de Cronbach, de la versión de [van Dierendonck \(2004\)](#).

Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo, versión 3 (EDFT-3). Compuesta por 20 ítems con altos niveles de capacidad discriminativa ($\text{rit} > 0.30$) y cinco factores: (a) sensación de funcionamiento óptimo, (b) implicación sobre la actividad laboral, (c) unión entre acción y conciencia, (d) sentido de control y (e) sentido alterado del tiempo ([Millán, D'Aubeterre & Garassini, 2012](#)).

Análisis de datos

El análisis estadístico necesario para el logro de los objetivos requiere de un procesamiento de la información utilizando estadística descriptiva, entre las cuales se seleccionaron la distribución de frecuencia y porcentaje y medidas de tendencia central (media y desviación estándar). Por otra parte, se establecieron los niveles bajo, medio y alto, según la media y la desviación estándar de cada instrumento, para determinar los rangos en que calificó cada integrante de la muestra.

Resultados

En la Escala de Bienestar Psicológico, tanto hombres como mujeres se encuentran en mayor medida en el rango medio en todas las dimensiones (ver [Tabla 2](#)).

Tabla 2
Bienestar Psicológico en función del género

	Bajo		Medio		Alto	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Autoaceptación	14%	21%	69%	60%	17%	19%
Relaciones positivas	8%	12%	79%	75%	13%	13%
Autonomía	9%	14%	82%	69%	9%	17%

Dominio del entorno	12%	18%	74%	65%	14%	17%
Crecimiento personal	15%	15%	70%	70%	15%	15%
Propósito en la vida	22%	14%	57%	69%	21%	17%

Los resultados de la EDFT-3 señalan que los niveles medios predominan con mayores porcentajes en la dimensión de “Unión y conciencia” con un 85% en el caso de las mujeres y un 76% en el caso de los hombres (ver [Tabla 3](#)).

Se puede establecer que la dimensión “Sentido alterado del tiempo” en la muestra total, obtiene el puntaje más alto en su nivel medio con un 68%, sin embargo, al analizar la dimensión según género, el puntaje más alto corresponde al género femenino con un 68%, mientras que el género masculino obtiene un puntaje de un 67% en este mismo nivel.

Tabla 3
Disposición a fluir en función del género

	Bajo		Medio		Alto	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Sensación de funcionamiento óptimo	11%	13%	73%	71%	16%	16%
Implicación sobre la actividad laboral	14%	19%	73%	67%	13%	14%
Unión entre acción y conciencia	10%	11%	85%	76%	5%	13%
Sentido de control	15%	14%	71%	70%	14%	16%
Sentido alterado del tiempo	14%	19%	68%	67%	18%	14%

A partir de los datos estadísticos obtenidos y mostrados en la [Tabla 4](#), se puede señalar que las medias para cada dimensión en el Bienestar psicológico, son cercanas entre ambos géneros y lo mismo ocurre con el puntaje total. Por otro lado la desviación estándar en las dimensiones “Propósito en la vida” y “Autonomía” mantienen una diferencia mayor, es decir, los grupos son más heterogéneos.

Tabla 4
Estadísticos básicos de la Escala de Bienestar Psicológico

Género	Media	Desviación	Media de error
--------	-------	------------	----------------

			estándar	estándar
Autoaceptación	F	17.66	3.036	.304
	M	17.31	3.670	.367
Relaciones positivas	F	13.04	3.782	.378
	M	13.27	3.928	.393
Autonomía	F	16.11	4.055	.405
	M	17.00	4.539	.454
Dominio del entorno	F	17.29	3.379	.338
	M	17.00	2.745	.275
Crecimiento personal	F	19.53	4.284	.428
	M	19.14	3.657	.366
Propósito en la vida	F	19.22	4.594	.459
	M	18.06	4.431	.443
Total	F	102.85	15.656	1.566
	M	101.78	15.089	1.509

A partir de la información reportada en la [Tabla 5](#), es posible señalar que en esta muestra no se ha hallado diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones ni en el total de la Escala de Bienestar Psicológico, con un margen de error de un 5%.

Tabla 5

Prueba t de muestras independientes para la igualdad de medias, en Escala de Bienestar Psicológico.

	t	Sig. (bilateral)
Autoaceptación	.735	.463
Relaciones positivas	-.422	.674
Autonomía	-1.462	.145
Dominio del entorno	.666	.506
Crecimiento personal	.692	.490
Propósito en la vida	1.817	.071
Total	.492	.623

En relación con los datos estadísticos de la EDFT-3 se puede establecer que las medias para cada dimensión son cercanas entre ambos géneros, sin embargo, en la dimensión “Funcionamiento óptimo” y en los totales de la Escala, las medias tienen una diferencia cercana a dos puntos a favor de las mujeres, lo mismo ocurre con la desviación estándar, considerando que son heterogéneas (ver [Tabla 6](#)).

Tabla 6

Estadísticas básicas de la EDFT-3

	Género	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Funcionamiento óptimo	F	22.02	4.092	.409
	M	22.70	5.368	.537

Implicación sobre la actividad	F	22.47	4.766	.477
	M	22.27	4.794	.479
Unión entre acción y conciencia	F	6.92	2.102	.210
	M	6.58	2.417	.242
Sentido de Control	F	11.33	2.906	.291
	M	11.37	2.692	.269
Sentido alterado del tiempo	F	9.72	2.745	.275
	M	9.40	3.072	.307
Total	F	74.46	12.486	1.249
	M	72.32	14.059	1.406

Finalmente, no existen diferencias significativas en la Disposición a fluir, de acuerdo a las dimensiones estudiadas, con un margen de error de un 5% (ver [Tabla 7](#)).

Tabla 7

Prueba T de muestras independientes para la igualdad de medias, en EDFT-3

	t	Sig. (bilateral)
Funcionamiento óptimo	1.955	.052
Implicación sobre la actividad	.296	.768
Unión entre acción y conciencia	1.061	.290
Sentido de Control	-.101	.920
Sentido alterado del tiempo	.777	.438
Total	1.138	.256

Discusión y conclusiones

Este estudio permite señalar que tanto hombres como mujeres presentan un Bienestar psicológico y una Disposición a fluir en niveles medios, por tanto la mayoría de los participantes de la muestra experimentan sensaciones de satisfacción vital y balance afectivo en la evaluación individual de su propio desarrollo personal, aunque esta situación predomina más en el género femenino que en el masculino.

Con respecto al análisis por dimensiones, se puede señalar que los participantes experimentan relaciones de calidad con los demás, estableciendo lazos con gente en la que pueden confiar y amar.

Al analizar en función del género, se aprecia que un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en el nivel alto de

“Autonomía”, de ello se desprende que están evaluando en mayor medida, la capacidad de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, con un sentido de independencia y con sus propias convicciones personales, autoevaluándose y basándose en estándares personales para resistir mejor a la presión social y autorregular su comportamiento, según lo que plantean Ryff y Keyes (1995).

Por otra parte un mayor porcentaje de los hombres que de las mujeres experimentan una mayor demanda por mantener vínculos sociales estables –de acuerdo a lo arrojado en la dimensión de “Relaciones positivas”– lo que en el caso del género femenino pudiese constituir un factor de riesgo, por cuanto la pérdida de apoyo social y la soledad o asilamiento social podrían aumentar la probabilidad de padecer una enfermedad y reducir la esperanza de vida (Ryff & Keyes, 1995).

Con respecto a la Disposición a fluir en el trabajo, se observa puntuaciones mayores en la dimensión “Unión entre acción y conciencia”, lo que indica que los participantes experimentan una mayor automatización de la ejecución de su trabajo, aumentando la velocidad en la ejecución de una tarea por parte de un experto, lo que no supone una actuación estereotipada, sino más bien, aporta un valor adicional a la calidad de esta tarea, puesto que el trabajador al tener más automatizado los aspectos más simples del trabajo, es capaz de utilizar el tiempo restante en los aspectos más complicados del desarrollo del mismo.

Con respecto a la comparación de los resultados entre hombres y mujeres se pudo

establecer que las variables se comportan de igual manera sin observarse diferencias estadísticamente significativas.

El presente estudio constituye un aporte empírico en el contexto del trabajo que permite abrir nuevas líneas investigativas considerando muestras amplias y probabilísticas que permitan validar instrumentos como así mismo metodologías mixtas que permitan profundizar en las experiencias de los participantes.

Referencias

- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Aprender a fluir* (1ª ed.). Barcelona: Kairós.
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Fluir (Flow): una psicología de la felicidad* (12ª ed.). Barcelona: Kairós.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle C., & van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255>
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16(6), 459-461. Recuperado de: <http://ref.scielo.org/w78mfr>
- Garassini, M. E. (2010). Fluidez o experiencia óptima: el mantenimiento del bienestar. En C. Camilli & M. E. Garassini (Comp.), *Psicología Positiva: estudios en Venezuela* (pp. 159-187). Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- Millán, A., D'Aubeterre, M. E., & Garassini, M. (2012). Relación entre la disposición a fluir en el trabajo, burnout y bienestar

- psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. En A. Struck & M. Vidal-Aguilera (Comp.), *Conectando las ideas para la sociedad* (1-27). Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times*. Recuperado de: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/124047/e94345.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017*. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Pacto europeo para la Salud Mental y el Bienestar. Recuperado de http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_es.pdf
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 11(2), 143-163. Recuperado de: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196>
- van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629- 643. [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00122-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00122-3)

Recibido 15 de abril de 2016.
Aprobado 15 de junio de 2016.