



Diseño y validación de instrumento para medir la percepción de los recursos organizacionales promotores del estado de flow

John David Salazar Aristizábal

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicólogo

Asesor

Alejandro Sanin Posada, Doctor (PhD) en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Psicología
El Carmen de Viboral, Antioquia, Colombia
2023

Cita	(Salazar Aristizábal, 2023)
Referencia	Salazar Aristizábal, J. D. (2018). <i>Diseño y validación de instrumento para medir la percepción de los recursos organizacionales promotores del estado de flow</i> , [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, El Carmen de Viboral, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Biblioteca Seccional Oriente (El Carmen de Viboral)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
1. Objetivos	9
1.1 Objetivo general	9
1.2 Objetivos específicos.....	9
2. Marco teórico	10
2.1 Recursos Organizacionales:	10
2.1.1 Retroalimentación	11
2.1.2 Autonomía.....	12
2.1.3 Objetivos abiertos	12
2.1.4 Soporte social.....	13
3. Metodología	14
4. Resultados	16
5. Discusión.....	20
6. Conclusiones	22
7. Recomendaciones	23
Referencias	24

Lista de tablas

Tabla 1 Primera fase del instrumento.....	15
Tabla 2 Carga factorial con límite de 4 factores	17
Tabla 3 Carga factorial sin límite de factores.....	18
Tabla 4 Instrumento Final	21

Resumen

El flow es un estado de inmersión en una actividad placentera y significativa, relacionado con mejor desempeño y satisfacción. Los recursos organizacionales son aspectos organizacionales que facilitan el crecimiento personal, incluyendo retroalimentación, autonomía, objetivos abiertos y soporte social. Este estudio se centra en la relación entre el estado de flow en el trabajo y los recursos organizacionales que lo promueven, pretendiendo medir la percepción de estos recursos. Se crearon ítems para medir dicha percepción, siendo inicialmente evaluados por expertos evaluaron los ítems y se realizó un análisis factorial y posteriormente fue aplicado el instrumento a 91 trabajadores en diferentes ciudades de Colombia. Resultados sugieren la posibilidad de medir la percepción de los recursos organizacionales promotores del estado de flow, aun con una muestra es limitada, con el objetivo de facilitar la visualización de este fenómeno a las organizaciones.

Palabras clave: estado de flow, recursos organizacionales, psicología organizacional, satisfacción laboral, psicología positiva

Abstract

Flow is a state of immersion in a pleasurable and meaningful activity, related to improved performance and satisfaction. Organizational resources are organizational aspects that facilitate personal growth, including feedback, autonomy, open goals and social support. This study focuses on the relationship between the state of flow at work and the organizational resources that promote it, aiming to measure the perception of these resources. Items were created to measure this perception, being initially evaluated by experts who evaluated the items and performed a factorial analysis and subsequently the instrument was applied to 91 workers in different cities of Colombia. Results suggest the possibility of measuring the perception of organizational resources that promote the state of flow, even with a limited sample, with the objective of facilitating the visualization of this phenomenon to the organizations.

Keywords: flow state, organizational resources, organizational psychology, job satisfaction, positive psychology

Introducción

Actualmente la mayor parte de pruebas de estado de flow en el área organizacional estudian su presencia y la forma en la que este se manifiesta en los individuos, estudiando la experiencia, más no los recursos que inciden en su surgimiento (Jácome & Gabriel, 2019). El no considerar la identificación de estos recursos representa para las organizaciones la pérdida de una oportunidad para su optimización y con esta la del desempeño de sus colaboradores.

Surge entonces la idea de poder acercar el concepto de estado de flow a la realidad de las organizaciones en Colombia a través de la percepción de los recursos organizacionales que pueden influir en la aparición de dicho estado, por lo que se hace un acercamiento a los recursos organizacionales promotores del estado de flow y a la percepción de estos por parte de los trabajadores.

El estado de flow (FS) es un estado de alta funcionalidad, en él se concentran los recursos disponibles en la realización de la tarea, lo que deriva en un mejor desempeño, obteniendo mejores resultados en las calificaciones de desempeño, de igual manera, se ha encontrado que está relacionado con el compromiso y la participación (Bakker et al., 2011; Cangiano, 2019a; Fullagar & Kelloway, 2009).

Adicional a un alto desempeño, estados positivos, como la satisfacción, orgullo, tranquilidad, placer, esperanza, y confianza (Seligman, 2011); y emociones, como la felicidad, el orgullo y el goce; han sido relacionados con el FS, encontrando que es directamente proporcional, siendo los altos niveles de estados de ánimo positivos asociados con altos niveles de FS (Fullagar & Kelloway, 2009). Asimismo, el bienestar de los trabajadores se ve influenciado, incluso después de las horas de trabajo, en especial la sensación de cansancio y niveles de energía (Jácome & Gabriel, 2019).

Otro factor que se encuentra relacionado con el FS es la satisfacción laboral, la que, a su vez, se relaciona con múltiples resultados positivos en las organizaciones, entre los que destacan la reducción del ausentismo y las renunciaciones, y el aumento de la satisfacción con la vida, siendo el FS un predictor confiable de dicho factor (Salanova et al., 2006).

La identificación de recursos generadores de flow presentes y faltantes al interior de las organizaciones permiten la creación de planes estratégicos con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, su desempeño y con esto del logro de objetivos organizacionales. Por lo tanto, se abordará este campo con el objetivo de crear un mecanismo de medición, cuyos resultados

aporten a la identificación de los recursos organizacionales que promuevan la presencia de dicho estado en los colaboradores.

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

Identificar una forma válida y confiable de medición del nivel de presencia de recursos organizacionales promotores del estado de flow

1.2 Objetivos específicos

- Identificar los recursos organizacionales que promueven el estado de flow en los trabajadores.
- Diseñar un instrumento de medición de la percepción de los trabajadores de la presencia de recursos organizacionales.
- Verificar las condiciones psicométricas del instrumento diseñado.

2. Marco teórico

Planteado por Csikszentmihalyi (1990, citado en (Aubé et al., 2013), el flow es definido como “un estado de ensimismamiento profundo en la realización de una actividad que es intrínsecamente disfrutable”. Cuando un individuo entra a este estado al realizar una actividad, nada más parece importar, se pierde la noción del tiempo, y siente una profunda sensación de bienestar, acompañado de una mayor eficacia cognitiva, productividad, concentración, goce del trabajo, motivación intrínseca, y energía por periodos más largos de tiempo (Aubé et al., 2013b; Jácome & Gabriel, 2019; Mäkikangas et al., 2010; Salanova et al., 2006).

Se considera al Flow como un estado influenciado por características individuales, variando la frecuencia de vivir dicho estado (Fullagar & Kelloway, 2009), dicho estado es una experiencia cumbre de corta duración (Mäkikangas et al., 2010) que aparece cuando el individuo se encuentra comprometido con el cumplimiento de una tarea, la cual es, para él, disfrutable y significativa (Salanova et al., 2006).

El lugar de trabajo es uno de los que mejor permiten la aparición del estado de flow, siendo uno de los ámbitos en los que más se ha estudiado (Fullagar & Kelloway, 2009) y se define como una experiencia de corta duración, caracterizada por un estado de total concentración en la tarea que se está realizando, y un disfrute del trabajo como resultado a nivel cognitivo y emocional del estado. (Salanova et al., 2006).

2.1 Recursos Organizacionales:

Los recursos organizacionales (RO) hacen alusión a aquellos aspectos de la organización, ya sean físicos, psicológicos o sociales, que actúan como facilitadores para el cumplimiento de metas, reducir las cargas laborales, y aportar al crecimiento personal de los colaboradores (Albrecht et al., 2018; Salanova et al., 2005), además de ser factores que aumentan la motivación y el compromiso (Salanova et al., 2005).

En contextos donde se brindan adecuados RO se aumenta la probabilidad de que el FS surja en los individuos, siendo también indirectamente, a través de este estado, factores que aumentan el desempeño en las actividades que estén realizando (Bakker et al., 2011). Igualmente, FS promueve la mejora de los RO, y dichos recursos promueven la aparición del FS, manteniendo una relación

de crecimiento cíclica (Mäkikangas et al., 2010; Salanova et al., 2006). En la presente investigación se tendrán en cuenta los diferentes RO psicosociales sobre los cuales se pueda incidir directamente.

Los recursos que se ha demostrado están positivamente relacionados con el FS son Cuatro: Retroalimentación de origen propio o de otros sobre la eficacia del cómo se realiza la actividad (Bakker et al., 2011; Cangiano, 2019b), autonomía, la libertad que posee el individuo para realizar sus tareas y proponer ideas (Bakker et al., 2011; Cangiano, 2019b; Mäkikangas et al., 2010), Objetivos abiertos, la presencia de objetivos definidos a los cuales el individuo debe aspirar con su tarea (Cangiano, 2019b; Fullagar & Kelloway, 2009; Salanova et al., 2006), y soporte social, la presencia de personas que ayuden y motiven a la personas a realizar sus tareas (Bakker et al., 2011; Mäkikangas et al., 2010). Adicional a estos recursos, un factor que ha demostrado ser relevante al momento de predecir el FS ha sido el balance entre habilidad y reto, sin embargo, este factor depende de la percepción sobre la propia habilidad, lo cual se aleja de la intención de la prueba de encontrar factores sobre los cuales una organización pueda incidir directamente, por lo tanto, no se tiene en cuenta en la presente investigación (Fong et al., 2015; Fullagar et al., 2013).

2.1.1 Retroalimentación

Se considera a la calificación frecuente del desempeño en las tareas y su adecuada comunicación, con la cual el individuo ha de ser capaz de responder, con respecto a sus funciones, ¿hacia dónde va?, ¿cómo va?, y ¿para dónde ir después? Para que la retroalimentación sea efectiva ha de darse en respuesta a un problema o tarea, con el fin de corregir o prevenir, y ha de realizarse de manera objetiva, además, ha de existir la posibilidad de que la retroalimentación surja del individuo por medio de la reflexión sobre las propias acciones. La retroalimentación positiva ha demostrado ser mejor asimilada que la retroalimentación negativa, debido a que esta última es calificada según su credibilidad, su origen, su contenido específico, y su congruencia con otras retroalimentaciones antes de ser consideradas (Pelgrim et al., 2012).

Para que se presente el FS es necesario una retroalimentación inmediata, ya sea de compañeros de trabajo, líderes, o de sí mismo, siendo este factor un predictor de dicho estado. Este recurso generalmente se mide según la percepción que se tiene sobre el conocimiento de su desempeño, como lo es en la DFS-2, escala que mide los 9 factores que componen el FS, según Csikszentmihalyi (1990, 1993; citado en (Maeran & Cangiano, 2013))

2.1.2 Autonomía

Se refiere al nivel de libertad que tienen los colaboradores al tomar decisiones importantes con respecto a su trabajo, por medio del cual el individuo se siente responsable por los resultados de su trabajo (Gagné & Bhave, 2011a; Parker et al., 2001), este recurso se relaciona con una mayor motivación en el trabajo, productividad, y bienestar del trabajador (Gagné & Bhave, 2011b). Se consideran tres perspectivas de autonomía en el trabajo: el control de su tiempo de trabajo, metodologías de trabajo, y toma de decisiones (Gagné & Bhave, 2011b; Morgeson & Humphrey, 2006).

En diferentes estudios se ha encontrado que la autonomía es un factor válido al momento de predecir el FS (Cangiano, 2019b; Mäkikangas et al., 2010). Se entiende que es un factor que cumple un rol importante en influir la motivación en el trabajo, siendo medido en pruebas como la JCM, en la cual es uno de los factores evaluados y que al ser relacionados con el FS marca una relación estadística relevante (Cangiano, 2019b). Esta relación se puede entender debido al sentimiento de responsabilidad con la actividad que se está ejecutando (Bakker et al., 2011).

2.1.3 Objetivos abiertos

Son aquellos objetivos definidos con un desenlace no especificado, los cuales brindan al individuo conocimiento del proceso a seguir, y a su vez desafían al individuo a dar lo mejor de sí mismo (Maeran & Cangiano, 2013; Schweickle et al., 2017). Los objetivos abiertos se han relacionado positivamente con el FS, reportando una mayor percepción en el desempeño, mayor nivel de confianza, y un sentir de desafío óptimo (Schweickle et al., 2017).

El FS es un estado que se caracteriza por tener una alta concentración en la acción y esta se logra en parte al tener unos objetivos definidos, ya que permiten olvidar cosas que no están relacionadas a las tareas (Czikszentmihalyi, 1990), así mismo, la claridad de los objetivos permite al individuo desarrollar competencias necesarias para el logro de los mismos, dando lugar al fortalecimiento del balance entre habilidad y reto, característico del estado de flow (Fullagar et al., 2013).

Los objetivos claros se miden según la percepción sobre la presencia de los objetivos, la claridad de estos. En el caso de los objetivos abiertos hay evidencia que indica que cuando cumplen con esta característica, hay mayores índices de FS, esto medido según experimentos controlados, en los que los sujetos son instruidos con diferentes tipos de objetivos al realizar una actividad, y

posterior a la realización de esta, se evalúan los niveles de presencia del FS (Schweickle et al., 2017).

2.1.4 Soporte social

Se entiende cómo la presencia de acciones de otros miembros de la organización cuyo objetivo es ayudar al individuo en su trabajo (Kinman et al., 2011). Puede originarse de un supervisor o supervisora, un colega o un mentor o mentora, y se pueden describir en cuatro tipos diferentes: *Apoyo en tareas*, el compartir y el intercambio de tareas e ideas; *Mentoría de carrera*, la relación con otros individuos con mayor experiencia con una naturaleza de asesoría o consejería; *Entrenamiento*, la instrucción en las normas, las metas, y políticas de la organización; *Soporte social entre colegas*, el compartir de amistades, problemas personales, y confianza (Irene et al., 2007). Este recurso se ha asociado a mejor estado de salud, satisfacción laboral, entre otros beneficios. (Kinman et al., 2011)

El Soporte social se ha identificado como un factor fuertemente relacionado con la presencia del FS, siendo un antecesor de dicho estado (Bakker et al., 2011), esto podría deberse a sus implicaciones en la reducción de los niveles de estrés, agotamiento, y la promoción de estados de ánimo positivos en la persona, como la satisfacción en el trabajo (Kinman et al., 2011). Este factor se suele medir de acuerdo a sus diferentes orígenes (Kinman et al., 2011) o por sus diferentes tipos (Irene et al., 2007).

Entendiendo que los RO han de ser conscientemente reconocidos por los individuos para que tengan efecto debido a que deben brindar las condiciones adecuadas para que el FS surja, el diseño de esta prueba se centrará en la percepción de la presencia de los recursos por parte de las personas evaluadas, así se podrá considerar también la eficacia en la que los recursos se están brindando y no solo su presencia o ausencia.

3. Metodología

En total fueron 91 participantes, actualmente trabajadores, de diferentes empresas en Colombia divididas entre las ciudades de Medellín, Bogotá, y Cali, distribuida con la metodología bola de nieve. Entre los participantes no se distinguió entre hombres y mujeres, puesto que no representa un factor relevante para lo que se busca medir.

Se llevó a cabo la construcción de los ítems a partir de la revisión bibliográfica sobre cada uno de los factores psicosociales que se han identificado como promotores del estado de flow, enfocándose en la percepción de estos factores por parte de los trabajadores (**Tabla I**).

Los ítems fueron sometidos a una evaluación de expertos de los ítems a través de formatos de calificación según categoría a la que entra, y según la intención del ítem de medir el factor al que pertenecen, y la respectiva claridad, el cual permite verificar si el ítem en su sintaxis y semántica es claro; coherencia, que evidencia si el ítem tiene relación con el constructo que se desea medir; relevancia, que nos indica si el ítem es relevante para el constructo a medir y si debe ser o no incluido; y suficiencia, que mide si los ítems presentados bastan para medir el concepto, de cada ítem. También se tomó en cuenta la medida de Kappa de Fleiss, la cual indica que hay un acuerdo entre los jueces cuando los resultados son inferiores a 0.05 (Moreno Lopez & Monroy González, 2016). En total fueron 5 los jueces expertos, profesionales en psicología con experiencia en el área organizacional.

Por otro lado, se realizó una medición de constructo con apoyo del sistema JASP para la obtención de los datos estadísticos. con base en la teoría clásica de los test en la cual se explora la validez y la confiabilidad del test psicométrico (Muñiz, 2010).

Tabla 1 *Primera fase del instrumento*

Numero Item	Item	Codigo item
1	Tengo claridad sobre los resultados esperados con mi trabajo	OA001
2	recibo observaciones con respecto a mi desempeño	RA001
3	La forma en la que realizo mi trabajo depende de mi	AT001
4	En caso de presentar dificultades en mi trabajo puedo solicitar y recibir la ayuda de mis compañeros	SS001
5	Tengo definidos los objetivos antes de comenzar una tarea	OA002
6	La calificación de mi desempeño no me dice nada sobre lo que debo mejorar	RA002
7	Debo esperar que mis líderes tomen decisiones antes de continuar con mi trabajo	AT002
8	Me especifican cuales son los objetivos de mi trabajo	OA003
9	Fui instruido en el correcto uso de mis herramientas de trabajo	SS002
10	La empresa me comunica los objetivos de mi trabajo	OA004
11	Al finalizar mi trabajo puedo evaluar mi propio desempeño	RA003
12	Mis líderes brindan comentarios al calificar mis resultados	RA004
13	Cuento con mis compañeros de trabajo para hablar de como me siento	SS003
14	Mi trabajo me permite tomar decisiones con respecto a la forma de hacerlo	AT003
15	Soy responsable por la forma en que se realiza mi trabajo	AT004
16	La evaluación de mi trabajo está dirigida a mejorar mi desempeño	RA005
17	Mi trabajo posee objetivos claros	OA005
18	Evalúo mi trabajo al finalizarlo	RA006
19	Mi lugar de trabajo no me forma en el uso de herramientas necesarias para cumplir con mis funciones	SS004
20	Los objetivos de mi trabajo son claros	OA006
21	Al finalizar mi trabajo recibo inmediatamente observaciones sobre este	RA007
22	Los objetivos de mi trabajo no dan lugar a dudas sobre los resultados que se esperan	OA007
23	Puedo tomar decisiones en mi trabajo sin consultar primero	AT005
24	Tengo la libertad de relizar mis tareas en el momento que quiera	AT006
25	Los objetivos que se me plantean son entendibles	OA008
26	Personas con mayor experiencia en mi lugar de trabajo me apoyan en la ejecución de mis tareas	SS005
27	Cuando cometo errores en mi trabajo me enseñan el cómo evitarlos	SS006
28	Recibo apoyo en la realización de mis tareas cuando lo necesito	SS007
29	Puedo gestionar mi propio tiempo para cumplir con mis objetivos	AT007
30	Mis compañeros me brindan su opinion con respecto a mi desempeño	RA008
31	Puedo hablar con mis compañeros temas no relacionados con el trabajo	SS008
32	Puedo organizar mi tiempo de trabajo según mi criterio	AT008

4. Resultados

Se considera que los resultados del presente artículo permite entender la dinámica de los ítems y la realización de ajustes a pesar de su muestra limitada, se sugiere la realización de una nueva verificación del instrumento contemplando dichos ajustes y con una muestra más amplia, con el fin de obtener más claridad sobre el funcionamiento del instrumento, sin embargo, el ejercicio nos deja las siguientes conclusiones

El análisis de la medición por jueces expertos lanzó resultados satisfactorios al presentar una Kappa de Fleiss de 0,01, indicando una homogeneidad entre los jueces sobre la calificación de los ítems al preguntar sobre la relevancia de estos al pretender medir sus respectivos factores (Fleiss et al., 2003). Únicamente en dos ítems presentaron la necesidad de revisión, el ítem 20 por su coherencia y el 19 por su coherencia y relevancia.

En el análisis factorial exploratorio, se obtuvo un valor p inferior a 0.001 en la prueba de Bartlett, indicando la viabilidad del análisis. Este se realizó de dos formas, primero delimitado la solución a 4 factores (**Tabla 2**), y la segunda sin limitación (**Tabla 3**),

Tabla 2 *Carga factorial con límite de 4 factores*

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Uniqueness
AT001				0.499	0.715
AT002				-0.457	0.745
AT003			0.511		0.487
AT004					0.816
AT005			0.472	0.411	0.577
AT006			0.644		0.581
AT007			0.748		0.402
AT008			0.758		0.424
OA001		0.761			0.485
OA002				0.401	0.720
OA003		0.667			0.372
OA004		0.703		0.328	0.318
OA005		0.667			0.523
OA006		0.794			0.319
OA007				0.368	0.654
OA008		0.593			0.439
RA001	0.325	0.409			0.648
RA002	-0.346				0.892
RA003		0.343	0.480		0.449
RA004	0.520				0.590
RA005	0.423				0.617
RA006			0.564		0.513
RA007	0.368		0.324		0.694
RA008					0.686
SS001	0.740				0.487
SS002	0.535				0.476
SS003	0.386			0.398	0.589
SS004			0.345		0.745
SS005	0.741				0.495
SS006	0.796				0.365
SS007	0.637				0.529
SS008				0.501	0.493
SS009	0.763				0.380

Nota. Método de rotación aplicado oblimin.

Tabla 3 *Carga factorial sin límite de factores*

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6	Factor7	Factor8	Factor9	Uniqueness
AT001										0.700
AT002								0.446		0.476
AT003							0.704			0.253
AT004										0.604
AT005										0.545
AT006				0.688						0.435
AT007				0.647						0.320
AT008				0.586						0.399
OA001	0.500									0.246
OA002										0.668
OA003	0.575									0.355
OA004	0.497									0.306
OA005	0.745									0.347
OA006	0.836									0.187
OA007										0.531
OA008	0.529									0.373
RA001					0.445					0.505
RA002										0.750
RA003						0.487				0.370
RA004					0.639					0.395
RA005					0.490					0.428
RA006						0.791				0.214
RA007					0.529					0.504
RA008					0.510					0.550
SS001	0.596									0.470
SS002	0.424									0.461
SS003			0.832							0.253
SS004								0.781		0.280
SS005	0.685									0.390
SS006	0.752									0.302
SS007	0.676									0.428
SS008			0.694							0.283
SS009	0.653									0.305

Nota. Método de rotación aplicado oblimin.

El Factor 1, Autonomía presentó alteraciones en los ítems 3, 7, 14, 15, y 23 de sus ítems al momento de analizar la carga factorial, siendo, y el ítem 15 no presenta carga factorial superior a .30 por lo que se considera la eliminación de este, siendo un ítem que al perderse aún se puede evaluar la totalidad del concepto que pretende medir. Por otro lado, el ítem 14 presenta carga en el factor al momento de realizar un análisis factorial delimitado, pero cuando no se delimitan el número de factores presenta una carga factorial aparte, el ítem 23 presenta carga en dos factores,

por lo que se considera la realización de un ajuste en estos dos últimos ítems en su redacción. A la vez, los ítems 3 y 7 presentan carga factorial en otro factor aparte.

El factor 2, Objetivos abiertos, presento variedad en la carga factorial con 3 de sus ítems, los ítems 5, 10, y 22, entre los cuales los factores 5 y 22 presentan carga factorial en un nuevo factor, y el ítem 10 presenta carga factorial tanto en el factor que pretende medir como en el nuevo factor.

En el caso de los factores 3 y 4, retroalimentación y soporte social respectivamente, sucede que la mayoría de sus ítems cargan en un mismo factor, esto puede ser debido al carácter social que representa la retroalimentación, y como tal la importancia de la intervención social para el surgimiento del estado de flow (Bakker et al., 2011; Magyaródi & Oláh, 2015), haciendo que estos dos factores estén estrechamente relacionados, sin embargo, podemos ver alteraciones en algunos de sus ítems.

Específicamente en el factor de retroalimentación sucedió que algunos de sus ítems presentaron cargas en otros factores, los ítems 2 y 11 presentaron carga en objetivos abiertos, y los ítems 18, 21, y nuevamente el 11, presentaron carga en el factor de Autonomía, en ambos casos solo los ítems 2 y 21 presentaron carga adicional en el factor correspondiente, por lo que se considera la realización de un ajuste en su redacción. En el caso de los ítems 6 y 30 no presentaron carga en los análisis con factores delimitados y no delimitados respectivamente.

Se identifica que en los ítems 11 y 18 de Retroalimentación se habla de una posibilidad autónoma de poder evaluar el propio desempeño, por lo que se logra explicar el porqué de la carga con el factor de autonomía.

Adicionalmente, en el factor 4, Soporte Social, se presenta variedad en 3 de sus ítems 13, 19, y 31, en los que los ítems 13 y 31 presentan carga en un factor aparte, presentando el 13 carga adicional en el factor correspondiente. El ítem 19 presenta carga en el factor de Autonomía.

5. Discusión

Tal como se ha explicado, el tema de los factores organizacionales promotores del estado de flow presentan una relación cercana entre ellos, siendo favorecedores de sí mismos, presentando mejoras con el tiempo a la vez que mejora el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores que perciben dichos factores (Salanova et al., 2006), esto en parte puede explicar la relación cercana entre algunos de sus ítems, por lo tanto alguno de los ítems que presentan carga en más de un factor se mantienen sin perder así su significancia para la medición de lo que pretende. Con los datos obtenidos se realizó el debido ajuste con cada uno de los ítems que presentaron alguna carga anormal, con esto se dio a la construcción final del instrumento (**Tabla 4**), al cual se le hicieron los respectivos análisis estadísticos.

Tabla 4 *Instrumento Final*

Número Item	Item	Código item
1	Tengo claridad sobre los resultados esperados con mi trabajo	OA001
2	recibo observaciones con respecto a mi desempeño	RA001
3	La forma en la que realizo mi trabajo depende de mi	AT001
4	En caso de presentar dificultades en mi trabajo puedo solicitar y recibir la ayuda de mis compañeros	SS001
5	Tengo definidos los objetivos antes de comenzar una tarea	OA002
6	La evaluación de mi desempeño no me indica mis aspectos a mejorar	RA002
7	Debo esperar que mis líderes tomen decisiones antes de continuar con mi trabajo	AT002
8	Me especifican cuales son los objetivos de mi trabajo	OA003
9	Fui instruido en el correcto uso de mis herramientas de trabajo	SS002
10	Soy informado sobre los objetivos que debo cumplir en mi trabajo	OA004
11	Al finalizar mi trabajo puedo evaluar mi propio desempeño	RA003
12	Mis líderes brindan comentarios al calificar mis resultados	RA004
13	Cuento con mis compañeros de trabajo para hablar de cómo me siento	SS003
14	Puedo realizar mi trabajo de la forma en que yo decida	AT003
16	La evaluación de mi trabajo está dirigida a mejorar mi desempeño	RA005
17	Mi trabajo posee objetivos claros	OA005
18	Evalúo mi trabajo al finalizarlo	RA006
19	En mi lugar de trabajo cuento con formación sobre el uso de las herramientas necesarias para el ejercicio de mis funciones	SS004
20	Tengo claridad sobre los objetivos de mi trabajo	OA006
21	Al finalizar mi trabajo recibo inmediatamente observaciones sobre este	RA007
22	Los objetivos de mi trabajo no dan lugar a dudas sobre los resultados que se esperan	OA007
23	Puedo tomar decisiones en mi trabajo sin consultar primero	AT005
24	Tengo la libertad de relizar mis tareas en el momento que quiera	AT006
25	Los objetivos que se me plantean son entendibles	OA008
26	Personas con mayor experiencia en mi lugar de trabajo me apoyan en la ejecución de mis tareas	SS005
27	Cuando cometo errores en mi trabajo me enseñan el cómo evitarlos	SS006
28	Recibo apoyo en la realización de mis tareas cuando lo necesito	SS007
29	Puedo gestionar mi propio tiempo para cumplir con mis objetivos	AT007
30	Mis compañeros me brindan su opinion con respecto a mi desempeño	RA008
31	Puedo hablar con mis compañeros temas no relacionados con el trabajo	SS008
32	Puedo organizar mi tiempo de trabajo según mi criterio	AT008
33	En caso de presentar dificultades en mi trabajo puedo solicitar y recibir la ayuda de mis líderes	SS009

6. Conclusiones

La muestra realmente es reducida para el alcance que se busca lograr, sin embargo la presente investigación nos permite entender la dinámica entre los ítems y sus respectivos ajustes. Sin embargo se puede concluir que es posible obtener una medida de la percepción de los estados organizacionales que promueven el surgimiento del estado de flow en los trabajadores, lo que puede ser útil para fomentar los impactos positivos de dicho estado para las organizaciones al permitir visualizar los RO y el cómo son percibidos por los trabajadores y poder desarrollar planes de acción mejor dirigidos.

7. Recomendaciones

Se recomienda en futuros avances el considerar la ampliación de la muestra tomando en cuenta los ajustes realizados en la presente investigación para obtener datos estadísticos relevantes para la validación y posterior divulgación del instrumento.

Referencias

- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>
- Aubé, C., Brunelle, E., & Rousseau, V. (2013a). *Flow experience and team performance: The role of team goal commitment and information exchange*. 120–130. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9365-2>
- Aubé, C., Brunelle, E., & Rousseau, V. (2013b). *Flow experience and team performance: The role of team goal commitment and information exchange*. 120–130. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9365-2>
- Bakker, A. B., Oerlemans, W., Demerouti, E., Slot, B. B., & Ali, D. K. (2011). Flow and performance: A study among talented Dutch soccer players. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(4), 442–450. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.02.003>
- Cangiano, F. (2019a). *Flow Experience And Job Characteristics: Analyzing The Role Of Flow In Job Satisfaction*. March 2013. <https://doi.org/10.4473/TPM20.1.2>
- Cangiano, F. (2019b). *Flow experience and job characteristics: analyzing the role of flow in job satisfaction*. March 2013. <https://doi.org/10.4473/TPM20.1.2>
- Cziksztentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper and Row.
- Fleiss, J. L., Levin, B., & Cho Paik, M. (2003). *Statistical Methods for Rates and Proportions* (3rd ed.).
- Fong, C. J., Zaleski, D. J., & Leach, J. K. (2015). The challenge–skill balance and antecedents of flow: A meta-analytic investigation. *Journal of Positive Psychology*, 10(5), 425–446. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.967799>
- Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). “Flow” at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 595–615. <https://doi.org/10.1348/096317908X357903>
- Fullagar, C. J., Knight, P. A., & Sovern, H. S. (2013). Challenge/skill balance, flow, and performance anxiety. *Applied Psychology*, 62(2), 236–259. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00494.x>
- Gagné, M., & Bhave, D. (2011a). Autonomy in the Workplace: An Essential Ingredient to Employee Engagement and Well-Being in Every Culture. In V. I. Chirkov, R. Ryan, & K. M. Sheldon (Eds.), *Human Autonomy in Cross-Cultural Context* (1st ed., pp. 163–187). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8_8
- Gagné, M., & Bhave, D. (2011b). Autonomy in the Workplace: An Essential Ingredient to Employee Engagement and Well-Being in Every Culture. In V. I. Chirkov, R. Ryan, & K. M. Sheldon (Eds.), *Human Autonomy in Cross-Cultural Context* (1st ed., pp. 163–187). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8_8

- Irene, J., Ann, H., Winskowski, M., & Engdahl, B. E. (2007). *The Career Development Quarterly Types of Workplace Social Support in the Prediction of Job Satisfaction*. 56(December), 150–156.
- Jácome, de M. J. P., & Gabriel, P. B. C. (2019). The measurement of flow and social flow at work: a 30-year systematic review of the literature. *Personnel Review*, 49(2), 537–570. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2018-0240>
- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843–856. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>
- Maeran, R., & Cangiano, F. (2013). Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13–26. <https://doi.org/10.4473/TPM20.1.2>
- Magyaródi, T., & Oláh, A. (2015). A cross-sectional survey study about the most common solitary and social flow activities to extend the concept of optimal experience. *Europe's Journal of Psychology*, 11(4), 632–650. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i4.866>
- Mäkikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K., & Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: Modelling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 795–814. <https://doi.org/10.1348/096317909X476333>
- Moreno Lopez, N. M., & Monroy González, J. D. (2016). Validez de contenido por juicio de expertos del inventario de respuestas de afrontamiento CRI-A dirigido a víctimas del conflicto armado colombiano. *Catedra Villarreal-Psicología*, 1(2), 129–148.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Muñiz, J. (2010). *Las teorías de los test: Teoría Clásica y Teoría de Respuesta a los ítems*. <http://www.cop.es/papeles>
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 211–228. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.211>
- Pelgrim, E. A. M., Kramer, A. W. M., Mokkink, H. G. A., & van der Vleuten, C. P. M. (2012). The process of feedback in workplace-based assessment: Organisation, delivery, continuity. *Medical Education*, 46(6), 604–612. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2012.04266.x>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service

climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>

Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>

Schweickle, M., Groves, S., Vella, S. A., & Swann, C. (2017). The effects of open vs. specific goals on flow and clutch states in a cognitive task. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, 45–54. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.002>

Seligman, M. (2011). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realise your Potential for Lasting Fulfilment*. John Murray Press.