

El modelo del Flow, una herramienta de crecimiento para las organizaciones



Autor

Andrés Camilo Moreno Pérez

trabajo de grado presentado para optar al título de:

Docente

Rosmery Velosa Esparza

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

BOGOTÁ, 26 DE JULIO 2021

Introducción

Uno de los elementos mas importantes para el crecimiento de una organización, es el bienestar de los empleados, en la época actual la estabilidad de una organización depende mucho de ellos, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, las empresas están comprometidas en velar por su salud física, mental y emocional, en este punto el tema a tratar es el como la psicología positiva impacta asertivamente en los individuos de una organización, esto debido a que anteriormente las organizaciones consideraban que las emociones y el bienestar de los empleados no eran relevantes para ellas, del mismo modo las organizaciones solo se basaban en datos cuantitativos para tomar decisiones con respecto a la productividad lo cual no era significativo, haciendo a un lado los estudios cualitativos asumiendo que no tenían relevancia para la organización, la psicología positiva a demostrado cómo es posible mejorar los números de una organización por medio de diferentes modelos y estrategias permitiendo identificar las fortalezas de los empleados, logrando como organización ser más asertivos a la hora de asignar labores y tareas dentro de la organización.

Desde mi punto de vista implementar el modelo del Flow o fluir permite manejar un ambiente laboral equilibrado para los empleados de una organización.

Para este trabajo iniciaremos hablando del surgimiento de la psicología positiva y algunos de sus autores después de esto se iniciara hablando de la implementación de la psicología positiva en las organizaciones y cómo se transformó en la psicología organizacional positiva, se van a hablar de diferentes puntos relevantes para generar un ambiente laboral adecuado dentro de la organización para finalizar hablando del modelo del Flow y como su implementación beneficiará el crecimiento y la innovación de las organizaciones.

Desarrollo

Una nueva tendencia en las organizaciones es la psicología positiva, para adentrarnos mejor en el tema, debemos ir a sus orígenes, de tal modo que se pueda analizar ampliamente cómo se plantea esta idea, quienes fueron los primeros en plantear el tema de la Psicología positiva y cómo se puede implementar en las organizaciones, para ello a continuación se presenta un punto de vista del surgimiento.

hay un consenso donde se cree que la psicología positiva inicia en 1998 basándose en el discurso De Martin seligman cuando asume el cargo de la Presidencia de la American Psychological Association. (APA), ya que es en este discurso donde se hace mención y enfoque de la psicología positiva.

seligman en una reunión que se dio por casualidad un año antes de su discurso como presidente de (APA), tras haberse encontrado en un centro vacacional en medio de la extensa conversación se dieron cuenta que la psicología había estado enfocada única y primordialmente en los estudios de enfermedades mentales dejando a un lado las diversas ramas de temas positivos que puede estudiar. Este encuentro permitió ver a la psicología en su máximo potencial, cambiando el enfoque y la percepción de la gente hacia esta profesión. (Perugini & Solano, 2010)

Como se menciona en el documento psicología positiva análisis desde su surgimiento la idea de la felicidad no fue un tema que se empezó a hablar a partir de Seligman, ya se manejaba una idea originalmente proveniente de la filosofía donde distintos autores se enfocaban en hablar con respecto a la felicidad, cabe aclarar que después de la Segunda Guerra mundial la psicología se enfocó únicamente en el tratamiento de las enfermedades mentales limitando su campo de

acción al intentar reparar lo que ya está roto, esto sólo daba a entender que la psicología únicamente servía para tratar enfermedades mentales dejando a un lado el potencial que tiene la psicología para darle crecimiento a nuestras habilidades y fortalezas.

la psicología positiva tiene sus orígenes a mediados de los años 90 En Estados Unidos, dando una visión distinta a lo que nos ofrecía la psicología tradicional la cual se enfocaba únicamente a la observación de los diferentes aspectos de enfermedades mentales en el ser humano. esto quiere decir que se empezó a desarrollar un nuevo enfoque para la psicología permitiéndole estudiar todas las virtudes del ser humano, como lo son las emociones positivas, las fortalezas y todas esas virtudes que la humanidad posee, esto con el fin de tener un estudio mucho más completo y profundo de la naturaleza que posee el ser humano, un enfoque así de amplio para la psicología permite tener un campo de acción que permitE conocer el ser humano desde otro punto de vista (Vera, 2006; Avia, 2006)

Teniendo en cuenta este punto de vista se puede evidenciar que la psicología positiva es un tema muy nuevo para nuestra sociedad, lo cual nos da entender que las diferentes culturas organizacionales llevan muy poco tiempo intentando implementar este nuevo modelo de Psicología positiva en sus organizaciones, no es ajeno para la individuos saber que las empresas tienen como prioridad los números que arrojan mes a mes los estados financieros de sus organizaciones, hasta hace muy pocos años era muy común decirle a los empleados que los problemas de la casa se quedan en casa, haciendo las situaciones externas alrededor de los empleados como ajenas para la organización, dentro de la psicología positiva sí tiene como prioridad a los empleados viendo cómo sus capacidades y habilidades pueden mejorar por medio

del acompañamiento y seguimiento que las organizaciones por medio del POP (psicología organizacional positiva).

En la psicología positiva debemos tener en cuenta que el principal objetivo es generar bienestar para la persona permitiéndole desenvolverse mejor a la hora de realizar cualquier actividad, al verse implementada no solamente se verá reflejada dentro de una organización sino a su vez en la vida cotidiana del individuo por ende la psicología positiva tiene un gran impacto en las actividades tanto personales como laborales, si miramos con atención el desarrollo y crecimiento de las grandes organizaciones actuales podemos evidenciar que sus empleados son personas felices y a gusto con la organización, un claro ejemplo de esto es Google una de las empresas más grande del mundo y con mayores índices de felicidad de sus empleados gracias a la implementación de diferentes modelos de Psicología positiva, Google no hay presión para los empleados permitiéndoles fluir y desarrollar sus capacidades al máximo generando un excelente clima laboral donde se ve evidenciada la gran creatividad por parte de los empleados.

La psicología organizacional positiva o POP es una rama de la psicología que permite enfocarse en la parte de la industria y la organización, esta analiza cómo general un desarrollo que sea óptimo dentro del ámbito laboral. es muy diferente al enfoque que tradicionalmente tenía la psicología dentro de la organización, esto nos permite atacar el problema que se está generando dentro de la organización más no ver a la persona como un problema dentro de la organización este cambio de enfoque se da con el propósito de potenciar las habilidades de los empleados y den un máximo desarrollen sus capacidades para de esta forma generar un mayor éxito a la organización La psicología organizacional positiva tiene o (POP) tiene sus inicios en los psicólogos Martin Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi, ellos de forma individual orientaron todos sus estudios al desarrollo de un método científico es poder saber qué hace falta y cómo

alcanzar un crecimiento adecuado para el ser humano, se tuvieron en cuenta diversos aspectos que permitieran el desarrollo de la creatividad y el sentido de compromiso que permitiera desarrollar las labores diarias de la organización de una forma más fluida, de este modo poder traer a los empleados una mayor felicidad dentro de la organización a la hora de desarrollar tareas diarias para que de este modo el desempeño laboral de la organización tenga un crecimiento óptimo. (Álvares, 2013)

En el documento la psicología organizacional y la mejora organizacional nos damos cuenta que la felicidad dentro de las organizaciones desempeña un rol muy importante debido a que los resultados que se pueden llegar a obtener aprovechando las capacidades y fortalezas de los trabajadores logrando permitir que haya un mejor flujo de las actividades diarias de los mismos.

hoy en día las organizaciones tienen expectativas muy altas hacia sus empleados esperan que sean muy productivos, tengan iniciativa propia, trabajen en equipo de forma colaborativa, tengan una responsabilidad y compromiso a la hora desarrollar una carrera, tengan un compromiso muy alto hacia la excelencia, etc. Se debe tener en cuenta que todas esas metas y objetivos planteados anteriormente no se pueden lograr basándose en concepto clásico de los recursos humanos. Es necesario algo más para poder andar como una organización sólida y poder cumplir con todos los objetivos propuestos. Es aquí donde emerge la Psicología Organizacional Positiva (POP). Esta se define como el rendimiento adecuado de las personas dentro de la organización generando efectividad en los grupos que se establecen en las diferentes áreas. (López, 2014)

En la era actual las organizaciones se han dado cuenta que para generar un mayor compromiso con la organización no se pueden basar en los conceptos clásicos de los recursos

humanos, ya que los diversos cambios que ha tenido el trato hacia los trabajadores permite evidenciar la importancia de la psicología positiva o la psicología organizacional positiva para nuestros trabajadores, teniendo en cuenta que el rendimiento de los mismos en las diferentes áreas de la organización varía mucho según sus emociones, en este punto es donde las habilidades blandas y la inteligencia emocional juegan un papel muy importante para las organizaciones, anteriormente los empleados se veían forzados a evitar pensar en sus situaciones personales mientras estaban en el trabajo puesto que la organización no veía con buenos ojos que las situaciones personales del empleado afectarían la misma, a raíz de la implementación de la psicología organizacional positiva se dieron cuenta las organizaciones que cuando sus empleados tenían cierta flexibilidad por parte de la empresa al tener situaciones personales, tales como flexibilidad en horarios laborales, días de permiso, entre otros, en el momento de volver a realizar sus funciones los empleados tenían un mayor compromiso con la organización a la hora de realizar sus tareas, permitiendo de esta forma optimizar los tiempos de la organización y acelerar los procesos gracias al compromiso de los empleados.

Las habilidades blandas son una combinación de diversas habilidades de acercamiento, comunicación asertiva con el otro, la forma de ser, sociales, etc, logrando de esta manera un relacionamiento y comunicación más adecuado dentro de las organizaciones por parte de los trabajadores. Por eso uno de los componentes más importantes y relevantes de las habilidades blandas es la actitud ya que está hace posible un funcionamiento adecuado tanto de la organización como de los equipos que tiene la misma.

teniendo esto en cuenta podemos generar un gran desarrollo personal y adicional el fortalecimiento del aprendizaje a la hora de aplicar nuevas habilidades gracias a un modelo muy

sencillo que tiene cuatro etapas;) este modelo fue diseñado por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow el cual tiene un gran prestigio en su país. (Leiva, 2015)

El proceso mencionado contempla las siguientes fases:

Incompetencia inconsciente

incompetencia consciente

competencia consciente

competencia inconsciente (Leiva, 2015)

Actualmente es muy importante hablar de las habilidades blandas, en las organizaciones dichas habilidades nos permiten tener un mejor ambiente laboral, un mayor trabajo en grupo, habilidades para desarrollar liderazgo y la oportunidad para desarrollar un mayor crecimiento personal, debemos tener en cuenta que el tema de las habilidades blandas no sólo debería ser importante para las organizaciones sino también en universidades y colegios, debemos tener en cuenta y ser claros que las organizaciones utilizan la psicología positiva y la psicología organizacional positiva porque se ven obligadas en implementarlas para poder tener un crecimiento grupal en la organización y beneficios para la misma, cuando hablamos de obligación hacemos referencia a que se convierte en una necesidad para las organizaciones implementar la psicología organizacional positiva en pro de generar un crecimiento para la organización, si está psicología positiva fuera implementada en colegios y universidades y De igual forma se pudiera

implementar en los hogares de los niños y niñas los cuales se convertirán en futuros empleados para las organizaciones, esto sería muy positivo para las organizaciones ya que podrían implementar recursos para otras áreas y necesidades de la misma.

La inteligencia emocional es la combinación de diferentes habilidades que un individuo hereda al nacer o desarrolla durante toda su vida, donde podemos destacar algunas que son relevantes a la hora de interactuar dentro de una organización, cómo es el autocontrol, manejo de emociones, entusiasmo y la empatía

Una vez desarrollada la teoría por Gardner en la Universidad de Harvard la cual hace mención a las inteligencias múltiples, la primera vez que se hizo mención sobre la inteligencia emocional se realizó en el año de 1990 por Peter Salovey y John Mayer, dos psicólogos norteamericanos, para después ser adecuado por Daniel Goleman tomando el concepto para escribir un libro homónimo.

Cuando hablamos de esta inteligencia no se hace referencia a tener que ocultar las emociones frente a diferentes aspectos que puedan llegar a afectar a la persona, todo lo contrario se enfoca en analizar en cuál es la reacción que se tiene frente a esa emoción, es necesario mencionar que el actuar de una persona frente a una situación donde sus emociones se ven alteradas llevan a acciones que perjudican al individuo, al hablar de este concepto lo que se busca es controlar la reacción del ser humano frente a las acciones que puede cometer al estar bajo un estado de emocionalidad muy fuerte pero no se busca controlar el hecho de tener emociones que son provocadas por el entorno. (Redacción Gestión, 2021)

Actualmente la inteligencia emocional es muy importante para las organizaciones debido a que dentro de la misma se manejan distintas habilidades que permiten desenvolver de una mejor manera a los trabajadores dentro de estas podemos mencionar la empatía, el entusiasmo, el manejo de las emociones, entre otros. Para un ambiente laboral adecuado dentro de las organizaciones es necesario un buen manejo de las emociones por parte de los trabajadores, debido a que van a tener que interactuar constantemente los unos con los otros, por ende se necesita un ambiente armonioso que incentive la creatividad, el trabajo en equipo y una actitud motivadora por parte de todos los trabajadores, se necesita un buen manejo de las emociones dentro de la organización por parte de los trabajadores ya que como se menciona anteriormente los trabajadores van a generar conexiones emocionales con sus compañeros de trabajo, ya sean de amistad, personales, enemistad, entre otras, este ambiente tan adecuado para las organizaciones va a permitir que las actividades diarias fluyan de una manera adecuada permitiendo la optimización de los procesos y los tiempos dentro de la organización.

Las reglas laborales han venido cambiando en los últimos años. Ahora se utilizan unos nuevos estándares para evaluar a los trabajadores. Se volvió más importante hablar del relacionamiento con uno mismo y con los demás, qué tan buena es la persona para tener una comunicación asertiva y que también puede llegar a transmitir un mensaje, anteriormente la experiencia y los estudios académicos tenían un gran peso a la hora de selección dentro de una organización, con esto podemos ver cómo han evolucionado las organizaciones y cómo se han dado cuenta que la experiencia y el conocimiento se pueden ganar con los años pero una actitud positiva una buena comunicación y un relacionamiento eficaz y eficiente con los grupos de trabajo es mucho más importante para el crecimiento de las organizaciones. (Arenas & Gómez, 2014)

Como se ha mencionado anteriormente las organizaciones priorizan mucho en el tema de la inteligencia emocional, esto hace que modifiquen sus métodos de selección en los cuales ya no se le da tanta relevancia a la experiencia y a los estudios sino a la capacidad de entenderse y comunicarse de una manera adecuada con su entorno, con el fin de tener un mejor direccionamiento y desarrollo de la misión y visión de las organizaciones, esto ha convertido a las pruebas de selección de las empresas en estudios psicológicos donde seleccionar a las personas que tienen un mayor desarrollo de las habilidades blandas y la inteligencia emocional.

Un entorno laboral adecuado es un factor determinante para el crecimiento y desarrollo de una organización. es por esto, que es necesario prestar atención a cada uno de los elementos que puedan generar y puedan afectar el bienestar dentro de la organización.

Actualmente dedicarse únicamente a trabajar no es suficiente. ahora las personas le dan una gran importancia a generar la autorrealización, permitiéndoles desempeñarse en labores donde se encuentren a gusto y se mantengan felices, permitiéndoles desarrollar grandes proyectos que los enriquezcan a nivel personal y de esta forma poder tener un buen clima laboral dentro de la organización. (Sesametime, 2016)

Tener un ambiente laboral óptimo es muy beneficioso tanto para los empleados como para la organización, permitiendo que se genere un espacio creativo que permita que las actividades diarias puedan fluir de una forma adecuada, a su vez permitirá que las relaciones entre compañeros de trabajo se pueden llevar de una manera adecuada mejorando la comunicación entre las áreas, el compromiso hacia la organización permitirá la realización personal de los trabajadores.

La felicidad laboral dentro de la organización no es un tema que sea únicamente de los directivos, está claro que la felicidad laboral genera un ambiente mucho más ameno para los trabajadores donde se sienten motivados alegres e inspirados para realizar sus actividades cotidianas, pero se debe tener en cuenta que esa actitud positiva depende en gran parte de los trabajadores de la organización, un ambiente así permite fomentar la creatividad y el trabajo en equipo de una forma más organizada que permita el desarrollo y crecimiento de la organización, si una empresa se enfoca en fomentar ambientes donde se les estimule la felicidad a los trabajadores se verán resultados muy positivos en los números de la organización.

Es muy satisfactorio para todos los profesionales poder plantearse cuáles son las actividades y qué acciones los llevarían a tener una satisfacción profesional. pero este análisis depende únicamente del ser humanos, teniendo como punto de inicio que no se puede responsabilizar a las empresas por los deseos de sus trabajadores, ya que ningún supervisor o directivo tiene una receta secreta para darle a sus trabajadores y que con esta puedan ser felices, sólo ellos tienen la capacidad de saber que los motiva a ser mejores. (Infante, 2017)

La felicidad laboral básicamente hace referencia a sentirse a gusto a la hora de realizar actividades dentro de la organización y a tener el propósito de levantarse día tras día para ayudar a la organización a crecer, una persona feliz laboralmente hablando es una persona que genera un compromiso real y sincero hacia la organización permitiendo generar ganancias gracias a la optimización de procesos, cuando una persona es feliz dentro de la organización hacerlo posible por darle beneficios y mejoras a los procesos que tenga la misma siempre va a velar porque la organización tenga un gran desempeño y hará lo posible al alcance de sus capacidades para que la empresa reciba lo mejor de él.

Después de realizar un estudio hecho por Cerrando las brechas de habilidades: lo que los trabajadores quieren, de la agencia de servicios y soluciones de capital humano Manpower Group, no es una sorpresa para todos saber que el principal factor de atracción a la hora de elegir un empleo es el tema salarial y los beneficios que tienen todos los trabajadores menores de 65 años dentro de las organizaciones. Pero según otro estudio donde se habla que los sueldos están creciendo a la mitad de rápido que hace 10 años especialmente para los empleados que tienen un salario más reducido. Es por esto, que las empresas deben ser más creativas e innovar las formas en que van a compensar a los empleados ya sea de forma económica o no económica lo ideal es que la organización se vuelva atractiva por sus planes de compensación hacia los empleados.

Punto de vista más amplio los dueños de empresa han comenzado a identificar que los motivadores o incentivos que no están relacionados con la parte salarial son mucho más valorados que la parte monetaria logrando de esta forma que los empleados mejoren su rendimiento y sean más agradecidos a la hora de realizar sus actividades, se puede decir que estos mismos empleados dan un impulso a la productividad y fomentan la creación de equipos de trabajo más sólidos para la organización. (Mesa, 2020)

Como se menciona anteriormente las organizaciones deben ponerse creativas a la hora de buscar nuevos beneficios para sus empleados, En Colombia ya se empieza a ver como el salario es importante para un empleado pero no es lo que hace que se quede dentro de la organización, para mantener a un empleado satisfecho ya no basta con que tenga un gran salario, ahora buscará una mayor flexibilidad en los horarios y beneficios para sus familias permitiendo así tener una actitud más feliz a la hora de ir a trabajar, es bien sabido que cuando un trabajador es feliz ellos mismos son los que impulsan la productividad laboral dentro de la organización.

En esta época ya no es necesario por parte de las organizaciones convencer a sus directivos y empleados acerca de lo importante que es la innovación para su crecimiento. Hoy en día casi todos los gerentes entienden el mundo ya no tiene cambios constantes, sino que también se generan cambios acelerados que ocasionan en la empresa la necesidad de innovar día tras día ya que son conscientes que la innovación es la que dará crecimiento a sus organizaciones, se debe tener en cuenta que una empresa que no está generando constantemente innovación es una empresa que va a ser rebasada por la competencia.

Además, en la crisis económica mundial que se vive actualmente se ha podido evidenciar como la innovación es un factor determinante para el crecimiento y la supervivencia de la organización. No obstante mucha gente que sabe y entiende la importancia de la innovación no tiene claridad a la hora de implementarla e incorporarla adecuadamente a sus organizaciones, teniendo en cuenta que la innovación debería ser una de las mayores prioridades para todas las organizaciones. (Morales, 2009)

No es ajeno a las organizaciones de hoy en día hablar del tema de innovación actualmente todas las organizaciones son conscientes de que la innovación es primordial para el crecimiento de la empresa y la lucha constante con sus competidores, pero a su vez son conscientes de que un mal ambiente laboral puede ocasionar que esta innovación se estanque o se pierda debido al mal manejo de las emociones y la falta de habilidades blandas dentro de la organización, es por esto que el tema de la psicología positiva es un factor importante para poder generar la innovación y el crecimiento de la organización, en la situación actual debemos ser conscientes en buscar diversas

formas de mantener activos y creativos a los empleados, es por esto qué se debe generar un ambiente laboral propicio para generar innovación.

Una buena comunicación es el Pilar de todas las organizaciones, volviéndose un tema muy relevante para la organización teniendo en cuenta que es de vital importancia para el funcionamiento y desarrollo adecuado de la misma. Todo tipo de actividad humana se puede generar gracias a la comunicación, es por esto que saber comunicar las tareas y actividades a desarrollar dentro de la organización es un tema de gran responsabilidad por parte del que comunica el mensaje. Afortunadamente las organizaciones que con el tiempo se han vuelto complejas y han empezado a diversificar sus puntos de acción, entendieron que una buena comunicación dentro de la organización es uno de los elementos que más tiene peso e importancia para poder tener un óptimo desarrollo y crecimiento. (Rey, 2021)

Cabe resaltar que una buena comunicación dentro de la organización nos permite agilizar los procesos y ser más eficientes y eficaces a la hora de realizar las distintas actividades, de una buena comunicación depende un buen trabajo en equipo, un acercamiento entre las distintas áreas de la organización y la efectividad a la hora de transmitir órdenes dentro de la organización.

El modelo del flow o fluir es un concepto muy relevante dentro del área de la psicología, este lo podemos definir como la inmersión total a la hora de realizar una actividad, logrando de este modo ejecutarla de manera rápida y eficaz. Este concepto del flow tiene sus orígenes en el año de 1975 por el psicólogo hindú y catedrático Mihály csíkszentmihályi desde ese momento el concepto comienza a expandirse para diversas áreas, generando una visión distinta a lo que se percibía en esa época, y tomando una gran fuerza e importancia para la psicología positiva, dando de este modo un campo de acción más grande para la psicología ya que dejó de percibirse cómo

tratar enfermedades mentales y su nuevo enfoque permitió dar origen a fortalecer habilidades y capacidades en el ser humano. (Positiva, 2021)

En este modelo vamos a poder identificar las emociones y los sentimientos de cómo se encuentran nuestros empleados ya sea bajo un punto de ansiedad, control, aburrimiento, preocupación entre otras. este modelo ayudará a que la organización tenga cambios significativos de forma positiva.

Gracias a este modelo vamos a poder identificar porque en ciertos casos los empleados a pesar de estar en una organización prestigiosa tienen un grado de desmotivación alto, y podremos dar respuesta de por qué cuando un trabajador realiza un rol, trabajo o actividad durante un periodo muy largo tiende a aburrirse a la hora de realizar sus funciones.

Además podremos comprender e identificar cómo lograr auto motivarse y motivar a la gente que está a su alrededor implementando guía adaptando todos los sugerido dentro del modelo del flow. (A., 2013)

Gracias al modelo del flow podemos saber los niveles de habilidades que tienen los empleados y los niveles de desafío que las diversas actividades dentro de la organización pueden generar el modelo del flow nos permite analizar qué pasa cuando un nivel de desafío es bajo y el nivel de habilidad es igualmente bajo, en este caso recibiríamos apatía por parte del empleado a la hora de realizar esta actividad si el nivel de desafío es alto pero las habilidades del trabajador son bajas se va a producir un nivel de ansiedad del modo contrario si los niveles de habilidad del trabajador son altas pero el nivel de desafío que requiere la tarea es bajo vamos a recibir un parte de relajación, todas estas comparaciones se hacen con el fin de entender cómo podemos mejorar esto para nuestros empleados logrando así alcanzar el fluir dentro de la organización que es cuando

los niveles de desafío son altos pero De igual forma el nivel de habilidad por parte de los empleados es alto.

Poder aplicar la teoría del flow enfocándolo en la parte organizacional generarán enormes beneficios y serán muy útiles en distintos campos como lo son la parte deportiva, la educación y en las empresas, esto permite realizar distintas actividades de una manera más organizada y con un mejor rendimiento gracias a la fluidez que se genera dentro de los grupos de la organización. (Castro, 2020)

Poder implementar el modelo del flow no sólo va a traer beneficios para la organización, sino que también se pueden ver beneficiadas las áreas del deporte y la educación es por esto que el modelo del flow es una gran herramienta para poder generar un gran crecimiento dentro de las organizaciones.

Conclusión

teniendo en cuenta la información recabada podemos darnos cuenta como un ambiente laboral adecuado genera grandes beneficios para las organizaciones llegándonos a dar cuenta gracias al modelo del flow cómo mejorar la actitud de la gente anteriormente se mencionaba que un bajo nivel de habilidad y un bajo nivel de desafío generaba apatía en las personas y esto puede ocasionar que hayan conflictos internos entre los empleados, una vez implementado el modelo del flow se va a poder generar un análisis más adecuado a la hora

de establecer ciertas actividades, ya que se va a procurar que el nivel de desafío sea acorde al nivel de las habilidades de los empleados.

Bibliografía

- A., E. G. (2013). *Psicología Positiva*. Obtenido de *fluir mihaly csikszentmihalyi*:
<http://psicologiapositivacr.com/tecnicas/fluir-mihaly-csikszentmihalyi-modelo/>
- Álvares, R. F. (2013). *GEGESTI*. Obtenido de *La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional*:
http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf
- Arenas, K. G., & Gómez, M. d. (2014). *Universidad Nacional de Tucumán*. Obtenido de *Inteligencia emocional en las organizaciones*:
<http://186.153.163.187:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/412/INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, S. (29 de septiembre de 2020). *iepp*. Obtenido de *Teoría del Flow*: <https://www.iepp.es/teoria-del-flow/>
- Infante, I. (2017). *Revista empresarial*. Obtenido de *La felicidad laboral una decisión temoral* :
<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/organizaciones-sembradores-naturaleza/>
- Leiva, J. M. (01 de 2015). *Educrea*. Obtenido de *Habilidades blandas*: <https://educrea.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/>
- López, N. F. (22 de 07 de 2014). *Formación Diseño y Tecnología*. Obtenido de *POP Psicología Organizacional Positiva*: <http://www.grupofinsi.com/blog.asp?vcblog=1159>
- Mesa, L. V. (27 de 02 de 2020). *larepublica*. Obtenido de *Ambiente Laboral y felicidad*:
<https://www.larepublica.co/especiales/felicidad/los-trabajadores-felices-y-motivados-son-los-que-mas-impulsan-la-productividad-laboral-2969609>
- Morales, M. (16 de 06 de 2009). *gestiopolis*. Obtenido de *Cómo fomentar la innovación en la empresa*:
<https://www.gestiopolis.com/como-fomentar-la-innovacion-en-la-empresa/>
- Perugini, M. L., & Solano, A. C. (05 de 2010). *Scielo*. Obtenido de *Scielo*:
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212010000100005&script=sci_arttext
- Positiva, L. V. (01 de junio de 2021). *La Vida Positiva*. Obtenido de *El Flow (fluir) en la psicología positiva*:
<https://www.lavidapositiva.com/el-flow-fluir-en-la-psicologia-positiva/>
- Redacción Gestión. (26 de 05 de 2021). *Gestión*. Obtenido de *¿Qué es la inteligencia emocional y cuáles son sus características?*: <https://gestion.pe/tendencias/inteligencia-emocional-caracteristicas-tipos-ejemplos-test-medicion-nnda-nnlt-249127-noticia/>

Rey, J. M. (2021). *femxa*. Obtenido de La importancia de la comunicación en la empresa:
<https://www.grupofemxa.es/la-importancia-de-la-comunicacion-en-la-empresa/>

Sesametime. (2016). *Superrhheroes*. Obtenido de La importancia de un buen entorno laboral:
<https://superrhheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>