



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Resiliencia y Flow en Colaboradores de Empresas en Épocas de Covid-19
en Lima Metropolitana**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORAS:

Bernal Grandez, Maria Esperanza (ORCID: 0000-0002-4677-1412)

Romero Panduro, Rut Maria (ORCID: 0000-0002-7276-0434)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID:0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por la vida brindada para realizar mis proyectos, a Aniano mi ángel, a mis padres por su apoyo incondicional de manera especial a mi madre por su amor infinito y paciencia para lograr mis metas, a Daynel por su cariño, motivación y soporte, a mi familia y amigos por cada muestra de afecto y consejos.

Agradecer a Dios por todo lo que me ha dado hasta ahora.

Por mi padre que está en el cielo y cuida de mi esto se lo dedico a él a mi Madre que me da fuerzas todos los días y es mi inspiración día a día a mi Hermana Débora que siempre ha sido mi apoyo incondicional en todo momento a mis Hermanos que nunca han dudado de mí y a mi familia que siempre han estado conmigo brindándome su apoyo los quiero mucho.

Agradecer a Dios por todo lo que me ha dado hasta ahora,

Maria Bernal y Rut Romero

Agradecimiento

Agradecemos a la universidad César Vallejo por permitirnos alcanzar uno de nuestros objetivos. A nuestro asesor Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro quien con gran cariño y paciencia ha logrado guiarnos para la culminación de este trabajo hasta este momento.

A nuestra Profesora Claudia Guevara que con dedicación y paciencia nos ha motivado y guiado hasta aquí. A todas aquellas personas por su participación directa que hicieron posible la realización del presente proyecto profesional: a la familia Grandez Becker por su loable soporte; a la familia Baluarte Cañamero, por su predisposición y apoyo, a Marisela y Josseline por sus palabras y buen ánimo, a Malena por estar en tiempos enclaves, a Rut por ser la gran compañera de estudios e inmemorables momentos.

A todas estas personas que con su apoyo no haya podido llegar lejos a mi Familia Romero Panduro por día a día motivarme a seguir creciendo personal y profesionalmente no estaría aquí si no fuera por ustedes a mi compañera de Tesis María Bernal que sin ella no estaría aquí gracias a su motivación y apoyo estamos cumpliendo nuestro sueño.

Las Autoras

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra	11
Tabla 2. Consistencia interna de los dos instrumentos de las variables Resiliencia y Flow, según Alfa de Cronbach	14
Tabla 3. Normalidad de las variables Resiliencia y Flow	16
Tabla 4. Correlación entre las variables Resiliencia y Flow	16
Tabla 5. Correlación entre la dimensión Confianza en uno mismo y Resiliencia	16
Tabla 6. Relación entre la dimensión Realizo las actividades de manera Involuntaria y Resiliencia	17
Tabla 7. Correlación entre la dimensión Proyectos definidos y Resiliencia	17
Tabla 8. Correlación entre la dimensión Siento que todo está Perfecto y Resiliencia	18
Tabla 9. Correlación entre a tranquilidad al hacer una actividad y Resiliencia	18
Tabla 10. Correlación entre la dimensión Dominio de actos, pensamientos Y Resiliencia	18
Tabla 11. Correlación entre la dimensión Conexión con uno mismo y Resiliencia.	19
Tabla 12. Correlación entre la dimensión Actividades repetitivas y Resiliencia	19
Tabla 13. Correlación entre la dimensión Placer al realizar las cosas y Resiliencia	46

Resumen

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte descriptivo correlacional, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre Resiliencia y el Flow en colaboradores de empresas en épocas de Covid-19 en Lima Metropolitana. La muestra estuvo representada por 220 participantes entre 18 a 40 años, a quienes se les administró la Escala Breve de Resiliencia (BRS) y el Flow State Scale (FSS), los cuales mostraron evidencia de consistencia interna con valores de alfa de Cronbach aceptables, 0,662 y 0,723 respectivamente. Se concluyó que entre Resiliencia y Flow existe una relación directa y altamente significativa y de magnitud pequeña ($p < 0,001$ $r_s = 0,066$).

Palabras Clave: Resiliencia, Flow, Colaboradores.

Abstract

This research was carried out under a quantitative approach of non-experimental design, with a descriptive correlational cut, whose general objective was to determine the relationship that exists between Resilience and Flow in company employees in times of Covid-19 in Metropolitan Lima. The sample was represented by 220 participants between 18 and 40 years old, who were administered the Brief Resilience Scale (BRS) and the Flow State Scale (FSS), which showed evidence of internal consistency with acceptable Cronbach's alpha values, 0.662 and 0.723 respectively. It was concluded that between Resilience and Flow there is a direct and highly significant relationship of small magnitude ($p < 0.001$ $r_s = 0.066$).

Keywords: Resilience, Flow, Collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ámbito laboral es sin duda una de las áreas de vida que se ha visto afectada desde el 2020 e inicios del 2021 a causa del coronavirus (Covid-19). A nivel mundial, trajo aglomeraciones en centros de salud, pérdidas de vida, incluso se vio afectado el sector económico, causando pérdidas a grandes industrias, empresas y comercios en general. Esto hizo que las personas empiecen a preocuparse por sus puestos laborales, perdiendo puestos de trabajo y aumentando los despidos; o por otro lado, no renovando contratos, generando en las personas alteraciones emocionales tales como el estrés, depresión, insomnio, ansiedad, entre otras. No obstante, el daño no fue a todos por igual. Nuevamente los peruanos ante la crisis que vivimos a causa del Covid-19 vimos en esta problemática el reto de salir adelante. Comprobando que podemos hacerle frente a cualquier infortunio que pueda surgir, es por ello que muchos trabajadores independientes cambiaron de rubro, iniciando nuevos puestos de trabajos virtuales, iniciando así una temporada en el que se apreciaba a muchas personas ingresando al negocio on-line, delivery entre otros, una nueva tendencia MADE IN PERU COSAS (Cosas 2020). De esta manera, muchos no se quedaron conforme, y sobresalieron de las adversidades. Y es que la resiliencia, jugó como un factor protector muy importante, para no quedarse afectados y sobrevivir a los problemas económicos, sociales, psicológicos y personales.

No obstante, a pesar de que, los cambios han sido en muchos ámbitos: laborales, académicos y sociales, en el área laboral donde se ha visto mayores crisis y cambios. Por ejemplo, América Latina se vio afectada por la mayor pérdida de empleos a causa de esta pandemia, teniendo a 41 millones de colaboradores que perdieron sus trabajos, ya que se registró un 18.3% de baja en horarios laborales en los meses de abril, mayo y junio del 2020, superando el 14% que existía en el resto del mundo (OIT, 2020). Por esta razón el presente estudio va dirigido a participantes que brindan servicios de atención cliente en diversas empresas. En las empresas siempre se debe aplicar la resiliencia teniendo en consideración aquellos factores que podrían afectarlas, es por ello que la resiliencia empresarial se refiere a la capacidad de adaptación y responder interrupciones que podría haber para poder generar el cambio y convertirse en un socio de plena confianza y lograr el

crecimiento laboral". La resiliencia se refiere a la capacidad de reconstruir continuamente. Requiere innovación y es donde se obtiene los valores procesos y comportamientos organizacionales (Hamel y Välikangas, 2003).

En el Perú existen empresas nacionales e internacionales que brindan servicios y aportando empleos a muchas personas generando de esta manera ingresos económicos, tales son los casos como: Acero Arequipa, Antamina, Cusqueña, Nestlé, Pantene y entre otros, ya que en el 2020 se mantuvo en un 45% a sus trabajadores activos para que den iniciativa a una causa solidaria de ayuda a las personas que vienen sirviendo. Es así que los colaboradores llegan a sentirse seguros, tranquilos y llegan a crecer ante esta dificultad (El Comercio, 2020).

Otra variable que se ve vinculada y nutre a la resiliencia es el Flow (Csikszentmihalyi, 2020). Se entiende el Flow o Experiencia Óptima como una "situación donde la persona se encuentra inmersa en un ejercicio propio, para su goce y deleite durante ese periodo sentirá que el tiempo ha transcurrido de una forma rápida en actos, ideas y actividades sin paradas".

La investigación realizada por Fullagar & Mills (2008) muestra que la experiencia óptima está relacionada con la motivación intrínseca. Cuando la actividad está en progreso, producirá una mentalidad satisfactoria, incluso si la persona necesita invertir mucha energía en la tarea o hacer grandes esfuerzos para lograr el objetivo, la persona seguirá realizando la actividad independientemente de las recompensas externas.

Mediante lo mencionado en la presente investigación se busca dar a conocer la importancia de la resiliencia y el Flow, para que los colaboradores se empoderen en el ámbito laboral incluso llegar a ser independientes en su emprendimiento y conseguir la satisfacción y felicidad que desean.

En este sentido, considerando lo antes expuesto se plantea la siguiente interrogante como problema general de estudio: ¿Qué relación existe entre la Resiliencia y Flow en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?

Finalmente, esta investigación aportará o brindará nuevos conocimientos, desde las siguientes perspectivas:

A nivel teórico, esta investigación será de gran importancia para los próximos estudios en la línea de investigación tratada, lo que permitirá ampliar más investigaciones de tipo empírico.

A nivel práctico, el estudio permitirá tener en consideración la toma de decisiones de los colaboradores para potencializar a las empresas en el rendimiento laboral.

A nivel metodológico, la presente investigación contextualizo el uso de los test sirviendo como aportes de estrategias en el ámbito laboral.

A nivel social, la presente tesis sirve como sustento para una mejor convivencia con el entorno en el que vivimos y mejorar los estilos de vida.

De este modo, el objetivo general para la presente investigación sería:

Determinar la relación que existe entre Resiliencia y el Flow en colaboradores de empresas en épocas de Covid-19 en Lima Metropolitana. Mientras que, como objetivos específicos, se propusieron:

Determinar la relación entre resiliencia y las dimensiones (Confianza en uno mismo, Realizo las actividades de manera involuntaria, Proyectos definidos, Siento que todo está perdido, Tranquilidad al hacer una actividad, Dominio de actos y pensamientos, Conexión con uno mismo, Actividades repetitivas y Placer al realizar las cosas).

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que se muestran en la presente investigación son vinculadas con las variables de Resiliencia y Flow, a nivel nacional, Ayllón (2016) realizó un estudio cuantitativo con diseño no experimental, transversal de tipo correlacional, siendo su objetivo general conocer la relación entre las variables resiliencia y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una Universidad privada en Ica. El instrumento utilizado para el desempeño laboral fue el Cuestionario de Evaluación y para Resiliencia fue el test de Wagnild y Young . La muestra tuvo 40 trabajadores de sexo masculino del área administrativa, concluyendo que los niveles de resiliencia de los trabajadores son mayores al rendimiento de sus labores. Así también, se encontró que existe relación directa entre el nivel de resiliencia y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos dado el valor de la significancia $p=0,000$ y el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,352$.

Por su parte en Lima, Hurtado (2020), realizó un estudio de diseño no experimental de corte transversal, cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre los niveles de resiliencia y el síndrome de burnout en colaboradores del ámbito laboral de atención al cliente en empresas de la capital. Participaron 60 colaboradores del ámbito laboral de atención al cliente localizados en los distritos de Magdalena del Mar, Chorrillos y Miraflores, con la investigación realizada se concluye que, sí existe relación significativa entre sí.

Por otro lado, Alfaro (2016), realizó una investigación de diseño observable y de enfoque cuantitativo. Su objetivo principal fue analizar el rol de Mindfulness y el Flow en la predicción del rendimiento académico, específicamente se pretendía examinar si el Flow tendría un papel mediador entre el Mindfulness y el rendimiento académico. La muestra contó con 146 estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se obtuvo como resultado que el Mindfulness y el Flow tuvieron una relación directa y significativa ($r=.36$, $p<.01$; $\beta=.38$, $p<.001$).

Montejo (2019), refiere que la investigación es de diseño transversal de corte cuantitativo - experimental. Tuvo como objetivo principal centrarse en analizar la relación entre el sentido de coherencia (SOC) y la experiencia de Flow estado en un grupo de adultos Runners y No Runners de Lima Metropolitana. La muestra fue conformada por 125 personas entre 20 y 58 años. Por lo tanto en ambas variables se halló una correlación significativa positiva entre el sentido de coherencia y Flow esto señala que a mayor sentido de coherencia mayor nivel de Flow.

Por otro lado, desde el punto de vista internacional, Vanegas (2016) llevó a cabo en la ciudad de Bogotá una investigación de diseño de tipo descriptivo-correlacional y no experimental. Tuvo como objetivo el impacto de la resiliencia y el estrés sobre la calidad de vida laboral en la capital de Colombia. En este estudio participaron 40 trabajadores, egresados de estudios técnicos y universitarios. Como resultado principal de esta investigación se encontró que sí existe un alto nivel significativo entre el estrés y resiliencia en operadores telefónico un call de Bogotá.

Saavedra (2015), en el país de España, realizó una investigación de tipo descriptiva, cuyo objetivo fue demostrar que la Psicología Positiva tiene relación en las organizaciones con las variables engagement y Flow. En este estudio participaron 51 empleados de distintas empresas con diversas ocupaciones. Los resultados obtenidos entre ambas variables afirman que el engagement y Flow son propicios en el bienestar de los trabajadores relacionándose de manera positiva con la satisfacción de los empleados en el trabajo, influyendo en el rendimiento de los trabajadores, resultados que fueron encontrados a un nivel de significancia del 0,05.

En Ecuador, Cortés, Vera y Cifre (2017), realizaron una investigación que tuvo por objetivo conocer qué relación existe entre quien ejerce el liderazgo de manera emocionalmente con el Flow, así como conocer las diferencias del Flow por dimensiones. Este estudio fue de diseño descriptivo-correlacional. Y tuvo una muestra de 47 líderes y 141 personas a su cargo, distribuidos en los rubros: educación y servicio de limpieza (aseo urbano y sector turístico). Los

resultados mostraron que, existen diferencias significativas únicamente en el caso de la dimensión del Flow absorción ($t = -2.752$; $p = .009$; $d = .81$). De forma que, las personas cuyos líderes poseen una alta inteligencia emocional puntúan más alto en la dimensión de absorción del Flow (Media= 5.68) que aquellas cuyos líderes puntúan más bajo en inteligencia emocional (Media= 4.79).

Cada una de las investigaciones anteriores han sido fundamentadas desde diferentes marcos teóricos que las avalan, no obstante, para la presente investigación se abordará la Resiliencia desde la teoría de Wagnild & Young (1993), quienes a su vez se basaron en Rutter (1985).

Desde hace unos años atrás el término resiliencia viene cobrando mayor significación, esto se debe a los estudios como consecuencia que tiene en la evolución del ser humano. Parte de la personalidad es la resiliencia y permite ajustar el lado perjudicial del estrés para aclimatarse ante las adversidades del día a día (Wagnild y Young, 1993).

Según Rutter (1985), las experiencias favorables y desagradables surgen de los sentimientos, pensamientos y actividades de la vida, generando habilidades que les permite a las personas salir adelante a manera de protección para el ser humano. Aquí se demuestra cómo la resiliencia tiene relación con la autoestima, eficacia y el buen humor. También ayuda a controlar el estrés ante situaciones que lo genera dando la capacidad de solucionar conflictos y que permite recuperarse, restableciendo su equilibrio. Se concluye sobre la resiliencia que no es solo aplicada a un episodio de la vida, sino que es utilizada en muchas circunstancias desfavorables. Por otro lado, se menciona a la psicopatología evolutiva como una entrada para entender la resiliencia, partiendo de las cualidades de las personas ya que desarrollan sus habilidades en el ámbito sociocultural, las características como inteligencia apropiada, autocontrol, confianza en sí mismo, solidaridad y el estar alegre, conlleva de esta manera a la autonomía para generar una planificación de vida que permita ser ejecutada. Continuando con Rutter (1992), indica cómo el riesgo va cambiando a lo largo del tiempo y el

crecimiento de la persona es biopsicosocial, añadiendo, por último, que la resiliencia no es estática (Rutter, 1985).

Rutter (1991) cree que las características de la resiliencia son una serie de procesos psicológicos sociales e internos que hacen posible que las personas disfruten de una vida sana en un entorno insalubre. Estos procesos se realizan a través de la afortunada combinación entre el niño y su entorno familiar, social y cultural. De esta forma, la capacidad de resistencia no se produce de forma innata, sino un proceso con las características de un sistema social complejo en un momento específico.

Finalmente, ésta también ha sido la teoría que sustenta el instrumento que será usado para esta investigación, el cual es la Escala Breve de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), y fue adaptada en el Perú por Ramos W. (2019) siendo una escala unidimensional con 6 ítems que se agrupan en Ítems positivos 1, 3, 5 e Ítems negativos 2, 4, 6. Se concluye que, a mayor puntaje, mayor resiliencia en los colaboradores.

En cuanto al Flow, la teoría en la que se respalda esta tesis deriva de la psicología positiva, propuesta por Martin Seligman (2002), quien fue presidente de la American Psychological Association, y mencionó su nuevo concepto de felicidad, dándole una mirada de autorrealización en el ser humano.

Partiendo de este, es que hallamos el concepto de Flow, creado por el autor Mihaly Csikszentmihalyi (2020), quien creó su teoría de la experiencia óptima, basado en las terapias que realizaba con sus pacientes. Ellos indicaron sentirse impulsados a surgir en la vida, por lo tanto, el Flow se considera una teoría líder basada en actos y tiempos que el ser humano se dedica, con toda su concentración, en una actividad donde siente que el tiempo pasa rápido sin pausa una tras otra.

Al Flow se le conoce como fluir o flujo, definiéndolo como un estado mental en la conciencia ordenada armoniosamente y se ve la satisfacción que esta actividad trasmite, se involucran más en ella sin importar las adversidades

presentes (Csikszentmihalyi, 2011).

Y finalmente, el instrumento que será usado para medir esta variable será el cuestionario FSS (Flow State Scale), llamado Escala de Flow Estado de Jackson (Marsh, 1996), y su adaptación a la versión peruana fue por Farfán E. Farfán S. (2017). Este instrumento consta de 09 dimensiones, las cuales son: Balance-Desafío-Habilidad, acción y conciencia, metas claras, retroalimentación, concentración en la tarea, sensación de control, autoconciencia, pérdida de la transformación del tiempo por última experiencia autotélica.

Es así como, la teoría del Flow ha tomado notoriedad en la Psicología Positiva en los últimos años porque indica un progreso notorio en los estilos de vida de cada sujeto. Con lo mencionado, la muestra de perseverancia que tiene cada individuo bajo los acontecimientos dados se puede afirmar como un sentimiento de placer con ellos mismos (Domínguez & Ibarra, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo ya que se conceptualiza sobre la realidad, con base en la información obtenida de la población o las personas estudiadas (Bernal, 2010).

Por otra parte, el diseño es no experimental, ya que se lleva a cabo sin la manipulación de las variables. Y, es de corte descriptivo-correlacional porque tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Examina relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica causas o consecuencias. Su principal soporte es el uso de herramientas estadísticas (Bernal, 2010).

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Resiliencia

Definición conceptual: La Resiliencia es el lazo que une a las características favorables y las respuestas que tiene ante estas situaciones desfavorables ya que atraviesa el ser humano (Baca, 2013).

Definición operacional: La Resiliencia se evaluará mediante el cuestionario BRS (La Escala Breve de Resiliencia) de Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher y Bernard (2008), el cual fue adaptada a la versión española por Rodríguez-Rey, Alonso-Tapia y Hernansaiz-Garrido (2016) y en el Perú fue adaptada por Ramos Romero, William Guillermo (2019).

Indicadores: Positiva que se mide a través de los ítems: 1, 3,5. Negativo que se mide a través de los ítems: 2, 4,6.

Escala de tipo Ordinal

Variable Flow

Definición conceptual: El Flow se define como la forma de pensar tranquila que conlleva a realizar actividades y llega a la satisfacción y no se toma en cuenta las dificultades que puedan suscitar (Csikszentmihalyi, 2011).

Definición operacional: El Flow se evaluará mediante el cuestionario FSS (Flow State Scale) - Escala de Flow Estado de Jackson y Marsh (1996), la cual fue adaptada a la versión peruana por Farfán y Farfán (2017). Indicadores:

- Confianza en uno mismo: (3, 12, 21,30).
- Realizo las actividades de manera involuntaria: (5, 14, 23,32).
- Proyectos definidos: (1, 10, 19,28).
- Siento que todo está perfecto: (2, 11, 20,29).
- Tranquilidad al hacer una actividad: (4, 13, 22,31).
- Dominio de actos y pensamientos: (6, 15, 24,33).
- Conexión con uno mismo: (7, 16, 25,34).
- Actividades repetitivas: (8, 17, 26,35).
- Placer al realizar las cosas: (9, 18, 27,36).

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población muestra y muestreo

La población se estima como el grupo de sujetos que manifiestan algunos aspectos parecidos relacionados a un conjunto limitado o incontable y es considerada como el conjunto de elementos que presentan características similares, pertenecientes a un grupo finito. Arias (2012). Para el estudio la población estuvo representada por 55.000 trabajadores de empresas públicas y privadas de Lima metropolitana. [Asociación Peruana de Experiencia de Cliente](APEXO, 2020).

La muestra es la subcategoría propia de la población general y está manifestada con la singularidad de la población cuando se le atribuye un procedimiento efectivo de muestreo sirviendo como un proceso lento cuando no se adjunte la cantidad estimada de cifras respecto al desarrollo de la

investigación (Valderrama, 2013). Para el presente estudio la muestra se conformó por 200 colaboradores de empresas de Lima metropolitana.

El muestreo para la unidad de análisis fue de tipo no probabilístico intencional, que opta por las acciones de un grupo de personas recortando la muestra solo a estas circunstancias. Se emplea en contextos donde la población es cambiante y de menor cantidad (Otzen y Manterola, 2017).

Criterios de inclusión:

- Colaboradores de ambos sexos
- Mayores de 18 años
- Tiempo de servicios (3 meses en adelante)
- De nacionalidad peruana
- Que residan en Lima Metropolitana
- Que deseen participar voluntariamente

Criterios de exclusión:

- Menores de 18 años
- Que no residan en Lima Metropolitana
- Menos de 3 meses de servicio laboral
- Que no hayan completado el formulario

Tabla 1

Características Sociodemográficas de la muestra (n=204)

Variables sociodemográficas	Total (N = 212)	
	f	%
EDAD		
De 18 a 25 años	136	64
De 26 a 30 años	56	26
De 31 a 40 años	20	10
GENERO		
Hombre	110	52
Mujer	102	48
TIEMPO DE SERVICIO		
De 3 meses a 2 años	88	41
De 2 a 5 años	83	39
De 5 a 8 años	29	14
De 8 a más	12	6

Nota. N=Tamaño de la muestra, f=frecuencia, %= porcentaje

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), la técnica se atribuye a un grupo de pautas y reglas que se vinculan necesariamente entre el objetivo de la investigación y la muestra. La técnica utilizada fue la encuesta, que condujo a la obtención de datos fidedignos respecto de la población con el propósito de percibir de manera muy cercana la importancia del problema que se estudió (Rojas, 2014).

Para la variable Resiliencia se hizo empleo del Cuestionario BRS (La Escala Breve de Resiliencia) de Wagnild y Young (1993), el cual se adaptó a la versión española por Rodríguez-Rey, Alonso-Tapia y Hernansaiz-Garrido (2016), y en el Perú fue adaptada por Ramos W. (2019), siendo una escala unidimensional con 6 ítems que se agrupan en Ítems positivos 1, 3, 5 e Ítems negativos 2, 4, 6. Se concluye que, a mayor puntaje, mayor resiliencia en los colaboradores.

La Escala Breve de Resiliencia mostró pruebas apropiadas no experimentales de evidencias de validez por su formación unidimensional de 6 ítems, basándose en los siguientes índices de ajuste para la validez de tipo estructura interna: $\chi^2/gl = 2.36$; CFI= .93; GFI= .97; SRMR = .04; RMSEA = .08; AIC = 44.85.

Y en cuanto a la confiabilidad, esta se obtuvo bajo el método de la consistencia interna, calculado por el estadístico omega compuesto, y arrojando un valor de $\omega = .73$, especial para variables unidimensionales.

Para la variable Flow, se utilizó el cuestionario FSS (Flow State Scale) - Escala de Flow Estado de Jackson. S. Marsh, H (1996), y su adaptación a la versión peruana fue por Farfán E. Farfán S. (2017), aplicado en el departamento de Cajamarca. Consta de 9 dimensiones, las cuales son: Balance-Desafío-Habilidad, acción y conciencia, metas claras, retroalimentación, concentración en la tarea, sensación de control, autoconciencia, pérdida de la transformación del tiempo por último experiencia autotélica. Se concluye que, a mayor puntaje, mayor Flow en los

colaboradores.

En cuanto a la validez por dimensiones, Jackson y Eklund (2002) encontraron que estas variaron entre 0,23 y 0,94; mientras que, por otro lado, las estimaciones de confiabilidad variaron de 0,80 a 0,90.

En Cajamarca, Farfán y Farfán (2017) calcularon la fiabilidad del instrumento aplicado en estudiantes de una universidad de esa ciudad, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,93, evidenciando de esta manera que el instrumento es confiable para el uso dentro del Perú.

3.5 Procedimientos

La investigación tuvo en primer lugar un procedimiento normativo realizando una prueba piloto contando con 23 participantes, utilizando la plataforma virtual de google para la recolección de datos con la finalidad de valorar las propiedades de los cuestionarios de Resiliencia y Flow en colaboradores de Lima Metropolitana.

En segundo lugar, se procedió a virtualizar el test, debido a la emergencia sanitaria que se vive en la actualidad por el covid-19.

En tercer lugar, se implementó el test con información sobre el consentimiento informado, para así tener el permiso ético del participante, además de una ficha de datos personales.

En cuarto lugar, se procedió a sondear a qué tipo de muestra se tendría más acceso, y elaborando los criterios de inclusión pertinentes. Posteriormente, se procedió a descargar la base de datos y realizar un análisis de depuración o limpieza de la base de datos.

En quinto lugar, se procedió a realizar el análisis estadístico y psicométrico de la base de datos principal de la investigación.

3.6 Método de análisis

Para el análisis de los datos de la investigación, se realizó en el programa

estadístico SPSS 25 versión en español y también Jamovi (v. 1.6.15), especialmente para la parte psicométrica. Para obtener la interpretación de los resultados de los datos establecidos en el programa Excel, donde se encuentran los datos de los sujetos a investigar, posteriormente se ejecutó el análisis descriptivo con cuadros estadísticos para poder hallar el mínimo, máximo, la asimetría, curtosis, media y la desviación estándar de los instrumentos, para la medida de confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, así también se llevó a cabo el análisis inferencial a través de las correlaciones y las pruebas de normalidad, donde se utilizó el coeficiente de correlación de rangos de Spearman cuya finalidad fue correlacionar la variable Flow con Resiliencia con sus respectivas dimensiones.

Tabla 2

Consistencia interna de los dos instrumentos

	N	α	Ω
Resiliencia	6	0,662	0,676
Flow	36	0.941	0.942
Confianza en uno mismo	4	0,723	0,725
Realizo las actividades involuntarias	4	0,643	0,647
Proyectos definidos	4	0,715	0,717
Siento que todo está perfecto	4	0,648	0,648
Tranquilidad al hacer una actividad	4	0,674	0,678
Dominio de actos y pensamientos	4	0,627	0,632
Conexión con uno mismo	4	0,611	0,627
Actividades repetitivas	4	0,610	0,612
Placer al realizar las cosas	4	0,693	0,697

Nota: N=número de elementos, α = Coeficiente de Alfa de Cronbach, ω = Coeficiente de Omega de McDonald's

Como se aprecia en la tabla, la variable Flow presenta niveles más altos de confiabilidad a diferencia de la variable Resiliencia. Y las dimensiones de Flow están altas en Confianza en uno mismo y Proyectos definidos, mientras que en los otros valores presenta una confiabilidad ligeramente baja pero aún dentro de lo aceptable.

3.7 Aspectos éticos

Uno de los aspectos más importantes para esta investigación, fue el uso del consentimiento informado, un documento que brinda detalles del objetivo del estudio y le permite al participante elegir claramente su deseo de continuar o no participando. Todo esto se hizo bajo el respeto de privacidad de los datos personales de los participantes. Por otra parte, en la integridad académica definimos el compromiso de los estudiantes hacia el trabajo de investigación, la honestidad, el respeto, la responsabilidad, acatando así a las normas de la universidad.

Del mismo modo, el Código de Ética y Deontología del psicólogo en el ámbito del arte. 79, manifiesta que todo profesional es responsable de salvaguardar los derechos de la persona investigada. Y la autorización del comité y el cumplimiento de todos los aspectos del Código de Ética de la Universidad. El artículo 10 estipula que los investigadores deben obtener el consentimiento informado de quienes deseen ser incluidos en el estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Correlación entre las variables Resiliencia y Flow

		Resiliencia
Flow	r_s	0,257**
	p	0,000
	r^2	0,066

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p=nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 3, se evidencia que entre la variable Flow y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,000$, $r_s= 0.257$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,066$),(Cohen, 1988).

Tabla 4

Relación entre la dimensión confianza en uno mismo del Flow y Resiliencia.

		Resiliencia
Confianza en uno mismo	r_s	0,156
	P	0,023
	r^2	0,024

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p=nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 4, se evidencia que entre la dimensión Confianza en uno mismo y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,023$, $r_s= 0.156$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,024$),(Cohen, 1988).

Tabla 5

Relación entre la dimensión Realiza actividades involuntarias y Resiliencia.

		Resiliencia
Realiza las actividades involuntarias	r_s	0,310
	p	0,000
	r^2	0.096

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p=nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 5, se evidencia que entre la dimensión Realiza las actividades involuntarias y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,000$, $r_s= 0.310$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,096$),(Cohen, 1988).

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Proyectos definidos del Flow y Resiliencia

		Resiliencia
Proyectos Definidos	r_s	0,120
	p	0,082
	r^2	0,014

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p =nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

Como se aprecia en la tabla 6, se evidencia que entre la dimensión Proyectos definidos de la variable Flow y Resiliencia, no existe relación ($p= 0,082$).

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Siento que todo está perfecto del Flow y Resiliencia

		Resiliencia
Siento que todo está perfecto	r_s	0,140
	p	0,041
	r^2	0,020

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p =nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 7, se evidencia que entre la dimensión Siento que todo está perfecto y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,041$, $r_s= 0.140$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,020$),(Cohen, 1988).

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Tranquilidad al hacer una actividad del Flow y Resiliencia

		Resiliencia
	r_s	0,052
Tranquilidad al hacer una actividad	p	0,453
	r^2	0,003

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p =nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

Como se aprecia en la tabla 8, se evidencia que entre la dimensión de Flow Tranquilidad al hacer una actividad y Resiliencia, no existe relación ($p= 0,453$).

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Dominio de acto y pensamiento del Flow y Resiliencia

		Resiliencia
	r_s	0,228
Dominio de acto y pensamiento	p	0,001
	r^2	0,052

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p =nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 9, se evidencia que entre la dimensión Dominio de acto y pensamiento y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,001$, $r_s= 0.228$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,052$),(Cohen, 1988).

Tabla 10

Correlación entre la dimensión Conexión de uno mismo del Flow y Resiliencia

		Resiliencia
	r_s	0,281
Conexión con uno mismo	p	0,000
	r^2	0,079

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p =nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 10, se evidencia que entre la dimensión Conexión con uno mismo y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,000$, $r_s= 0.281$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,079$),(Cohen, 1988).

Tabla 11

Correlación entre la dimensión Actividades repetitivas del Flow y Resiliencia

		Resiliencia
Actividades Repetitivas	r_s	0,396
	p	0,000
	r^2	0,157

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p =nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 11, se evidencia que entre la dimensión Actividades repetitivas y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,000$, $r_s= 0.396$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,157$),(Cohen, 1988).

Tabla 12

Correlación de la resiliencia y la dimensión placer al realizar las cosas

		Resiliencia
Placer al realizar las cosas	r_s	0,139
	p	0,043
	r^2	0,019

Nota: r_s =coeficiente Rho de Spearman, p =nivel de significación, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 12, se evidencia que entre la dimensión Placer al realizar las cosas y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,043$, $r_s= 0.139$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,019$),(Cohen, 1988).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo en consideración los principales resultados de las pruebas aplicadas entre ambas variables y se estableció el determinar la relación que existe entre la Resiliencia y Flow en Colaboradores de Empresas en Épocas de Covid-19 en Lima Metropolitana, esto con el fin de poder incrementar las investigaciones en la línea organizacional es por ello que se dará a conocer en estas líneas el resumen de investigación de ambas variables estudiadas de manera distintas y como se relacionan ahora dentro de los últimos años que se ejecutaron investigaciones similares. Además, también se buscará determinar la relación entre resiliencia y las dimensiones de flow (Confianza en uno mismo, Realizo las actividades de manera involuntaria, Proyectos definidos, Siento que todo está perdido, Tranquilidad al hacer una actividad, Dominio de actos y pensamientos, Conexión con uno mismo, Actividades repetitivas y Placer al realizar las cosas).

Se empezará primero por discutir el objetivo general de esta investigación, la cual buscó conocer la correlación entre la resiliencia y el Flow. Siendo este un objetivo de tipo correlacional. De esta forma, se recurrirá al uso del estadístico no paramétrico para la correlación el cual es Rho de Spearman, toda vez que previamente se realizó el análisis de la normalidad, dando a indicar que nos encontramos frente a una distribución no normal. En esta investigación se encontró que la variable Flow y Resiliencia si presentan una correlación, en este caso directa o positiva, siendo baja y altamente significativa ($p= 0,000$, $r_s= 0.257$), además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,066$), según Cohen (1988). Resultados similares fueron los que se encontraron en la investigación de Ayllón (2016), quien tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables resiliencia y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una Universidad privada en Ica. Trabajó bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal, de tipo correlacional. Se indicó que se había encontrado una relación entre la resiliencia y el desempeño laboral en trabajadores administradores, así como también se obtuvo un nivel alto de resiliencia entre la mayoría de los trabajadores con un buen nivel de desempeño en sus labores, concluyendo además que al presentar un nivel bajo de resiliencia está relacionado a mayor cansancio emocional. La misma idea es apoyada por Saavedra (2015), quien mencionó que el concepto de engagement y

el Flow tuvo relación directa ocasionando en los colaboradores bienestar, teniendo como respuesta óptima y positiva el rendimiento en el desarrollo de las actividades realizadas en sus centros de labores. El resultado que se obtuvo en esta tesis se asemeja con los resultados de esta investigación el cual fue la relación entre ambas variables siendo propicia para el bienestar de los trabajadores y con su rendimiento laboral. Es decir que la resiliencia y el flow conocido también como (psicología positiva) señala diversas características positivas que el ser humano posee y se desarrolla en las acciones que realizan en sus centros de labores como el ser empáticos, asertivos, manejo de sus habilidades blandas y habilidades sociales siendo la manera de prevenir el estrés laboral Poseck (2006). De igual forma, Vanegas (2016) determinó el impacto de la resiliencia y el estrés sobre la calidad de vida laboral en la capital de Colombia. Se confirmó que el estudio de esta investigación fue de tipo descriptivo-correlacional y no experimental. Indicando que sí existe un alto nivel de estrés y resiliencia en estos operadores telefónicos, habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,52, lo que indica que es una correlación media positiva. Estos resultados están avalados por las teorías de, por un lado, Colica (2009) quien menciona que el riesgo de contraer estrés está en el mismo ambiente de trabajo manifestándose en el desarrollo de las actividades laborales causando así a los colaboradores agotamiento emocional, la despersonalización o la baja realización personal generando ausencia laboral, desmotivación en el trabajo y conflictos entre trabajadores, y por otro lado, de López (2005), quien ve en la resiliencia una manera de afrontamiento al estrés en el trabajo, que le ayudará al individuo a hacerle frente a las adversidades y dificultades que se presentan en la vida cotidiana de las personas llegando a permitirles adaptarse y restaurar el equilibrio en la vida del trabajador.

Por otro lado, con respecto al objetivo específico, el cual era conocer la correlación entre la resiliencia y las dimensiones de Confianza en uno mismo, Realizo las actividades de manera involuntaria, Proyectos definidos, Siento que todo está perdido, Tranquilidad al hacer una actividad, Dominio de actos y pensamientos, Conexión con uno mismo, Actividades repetitivas y Placer al realizar las cosas, se encontró que sí existió correlación entre la confianza en uno mismo y la Resiliencia, siendo directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,023$, $r_s= 0.156$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,024$),(Cohen, 1988), así también la

existencia de una correlación entre la dimensión Realiza las actividades involuntarias y Resiliencia, siendo directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,000$, $r_s= 0.310$) además el tamaño del efecto fue pequeño ($r^2=0,096$), (Cohen, 1988). Estos resultados guardan relación con lo encontrado por Cortés, Vera y Cifre (2017), quienes realizaron una investigación de diseño descriptivo-correlacional, teniendo como objetivo dar a conocer qué relación existe entre quien ejerce el liderazgo de manera emocional con el Flow. Fue así que encontraron diferencias significativas entre los líderes, obteniendo un alto nivel de manejo de equipo a comparación de los colaboradores cuyo resultado mostró bajo nivel con respecto al nivel de Flow ($t = -2.752$; $p = .009$; $d = .81$). Estos resultados están avalados por la teoría de Peiró y Rodríguez, (2008), quienes demostraron que los líderes generan recursos positivos en los colaboradores de las organizaciones e incrementan de esta forma el estado de flow de cada miembro, siendo notorio en su estado de salud física, pero sobre todo en la salud mental, y con ello tener un manejo apropiado de estrés, incrementando así su bienestar. Por tal motivo los líderes desarrollaron mejor sus habilidades frente al manejo de equipo de trabajo, logrando que el flow en los colaboradores sea desarrollado mediante charlas motivacionales para de esta manera incrementar su optimismo y deseo de realizar las actividades laborales.

Complementariamente, también se encontró una correlación entre las dimensiones de Flow Tranquilidad al hacer una actividad y Resiliencia, encontrándose que no existe relación ($p= 0,453$). Mientras que sí se encontró una correlación entre las dimensiones Dominio de acto y pensamiento y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,001$, $r_s= 0.228$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,052$), (Cohen, 1988) y la dimensión Conexión con uno mismo y Resiliencia existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,000$, $r_s= 0.281$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,079$), (Cohen, 1988). Estos resultados se contradicen con los de Hurtado (2020), quien mostró las evidencias encontradas en la investigación sobre los niveles de resiliencia y el síndrome de burnout en colaboradores del ámbito laboral de atención al cliente en empresas de la capital, en las cuales se evidenció que, si existe relación significativa entre sí, con el diseño no experimental y de corte transversal. En esta investigación la resiliencia se muestra de manera moderada en los colaboradores

que cuentan con estudios técnicos y universitarios y por otro lado el nivel de resiliencia es bajo, ocasionando así un nivel alto al estar relacionado con el cansancio emocional y un nivel bajo en resiliencia por otro lado se evidencio un nivel alto de cansancio emocional. Es así como las características de la resiliencia son determinantes en las personas que la poseen para de esta manera ser empleados como estrategias y poder ser ejecutados en las organizaciones. Son las grandes industrias que mediante los planes estratégicos y su ejecución van mejorando los impactos complicados sin perder el eje de la capacidad para cumplir sus objetivos. Sampedro (2009, p.3).

Por otro lado, también se tuvo como objetivos específicos conocer la correlación entre la dimensión Actividades repetitivas y Resiliencia, en la cual se encontró que sí existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,000$, $r_s= 0.396$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,157$). Mientras que, por otro lado, también se buscó conocer la correlación entre la dimensión Placer al realizar las cosas y Resiliencia, encontrándose que sí existe relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,043$, $r_s= 0.139$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,019$) (Cohen, 1988). Estos resultados salieron opuestos a los encontrado por Montejo (2019) quien, en su investigación de diseño transversal de corte cuantitativo – experimental, tuvo como objetivo principal centrarse en analizar la relación entre el sentido de coherencia y la experiencia de Flow estado en un grupo de adultos Runners y No Runners de Lima Metropolitana. La muestra fue conformada por 125 personas entre 20 y 58 años. Por lo tanto, en ambas variables se halló una correlación significativa positiva entre el sentido de coherencia y Flow.

Finalmente, otros objetivos fueron conocer la correlación entre la dimensión Proyectos definidos de la variable Flow y Resiliencia, en la que no se encontró correlación ($p= 0,082$) y conocer la relación entre la dimensión Siento que todo está perfecto y Resiliencia, en esta sí se encontró relación directa o positiva baja y altamente significativa ($p= 0,041$, $r_s= 0.140$) además el tamaño del efecto es pequeño ($r^2=0,020$). Estos resultados son complementarios con los encontrados en Colombia, por Mogollón, Ríay, Toquica (2018), quienes llevaron a cabo una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre el Estrés y la capacidad de resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una

empresa de mercadeo no tradicional en Colombia. Este estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo de alcance exploratorio correlacional de periodo transversal y de modelo no experimental. Contó con 81 trabajadores como muestra entre miembros administrativos y comerciales de algunas ciudades de Colombia. Como resultado se muestra una asociación significativa entre las dos variables. Como se aprecia el estrés se relaciona directamente con la resiliencia, debido a que una persona resiliencia sí es capaz de afrontar los estados de estrés. Y ello está vinculado a la dimensión sentir que todo está perfecto, ya que la persona de esta forma estaría manifestando ausencia de estrés, así como que relación con la dimensión proyectos definidos, la cual indicaría que al tener una persona sus proyectos claros, lo tiene en estado de control y tranquilidad.

Algunas de las limitaciones de la presente investigación tuvieron que ver con haber afrontado la tesis en épocas de pandemia, donde hay menos número de trabajadores. De forma, contar con pocas personas interesadas a contestar el cuestionario de manera verbal. De forma, el recurrir al uso de una variable poco estudiada tal como es el caso del Flow, en la que se encontraron pocos estudios antecedentes. Finalmente, es que no se reportan muchos estudios o investigaciones de estas variables dentro del contexto organizacional, más sí en otros ámbitos tales como los de salud y deportivos. Por lo que esta investigación, representa un aporte al contexto empresarial e investigativo en temas de Flow y resiliencia.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación directa y altamente significativa ($p=0,000$, $r_s=0,257$) entre resiliencia y Flow en colaboradores de empresas en épocas de Covid-19 en Lima Metropolitana.
2. Se encontró que existe relación directa y significativa entre la Resiliencia y las dimensiones del Flow denominadas: Confianza en uno mismo ($p=0,023$), Realizar actividades involuntarias ($p=0,000$), Siento que todo está perfecto ($p=0,041$), Dominio de acto y pensamiento ($p=0,001$), Conexión con uno mismo ($p=0,000$), Actividades repetitivas ($p=0,000$) y Placer al realizar las cosas ($p=0,043$).
3. Se encontró que no existe relación en Resiliencia y las dimensiones del Flow denominadas: Proyectos definidos ($p=0,082$) y Tranquilidad al hacer una actividad ($p=0,453$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que a raíz de la investigación realizada se evalúe a las variables de resiliencia y Flow considerando los factores sociodemográficos asociados para determinar diferencias.
2. Se recomienda considerar los resultados y orientarlos a las empresas para mejorar las condiciones de seguridad ocupacional de sus colaboradores y fortalecer sus competencias mediante programas promocionales.
3. Se recomienda a partir de los resultados proponer acciones orientadas a fortalecer competencias relacionadas a logros obtenidos, confianza de si mismo y gestiones de alto impacto que permitan el manejo del estrés mediante conductas resilientes.

REFERENCIAS

- Acha, M. (2014). *Necesidades Psicológicas Básicas, Motivación y Flow en estudiantes universitarios de Arte*. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5733/ACHA_ABUSADA_MARIA_NECESIDAD_ARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almanza, R., Calderón, P., & Vargas, J. (2016). *La resiliencia empresarial elemento clave en el cambio organizacional*. Revista Iberoamericana de Gobierno Local, 10. <https://revista.cigob.net/10-mayo-2016/articulos/la-resiliencia-empresarial-elemento-clave-en-el-cambio-organizacional/ver-online/>
- Ayllon, M. (2016). *Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Autónoma de Ica*. Tesis a cargo de un docente investigador. Tesis para el grado. Universidad Autónoma de Ica.
- Cortés, J. A., Vera, M. & Cifre, E. (2015). *Relación entre la Inteligencia Emocional del líder y el Flow de su equipo de trabajo*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 34(2), 84-92. Doi: 10.21772/ripo.v34n2a02
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2020). Decreto Supremo N° 044–2020-PCM. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>
- Espinoza, C., Pérez, M., & Vásquez, B. (2017). *Diagnóstico de los Factores Organizacionales que promueven la resiliencia relacionados al ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo. Caso de estudio: Contratista Minera MBC*. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11875/P%C3%A9rez-V%C3%A1squez-Espinoza_Tesis-Resiliencia-2017%20\(VERSI%C3%93N%20FINAL\)\(1\).pdf?sequence=4](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11875/P%C3%A9rez-V%C3%A1squez-Espinoza_Tesis-Resiliencia-2017%20(VERSI%C3%93N%20FINAL)(1).pdf?sequence=4)

- Fuertes, V. (2021). *¿Cuántos colegios privados quebraron a causa de la pandemia?* RPP. <https://rpp.pe/economia/economia/cuantos-colegios-privados-quebraron-a-causa-de-la-pandemia-noticia-1315809>
- Gervasi, D. (2021). *Niveles de resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores del área de atención al cliente en empresas de Lima*. Repositorio Institucional Digital UCSS. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/904>
- Gestión, R. (2020). *En Lima 1.2 millones de personas se quedaron sin empleo: Efecto COVID-19*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/en-lima-12-millones-de-personas-se-que-daron-sin-empleo-efecto-covid-19-noticia/?ref>
- Gutiérrez, S. (2020). *Resiliencia organizacional en tiempos de Covid-19 bajo cuatro miradas*. La Tercera. <https://laboratorio.latercera.com/laboratorio/noticia/resiliencia-organizacional/1014049/>
- Hurtado-Yumbato, W. A. (2021). *Convivencia entre resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores de atención al cliente en Lima*. CASUS. Revista De Investigación Y Casos En Salud, 5(3), 160-168. <https://doi.org/10.35626/casus.3.2020.315>
- Ibarra, M, & González, L. (2010). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. Contaduría y administración, (231), 33-52. Recuperado en 13 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Sector servicios prestados a empresas registró una evolución negativa de 61,75%, en abril de 2020*. <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/sector-servicios-prestados-a-empresas-registro-una-evolucion-negativa-de-6175-en-abril-de-2020-12270/>

- Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2010). *Motivation and Flow: Toward an Understanding of the Dynamics of the Relation in Architecture Students*. *The Journal of Psychology*, 142 (5), 533-553.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/JRLP.142.5.533-556?journalCode=vjrl20>
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. (2021). *COVID-19 en Francia – Información para extranjeros*. <https://www.diplomatie.gouv.fr/es/venir-a-francia/entrar-a-francia/covid-19-en-francia-informacion-para-extranjeros/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_756717/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAiApNSABhAIEiwANuR9YKBcQdXpgKe5N0Io1AM1Tj8l1ZgVnus5K_rcsIKrm_LX4GMyRvAU1hoC_AwQAvD_BwE
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/html/index.html>
- Psiquiátrico, I. I. (2013). *Escala de Resiliencia de Wagnild y Young*. Slideshare.
<https://es.slideshare.net/ipsiasinstitutopsiquiatrico/39013071escaladeresilienciadewagnildyoung>
- Romero, W. (2019). *Adaptación y propiedades psicométricas de la Escala Breve de Resiliencia (Versión Española) en estudiantes universitarios de Lima, 2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40970/Ramos>

[RW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Santa Cruz, H. (2016). *Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia en estudiantes de institutos técnicos superiores de la ciudad de Trujillo*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/322/nunja_am.pdf?sequence=1

Välikangas, L. (2003). *En busca de la resiliencia*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1433581#:~:text=Se%20trata%20de%20anticipar%20y,hacerlo%20llegue%20a%20ser%20obvia.>

Varela, R. J. M. (2017). *Psicología Positiva aplicada a las organizaciones: engagement y flow*. <https://Ruc.Udc.Es/Dspace/Handle/2183/18123>. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/18123>

Vinaccia, S. (2017). *La influencia del estrés y resiliencia en la calidad de vida laboral, en empleados de un call center que brinda soporte técnico en la ciudad de Bogotá (EZENTIS S.A.)*. <https://Repository.Usta.Edu.Co/Handle/11634/3322?Show=full>. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3322?show=full>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de la variable Resiliencia.

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta y nivel de medición de ítems y dimensiones
La Resiliencia es el lazo que une a las características favorables y las respuestas que tiene ante estas situaciones desfavorables ya que atraviesa el ser humano. (Baca, 2013).	La Resiliencia se evaluará mediante el cuestionario BRS (La Escala Breve de Resiliencia) de Wagnild y Young, (1993), el cual fue adapta a la versión española por Rodríguez-Rey, Alonso-Tapia y Hernansaiz-Garrido (2016) y en el Perú fue adaptada por Vallejos Saldarriaga, Rodas Vera (2019).	Resiliencia	<p>Su actitud es positiva ante las adversidades.</p> <p>Me aisló antes los problemas.</p>	<p>Ítems positivos: (1,3,5)</p> <p>Ítems negativos: (2,4,6)</p>	<p>Los ítems se encuentran en ordinal:</p> <p>La escala de resiliencia está compuesta por 6 reactivos en escala tipo Likert:</p> <p>Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 indiferente = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1</p>

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable

<p>El Flow se define como la forma de pensar tranquila que conlleva a realizar actividades y llega a la satisfacción y no se toma en cuenta las dificultades que puedan suscitar. (Csikszentmihalyi, 2011</p>	<p>El Flow se evaluará mediante el cuestionario FSS (Flow State Scale)</p> <p>Escala de Flow Estado de Jackson. S. Marsh, H (1996), en la cual fue adaptada a la versión peruana por Farfán E. Farfán S. (2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Balance- Desafío – Habilidad - Función de Acción y Conciencia - Metas claras - Retroalimentación - Concentración en la tarea - Sensación de control - Autoconciencia: - Pérdida de la transformación del tiempo: - Experiencia Autotélica: 	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza en uno mismo. - Realizo las actividades de manera involuntaria. - Proyectos definidos. - Siento que todo está perfecto. - Tranquilidad al hacer una actividad. - Dominio de actos y pensamientos - Conexión con uno mismo - Actividades repetitivas - Placer al realizar las cosas. 	<p>Items : (3,12,21,30)</p> <p>Items: (5, 14, 23, 32).</p> <p>Items: (1,10,19,28).</p> <p>Items: (2,11,20,29).</p> <p>Items: (4,13,22,31).</p> <p>Items: (6,15,24,33).</p> <p>Items: (7,16, 25, 34).</p> <p>Items (8,17,26,35).</p> <p>Ítems : (9,18,27,36).</p>	<p>La escala de resiliencia está compuesta por 36 reactivos en escala tipo Likert del 1 al 5:</p> <p>Muy en desacuerdo = 1</p> <p>En desacuerdo = 2 Ni acuerdo ni en desacuerdo= 3</p> <p>De acuerdo = 4</p> <p>Muy de acuerdo =5</p> <p>Nivel de medición de Ítems tipo “Ordinal”</p>
--	---	--	---	--	--

Anexo 3

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	METODOLOGÍA	INTRUMENTOS
¿Qué relación existe entre la Resiliencia y Flow en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?	Determinar la relación que existe entre la Resiliencia y Flow en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.	Sí existe relación entre la Resiliencia y el Flow en colaboradores de empresas en épocas de Covid-19 en Lima Metropolitana.	Resiliencia: <ul style="list-style-type: none"> • Positivo • Negativo (UNIDIMENSIONAL)	TIPO No Experimental	cuestionario BRS (La Escala Breve de Resiliencia) der Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher y Bernard (2008) En el Perú fue adaptada por Ramos Romero, William Guillermo (2019).
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE DEPENDIENTE	NVEL Descriptivo-Correlacional	
1. <i>¿Qué relación existe entre la Resiliencia y confianza en uno Flow en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?</i>	1. <i>Determinar la relación entre resiliencia y confianza en uno Flow en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.</i>	1. <i>Sí existe relación entre resiliencia y confianza en uno mismo en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.</i>	<i>FLOW:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza en uno mismo. • Realizo las actividades de manera involuntaria. • Proyectos definidos. • Siento que está perfecto. • Tranquilidad al hacer una actividad. • Dominio de actos y pensamientos. • Conexión con uno mismo. 	<i>ENFOQUE Cuantitativo</i>	<i>Cuestionario FSS (Flow State Scale) - Escala de Flow Estado de Jackson y Marsh (1996). En el Perú fue adaptada por Farfán y Farfán (2017).</i>

			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Actividades repetitivas.</i> • <i>Placer al realizar las cosas.</i> 		
2. ¿Qué relación existe entre la Resiliencia y realizo las actividades de manera involuntaria en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?	2. Determinar la relación entre la Resiliencia y realizo las actividades de manera involuntaria en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.	2. Sí existe relación entre la Resiliencia y realizo las actividades de manera involuntaria en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana			
3. ¿Qué relación existe entre la Resiliencia y proyectos definidos en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?	3. Determinar la relación Entre la Resiliencia y proyectos definidos en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.	3. Sí existe relación entre la Resiliencia y proyectos definidos en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.			
4. ¿Qué relación existe entre la Resiliencia y siento que todo está perfecto en	4. Determinar la relación entre la Resiliencia y siento que todo está perfecto en	4. Sí existe relación entre la Resiliencia y siento que todo está perfecto en colaboradores de empresas en épocas			

colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?	colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana	de covid-19 en Lima Metropolitana.			
5. ¿Qué relación existe entre la Resiliencia y tranquilidad al hacer una actividad en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?	5. Determinar la relación entre la Resiliencia y tranquilidad al hacer una actividad en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana	5. Sí existe relación entre la Resiliencia y tranquilidad al hacer una actividad en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.			
6. ¿Qué relación existe entre la Resiliencia entre dominios de actos y pensamientos en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?	6. Determinar la relación entre la Resiliencia y dominios de actos y pensamientos en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana	6. Sí existe relación entre la Resiliencia y dominios de actos y pensamientos en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.			

<p>7- ¿Qué relación existe entre la Resiliencia y conexión con uno mismo en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?</p>	<p>7. Determinar la relación entre la Resiliencia y conexión con uno mismo en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana</p>	<p>7. Sí existe relación entre la Resiliencia y conexión con uno mismo en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.</p>			
<p>8- ¿Qué relación existe entre la Resiliencia y actividades repetitivas en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?</p>	<p>8. Determinar la relación entre la Resiliencia y actividades repetitivas en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana</p>	<p>8. Sí existe relación entre la Resiliencia y actividades repetitivas en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.</p>			
<p>9- ¿Qué relación existe entre la Resiliencia y placer al realizar las cosas en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana?</p>	<p>9. Determinar la relación entre la Resiliencia y placer al realizar las cosas en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana</p>	<p>9. Sí existe relación entre la Resiliencia y placer al realizar las cosas en colaboradores de empresas en épocas de covid-19 en Lima Metropolitana.</p>			

ANEXO 4

Autorización del uso del instrumento BRS.

De mi especial consideración:

Es grato saludarlo cordialmente de parte de Bernal Grandez, María Esperanza y quien se dirige a usted, Romero Panduro, Rut María, estudiantes de psicología de la Universidad César Vallejo. Lo cual me comunico mediante este correo para solicitarle a su persona la autorización del uso del cuestionario adaptado en el Perú de Escala Breve de Resiliencia - BRS, dichos datos obtenidos serán utilizados para obtener el grado de licenciado en psicología.

Agradeciéndole por la atención, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra consideración y estima.

Quedo atenta a sus comentarios.

Saludos cordiales.



Liam G. Ramos <amarok.ark@gmail.com>

📧 lun, 8 mar. 11:12 ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

Hola Rut,

Por supuesto cuentan con el permiso. Adjunto el artículo y la escala en español.

Agradecería que me pudiesen completar el formulario que adjunto, es para llevar un registro de los estudios que emplean la escala. Asimismo, les agradecería que me envíen el trabajo una vez finalizado.

Un saludo y muchas gracias por su interés en el estudio.

William Ramos Romero



--

Anexo 5

Instrumento virtualizado

Sección 1 de 4

RESILIENCIA Y FLOW EN COLABORADORES DE EMPRESAS EN ÉPOCAS DE COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA

El presente estudio de investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre resiliencia y Flow en colaboradores de empresas en épocas de Covid-19 en Lima Metropolitana. Este estudio requiere la participación de todos los colaboradores de las diversas áreas de la empresa de manera voluntaria, para la cual se le pedirá responder en base a sus puestos de trabajo en tiempos de Covid-19. Dicha información brindada se utilizará netamente con fines académicos y de manera anónima pidiendo apoyo de la confidencialidad de esta investigación.

Acepto Participar *

- Si
- No

Sección 3 de 4

Test de Resiliencia BRS

Queremos conocer cuánto le cuesta, en general, recuperarse de las dificultades que le ocurren en su vida. Por favor respondan las siguientes preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas. Conteste las preguntas usando las opciones múltiples que se detallan a continuación.

Sección 4 de 4

Escala de Flow Estado

Por favor conteste las siguientes proposiciones o situaciones. Estas preguntas se refieren a los pensamientos y sentimientos que usted puede haber experimentado durante alguna actividad en el centro de labores y que recuerde haya disfrutado hacer. No hay respuestas correctas o incorrectas. Piense en cómo se sintió durante el trabajo y conteste las preguntas usando la escala de calificación que se muestra a continuación. Marca la respuesta que mejor corresponda y adapte a su experiencia de las opciones mostradas.

Anexo 6

Escala Breve de Resiliencia BRS

Ficha técnica

Nombre de la Prueba: Cuestionario BRS (La Escala Breve de Resiliencia)

Autor: Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher y Bernard

Año: 2008

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación Española: Rodríguez – Rey, Alonso- Tapia Hernansaiz – Garrido

Año: 2016

Adaptación Peruana: Ramos Romero, William

Año: 2019

Ciudad: Lima

Población utilizada: Estudiantes Universitarios

Ítems: Compuesta por 6 ítems

Aplicación: **Para Adolescentes y Adultos de forma individual o colectiva**

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos

Descripción: El cuestionario BRS en la adaptación peruana es de tipo Unidimensional, y se divide en dos grupos midiéndose de modo Positiva con los ítems 1, 3,5 y de modo Negativo con los ítems: 2, 4,6.

-

Escala Breve de Resiliencia BRS

Queremos conocer cuánto le cuesta, en general, recuperarse de las dificultades que le ocurren en su vida. Por favor, responda a las siguientes preguntas.

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	en Indiferente	Bastante acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Tiendo a recuperarme rápidamente después de haberlo pasado mal	1	2	3	4	5
2. Lo paso mal cuando tengo que enfrentarme a situaciones estresantes	1	2	3	4	5
3. No tardo mucho en recuperarme después de una situación estresante	1	2	3	4	5
4. Es difícil para mí recuperarme cuando me ocurre algo malo	1	2	3	4	5
5. Aunque pase por situaciones difíciles, normalmente no lo paso demasiado mal	1	2	3	4	5
6. Suelo tardar mucho tiempo en recuperarme de los contratiempos	1	2	3	4	5

Anexo 8
Escala de Flow

Estado ficha técnica

Nombre de la Prueba: Escala de Flow Estado (Flow State Scale: FSS)

Autor: Jackson. S. Marsh, H

Año: 1996

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación peruana: Farfán E. Farfán S.

Año: 2017

Ítems: Compuesta por 36 ítems

Aplicación: Para Adolescentes y Adultos de forma individual o colectiva

Dimensiones: Evalúa las siguientes dimensiones de Flow: Balance Reto-habilidad, combinación conciencia-acción, metas claras, retroalimentación clara, concentración en la tarea que realiza, sentido de control, pérdida de la autoconciencia, transformación del tiempo, experiencia autotélica.

Descripción: Escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 es totalmente en desacuerdo y un totalmente de acuerdo es 5.

Escala de Flow

Por Favor conteste las siguientes respuestas. Estas preguntas se refieren a los pensamientos y sentimientos que puede haber usted experimentado durante alguna actividad que recuerde que haya disfrutado hacer. No hay respuestas correctas o incorrectas. Piense en cómo se sintió durante el evento y conteste las preguntas usando la escala de calificación que se muestra a continuación. Encierre en un círculo el número que mejor

Área de Trabajo		¿Sigue actualmente Laborando?	SI	
-----------------	--	----------------------------------	----	--

Muy en Desacuerdo	En desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
------------------------------	----------------------	---	-------------------	---------------------------

1

2

3

4

5

1	Sabía claramente lo que tenía que hacer.	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

2	Tenía realmente claro que lo estaba haciendo bien	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

3	Sabía que mi capacidad me permitiría hacer frente al desafío que se me presentó.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

4	Mi atención estaba completamente centrada en lo que estaba haciendo.	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

5	Hice las acciones correctas sin pensar, de manera automática.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

6	Sentía un control total de lo que estaba haciendo.	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

7	No me interesaba lo que otros pudieran haber estado pensando de mí.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

8	El tiempo pasaba lento o rápido, parecía alterado.	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

9	Realmente disfruté la experiencia.	1	2	3	4	5
10	Estaba seguro de lo que quería hacer.	1	2	3	4	5
11	Estaba consciente de cuán bien lo estaba haciendo.	1	2	3	4	5
12	Mis habilidades estaban al mismo nivel de lo que exigía la situación.	1	2	3	4	5
13	No me costaba ningún esfuerzo mantener mi mente en lo que estaba sucediendo.	1	2	3	4	5
14	Parecía que las cosas estaban sucediendo automáticamente.	1	2	3	4	5
15	Sentía que podía controlar lo que estaba haciendo.	1	2	3	4	5
16	No estaba preocupado por mi desempeño mientras realizaba la actividad.	1	2	3	4	5

17	La forma en que pasaba el tiempo parecía diferente a lo normal.	1	2	3	4	5
18	Me encantó lo que sentí en esa actividad y quisiera sentirlo nuevamente.	1	2	3	4	5
19	Sabía lo que quería lograr.	1	2	3	4	5
20	Mientras realizaba la actividad, tenía una clara idea acerca de lo bien que lo estaba haciendo.	1	2	3	4	5
21	Sentí que era lo suficientemente competente para enfrentar las demandas de la situación.	1	2	3	4	5
22	Tenía concentración total.	1	2	3	4	5
23	Actuaba automáticamente.	1	2	3	4	5
24	Tuve una sensación de control total.	1	2	3	4	5
25	No estaba preocupado por la imagen que daba a los demás.	1	2	3	4	5
26	Sentí que el tiempo se detuvo mientras realizaba la actividad.	1	2	3	4	5
27	La experiencia me hizo sentir muy bien.	1	2	3	4	5
28	Mis objetivos estaban claramente definidos.	1	2	3	4	5
29	Me di cuenta, por la forma en que estaba actuando, lo bien que lo estaba haciendo.	1	2	3	4	5
30	Los desafíos y mis habilidades para superarlos estaban a un mismo nivel.	1	2	3	4	5

31	Estaba totalmente enfocado en lo que estaba haciendo.	1	2	3	4	5
32	Hice las cosas espontáneas y automáticamente, sin pensarlas.	1	2	3	4	5
33	Sentí un control total de mis acciones.	1	2	3	4	5
34	No me preocupaba lo que otros pudieran estar pensando de mí.	1	2	3	4	5
35	A veces, me parecía que las cosas estaban sucediendo en cámara lenta.	1	2	3	4	5
36	Encontré la experiencia muy gratificante.	1	2	3	4	5

ANEXO 11

Tabla 13

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov

		Es	gl	p
Resiliencia	,141		212	,000
Flow	,107		212	,000

Nota: Es= Estadístico; gl= grado libertad; p= significancia

En la tabla 12, se muestra el resultado del análisis de normalidad, por medio del estadístico Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) (Droppelmann 2018). Donde el p valor hallado es < 0.05 , por tanto los datos no siguen una distribución normal. Por tanto se hará uso del estadístico Rho de Spearman para el análisis de relaciones entre las variables de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ROMERO PANDURO RUT MARIA, BERNAL GRANDEZ MARIA ESPERANZA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Resiliencia y Flow en Colaboradores de Empresas en Épocas de Covid-19 en Lima Metropolitana ", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BERNAL GRANDEZ MARIA ESPERANZA DNI: 72546371 ORCID 0000-0002-4677-1412	Firmado digitalmente por: MBERNALG el 23-06-2021 10:38:55
ROMERO PANDURO RUT MARIA DNI: 70033834 ORCID 0000-0002-7276-0434	Firmado digitalmente por: RROMEROP01 el 10-06- 2021 19:59:46

Código documento Trilce: INV - 0222082