

Resiliencia organizacional y la motivación del personal de la unidad administrativa en Sunarp, 2023

Organizational resilience and motivation of administrative unit staff at Sunarp, 2023

 Juan Carlos Bruno Palomino
juancarlosbrunopalomino@gmail.com
Universidad Nacional Federico Villareal, Perú

Resumen

El presente artículo demuestra la relación existente de la Resiliencia organizacional y la motivación del personal de la unidad administrativa en Sunarp, 2023. El método empleado fue hipotético-deductivo, muestra 200 colaboradores de la UAS, diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional, aplicando dos cuestionarios y empleando el SPSS 27 para base de datos. Los resultados obtenidos evidencian que la resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la UAS, 2023, por tanto, el resultado obtenido nos señala que existe la certeza de un nivel de significación de 0,05 ya que se demuestra la correlación significativa entre la resiliencia organizacional y motivación del personal. Se concluyó que se evidencia algunos colaboradores desempeñan su trabajo acorde a motivación del personal, como se sienten, cuando tienen algún problema o dificultad lo muestran en su desempeño laboral dentro la UAS, 2023, algunos de ellos no saben cómo lidiar con ello, por ende, su desempeño laboral no es el óptimo, por tanto, el resultado obtenido nos señala que existe la certeza que nos permite aseverar un nivel de significación de 0.05.

Palabras claves: Resiliencia Organizacional, Motivación, Organización, Gestión, Desempeño Laboral.

Abstract

This article demonstrates the existing relationship between organizational resilience and the motivation of the staff of the administrative unit in Sunarp, 2023. The method used was hypothetical-deductive, sample 200 employees of the UAS, non-experimental design, descriptive correlational type, applying two questionnaires and using SPSS 27 for database. The results obtained show that organizational resilience is related to the motivation of the UAS staff, 2023, therefore, the result obtained tells us that there is certainty of a significance level of 0.05 since the significant correlation is demonstrated between organizational resilience and staff motivation. It was concluded that it is evident that some collaborators perform their work according to the motivation of the staff, how they feel, when they have a problem or difficulty they show it in their work performance within the UAS, 2023, some of them do not know how to deal with it, therefore, their work performance is not optimal, therefore, the result obtained indicates that there is certainty that allows us to assert a significance level of 0.05.

Keywords: Organizational Resilience, Motivation, Organization, Management, Work Performance.



Publicado: 26/01/2024
Aceptado: 25/01/2024
Recibido: 06/11/2023

Open Access
Scientific article

 <https://doi.org/10.47422/ac.v5i1.163>

Este artículo es publicado por la Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, Professionals On Line SAC. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) que permite compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) y adaptar (remezclar, transformar y construir a partir del material) para cualquier propósito, incluso comercialmente.



Introducción

A lo largo de los años, el concepto de resiliencia ha evolucionado y se ha asociado principalmente con la superación de eventos traumáticos en distintas épocas. No obstante, en la actualidad, ha surgido un término denominado "resiliencia organizacional", que se centra en proporcionar a las organizaciones la capacidad de adaptarse a los cambios. La resiliencia organizacional engloba elementos esenciales que no solo permiten a las organizaciones ajustarse a las demandas cambiantes, sino también mantener su crecimiento a través de procesos internos y recuperación después de situaciones traumáticas. Una organización resiliente garantiza tanto el bienestar de sus colaboradores como su continuidad a lo largo del tiempo. (Zeballos, 2022)

Por otra parte, es importante destacar que un empleado motivado suele realizar mejor su trabajo. Por esta razón, las entidades actuales están prestando una mayor atención a la motivación de sus trabajadores, con el objetivo de contar con un capital humano que no realice sus tareas de manera mecánica, sino que participe activamente en su trabajo y se sienta comprometido con la institución. (Yana, 2019)

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) ha señalado la existencia de un verdadero cambio de época que presenta desafíos globales, tales como el cambio climático y la desigualdad, junto con crecientes desigualdades entre naciones desarrolladas y en desarrollo. En vista de esta situación, se resalta la importancia de impulsar un cambio sustancial que tome en consideración la conexión entre la economía, la sociedad y el entorno ambiental, haciendo hincapié en la relevancia de la colaboración a nivel global, multilateral y regional (Chipana, 2023).

En este contexto, la resiliencia se ha convertido en un concepto ampliamente aceptado en ámbitos sociales, académicos y profesionales, lo que ha resultado en un aumento significativo de estudios e investigaciones interdisciplinarios que examinan este concepto. La amplia difusión de este concepto se atribuye al esfuerzo significativo de los defensores de la resiliencia han encabezado su promoción, consiguiendo que la teoría sea acogida mayormente con aprobación. (Nicolás, 2018)

Desde una perspectiva organizacional, las instituciones resilientes son capaces de enfrentar crisis, adaptarse a las mismas y, en muchos casos, emerger fortalecidas. En el ámbito empresarial, se hace referencia a la resiliencia cuando las empresas son capaces de ajustarse a las cambiantes condiciones del mercado sin comprometer su independencia y esencia. (Orozco, 2015)

La resiliencia organizacional permite a las organizaciones mejorar la calidad de vida, lo cual depende del cuidado brindado a sus empleados. Actualmente, diversos factores influyen en la resiliencia organizacional. Por ejemplo, la resiliencia individual y el empoderamiento tienen una relación bastante notoria; otros, como la motivación, tienen una relación menos clara. Por lo tanto, es esencial continuar investigando estos y otros aspectos que contribuyen a comprender y mejorar la resiliencia organizacional. (Villafuerte, 2022).

En este sentido, la problemática a abordar se centra en la necesidad de comprender y fortalecer la resiliencia organizacional en entidades como la SUNARP, a fin de mejorar la calidad de vida de los empleados y la capacidad de las organizaciones para sobrevivir y prosperar en un entorno cambiante y desafiante. Esta problemática requiere una investigación de los factores que influyen en la resiliencia organizacional, con un enfoque en relación con la motivación (Quispe, 2019).

Los profesionales, en general, exhiben una capacidad de adaptación personal conocida como resiliencia, la cual les permite enfrentar las distintas situaciones incómodas y dolorosas que pueden surgir en su rutina diaria. Además, la motivación en el ámbito laboral desempeña un rol fundamental en su desempeño, ya que refleja su disposición para esforzarse para alcanzar los objetivos de la organización. Por lo que, la disminución en esta motivación podría tener un impacto negativo en su rendimiento laboral, ya que investigaciones previas han demostrado que los trabajadores del sector de la salud con un alto nivel de resiliencia tienden a recuperarse de manera más efectiva frente a desafíos cuando mantienen un elevado grado de motivación hacia su trabajo. (Urcia, 2022)

Por ende, en el presente estudio, se pretende determinar la relación existente entre la resiliencia organizacional y la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023. A lo largo de este estudio, destacaremos la importancia de fomentar un entorno de trabajo que promueva la resiliencia y motive a los empleados a afrontar los desafíos con determinación y compromiso. Así, se estará contribuyendo a que SUNARP refuerce su capacidad de proporcionar servicios de manera eficaz y eficiente, y al mismo tiempo, conserve su relevancia en el contexto administrativo del país.

Se propuso como problema general, ¿La Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023, igualmente los problemas específicos, ¿La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023?; Igualmente, ¿La

Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023?; Asimismo, ¿La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023?

Se estableció como objetivo general, Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023. En ese contexto los objetivos específicos, Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023; Por ello, Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023; en ese sentido, Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Igualmente, como Hipótesis general, La Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023, adicionando las hipótesis específicas, La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023; Igualmente, La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023; Por ello, La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Se detallaron los siguientes antecedentes nacionales: Diaz (2023) El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Rio Grande. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional, básica, transversal y no experimental con muestra 16 trabajadores. Los resultados revelaron una relación positiva y altamente significativa de las variables, con Rho de Spearman 0.90, indicando fuerte asociación de variables. Concluye que se evidencia cultura organizacional sólida y altos niveles de motivación laboral

Guevara (2021) El objetivo principal de esta investigación es determinar la influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la Sunarp. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional, básica, transversal y no experimental con muestra 105 colaboradores. Los resultados revelaron correlación de Pearson de 0.95, indicando una correlación muy alta y significativa de variables. Concluye que, el 95% de la calidad de la comunicación interna depende del clima organizacional.

Dámaso (2022) El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre la resiliencia organizacional y el liderazgo transformacional en el personal de salud. Fue

cuantitativa, descriptiva correlacional, básica, transversal y no experimental con muestra 176 colaboradores. Los resultados revelaron que existe una relación directa y significativa entre la resiliencia organizacional y el liderazgo transformacional en el personal de salud. Concluye que, se observó que la resiliencia organizacional se encontraba en un nivel regular, mientras que el liderazgo transformacional se situaba en un nivel muy alto en esta población

Quispe (2019) El objetivo principal de esta investigación fue determinar cómo la motivación afecta el desempeño laboral del personal. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional, básica, transversal y no experimental con muestra 120 colaboradores. Los resultados revelaron que la baja motivación está relacionada con un bajo rendimiento. Concluye que, se destaca la relevancia de la motivación en el lugar de trabajo y su impacto en el desempeño laboral de los empleados

En los antecedentes internacionales, se consideró, Barrón (2022). México. El objetivo de esta revisión fue identificar y analizar las teorías que mejor explican la resiliencia organizacional a través de un análisis de la literatura. Fue cualitativa, descriptiva, aplicada, bibliográfica con muestra 40 artículos. Los resultados revelaron que los recursos estratégicos tangibles e intangibles desempeñan un papel fundamental en la resiliencia organizacional, y esto tiene implicaciones prácticas significativas para la gestión de las organizaciones. Concluyó que, la visión basada en recursos es una de las teorías más recurrentes y relevante en este contexto, lo que destaca la importancia de los recursos estratégicos tangibles e intangibles en la resiliencia de las organizaciones.

Govea (2020). Ecuador. En este estudio, se tuvo como objetivo principal determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional, básica, transversal y no experimental con muestra 40 colaboradores. Los resultados revelaron que en prueba chi-cuadrado, se obtuvo un valor de 10,57, superando el valor crítico de 7,779, evidenciando relación positiva y significativa de variables. Concluye que, existe relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Bohórquez et al., (2020). Ecuador. El objetivo principal de este trabajo fue determinar la correlación de motivación y desempeño laboral. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional, básica, transversal y no experimental con muestra 60 colaboradores. Los resultados revelaron que 25% se sienten desmotivados versus un 35% con bajo desempeño laboral. Concluye que,

No existe mejorías en la gestión de recursos humanos y el ambiente laboral en la organización.

Leal (2023). Ecuador. El propósito de esta investigación fue establecer una relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional, básica, transversal y no experimental con muestra 300 colaboradores. Sus resultados evidencian que existe una relación directamente proporcional entre los constructos de ambas variables. Concluye que, la conciencia y regulación de las emociones desempeñan un papel significativo en el compromiso de los empleados en sus labores empresariales.

La resiliencia organizacional es la capacidad de una organización para anticipar, responder y recuperarse de interrupciones o desafíos inesperados mientras continúa entregando eficazmente sus productos o servicios. Implica desarrollar y mantener la capacidad de resistir y adaptarse a diversas presiones internas y externas, como cambios de mercado, disrupciones tecnológicas, desastres naturales o crisis económicas. La resiliencia organizacional involucra varios componentes clave, como un liderazgo fuerte que sea flexible y capaz de tomar decisiones informadas bajo presión, una cultura de aprendizaje y adaptabilidad, procesos y sistemas sólidos de gestión de riesgos, y comunicación y colaboración efectivas dentro de la organización (Barrón, 2021).

La resiliencia organizacional es fundamental para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de cualquier organización, la resiliencia organizacional es importante por los factores: Gestión de riesgos: la resiliencia organizacional ayuda a identificar riesgos potenciales, evaluar su impacto y tomar medidas proactivas para mitigarlos.; Adaptabilidad y agilidad: las organizaciones resilientes son flexibles y pueden adaptarse a circunstancias cambiantes; Continuidad del negocio: al permanecer resilientes, las organizaciones están en mejores condiciones de garantizar la continuidad de las operaciones en tiempos de crisis o disrupción; Compromiso y bienestar de los empleados: las organizaciones resilientes priorizan el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados; Reputación y confianza de las partes interesadas: la capacidad de una organización para gestionar y recuperarse eficazmente de eventos imprevistos puede mejorar su reputación y generar confianza entre las partes interesadas (Abukhait, 2020).

Los factores clave para la resiliencia organizacional en entidades públicas son: Liderazgo: el liderazgo eficaz juega un papel vital en el aumento de la resiliencia dentro de una organización; Adaptabilidad: Las organizaciones deben ser adaptables y flexibles para responder eficazmente a circunstancias cambiantes; Comunicación: La comunicación abierta y transparente es fundamental para la

resiliencia organizacional; Aprendizaje e innovación: las organizaciones que fomentan una cultura de aprendizaje e innovación continuos están en mejores condiciones de navegar y prosperar en situaciones inciertas; Gestión de riesgos: las prácticas eficaces de gestión de riesgos ayudan a identificar, evaluar y mitigar posibles amenazas o interrupciones en una organización; Relaciones sólidas: construir y fomentar asociaciones y relaciones con partes interesadas, como otras agencias gubernamentales, comunidades y ciudadanos, es fundamental para la resiliencia organizacional; Bienestar de los empleados: valorar y priorizar el bienestar de los empleados fomenta una fuerza laboral resiliente; Mejora Continua: Adoptar una cultura de mejora continua permite a las organizaciones identificar áreas de mejora, agilizar procesos y aplicar mejores prácticas (Rodríguez, 2020).

Existen varias teorías que sustentan el concepto de resiliencia organizacional. Algunos de los más destacables son Teoría de la complejidad: Esta teoría considera que las organizaciones son sistemas adaptativos complejos que pueden responder y adaptarse a los cambios en el entorno. Teoría basada en recursos:

Esta teoría postula que las organizaciones que poseen una variedad de recursos (como financieros, físicos, humanos y tecnológicos) son más capaces de afrontar las crisis y recuperarse de ellas. Teoría de las capacidades dinámicas: esta teoría se centra en la capacidad de una organización para construir y explotar sus capacidades dinámicas, incluida la detección, el aprovechamiento y la reconfiguración de recursos y capacidades en respuesta a las crisis. Teoría de los sistemas socio ecológicos: esta teoría considera a las organizaciones como parte de un sistema socio ecológico más amplio, donde la resiliencia se construye a través de interacciones entre la organización y su entorno. Estas teorías ofrecen diferentes perspectivas sobre la resiliencia organizacional, pero todas enfatizan la importancia de la adaptabilidad, el ingenio y la capacidad de aprender y cambiar frente a la disrupción (Lin, 2020).

Sobre las dimensiones da la variable resiliencia organizativa se definen:

La adaptabilidad se refiere a la capacidad de una organización para responder y adaptarse a los cambios en el entorno interno y externo. Implica reconocer y comprender la necesidad de cambio, adoptar nuevas ideas y tecnologías y aplicar el cambio de manera efectiva para seguir siendo competitivo y satisfacer las necesidades de los clientes. Las organizaciones adaptables pueden evaluar rápidamente el impacto del cambio y ajustar sus estrategias, procesos y estructuras en consecuencia (Paul, 2019).

La planificación de la resiliencia organizacional, por otro lado, se refiere a la capacidad de una organización para recuperarse efectiva y eficientemente de interrupciones, reveses o crisis. Implica desarrollar estrategias y tomar medidas para reducir los riesgos, minimizar el impacto de las interrupciones y garantizar la continuidad de las actividades.

La planificación de la resiliencia también incluye la construcción y el mantenimiento de relaciones sólidas con las partes interesadas, incluidos empleados, clientes, proveedores y reguladores, para facilitar respuestas efectivas y coordinadas a eventos adversos. La planificación adaptativa y resiliente es fundamental para que las organizaciones prosperen en el entorno empresarial dinámico e incierto de hoy. La adaptabilidad se centra en adaptarse proactivamente al cambio, mientras que la planificación de la resiliencia se centra en prepararse y responder a eventos inesperados. Juntas, estas capacidades permiten a las organizaciones seguir siendo competitivas, recuperarse rápidamente de las interrupciones y continuar brindando valor a las partes interesadas (Talat, 2020).

La motivación laboral se refiere a la motivación que anima a los empleados a participar en las tareas laborales y esforzarse por alcanzar sus metas y objetivos. Implica los factores internos y externos que motivan a las personas a ser eficientes, leales y dedicadas a su trabajo. La motivación en el lugar de trabajo puede provenir de diversas fuentes, incluida la realización personal, recompensas financieras, reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo. Los empleadores deben comprender y fomentar la motivación de los empleados, ya que puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, el desempeño y el éxito general de la organización (Bohórquez, 2020).

La importancia de la motivación laboral en las entidades públicas puede ser significativa por varias razones, en primer lugar, los empleados motivados tienden a ser más productivos y eficientes en su trabajo. Cuando los empleados están motivados, es más probable que realicen un esfuerzo adicional para superar las expectativas y alcanzar sus objetivos.

Este aumento de la productividad puede traducirse en una mejora de los niveles de servicio y rendimiento dentro de la entidad pública (Evia, 2019).

La motivación desempeña un papel crucial en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, cuando los empleados se sienten motivados, es más probable que estén satisfechos con su trabajo y más comprometidos con sus tareas, esto puede crear un ambiente de trabajo positivo y mejorar la moral de los empleados, lo que se traduce en un mayor nivel de

compromiso y lealtad hacia la organización (Parrales, 2022).

La motivación fomenta la creatividad y la innovación en las entidades públicas. Los empleados motivados son más propensos a pensar con originalidad, tomar la iniciativa y aportar ideas nuevas a su trabajo, esto puede dar lugar a una mejora de la capacidad de resolución de problemas y al desarrollo de procesos más eficientes y eficaces dentro de la entidad (Ruiz, E).

La motivación puede contribuir a la retención de los empleados. Cuando los empleados se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, es menos probable que busquen empleo en otro lugar, esto puede ayudar a reducir los índices de rotación y los costes asociados a la contratación y formación de nuevos miembros del personal, en general, no se puede subestimar la importancia de la motivación en el lugar de trabajo en las entidades públicas.

Es esencial para promover la productividad, la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados, la creatividad y la retención, al fomentar una plantilla motivada, las entidades públicas pueden alcanzar mayores niveles de rendimiento y servir mejor a sus electores (Deroncele, 2021).

Existen varias teorías que sustentan el concepto de motivación laboral. algunos de ellos son: Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow: Esta teoría sostiene que los individuos están motivados por una jerarquía de necesidades, incluidas las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de estima y las necesidades de autorrealización. Según Maslow, la motivación laboral de un individuo se ve afectada por la satisfacción de estas necesidades.

Teoría de las expectativas: Esta teoría propone que las personas se sienten motivadas para trabajar cuando creen que sus esfuerzos conducirán al desempeño y que su desempeño será recompensado. Demuestra que los individuos toman decisiones racionales basadas en la expectativa de lograr ciertos resultados.

Teoría de la equidad: esta teoría se centra en la idea de justicia en el lugar de trabajo. Sugiere que los individuos están motivados cuando perciben justicia en la distribución de recompensas y recursos. Las personas comparan la relación entre sus aportaciones (esfuerzo, habilidades, etc.) y sus resultados (recompensas, reconocimiento, etc.) con los demás y luchan por la justicia.

Teoría del establecimiento de objetivos: según esta teoría, las personas están motivadas por objetivos específicos y

desafiantes. Muestra que establecer objetivos claros y mensurables puede aumentar la motivación y mejorar el rendimiento. La retroalimentación y la sensación de logro también son factores importantes en esta teoría.

Teoría de la autodeterminación: esta teoría enfatiza la importancia de la motivación intrínseca, impulsada por los deseos e intereses internos de un individuo. Según esta teoría, las personas se sienten motivadas cuando su trabajo les permite expresar su autonomía, sus capacidades y sus relaciones con los demás (Zurita, 2023).

Las dimensiones de motivación se refieren a Necesidad de logro: se refiere al deseo de un individuo de buscar la excelencia, realizar tareas desafiantes y alcanzar metas personales. Las personas con una gran necesidad de logro se sienten impulsadas por una sensación de logro y se esfuerzan por alcanzar el éxito. Los motiva la retroalimentación, el reconocimiento y la oportunidad de asumir proyectos desafiantes para demostrar sus habilidades y destrezas. Necesidad de poder: La necesidad de poder se refiere al deseo de una persona de influir, controlar e influir en los demás. Las personas con una gran necesidad de poder buscan posiciones de autoridad y disfrutan del control. Les motiva la capacidad de tomar decisiones, la autoridad sobre los demás y ser reconocidos como una persona influyente. Se destacan en posiciones de liderazgo y, a menudo, disfrutan gestionando y entrenando a otros. Necesidad de pertenecer: La necesidad de pertenecer es el deseo de interacción social, compañerismo y sentido de pertenencia. Las personas con una alta necesidad de pertenencia buscan desarrollar y mantener relaciones positivas con los demás. Valorar el trabajo en equipo, la cooperación y la colaboración. Están motivados por un ambiente de trabajo amigable y de apoyo y disfrutan

del trabajo en equipo. Buscan la aprobación y la aprobación de sus colegas y se esfuerzan por construir relaciones armoniosas. Las tres necesidades de logro, poder y pertenencia son factores importantes para comprender la motivación de los empleados. Cada individuo puede tener distintos grados de estas necesidades, lo que puede afectar su comportamiento, preferencias y satisfacción laboral en el lugar de trabajo (Luna, 2021).

Marco Teórico

Fue cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional, no experimental, población censal, de 200 personal de la UAS, 2023.

Instrumentos con validación de jueces, la confiabilidad de Cronbach de 0.810 para resiliencia organizacional y de 0.830 para motivación laboral, después de la prueba piloto.

Se empleó como técnica la encuesta, con estadística descriptiva e inferencial con prueba Rho Spearman.

Resultados

Se obtuvieron los siguientes resultados:

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ha: La Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Ho: La Resiliencia organizacional no se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Tabla 1

Correlación entre la resiliencia organizacional y la motivación laboral

		Correlaciones		
			RO	ML
Rho de Spearman	RO	Coef. Correl.		.823**
		Sig. (bilat.)		
	N		.000	.000
			200	200
ML	ML	Coefic.C	.823**	1000
		N		
			.000	.000
			200	200

** Correl. Sig. Niv. 0,01 (bilat.)

Nota. En la tabla 1, se establece relación positiva y significativa entre la resiliencia organizacional y la motivación laboral en la UAS 2023; coeficiente de

correlación de 0.823, correlación positiva y alta de variables y $p = 0.000 < 0.01$ con nivel de confiabilidad de 99%, por lo tanto, se descarta Ho y se valida HG.

Hipótesis específica 1

Ha: La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Ho: La Resiliencia organizacional no se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Tabla 2

Correlación entre la Resiliencia organizacional y la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023

		Correlaciones		
		RO	NL	
Rho de Spearman	RO	Coefic Correl. Sig. (bilat.) N	1000	.799*
			.000 200	.000 200
	NL	Coefi. Corre.Sig. (bilat.) N	.799**	1000
			.000 200	.000 200

Nota. En la tabla 2, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de logro en la UAS 2023; coeficiente de correlación de 0.799 alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad 99%, por lo tanto, se descarta Ho y se valida HE1.

Hipótesis específica 2

Ha: La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Ho: La Resiliencia organizacional no se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Tabla 3

Correlación entre la resiliencia organizacional y la necesidad de poder en la UAS 2023

		Correlaciones		
		RO	NP	
Rho de Spearman	RO	Coefici. Correl. Sig. (bilat.) N	1000	.812**
			.000 200	.000 200
	NP	Coefic. Correl.Sig. (bilat.) N	.812**	1000
			.000 200	.000 200

** Correl. Sig. Niv. 0,01 (bilat.)

Nota. En la tabla 3, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de poder en la UAS 2023, coeficiente de correlación de 0.812 correlación positiva alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad del 99%, se descarta Ho y se valida HE2

Hipótesis específica 3

Ha: La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Ho: La Resiliencia organizacional no se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

Tabla 4

Correlación entre la resiliencia organizacional y la necesidad de afiliación en la UAS 2023

		Correlaciones		
			RO	NA
Rho de Spearman	RO	Coefici. Correl.	1000	.805**
		Sig. (bilat.)	.000	.000
		N	200	200
	NA	Coefic. Correl.	.805**	1000
		Sig. (bilat.)	.000	.000
		N	200	200

** Correl. Sig. Niv. 0,01 (bilat.)

Nota. En la tabla 4, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de afiliación en la UAS 2023, coeficiente de correlación de 0.805 correlación positiva alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad del 99%, se descarta H_0 y se valida H_{E3} .

Discusión

En relación al OG, se establece relación positiva y significativa entre la resiliencia organizacional y la motivación laboral en la UAS 2023; coeficiente de correlación de 0.823, correlación positiva y alta de variables y $p = 0.000 < 0.01$ con nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto, se descarta H_0 y se valida H_G ; los resultados son compatibles con el antecedente de Díaz (2023), quien en sus bases teóricas lo sustenta manifestando que cuando una organización demuestra resiliencia, crea un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, esto puede aumentar la motivación de los empleados porque se sienten seguros, apreciados y saben que sus esfuerzos contribuyen al éxito general de la organización, es más probable que las organizaciones resilientes ofrezcan oportunidades de crecimiento, ofrezcan programas de capacitación y desarrollo y fomenten una cultura de comunicación y colaboración abiertas. Estos factores pueden afectar significativamente la motivación de los empleados, además, la resiliencia organizacional también puede influir positivamente en la motivación de los empleados en tiempos difíciles. Una crisis o interrupción puede crear incertidumbre y ansiedad en los empleados. Sin embargo, las organizaciones que son resilientes y capaces de superar eficazmente estos desafíos pueden infundir confianza y una sensación de estabilidad en sus empleados. Esto puede mejorar la moral y la motivación de los empleados, ya que se sienten apoyados y es más probable que sigan comprometidos con su trabajo.

En relación al OE1, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de logro en la UAS 2023; coeficiente de correlación de 0.799 alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad del 99%, por lo tanto, se descarta H_0 y se valida H_{E1} ; los resultados son compatibles

con el antecedente de Guevara (2021) y Dámaso (2022) quienes son coincidentes en sustentar teóricamente que las personas con una gran necesidad de logros tienen más probabilidades de aceptar el cambio, buscar nuevas oportunidades y explorar soluciones innovadoras cuando se enfrentan a la adversidad, es más probable que vean los reveses como experiencias de aprendizaje y se sientan motivados para encontrar soluciones y mejoras, esta mentalidad puede tener un impacto positivo en la capacidad de una organización para adaptarse y recuperarse de eventos disruptivos, además, las personas con una gran necesidad de logros suelen poseer fuertes habilidades para resolver problemas, son ingeniosas y toman la iniciativa para enfrentar desafíos, estos atributos demuestran resiliencia tanto a nivel individual como organizacional, cuando varias personas en una organización comparten esta necesidad de logro, pueden contribuir a la resiliencia colectiva y ayudar a la organización a prosperar frente a la adversidad. En resumen, la necesidad de logros puede impactar positivamente la resiliencia organizacional al fomentar una cultura de innovación, persistencia y resolución proactiva de problemas, las personas con una gran necesidad de logros tienen más probabilidades de aceptar el cambio, buscar nuevas oportunidades y ver los reveses como oportunidades de crecimiento y avance, esta mentalidad, compartida por varias personas de una organización, puede ayudar a crear una organización fuerte y resiliente.

En relación al OE2, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de poder en la UAS 2023, coeficiente de correlación de 0.812 correlación positiva alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad del 99%, se descarta H_0 y se valida H_{E2} ; Por tanto, es coincidente con Quispe (2019) y Barrón (2022), que en sus bases teóricas establecen que, existe un vínculo entre la

resiliencia organizacional y la necesidad de poder. La resiliencia organizacional se refiere a la capacidad de una organización para adaptarse y recuperarse de perturbaciones o desafíos, mientras que la necesidad de poder se refiere al deseo de controlar o influir en otros. En entornos organizacionales, el poder puede desempeñar un papel importante en el desarrollo de la resiliencia. Los líderes con necesidad de poder pueden estar más inclinados a tomar decisiones que prioricen la supervivencia y la resiliencia a largo plazo de la organización. Esto puede implicar tomar medidas proactivas para identificar riesgos potenciales y asignar recursos de manera efectiva para mitigarlos. Además, los líderes que necesitan poder pueden estar más motivados para motivar y empoderar a sus equipos, promover una cultura de resiliencia y alentar a los empleados a perseverar frente a la adversidad. Sin embargo, es importante señalar que la relación entre la resiliencia organizacional y las necesidades de poder también puede tener consecuencias negativas. Los líderes que están demasiado impulsados por el poder pueden tender a tomar decisiones sin considerar los intereses de la organización o el bienestar de sus empleados. Esto puede crear un ambiente de trabajo tóxico y obstaculizar la capacidad de una organización para adaptarse y recuperarse eficazmente de las interrupciones. En última instancia, la relación entre la resiliencia organizacional y la necesidad de poder es compleja y su impacto depende de cómo se ejerce el poder dentro de la organización. Cuando el poder se utiliza de manera responsable y de acuerdo con los objetivos de la organización, puede ayudar a generar resiliencia. Sin embargo, cuando se abusa del poder o se utiliza únicamente para beneficio personal, se pueden socavar los esfuerzos de resiliencia.

En relación al OE3, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de afiliación en la UAS 2023, coeficiente de correlación de 0.805 correlación positiva alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad del 99%, se descarta H_0 y se valida H_3 , siendo coincidente con, Govea (2020), Bohórquez (2020) y Leal (2023), al coincidir en sus sustentos teóricos basados en que, existe una relación entre la resiliencia organizacional y el sentido de pertenencia. La resiliencia organizacional es la capacidad de una organización para adaptarse y recuperarse de desafíos o adversidades importantes. Implica la capacidad de resistir las interrupciones, recuperarse rápidamente y seguir funcionando de forma eficaz, la necesidad de pertenecer, por otro lado, es una motivación humana fundamental para conectarse y pertenecer a grupos sociales. En las organizaciones, los individuos con una gran necesidad de pertenencia tienden a buscar conexiones sociales y relaciones sólidas con los demás. Valoran la pertenencia y las interacciones cooperativas, cuando un lugar de trabajo

fomenta una cultura de pertenencia y apoyo social, puede mejorar la resiliencia organizacional al promover la comunicación, la colaboración y la cooperación entre los empleados.

Las organizaciones que priorizan las necesidades de sus miembros mediante la creación de un entorno inclusivo y de apoyo tienen más probabilidades de tener redes sociales y un sentido de comunidad más sólidos, esto mejora el trabajo en equipo, la confianza y la capacidad de adaptarse y recuperarse de los desafíos, además, las personas con un alto sentido de pertenencia también pueden estar más dispuestas a brindar apoyo y asistencia a sus colegas, lo que aumenta aún más la resiliencia organizacional.

En resumen, la necesidad de pertenecer puede influir en la resiliencia organizacional al fomentar un sentido de conexión, promover el trabajo en equipo y fomentar el apoyo mutuo dentro de la organización.

Conclusiones

En relación al OG, se establece relación positiva y significativa entre la resiliencia organizacional y la motivación laboral en la UAS 2023; coeficiente de correlación de 0.823, correlación positiva y alta de variables y $p = 0.000 < 0.01$ con nivel de confiabilidad del 99%.

En relación al OE1, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de logro en la UAS 2023; coeficiente de correlación de 0.799 alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad 99%.

En relación al OE2, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de poder en la UAS 2023, coeficiente de correlación de 0.812 correlación positiva alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad del 99%.

En relación al OE3, existe una relación positiva y alta entre la resiliencia organizacional y la necesidad de afiliación en la UAS 2023, coeficiente de correlación de 0.805 correlación positiva alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad del 99%.

Referencias

1. Abukhait, R., Bani-Melhem, S. y Shamsudin, F. M. (2020). ¿Do employee resilience, focus on opportunity, and work-related curiosity predict innovative work behaviour? The mediating role of career adaptability. *International Journal of Innovation Management*, 24(7), 1-30. <https://doi.org/10.1142/S136391962050070X>
2. Barrón T. (2021). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Estudios Gerenciales*, vol. 38, núm. 163, pp. 235-249, 2022. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
3. Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 26 de enero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
4. Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568-580. <http://dx.doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>
5. Djourova, N. P., Rodriguez Molina, I., Tordera-Santamatilde, N. y Abate, G. (2020). Self-efficacy and resilience: mediating mechanisms in the relationship between the transformational leadership dimensions and well-being. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(3), 256-270. <https://doi.org/10.1177/1548051819849002>.
6. Evia, M. J. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. Expok. <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>.
7. Lin, T.-T. y Liao, Y. (2020). Future temporal focus in resilience research: When leader resilience provides a role model. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(7), 897-907. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0429>
8. Luna Cruz, W., López-Guzmán, E., (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de COVID-19. 593. *Digital Publisher CEIT*, 6(6-1), 65-79. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.844>
9. Paul, H., Budhwar, P. y Bamel, U. (2019). Linking resilience and organizational commitment: ¿Does Happiness matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 21-37. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2018-0087>.
10. Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M., & Pisco-Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 177-186. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
11. Ruiz, E. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana de Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 12, Núm. 26 enero - junio 2023, e471. <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478>
12. Talat, A. y Riaz, Z. (2020). An integrated model of team resilience: Exploring the roles of team sensemaking, team bricolage and task interdependence. *Personnel Review*, 49(9), 2007-2033. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0029>.
13. Zurita Altamirano, J., Llerena Barreno, E. A., Guerrero Velastegui, C. A., & Fierro-Altamirano, S. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 106-131. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576>