



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LA
UNIDAD ADMINISTRATIVA EN SUNARP, 2023

Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor

Bruno Palomino, Juan Carlos

Asesora

Saenz Arenas, Esther Rosa

ORCID: 0000-0003-0340-2198

Jurado

Flores Masías, Edward José

Visitación Braul, Soledad Milagros

Tejada Estrada, Gina Coral

Lima - Perú

2024

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA EN SUNARP, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	



VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL
PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

EN SUNARP, 2023

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor:

Bruno Palomino Juan Carlos

Asesor:

Saenz Arenas Esther Rosa
ORCID: 0000-0003-0340-2198

Jurado:

Flores Masías Edward José
Visitación Braul Soledad Milagros
Tejada Estrada Gina Coral

Lima – Perú

2024

Dedicatoria:

A Dios por darme la fuerza necesaria para lograr este objetivo.

A mi madre por su amor inmenso e incondicional.

A la memoria de mi Padre que, desde el cielo, nos sigue cuidando.

A mis hijos, Jean Piere, Zaida Janina y Ruth Esmeralda por su constante apoyo y motivación.

Y a mis docentes por sus enseñanzas.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	10
	1.1. Planteamiento del problema	11
	1.2. Descripción del problema.....	12
	1.3. Formulación del problema.....	13
	<i>1.3.1. Problema General.....</i>	<i>13</i>
	<i>1.3.2. Problemas Específicos.....</i>	<i>13</i>
	1.4. Antecedentes.....	13
	<i>1.4.1. Antecedentes Nacionales.....</i>	<i>13</i>
	<i>1.4.2. Antecedentes Internacionales.....</i>	<i>21</i>
	1.5. Justificación de la investigación.....	28
	1.6. Limitaciones de la investigación.....	30
	1.7. Objetivos de la investigación.....	31
	<i>1.7.1. Objetivo General.....</i>	<i>31</i>
	<i>1.7.2. Objetivos Específicos.....</i>	<i>31</i>
	1.8. Hipótesis.....	31
	<i>1.8.1. Hipótesis General.....</i>	<i>31</i>
	<i>1.8.2. Hipótesis Específicas.....</i>	<i>31</i>

II. MARCO TEÓRICO	32
2.1. Marco conceptual: Resiliencia organizacional.....	32
2.1.1. <i>Capacidad de adaptación</i>	35
2.1.2. <i>Planificación</i>	41
2.2. Marco Conceptual: Motivación laboral.....	45
2.2.1. <i>Necesidad de logro</i>	46
2.2.2. <i>Necesidad de poder</i>	47
2.2.3. <i>Necesidad de afiliación</i>	47
2.2.4. <i>Motivación personal</i>	49
2.2.5. <i>Unidad administrativa</i>	50
2.2.6. <i>Factores motivacionales</i>	50
2.2.7. <i>Estabilidad laboral</i>	51
2.2.8. <i>Crisis organizacional</i>	51
2.2.9. <i>Liderazgo</i>	52
2.2.10. <i>Comunicación efectiva</i>	53
2.2.11. <i>Capacitación y desarrollo</i>	53
2.2.12. <i>Cultura organizacional</i>	54
III. MÉTODO	55
3.1. Tipo de investigación.....	55

3.2. Población y muestra.....	56
3.3. Operacionalización de variables.....	56
3.4. Instrumentos.....	57
3.5. Procedimientos.....	58
3.6. Análisis de datos.....	58
3.7. Consideraciones éticas.....	59
IV. RESULTADOS.....	60
4.1. Resultados con estadística descriptiva.....	60
4.2. Resultados con estadística inferencial: Contrastación de hipótesis.....	80
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	82
VI. CONCLUSIONES.....	86
VII. RECOMENDACIONES.....	87
VIII. REFERENCIAS.....	88
IX. ANEXOS.....	103
- Anexo 1: Matriz de consistencia.	104
- Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	105
- Anexo 3: Validación del instrumento.....	108
- Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Operacionalización de las variables</i>	56
<i>Tabla 2. En general, logras alcanzar los objetivos marcados</i>	60
<i>Tabla 3. Si hay un conflicto lo afronta con calma</i>	61
<i>Tabla 4. Tiene las ideas claras para trabajar</i>	62
<i>Tabla 5. Sienten que sus logros han sido superados por otros</i>	63
<i>Tabla 6. Sienten alegría cuando han logrado algo</i>	64
<i>Tabla 7. Tienen confianza para decir las cosas desde el principio</i>	65
<i>Tabla 8. Toman decisiones sin miedo a equivocarse</i>	66
<i>Tabla 9. Tiene la capacidad de resolver sus propios problemas</i>	67
<i>Tabla 10. Cuando se enfrentan a un problema, a menudo busca apoyo en otros</i>	68
<i>Tabla 11. Termina el trabajo</i>	69
<i>Tabla 12. Se necesita ayuda para completar el trabajo asignado</i>	70
<i>Tabla 13. Cuando te enfrentas a algo difícil, sueles encontrar una salida</i>	71
<i>Tabla 14. Las tareas programadas se completan antes de lo previsto</i>	72
<i>Tabla 15. Sugiere nuevas formas de hacer tu trabajo</i>	73
<i>Tabla 16. Estás de acuerdo con los cambios dentro de la empresa</i>	74
<i>Tabla 17. Respetar las tareas asignadas por el supervisor directo</i>	75
<i>Tabla 18. Las tareas asignadas se llevan a cabo de manera eficiente</i>	76
<i>Tabla 19. Se las arregla para completar la tarea asignada sin dificultad</i>	77
<i>Tabla 20. La empresa ofrece formación periódica a sus empleados</i>	78
<i>Tabla 21. En general, la formación está orientada a tareas</i>	79

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. En general, logras alcanzar los objetivos marcados.....</i>	60
<i>Figura 2. Si hay un conflicto lo afronta con calma.....</i>	61
<i>Figura 3. Tiene las ideas claras para trabajar.....</i>	62
<i>Figura 4. Sienten que sus logros han sido superados por otros.....</i>	63
<i>Figura 5. Sienten alegría cuando han logrado algo.....</i>	64
<i>Figura 6. Tienen confianza para decir las cosas desde el principio.....</i>	65
<i>Figura 7. Toman decisiones sin miedo a equivocarse.....</i>	66
<i>Figura 8. Tiene la capacidad de resolver sus propios problemas.....</i>	67
<i>Figura 9. Cuando se enfrentan a un problema, a menudo busca apoyo en otros.....</i>	68
<i>Figura 10. Termina el trabajo.....</i>	59
<i>Figura 11. Se necesita ayuda para completar el trabajo asignado.....</i>	70
<i>Figura 12. Cuando te enfrentas a algo difícil, sueles encontrar una salida.....</i>	71
<i>Figura 13. Las tareas programadas se completan antes de lo previsto.....</i>	72
<i>Figura 14. Sugiere nuevas formas de hacer tu trabajo.....</i>	73
<i>Figura 15. Estás de acuerdo con los cambios dentro de la empresa.....</i>	74
<i>Figura 16. Respetar las tareas asignadas por el supervisor directo.....</i>	75
<i>Figura 17. Las tareas asignadas se llevan a cabo de manera eficiente.....</i>	76
<i>Figura 18. Se las arregla para completar la tarea asignada sin dificultad.....</i>	77
<i>Figura 19. La empresa ofrece formación periódica a sus empleados.....</i>	78
<i>Figura 20. En general, la formación está orientada a tareas.....</i>	79

RESUMEN

La presente investigación demuestra la relación existente de la Resiliencia organizacional y la motivación del personal de la unidad administrativa en Sunarp, 2023. El método empleado fue el hipotético-deductivo, la muestra estuvo constituida por 50 colaboradores de la UAS, el diseño fue no experimental, tipo descriptivo correlacional, se aplicaron dos cuestionarios y empleó 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 mediante Rho de Spearman, nos señala que existe tal certeza tanto de manera general, como para la relación entre la resiliencia organizacional y las dimensiones, necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Se concluyó que se establece relación positiva y significativa entre la resiliencia organizacional y la motivación laboral en la UAS 2023, con el coeficiente de correlación $r = 0.823$, correlación positiva y alta entre las variables y significancia $p = 0.000$ siendo < 0.01 por tanto el nivel de confiabilidad es del 99%.

Palabras claves: resiliencia organizacional, motivación, organización, gestión, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research demonstrates the existing relationship between Organizational Resilience and the motivation of the administrative unit staff at Sunarp, 2023. The method used was hypothetical-deductive, the sample consisted of 50 UAS collaborators, the design was non-experimental, descriptive correlational type, two questionnaires were applied and SPSS 27 was used for the database. The results obtained show that organizational resilience is related to the motivation of the UAS staff, 2023, therefore, the result obtained through Spearman's Rho indicates that there is such certainty both in a general way, and for the relationship between organizational resilience and the dimensions, need for achievement, need for power and need for affiliation. It was concluded that a positive and significant relationship is established between organizational resilience and work motivation in UAS 2023, with the correlation coefficient $r = 0.823$, positive and high correlation between the variables and significance $p = 0.000$ being < 0.01 therefore the level of reliability is 99%.

Keywords: organizational resilience, motivation, organization, management, work performance.

I. 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).

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.

1.1. Planteamiento del problema

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.

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, tiene 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.

1.2. Descripción del problema

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).

Dado que la mayoría de las investigaciones previas sobre este tema se han centrado en el sector de la salud es necesario abordar la falta de investigaciones específicas en el contexto de una unidad administrativa, como la de SUNARP, para entender mejor estas relaciones en el ámbito gubernamental.

En Lima, según un estudio llevado a cabo por Yana (2019) en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), ubicada en el distrito de San Borja, se observa que los empleados no logran alcanzar completamente sus objetivos debido a una falta de motivación originada por diversas circunstancias, lo que resulta en cierto grado de insatisfacción. Uno de los principales factores desencadenantes de la desmotivación es

la falta de confianza en sus propias capacidades. La comunicación entre los supervisores y los asesores se caracteriza por ser predominantemente vertical, lo que significa que los empleados solo reciben instrucciones sobre las metas a cumplir sin fomentar la delegación de responsabilidades o la autonomía. En consecuencia, hay una disminución en la motivación del personal que opera en esta área.

1.3. Formulación del Problema

-Problema General

¿La Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023?

-Problemas específicos

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

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes nacionales

Díaz (2023) el propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Río Grande, departamento de Ica. Además, se buscó contribuir a la mejora de la gestión administrativa de la entidad, alineando sus intereses y objetivos con los hallazgos de la investigación. Para llevar a cabo este estudio, se recolectaron datos mediante una encuesta aplicada a los 16 trabajadores de la municipalidad dispuestos a participar. Estos datos se procesaron utilizando el software estadístico SPSS, generando una matriz de datos, tablas y figuras para representar las

dimensiones de la cultura organizacional y la motivación laboral. Luego, se calculó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para evaluar la relación entre estas dos variables de estudio. Los resultados revelaron una relación positiva y altamente significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Rio Grande. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.90, indicando una fuerte asociación entre ambas variables. La probabilidad de que esta relación se deba al azar fue prácticamente nula, con un valor de 0.00, reforzando la robustez de la relación identificada. En resumen, los hallazgos de esta investigación sugieren que en la Municipalidad Distrital de Rio Grande, una cultura organizacional sólida y saludable está fuertemente relacionada con altos niveles de motivación laboral entre sus empleados. Por lo tanto, se recomienda que la entidad considere medidas para fortalecer y promover su cultura organizacional como parte de su estrategia para mejorar la motivación y el desempeño de su personal, lo que a su vez podría contribuir a una gestión administrativa más efectiva en línea con los objetivos de las autoridades de la municipalidad.

Guevara (2021) el objetivo principal de esta investigación es determinar la influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la Sunarp - Zona Registral N° III – Sede Moyobamba. Se busca comprender cómo la calidad de la comunicación interna impacta en el ambiente de trabajo y las relaciones en la institución. Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo con un diseño aplicativo correlacional. Se recopilaron datos a través de encuestas que se distribuyeron a una muestra de 105 colaboradores de la institución. Se utilizó un cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Se midió la correlación entre la variable independiente (comunicación interna) y la variable dependiente (clima organizacional) utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, que reveló un valor de 0.95, indicando una correlación muy alta y significativa entre ambas variables. Esta alta correlación sugiere que el 95% de la calidad de la comunicación interna depende del clima

organizacional y que, de manera directa, una mejora en la comunicación interna puede tener un impacto positivo en el clima organizacional. Los resultados de la investigación muestran que los colaboradores perciben un impacto significativo de la comunicación interna en su clima organizacional. Esta correlación positiva es consistente independientemente del sexo, edad o área de trabajo de los empleados. Además, se destaca la importancia de abordar y superar las barreras comunicativas para mejorar la comunicación interna. En resumen, los hallazgos indican que es esencial que la Sunarp - Zona Registral N° III – Sede Moyobamba preste una mayor atención a la comunicación interna, ya que esta tiene un fuerte impacto en el clima organizacional. Para lograr un clima organizacional más positivo y productivo, se propone la implementación de un Plan de Comunicación Interna a través de la oficina de comunicaciones de la institución. Esto ayudaría a fortalecer la comunicación interna, mejorando las relaciones y la colaboración en el entorno laboral, lo que a su vez contribuiría a un ambiente de trabajo más saludable y eficiente.

Damaso (2022) el objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre la resiliencia organizacional y el liderazgo transformacional en el personal de salud asistencial y administrativo del distrito de Moquegua en el año 2022. Se buscó identificar y comprender cómo estos dos factores se interrelacionan en este contexto específico. En este estudio, se llevó a cabo una investigación con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional. La muestra incluyó a 176 trabajadores de la salud asistencial y administrativa en el distrito de Moquegua. Para recopilar datos, se utilizaron dos instrumentos: la Escala de Resiliencia Organizacional de Stephenson et al., adaptada a la población peruana por Rado en 2021, y la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin, adaptada al contexto peruano por Samán en 2016. Los resultados del estudio indicaron que existe una relación directa y significativa entre la resiliencia organizacional y el liderazgo transformacional en el personal de salud asistencial y administrativo en el distrito de Moquegua. Esto significa que a medida

que la resiliencia organizacional aumenta, también lo hace el liderazgo transformacional, lo que sugiere una influencia positiva de la resiliencia en el estilo de liderazgo. Además, 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 de trabajadores. En resumen, este estudio destaca la importancia de la resiliencia organizacional y el liderazgo transformacional en el ámbito de la salud en Moquegua. Los resultados sugieren que fortalecer la resiliencia organizacional en el personal de salud y administrativo puede tener un impacto positivo en el liderazgo transformacional, lo que a su vez podría mejorar la calidad de la atención médica y la gestión de salud en el distrito. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para el desarrollo de estrategias de mejora en la gestión de recursos humanos y el liderazgo en el sector de la salud en esta región.

Quispe (2019) el objetivo principal de esta investigación fue determinar cómo la motivación afecta el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) en San Borja, Lima, en el año 2018. El estudio se centró en comprender la importancia de la motivación en el lugar de trabajo y su influencia en la productividad y los resultados de los trabajadores. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, y se clasificó como investigación básica. Se utilizó un diseño descriptivo no experimental de tipo transversal. La población de estudio fue finita, y se recopiló datos a través de encuestas administradas a los trabajadores utilizando un cuestionario validado por criterio de jueces. Este enfoque permitió analizar y cuantificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en SUNARP San Borja. Los resultados de la investigación revelaron que el nivel de motivación entre los colaboradores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) en San Borja era bajo. Esta falta de motivación se asoció con un desempeño laboral deficiente en la organización. Los hallazgos sugieren que la motivación es un factor clave que incide en la conducta y el rendimiento de los trabajadores en el entorno

laboral. En consecuencia, los resultados respaldan la importancia de abordar y mejorar la motivación de los empleados para lograr un mejor desempeño y alcanzar los objetivos organizacionales. En resumen, esta investigación destaca la relevancia de la motivación en el lugar de trabajo y su impacto en el desempeño laboral de los empleados de SUNARP San Borja. Los resultados indican que la baja motivación está relacionada con un bajo rendimiento, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias de motivación efectivas para mejorar la productividad y alcanzar los objetivos de la organización. El estudio proporciona una base sólida para que la SUNARP considere la implementación de medidas que fomenten una cultura de motivación y compromiso entre su personal para lograr resultados más satisfactorios en el futuro.

Tamayo (2023) el objetivo principal de esta investigación fue determinar la correlación entre la motivación laboral y la rotación del personal en la empresa Raptor Mining Perú S.A.C., específicamente en el plan de soldadura Quellaveco, en Moquegua. El propósito de este estudio fue comprender cómo la motivación de los empleados se relaciona con la tasa de rotación de colaboradores en el entorno laboral. Este estudio se enmarca en un enfoque de investigación básica de nivel descriptivo correlacional. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio consistió en 43 trabajadores de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. Para recopilar información, se administraron encuestas que incluyeron dos cuestionarios: uno con 14 ítems relacionados con la motivación laboral y otro con 13 ítems sobre la rotación del personal. Los datos recopilados se analizaron utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los resultados de la investigación revelaron una correlación significativa entre la motivación laboral y la rotación del personal en la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojó un valor de -0.598 , con significancia estadística (valor $p < 0.05$). Esto indica una correlación negativa moderada entre ambas variables. En otras palabras, cuando la motivación laboral aumenta, la rotación

del personal tiende a disminuir, y viceversa. En conclusión, este estudio demostró la existencia de una relación inversa entre la motivación laboral y la rotación del personal en Raptor Mining Perú S.A.C., plan de soldadura Quellaveco. A medida que se incrementa la motivación, se observa una disminución en la tasa de rotación de empleados. Estos hallazgos sugieren que mejorar la motivación de los trabajadores puede ser una estrategia efectiva para reducir la rotación de personal en la organización. Por lo tanto, se recomienda a la empresa considerar medidas para fortalecer la motivación de su personal como parte de su estrategia de gestión de recursos humanos, lo que podría contribuir a un ambiente laboral más estable y productivo.

Cenepo (2023) el objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores empresariales en la ciudad de Trujillo en 2021. La investigación se centró en comprender cómo la motivación de los empleados influye en su rendimiento en el entorno empresarial, con un enfoque específico en la motivación intrínseca y extrínseca. Esta investigación se llevó a cabo con un diseño de tipo correlacional, utilizando una muestra de 40 colaboradores de una empresa privada en Trujillo, compuesta tanto por hombres como por mujeres. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios adaptados por Sánchez en 2020, uno para medir la motivación y otro para evaluar el desempeño laboral. Ambos cuestionarios utilizaron una escala de Likert con 5 niveles de respuesta. Se aplicaron análisis estadísticos, incluyendo coeficientes de correlación, para evaluar la relación entre las variables de motivación y desempeño. Los resultados de la investigación revelaron una relación altamente significativa (0.937^{**} , $p < 0.01$) entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores empresariales de Trujillo. Además, se encontraron correlaciones significativas entre la motivación intrínseca y el desempeño de la tarea (0.864^{**} , $p < 0.01$), así como entre la motivación extrínseca y el comportamiento cívico (0.898^{**} , $p < 0.01$). Estos hallazgos indican que la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, tiene un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores, así como en su

comportamiento cívico en el entorno laboral. En resumen, esta investigación concluye que existe una fuerte correlación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores empresariales de Trujillo en 2021. Estos resultados subrayan la importancia de mantener a los empleados motivados para alcanzar un alto nivel de desempeño en las organizaciones. Además, se destaca que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca desempeñan un papel significativo en aspectos específicos del desempeño laboral y el comportamiento cívico en el trabajo. En consecuencia, se recomienda que las empresas consideren estrategias para fomentar ambas formas de motivación como parte de su gestión de recursos humanos con el objetivo de maximizar el rendimiento y la contribución positiva de sus colaboradores.

Chipana (2023) el objetivo principal de este proyecto es demostrar la viabilidad técnica, económica y financiera para la implementación de una consultoría enfocada en inteligencia emocional y habilidades blandas en la ciudad de Arequipa. El estudio se enfocó en determinar si existe un mercado potencial para estos servicios y si el proyecto es factible desde diversos aspectos. Para llevar a cabo este proyecto, se adoptó una metodología que sigue la estructura tradicional de un estudio de factibilidad. Esto implicó la aplicación de procedimientos prácticos y diversas herramientas de investigación. Se encuestaron a 384 personas en la región de Arequipa, con edades comprendidas entre 15 y 35 años, con el fin de comprender el mercado objetivo y evaluar la aceptación de los servicios propuestos por la consultoría. Se utilizaron encuestas como medio de recopilación de datos. Los resultados de la investigación muestran que un alto porcentaje de la muestra (88.02%) está familiarizado con el concepto de inteligencia emocional, y un porcentaje significativo (66.40%) también tiene conocimiento sobre las habilidades blandas. Sin embargo, un 43.48% de los encuestados no está seguro acerca de cuáles habilidades blandas poseen. Un hallazgo importante es que un 88.80% de los encuestados mostró interés en tomar cursos o talleres sobre inteligencia emocional y habilidades blandas, tanto en modalidad virtual como presencial. Además, un 31.29% estaría

dispuesto a tomar estos cursos en un mes, mientras que un 53.51% lo haría en 2 o 3 meses. En resumen, los resultados de este estudio indican que existe un mercado potencial en la ciudad de Arequipa para los servicios de una consultoría enfocada en inteligencia emocional y habilidades blandas. La alta demanda demostrada por la población encuestada respalda la viabilidad del proyecto. Además, los indicadores financieros obtenidos sugieren que el proyecto es factible tanto desde un punto de vista económico como financiero. El análisis de sensibilidad realizado también respalda esta conclusión, lo que sugiere que el proyecto es robusto y puede adaptarse a cambios en las condiciones del mercado. En consecuencia, se destaca que la implementación de la consultoría en Arequipa es una iniciativa viable y prometedora.

Yanasypo (2023) el objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, en el año 2022. El propósito fundamental era estudiar cómo la motivación de los colaboradores se vincula con su compromiso hacia la organización educativa en la que trabajan. Se aplicó una metodología científica y descriptiva en esta investigación. La investigación se encuadró en un nivel básico y tuvo un enfoque correlacional. Se implementó un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal y correlacional. La muestra de estudio consistió en el personal administrativo de la UGEL Tayacaja en Huancavelica. Para recopilar datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, y se obtuvo un resultado de ($r = 0.500$; $p = 0.002 < 0.05$) con un grado de correlación moderado. Los resultados del estudio indicaron que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, en el año 2022. La correlación obtenida a través de la prueba de Rho de Spearman fue de 0.500, lo que sugiere una relación moderada. Esto significa que, a medida que los colaboradores se sienten motivados, tanto intrínsecamente como extrínsecamente, y son valorados por la institución, muestran un mayor compromiso con la organización. En

resumen, este estudio concluye que la motivación y el compromiso organizacional están relacionados en el personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, en el año 2022. La investigación revela que los colaboradores tienden a comprometerse más con la organización cuando experimentan altos niveles de motivación y se sienten reconocidos y valorados por la institución. En base a estos hallazgos, se recomienda la implementación de talleres de motivación, en los cuales se pueden considerar tercerizar estas actividades o que la oficina de recursos humanos de la UGEL asuma la responsabilidad de llevar a cabo dichos talleres. Estas iniciativas pueden contribuir a fortalecer el compromiso del personal administrativo con la organización educativa.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Barron (2022) 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. Para lograrlo, se recopiló una muestra de 40 artículos empírico-causales de Web of Science en los cuales la resiliencia se considera una variable relevante y se examinó en relación a sus teorías y variables. La metodología de esta revisión involucró la recopilación y análisis de un conjunto de 40 artículos empírico-causales obtenidos de Web of Science. Estos artículos se seleccionaron en base a la relevancia de la resiliencia como variable en sus investigaciones. Se examinaron y se analizaron en términos de las teorías y variables utilizadas para explicarla resiliencia organizacional. Los resultados de la revisión revelan una concentración de estudios en los niveles individual y organizacional, en los cuales predominan temas relacionados con recursos y capacidades, estructuras organizacionales y elementos cognitivos. Se determinó que la teoría más recurrente es la "visión basada en recursos", que se asocia a la resiliencia y se describe en los estudios analizados. Estos resultados sugieren 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. En conclusión, esta

revisión resalta la importancia de analizar las teorías que explican la resiliencia organizacional a través de la literatura científica. Se identifica 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. Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas para la gestión de las organizaciones, ya que resaltan la necesidad de considerar y desarrollar recursos como parte de las estrategias de resiliencia organizacional.

Govea (2020) en este estudio, se tuvo como objetivo principal determinar la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de servicios en Guayaquil, Ecuador. Se llevó a cabo una investigación no experimental de alcance descriptivo y correlacional, utilizando una muestra de 40 colaboradores. Se buscó analizar cómo la percepción del clima organizacional, evaluada mediante el cuestionario de Work Environment Scale (WES), se relacionaba con la satisfacción laboral, medida a través de la escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall, que aborda aspectos intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral. La metodología empleada consistió en una investigación no experimental con un diseño de alcance descriptivo y correlacional. Se recopilaron datos de 40 colaboradores de una empresa de servicios en Guayaquil, Ecuador, mediante el uso de cuestionarios para evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se utilizó el cuestionario de Work Environment Scale (WES) con 90 ítems para medir el clima organizacional y la escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall con 15 preguntas para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados se analizaron mediante tablas de frecuencia y la prueba de chi-cuadrado, con un nivel de confianza del 90%. Los resultados del estudio revelaron que el 60% de los colaboradores encuestados estaban conformes con el clima organizacional de la empresa, mientras que el 80% se mostró satisfecho con su trabajo. Al aplicar la prueba chi-cuadrado, se obtuvo un valor de 10,57, superando el valor crítico de 7,779. Esto indicó que existe una

relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa. En conclusión, este estudio confirmó la existencia de una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de servicios en Guayaquil, Ecuador. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar un clima organizacional favorable para mejorar la satisfacción laboral de los empleados. El trabajo en un entorno donde los colaboradores se sienten conformes y satisfechos con su trabajo puede tener un impacto significativo en su bienestar y productividad en el ámbito laboral.

Marín (2018) el objetivo de este estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Además, se busca determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. El estudio se enmarca en un enfoque descriptivo, observacional y transversal de tipo relacional. La muestra consistió en 136 trabajadores que completaron una encuesta autoaplicada entre los meses de febrero y junio de 2016. Se encontró que el nivel de motivación laboral en el personal de Socios en Salud Sucursal Perú fue "medianamente motivado" (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores mostraron una motivación mediana, y los factores que obtuvieron mayores promedios globales fueron las "Relaciones con el jefe" y las "Relaciones con los compañeros de trabajo". Por otro lado, los factores con menores promedios fueron el "Prestigio o status" y las "Políticas y directrices de la organización". En cuanto a los factores motivacionales, los trabajadores también resultaron medianamente motivados, destacándose en los factores "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad". El factor con el menor promedio fue "Desarrollo profesional". El nivel de satisfacción laboral se ubicó en "medianamente satisfecho" (56.6%), con el componente "Relación personal" obteniendo el mayor promedio global y los componentes "Presión en el trabajo", "Variedad de la tarea" y "Distensión en el

trabajo" mostrando los menores promedios. El estudio revela que existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú, aunque esta relación es de baja correlación positiva, según el coeficiente de Spearman. Se observa que el nivel de motivación laboral y el nivel de satisfacción laboral se sitúan en la categoría de "medianamente". Estos resultados pueden ser útiles para la gestión de recursos humanos y la mejora del ambiente laboral en la organización.

Bohórquez et al. (2020) el objetivo principal de este trabajo es analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Salinas. Se reconoce la importancia de mantener al talento humano motivado en las organizaciones, dado su impacto en el desarrollo y la productividad. El estudio se caracteriza como probabilístico y emplea un enfoque mixto, con un alcance de investigación descriptiva. Esta metodología permitió recopilar información relevante. Los resultados indican que un 25% de los trabajadores se sienten insatisfechos en lo que respecta a sus necesidades fisiológicas, mientras que un 35% se encuentran insatisfechos en cuanto a la necesidad de poder y otro 35% se sienten insatisfechos con respecto a la equidad organizacional. A partir de los resultados obtenidos, se pueden establecer recomendaciones de motivación que buscan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal de Salinas. Estas recomendaciones tienen como objetivo lograr un mayor desarrollo tanto a nivel personal como organizacional. El análisis realizado proporciona información valiosa para la gestión de recursos humanos y la mejora del ambiente laboral en la organización, enfocándose en las áreas identificadas como problemáticas en cuanto a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores. La motivación y el desempeño laboral son factores fundamentales para el éxito y la eficacia de cualquier organización, y este estudio ofrece una base para abordar estos aspectos de manera efectiva.

Leal (2023) el propósito de esta investigación es establecer una relación entre la

Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) de Ecuador. La relevancia de esta relación se basa en la necesidad empresarial de promover un clima organizacional que utilice avances tecnológicos para desarrollar redes comunicacionales que fomenten relaciones interpersonales vinculadas a emociones y compromisos, con el fin de lograr los objetivos tanto de los empleados como de la organización. El estudio se enmarca en un enfoque positivista y descriptivo, con un alcance explicativo y un nivel correlacional. La investigación abarcó las 24 provincias de Ecuador y se llevó a cabo en MiPymes. La muestra consistió en 300 empleados de las empresas seleccionadas, a quienes se les aplicaron escalas para evaluar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral. Los resultados de la investigación revelaron una relación directamente proporcional entre los constructos de Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral. Esto sugiere que a medida que el nivel de Inteligencia Emocional aumenta, también se incrementa el grado de compromiso laboral de los empleados. Estos hallazgos indican que la conciencia y regulación de las emociones desempeñan un papel significativo en el compromiso de los empleados en sus labores empresariales. Esta relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral puede tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la mejora del clima organizacional en las MiPymes de Ecuador, promoviendo un ambiente laboral más productivo y satisfactorio para los empleados.

García (2023) el objetivo principal de este estudio ha sido investigar las relaciones entre el Síndrome de Burnout y las variables de calidad de vida laboral, como el Empoderamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral, en los profesionales de enfermería de Santa Cruz de Tenerife. El Síndrome de Burnout se caracteriza por el Agotamiento Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal en el trabajo. Dado que los profesionales de enfermería tienen una alta incidencia de este síndrome, comprender las relaciones entre estas variables es crucial para mejorar su salud laboral y la calidad de los servicios que ofrecen. El

estudio se llevó a cabo mediante una metodología cuantitativa, utilizando cuestionarios en línea autoadministrados. La muestra consistió en profesionales de enfermería voluntarios que participaron durante el periodo de estudio de enero a junio de 2022. Se utilizaron escalas validadas para la población española, como el MBI-HS para medir el Síndrome de Burnout, el CWEQ_II para evaluar el Empoderamiento Estructural, el PEI para medir el Empoderamiento Psicológico y el S20/23 para evaluar la Satisfacción Laboral. Además, se recopilaron datos demográficos y profesionales. El estudio se basó en una muestra de 335 profesionales de enfermería. Se encontró que el 50% de los profesionales analizados experimentaba niveles elevados de Síndrome de Burnout y estaban insatisfechos con su trabajo. El 48,1% tenía niveles medios de Empoderamiento Estructural, mientras que el 76,4% mostró niveles altos de Empoderamiento Psicológico. Todas las variables de calidad de vida laboral estuvieron relacionadas de manera significativa y negativa con el Agotamiento Emocional y la Despersonalización, mientras que se relacionaron de manera positiva con la Realización Personal en el trabajo. Las variables de tipo profesional explicaron mejor las diferencias en los componentes del Síndrome de Burnout que las características demográficas de los profesionales. Tanto el Empoderamiento Organizacional como la Satisfacción Laboral predijeron una parte significativa de la varianza en el Agotamiento Emocional de los profesionales, y el Empoderamiento Organizacional explicó una parte importante de la varianza en la Realización Personal en el trabajo. Los resultados del estudio destacan la importancia de los programas de prevención de riesgos laborales que fomenten la Satisfacción Laboral y el Empoderamiento Organizacional en el ámbito de la enfermería. Estas medidas se revelan como eficaces para mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales, reducir los niveles de Síndrome de Burnout y aumentar la eficacia y eficiencia de los sistemas sanitarios en general. El estudio respalda la necesidad de promover un entorno laboral saludable y empoderar a los profesionales de enfermería para garantizar la atención de calidad en el sector

de la salud Baltazar (2023) el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la salud. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque correlacional y analítico. Se seleccionó una muestra de 125 trabajadores de la salud mediante un muestreo probabilístico, y se les pidió que completaran una encuesta de manera voluntaria y con consentimiento informado. Se excluyeron a los trabajadores con menos de seis meses de antigüedad en sus puestos. El instrumento de la encuesta incluyó preguntas relacionadas con la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el software SPSS versión 25, y se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre las variables. Además, se obtuvo la autorización de los comités de bioética e investigación. Los resultados mostraron que la cultura organizacional tenía un nivel medio en consistencia (71%) y adaptabilidad (67%). La satisfacción laboral obtuvo un nivel medio en motivación (98%) y satisfacción (96%). El desempeño laboral fue alto. Se encontró una asociación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en relación a la adaptabilidad con las relaciones interpersonales y la calidad ($p = 0.01$), así como entre la consistencia y la calidad y las relaciones interpersonales ($p = 0.01$). En cuanto a la satisfacción laboral y el desempeño laboral, se observó una asociación entre la misión y la calidad, y la satisfacción y el trabajo en equipo ($p = 0.05$). Las conclusiones de la investigación sugieren que existe una correlación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la salud. Los resultados indican que la implementación de estrategias efectivas para integrar a los trabajadores, reconocer su experiencia y brindar condiciones para su desarrollo profesional puede influir positivamente en su desempeño laboral y en la calidad de los servicios de atención médica prestados. Ortiz (2021) el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalés

en 2019. Se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, prospectiva y observacional. La población de estudio estuvo compuesta por 80 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 60 mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron entrevistas como técnica de recolección de datos, y se aplicaron instrumentos validados y fiabilizados para medir la cultura organizacional y el bienestar laboral. Se realizó un análisis descriptivo de las variables y se utilizó la prueba estadística chi-cuadrado para comprobar las hipótesis, con un nivel de significación de $p \leq 0,05$. Además, se siguieron consideraciones éticas en la investigación. Los resultados indicaron que el 81,7% (49) de los trabajadores percibieron un nivel fuerte de cultura organizacional, mientras que el 18,3% (11) se ubicó en el nivel moderado. En cuanto al bienestar laboral, el 70% (42) de los trabajadores reportaron un nivel alto, y el 30% (18) un nivel intermedio. Se observó una relación significativa ($p \leq 0,05$) entre una cultura organizacional fuerte y un alto nivel de bienestar laboral en las dimensiones de desarrollo en el trabajo, interrelación con el jefe, oportunidades e incentivos, y ambiente de trabajo. En conclusión, esta investigación reveló una relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral percibido por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes en 2019. Estos hallazgos destacan la importancia de promover una cultura organizacional positiva para mejorar el bienestar de los empleados en el entorno de trabajo.

1.5. Justificación de la investigación

La justificación desempeña un papel fundamental al contextualizar el problema en cuestión. En este caso particular, dicho problema se centra en la resiliencia organizacional y la motivación del personal en una unidad administrativa concreta de SUNARP. Al explicar la relevancia de este tema, se establece un vínculo directo con la situación real que enfrenta la organización, y se identifican las necesidades y desafíos específicos que la investigación se propone abordar.

1.5.1. Justificación teórica

La justificación teórica de la investigación sobre "La resiliencia organizacional y la motivación del personal en una unidad administrativa concreta de SUNARP" se basa en la sólida base de teorías existentes y evidencia empírica que respaldan la importancia de abordar estos dos aspectos. La teoría de la resiliencia organizacional, apoyada por enfoques como el modelo de alta confiabilidad y la teoría de contingencia, destaca la necesidad de adaptación en un entorno empresarial cambiante, mientras que teorías de motivación laboral, como la teoría de la autodeterminación y la teoría de Herzberg, resaltan la relevancia de la motivación para el compromiso y el desempeño del personal. La evidencia empírica ha corroborado repetidamente estos conceptos. Al investigar su aplicación en la unidad administrativa de SUNARP, se busca contribuir a la comprensión y mejora de estos aspectos vitales para el funcionamiento eficiente de la organización.

1.5.2. Justificación metodológica

Este enfoque metodológico se ha seleccionado debido a su idoneidad para medir y analizar variables clave, como la resiliencia y la motivación, de manera objetiva y sistemática. Dada la necesidad de obtener datos cuantitativos para evaluar y comparar la resiliencia y la motivación en un entorno organizacional específico, el enfoque cuantitativo permite recopilar información numérica que es fundamental para realizar análisis estadísticos robustos. Esta metodología proporcionará resultados que son fácilmente generalizables y que permitirán identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables de interés. Además, al tratarse de una metodología no experimental, no se realizarán intervenciones en la unidad administrativa, lo que se ajusta a la naturaleza observacional y descriptiva de este estudio. En resumen, el enfoque metodológico cuantitativo no experimental se selecciona para garantizar una investigación rigurosa y precisa sobre la resiliencia organizacional y la motivación del personal en SUNARP.

1.5.3. Justificación práctica

La investigación se realiza en un contexto real y específico, lo que permitirá obtener información detallada sobre los niveles de resiliencia y motivación en dicha unidad administrativa, identificar áreas de mejora y proponer estrategias prácticas y adaptadas a la organización para optimizar estos aspectos. Al comprender mejor cómo estos factores influyen en la unidad administrativa, se podrán tomar decisiones más informadas y efectivas que contribuyan al bienestar de los empleados y al logro de los objetivos organizacionales. La investigación, por lo tanto, tiene un alto valor práctico al ofrecer directrices que pueden ser implementadas para mejorar el rendimiento y la calidad de vida laboral en SUNARP.

1.6. Limitaciones de la investigación

Al desarrollar este trabajo de tesis, pueden surgir diversas limitaciones. En primer lugar, la disponibilidad de tiempo y recursos podría ser un desafío, ya que la investigación puede requerir una extensa recopilación de datos y análisis en profundidad. Además, la cooperación y participación plena de los empleados de la unidad administrativa en el estudio podría ser un desafío, ya que pueden tener preocupaciones de confidencialidad o reticencia a participar. Asimismo, las limitaciones presupuestarias podrían influir en la extensión y alcance de la investigación, especialmente en lo que respecta a la realización de encuestas a una muestra representativa. Por último, las restricciones en la generalización de resultados podrían ser una limitación inherente, ya que los hallazgos pueden estar influenciados por las particularidades de la unidad administrativa estudiada y, por lo tanto, no ser totalmente aplicables a otras organizaciones. Estas limitaciones deben ser consideradas y abordadas cuidadosamente durante el desarrollo de la investigación.

1.7. Objetivos

-Objetivo general

Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

-Objetivos específicos

- Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023
- Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023
- Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023

1.8. Hipótesis de la investigación

-Hipótesis general

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

-Hipótesis específicas.

- La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023
- La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.
- La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual: Resiliencia organizacional

Para examinar el tema de la sostenibilidad organizacional, es apropiado considerar el concepto de "organización". Sintetizando diversas necesidades de definiciones, se puede decir que una organización empresarial o industrial es una formación social con una estructura humana tangible; una formación deliberada y abierta, en torno a la cual se interconectan las acciones de personas con un objetivo común. En este contexto, el éxito o fracaso de una organización, las limitaciones de sus horizontes y desafíos, así como la productividad y calidad de los logros, logros, decepciones, ineficiencias, los sueños que comparten y las metas que alcanzan, las crisis que enfrentan, superar y superarse, son las características de los individuos que lo integran, resultado de las habilidades y relaciones y de la sinergia que crean. Aunque el concepto de organización ha cambiado históricamente, el enfoque teórico se basa en teorías conductuales. Estos consideran, entre otros aspectos, lo que las personas aportan a sus empresas, relaciones, comportamientos, valores, creencias, significados y metas; En particular, se enfatiza la capacidad de las personas para participar y participar en la organización.

La mayoría de los teóricos creen que las organizaciones industriales son sistemas sociales abiertos y, por tanto, pueden resistir la influencia de sus miembros y del medio ambiente. Esta permeabilidad hace imposible el equilibrio estable; Por tanto, las organizaciones como sistemas dinámicos están sujetas a constantes perturbaciones y se puede decir que se encuentran en un equilibrio inestable. Cuando el concepto de resiliencia se aplica a las organizaciones, la definición de resiliencia no cambia significativamente. Por lo tanto, la resiliencia se refiere a las respuestas individuales y organizacionales a la turbulencia y la disrupción, la variabilidad, el caos y la incertidumbre.

Para revisar el significado de flexibilidad organizacional para Minolli (2000), se

puede decir que se refiere a “empresas que son capaces de absorber cambios y disrupciones” y es una característica que proporciona flexibilidad que les permite mover procesos rápidamente. adaptarse, beneficiarse de.' La organización crea el entorno en el que las personas llevan a cabo sus actividades y permite la adopción de un comportamiento y un sentido de la realidad en la búsqueda de metas y objetivos comunes mediante la realización de diversas tareas.

La resiliencia organizacional facilita que las organizaciones repiensen patrones de gestión y desarrollo, exploren nuevas oportunidades y se atrevan a innovar, desarrollando equipos de trabajo que logren un conocimiento compartido que retroalimente el aprendizaje organizacional. En este sentido, se reconoce un enfoque dual o bidireccional: el individuo recibe ciertas oportunidades de la sociedad a la que pertenece, y a su vez enriquece dicha sociedad con nuevas oportunidades; por tanto, la capacidad de ejercer la flexibilidad individual es una competencia personal que se refleja en el desempeño organizacional.

En general, se puede decir que la "competencia humana" es la capacidad de utilizar la inteligencia y las habilidades para realizar tareas de valor para la sociedad. No está claro si el presente de las organizaciones en las que operan está maltrecho y dividido entre realidades efímeras, certezas y certezas. Los cambios profundos se presentan casi siempre como resultado de las crisis, y las crisis son oportunidades de resurgimiento, de adaptación, de potenciación de esfuerzos para alcanzar nuevas energías. Empresa resiliente es la organización humana capaz de absorber cambios, rupturas, nuevos escenarios de desempeño, competencia, adversidad y situaciones de incertidumbre, con una flexibilidad tal, que genere procesos de adaptación y aprendizaje organizacional.

La resiliencia de una organización descansa en la capacidad y atributos resilientes de sus miembros, por ello, una organización resiliente presenta, dentro de su inventario de capacidades humanas, las características y competencias que le aportan dinamismo

para entender, enfrentar y recuperarse frente a los retos de cada día. Es claro, en la apreciación conceptual de los diferentes autores consultados, que la resiliencia organizacional es una capacidad que desarrollan las organizaciones al enfrentarse o anticiparse a situaciones de riesgo o peligro inminente. Partiendo de la conceptualización de resiliencia en las organizaciones, Torres de Durand (2013) la define como “La capacidad organizativa para anticipar los eventos claves relacionados con tendencias emergentes, adaptarse constantemente al cambio y recuperarse de manera rápida después de crisis y desastres”. (pp.1-2).

Marcos & Macaulay (2013 citados por Gaona, 2014) definen la resiliencia organizacional como “La capacidad organizacional para prevenir acontecimientos importantes relacionados con situaciones recurrentes y poder adaptarse permanentemente a los cambios bruscos y recuperarse de forma rápida ante las crisis y situaciones inesperadas”(p.4). Autoras como Meneghel et al. (2013) señalan a su vez que autores como Wildavsky (1988) define la resiliencia organizacional “como una capacidad dinámica de adaptabilidad de organización que crece y se desarrolla con el tiempo. (p.4) y estas mismas autoras, citan a LengnickHall y Beck (2003) quienes definen la Resiliencia organizacional como “una mezcla compleja de comportamientos, perspectivas e interacciones que puede ser desarrollada, medida y dirigida” (p.4).

Por los conceptos anteriormente expresados, es posible afirmar que la resiliencia organizacional es una competencia que se aprende en el contexto histórico, ideológico, social y cultural en el que el grupo humano se desenvuelve. Por ello, y dado que la literatura sobre el tema puede ser inagotable y su estudio puede encaminarse en diferentes perspectivas, abordamos el tema de la resiliencia y el desempeño organizacional.

Barrón y Sánchez (2022) la resiliencia organizacional es la capacidad de una entidad, ya sea una empresa, institución o unidad administrativa, para adaptarse, recuperarse y prosperar

en el contexto de desafíos, crisis o cambios inesperados. Esto implica la habilidad de mantener la continuidad de las operaciones, aprender de las experiencias adversas y fortalecer la capacidad de anticipar y mitigar futuros obstáculos. Una organización resiliente se caracteriza por su agilidad en la toma de decisiones, una gestión efectiva de riesgos, la promoción de la innovación, y una cultura que promueve la colaboración y el bienestar del personal, lo que en última instancia contribuye a su supervivencia y crecimiento.

Cruz (2021) se entiende como resiliencia a la habilidad de una entidad para enfrentar, adaptarse y recuperarse de situaciones disruptivas, como crisis económicas, desastres naturales, pandemias u otros eventos inesperados, manteniendo su capacidad operativa y su misión institucional. Esto implica la capacidad de anticipar y gestionar riesgos, la agilidad en la toma de decisiones, la promoción de una cultura de aprendizaje continuo, y la creación de entornos de trabajo que fomenten la motivación y la colaboración entre el personal. La resiliencia organizacional no solo se trata de sobrevivir a las adversidades, sino de fortalecer la organización para prosperar en un entorno en constante cambio.

2.1.1. Capacidad de Adaptación

Mamani (2017) viene a ser la habilidad de un individuo o una organización para ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios en su entorno, circunstancias o condiciones. Esta capacidad implica la flexibilidad para modificar estrategias, procesos y comportamientos en función de las demandas cambiantes, lo que permite a las personas y a las organizaciones enfrentar nuevos desafíos y aprovechar oportunidades emergentes. La adaptación puede involucrar la adquisición de nuevas habilidades, la reevaluación de objetivos y la rápida toma de decisiones para mantener la relevancia y la efectividad.

Jiménez et al. (2013) la capacidad de adaptación es la competencia para sobrevivir y prosperar en un mundo en constante cambio. Se trata de la disposición y habilidad para ajustar estrategias y enfoques en respuesta a las dinámicas del entorno, la tecnología, las

demandas del mercado o las circunstancias personales. La adaptación implica una mentalidad de aprendizaje continuo, la capacidad de asumir riesgos calculados y la disposición a abrazar la incertidumbre. Tanto a nivel individual como organizacional, la capacidad de adaptación es esencial para mantener la competitividad y el crecimiento sostenible en un mundo en constante evolución.

2.1.1.1.Reducción de barreras culturales en la comunicación. Figueroa (2009) la reducción de barreras culturales en la comunicación se refiere al proceso de identificar, comprender y superar las diferencias culturales que pueden obstaculizar la comprensión mutua y la eficacia de la comunicación entre individuos o grupos de diversas culturas. Esto implica el reconocimiento de prácticas, valores, normas y creencias culturales que influyen en la forma en que se expresan los mensajes y se interpretan, y la adopción de estrategias para fomentar una comunicación más efectiva y respetuosa entre las partes involucradas. Patiño et al. (2016) en la comunicación se centra en la eliminación de obstáculos que surgen debido a las diferencias culturales entre los participantes en un proceso de comunicación. Esto puede incluir factores como el lenguaje, la comunicación no verbal, las expectativas sociales, las jerarquías culturales y las percepciones culturales. La meta es facilitar un entendimiento más profundo y una mayor armonía en la interacción entre individuos de diferentes culturas, lo que promueve la comunicación efectiva y relaciones interculturales más positivas. La reducción de barreras culturales en la comunicación es crucial en un mundo cada vez más globalizado, donde la diversidad cultural es común en entornos laborales, sociales y de negocios.

2.1.1.2. Capacidad de recursos internos. Ynzunza (2016) la capacidad de recursos internos se refiere a la habilidad de una organización para movilizar y utilizar de manera efectiva sus activos y capacidades internas con el fin de abordar desafíos, aprovechar oportunidades y alcanzar sus objetivos estratégicos. Estos recursos internos pueden incluir el talento humano, la tecnología, los sistemas, el conocimiento, la infraestructura y la cultura organizacional. La capacidad de recursos internos es un componente esencial de la resiliencia y

la competitividad de una organización, ya que le permite adaptarse a situaciones cambiantes y desarrollar soluciones innovadoras.

Fong et al. (2017) los recursos internos viene a ser la disponibilidad y el aprovechamiento de los recursos y capacidades que una organización posee en su interior, y que pueden ser movilizados para abordar desafíos y oportunidades. Esta capacidad incluye la identificación de activos internos, la evaluación de su relevancia y la eficaz asignación de recursos en función de las necesidades organizativas. La gestión de la capacidad de recursos internos implica un enfoque estratégico que busca optimizar el uso de estos activos para lograr los objetivos de la organización, ya sea en términos de crecimiento, eficiencia operativa o innovación. La capacidad de recursos internos es esencial para mantener la agilidad y la competitividad en un entorno empresarial en constante evolución.

2.1.1.3. Participación y compromiso personal. Hernández (2020) la participación personal es el grado de involucramiento activo de un individuo en actividades, proyectos, decisiones o iniciativas, tanto a nivel personal como en un contexto organizacional. Implica la contribución proactiva y voluntaria de tiempo, esfuerzo y energía para alcanzar objetivos o causas específicas. La participación personal puede manifestarse a través de la colaboración en equipos, la toma de iniciativas propias, la voluntad de aprender y contribuir, y la dedicación a proyectos que son significativos para el individuo.

Dávila y Jiménez (2014) el compromiso personal se refiere a la conexión emocional y psicológica de un individuo con sus responsabilidades, metas o roles, ya sea en el ámbito laboral, social o personal. Esta conexión impulsa a la persona a esforzarse, mantener un alto nivel de motivación y persistir en la consecución de sus objetivos. El compromiso personal está relacionado con la pasión, la identificación con la misión de una organización o la satisfacción en el trabajo, lo que lleva a un mayor rendimiento y una mayor calidad en las acciones emprendidas.

2.1.1.4. Conocimiento e información. Fernández (2006) el conocimiento es el resultado de procesar y comprender la información, lo que implica la asimilación de datos, hechos o conceptos para formar una perspectiva más profunda y contextualizada sobre un tema específico. El conocimiento va más allá de la mera acumulación de datos; es la capacidad de interpretar, aplicar y utilizar la información de manera significativa. Puede ser tanto teórico como práctico, y se manifiesta en la capacidad de resolver problemas, tomar decisiones informadas y crear valor a partir de la información.

Ramírez (2009) la información son los datos organizados y procesados que tienen la capacidad de transmitir significado. Estos datos pueden ser hechos, cifras, eventos o detalles que, una vez estructurados y contextualizados, se convierten en una fuente de conocimiento. La información es un componente fundamental para la toma de decisiones, la comunicación efectiva y el aprendizaje, y puede ser utilizada para adquirir conocimiento y comprender el entorno. La calidad y relevancia de la información son factores críticos para su utilidad y efectividad en diversos contextos, desde los negocios hasta la toma de decisiones personales.

2.1.1.5. Estructuras de liderazgo, gestión y gobernanza. Meléndez (2010) las estructuras de liderazgo se refieren a la organización y distribución de roles y responsabilidades dentro de una entidad o grupo. Estas estructuras definen quiénes están a cargo de guiar, dirigir y tomar decisiones, así como cómo se establece la autoridad y se fomenta la colaboración. Pueden variar desde estructuras jerárquicas tradicionales con líderes claramente definidos hasta enfoques más descentralizados o colaborativos que promueven la participación de varios líderes y equipos. Las estructuras de liderazgo son fundamentales para determinar cómo se gestionan recursos, se toman decisiones estratégicas y se impulsan los objetivos de una organización.

Moyado (2011) las estructuras de gestión y gobernanza se refieren a los marcos y sistemas que rigen cómo una organización, institución o entidad se organiza, se toman decisiones y se supervisan sus operaciones. Esto incluye la definición de roles, la asignación de

responsabilidades, la estructura de autoridad y la forma en que se implementan políticas y prácticas. La gestión y gobernanza son cruciales para garantizar que una entidad opere de manera efectiva, sea responsable, cumpla con regulaciones y logre sus objetivos de manera ética. Estas estructuras pueden variar ampliamente según el tipo de organización, su tamaño y su propósito, y son fundamentales para su funcionamiento eficiente y su rendición de cuentas.

2.1.1.6. Innovación y creatividad. Costa (2015) menciona que la innovación se refiere al proceso de concebir, desarrollar e implementar nuevas ideas, productos, servicios, procesos o modelos de negocio que aportan un valor significativo a una organización o sociedad. Es un enfoque estratégico que impulsa el cambio positivo y el progreso, y puede manifestarse tanto en mejoras incrementales como en transformaciones radicales. La innovación es esencial para la competitividad y el crecimiento de las organizaciones, ya que les permite adaptarse a un entorno en constante evolución y satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes y la sociedad.

Aranibar (2022) sostiene que la creatividad es la capacidad de generar ideas originales y únicas al combinar conceptos, conocimientos y perspectivas de manera novedosa. Es el proceso de pensar de forma imaginativa y fuera de lo convencional para abordar desafíos y resolver problemas. La creatividad no se limita a un grupo particular de personas; es una habilidad que se puede fomentar y desarrollar en individuos y equipos. La creatividad es un componente fundamental de la innovación, ya que proporciona la materia prima para la generación de nuevas soluciones y la creación de valor.

2.1.1.7. Toma de decisiones descentralizada y receptiva. Mascareño (2009) toma de decisiones descentralizada es un enfoque organizacional que implica la delegación de autoridad y responsabilidad a múltiples niveles o unidades dentro de una entidad. En este sistema, se otorga a los equipos, departamentos o individuos la capacidad de tomar decisiones relacionadas con sus áreas de competencia, en lugar de depender de una autoridad central. Esto

fomenta la agilidad, la autonomía y la capacidad de respuesta, ya que quienes están más cerca de los problemas y las oportunidades pueden tomar decisiones más rápidas y adaptadas a situaciones cambiantes, lo que puede llevar a una mayor eficiencia y adaptación en la organización.

Rodríguez et al. (2013) la toma de decisiones receptiva es un enfoque que se centra en la capacidad de una organización para escuchar, recopilar información, comprender las necesidades y perspectivas de sus stakeholders, y utilizar ese conocimiento para tomar decisiones informadas. Este enfoque promueve la empatía, la comunicación abierta y la consideración de múltiples puntos de vista antes de tomar decisiones estratégicas o políticas. La toma de decisiones receptiva busca garantizar que las acciones y políticas de la organización reflejen las preocupaciones y expectativas de quienes la rodean, lo que puede mejorar la confianza y las relaciones con clientes, empleados y la comunidad en general.

2.1.1.8. Monitoreo e informes de situaciones internas y externas. Gargantini (2013) señala que el monitoreo se refiere al proceso sistemático de supervisar y evaluar constantemente tanto los factores internos como externos que afectan a una organización. En el ámbito interno, esto puede incluir la vigilancia de procesos operativos, el rendimiento del personal y la utilización de recursos. En cuanto al entorno externo, implica el seguimiento de tendencias del mercado, cambios regulatorios, competidores y otros factores que pueden influir en la organización. El monitoreo se realiza con el propósito de detectar oportunidades y amenazas, tomar decisiones informadas y mantener la agilidad en la toma de decisiones.

Quinaluisa et al. (2018) consideran que los informes de situaciones internas y externas son documentos que resumen los resultados del proceso de monitoreo. Estos informes suelen incluir análisis de datos, evaluaciones de riesgos, tendencias y recomendaciones basadas en la información recopilada. Proporcionan una visión integral de la salud y el desempeño de la organización, así como de los desafíos y oportunidades que enfrenta. Los informes de

situaciones internas y externas son esenciales para la toma de decisiones estratégicas, la planificación y la comunicación tanto dentro como fuera de la organización, y contribuyen a la adaptación y el crecimiento sostenible.

2.1.2. Planificación

Mendivil (2014) menciona que la planificación es un proceso sistemático que una organización sigue para definir sus objetivos a largo plazo y determinar las acciones necesarias para alcanzarlos. En este proceso, se analizan factores internos y externos que afectan a la organización, se establecen metas y se desarrollan estrategias para alcanzar esas metas. La planificación estratégica implica tomar decisiones críticas sobre la asignación de recursos y la dirección futura de la organización, y ayuda a establecer un marco para la toma de decisiones operativas y tácticas.

Oviedo et al. (2017) sostienen que la planificación operativa es un nivel más detallado de planificación que se centra en la implementación de estrategias y en la gestión de las operaciones diarias de una organización. Este tipo de planificación se concentra en metas a corto y mediano plazo, detallando tareas, responsabilidades y cronogramas específicos para lograr los objetivos estratégicos. La planificación operativa se relaciona directamente con la ejecución de planes estratégicos y proporciona orientación a los equipos y departamentos para garantizar que las actividades cotidianas estén alineadas con la visión y la misión de la organización.

2.1.2.1. Estrategias de planificación. Arroyo (2023) considera que son enfoques y métodos específicos utilizados para diseñar y desarrollar planes que conduzcan a la consecución de objetivos y metas. Estas estrategias implican una serie de decisiones y acciones, como la identificación de recursos necesarios, la asignación de tareas, la secuencia de actividades y la gestión de riesgos. Las estrategias de planificación pueden variar según el alcance y la

naturaleza de los objetivos, y su elección depende de factores como el contexto, los recursos disponibles y los plazos. La selección y aplicación de estrategias de planificación adecuadas son esenciales para el éxito en la implementación de planes y la consecución de resultados deseados.

Leal (2011) vienen a ser enfoques que se centran en la definición de objetivos y metas que se extienden más allá de un horizonte temporal inmediato, generalmente de tres a cinco años o incluso más. Estas estrategias se utilizan para establecer una dirección clara y coherente para una organización a largo plazo, y suelen estar relacionadas con la visión y la misión de la entidad. Las estrategias de planificación a largo plazo implican una evaluación exhaustiva de las tendencias, los desafíos y las oportunidades futuras, y la identificación de acciones estratégicas que permitan a la organización avanzar hacia su visión a lo largo del tiempo. Estas estrategias son fundamentales para la gestión del cambio, la adaptación a un entorno en constante evolución y la construcción de una base sólida para el éxito futuro.

2.1.2.2. Participación en simulaciones. Gaintza (2020) la participación en simulaciones implica la involucración activa de individuos o grupos en la representación de situaciones o escenarios específicos, a menudo de manera ficticia pero basada en la realidad. Estas actividades se realizan con el propósito de experimentar y aprender sobre circunstancias complejas, prácticas laborales o desafíos del mundo real en un entorno controlado y seguro. Las simulaciones pueden ser utilizadas en una amplia gama de contextos, como la capacitación, la educación, la toma de decisiones estratégicas o la resolución de problemas. Proporcionan a los participantes la oportunidad de aplicar y poner a prueba sus habilidades, tomar decisiones, y aprender de los resultados, lo que puede ser valioso para el desarrollo profesional, la adquisición de experiencia y la mejora de la toma de decisiones.

Juguera (2014) simulaciones de aprendizaje es un método educativo interactivo que utiliza representaciones realistas y ficticias de situaciones para enseñar conceptos y habilidades.

Estas simulaciones pueden abordar una amplia variedad de temas, desde resolución de conflictos hasta gestión de proyectos, y permiten a los participantes aplicar teorías y conocimientos en un entorno controlado. La participación activa en estas simulaciones facilita el aprendizaje práctico, la toma de decisiones y la resolución de problemas, lo que ayuda a los estudiantes o profesionales a adquirir experiencia y confianza en situaciones reales. Además, el enfoque interactivo fomenta la colaboración, el trabajo en equipo y el pensamiento crítico, lo que contribuye al desarrollo de habilidades transferibles en múltiples áreas.

2.1.2.3. Proactividad. Holguin (2020) es la actitud y el comportamiento de una persona o entidad que se anticipa a los desafíos, asume la responsabilidad de sus acciones y toma la iniciativa de influir en su propio destino. Las personas proactivas no reaccionan pasivamente ante las circunstancias, sino que identifican oportunidades, establecen metas, y trabajan de manera constante y deliberada para lograr resultados deseados. La proactividad implica la capacidad de tomar decisiones conscientes y alinear acciones con valores y objetivos, lo que conduce a un mayor control sobre la propia vida y un mayor impacto en el entorno. Este concepto, popularizado por Stephen R. Covey en su libro "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", destaca la importancia de asumir la responsabilidad personal y la autoría de la propia vida.

Macias y Rodríguez (2021) en el contexto empresarial, la proactividad se relaciona con la disposición de una organización o sus miembros para anticipar y abordar los cambios y desafíos del mercado antes de que se conviertan en problemas significativos. Las empresas proactivas no esperan a que las crisis surjan, sino que identifican tendencias, necesidades del cliente y oportunidades de mejora de manera proactiva. Esto puede manifestarse en la innovación constante, la adaptación a nuevas tecnologías, la anticipación de problemas y la toma de medidas preventivas. La proactividad en el entorno empresarial es esencial para mantener la competitividad, la resiliencia y el éxito a largo plazo.

2.1.2.4. Capacidad de los recursos externos. Añes y Petit (2010) la capacidad de los recursos externos se refiere a la habilidad de una organización para aprovechar eficazmente los recursos y activos que provienen de fuentes externas a la empresa. Estos recursos pueden incluir alianzas estratégicas, colaboraciones, redes de contactos, financiamiento externo, tecnología, conocimiento especializado y otros recursos proporcionados por terceros. La capacidad de los recursos externos implica la capacidad de identificar, atraer y gestionar estas fuentes de apoyo de manera estratégica para alcanzar objetivos organizacionales, mejorar la innovación y mantener la competitividad. Esta capacidad es esencial en un mundo interconectado, donde la colaboración y la adquisición de recursos externos pueden ser críticas para el crecimiento y el éxito de las organizaciones.

Hernández y Martí (2006) la capacidad de adaptación a recursos externos se relaciona con la capacidad de una organización para integrar de manera flexible y efectiva los recursos proporcionados por fuentes externas. Esto implica la capacidad de identificar oportunidades para la adquisición de recursos externos, evaluar su pertinencia para los objetivos organizacionales y ajustar las operaciones y procesos internos para aprovecharlos. La adaptación a recursos externos puede involucrar la incorporación de nuevos socios, la absorción de tecnologías externas o la incorporación de conocimientos especializados. Esta capacidad es crucial para la gestión eficaz de las relaciones con proveedores, colaboradores y otras partes interesadas externas, lo que puede mejorar la agilidad, la innovación y la ventaja competitiva de la organización.

2.1.2.5. Prioridades de recuperación. Pardo y López (2020) son las áreas críticas, sistemas, procesos o activos que una organización identifica como esenciales para su continuidad operativa y que deben ser restaurados con prioridad en caso de una interrupción o desastre. Estas prioridades se basan en una evaluación de riesgos y una comprensión de la importancia de diferentes funciones o recursos para el funcionamiento de la organización.

Las prioridades de recuperación pueden variar desde la restauración de sistemas de TI clave, la continuidad de la cadena de suministro, la protección de datos sensibles o la restauración de operaciones críticas de negocio. Establecer prioridades de recuperación es fundamental para la planificación de la continuidad del negocio y garantizar que la organización pueda mantener sus funciones esenciales en situaciones adversas.

Moreno (2018) en el contexto de la gestión de desastres, las prioridades de recuperación son áreas específicas que se consideran vitales para la recuperación y la rehabilitación de comunidades o regiones afectadas por un desastre natural o provocado por el hombre. Estas prioridades pueden abarcar la atención médica de emergencia, la restauración de infraestructuras críticas como energía y agua, la provisión de refugio y alimentos, y la recuperación económica de la región. Establecer y priorizar estas áreas es esencial para coordinar la respuesta y la recuperación después de un desastre, ya que ayuda a enfocar los recursos y esfuerzos en las necesidades más apremiantes y la reconstrucción efectiva de la comunidad.

2.2. Marco Conceptual: Motivación laboral

La motivación laboral se refiere al resultado de la interacción entre el individuo y los estímulos proporcionados por la organización con el propósito de impulsar a los empleados hacia el logro de objetivos. Representa la voluntad del individuo de esforzarse para alcanzar tanto los objetivos organizacionales como la satisfacción de sus propias necesidades. En otras palabras, la motivación laboral es el impulso que lleva a los empleados a satisfacer sus necesidades personales, mejorar sus condiciones de trabajo y lograr la autorrealización, lo que genera una sensación de comodidad al alcanzar las metas establecidas (Peña y Villón, 2017).

Este estado interno de motivación laboral activa y dirige nuestros pensamientos y está relacionado con factores que provocan, mantienen y orientan la conducta hacia objetivos

específicos. La intensidad de este comportamiento varía según el grado de motivación de cada individuo. Es importante destacar que los trabajadores contribuyen en función de sus propios intereses y buscan alinearlos con los objetivos de la organización a la que pertenecen. La adecuada gestión de recursos por parte de la gerencia puede estimular positivamente el logro de metas personales y organizacionales, lo que se traduce en un alto rendimiento de los empleados (Marin y Placencia, 2017).

2.2.1. Necesidad de logro.

La necesidad de logro se caracteriza por una serie de pensamientos y emociones relacionados con la planificación y el esfuerzo destinados a alcanzar metas de excelencia. Aquellas personas con una alta necesidad de logro están dispuestas a asumir la responsabilidad personal de sus éxitos y fracasos. En otras palabras, involucra un proceso de planificación y esfuerzo orientado hacia el progreso y la búsqueda de la excelencia, con el propósito de lograr algo único en su género y manteniendo una constante comparación con los logros previos (Bisetti, 2015).

Las personas que presentan una intensa necesidad de logro se esfuerzan por sobresalir al ejecutar tareas de manera excepcional, y se sienten particularmente a gusto en circunstancias que les permiten asumir responsabilidades y desafíos (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013).

2.2.1.1. Toma de decisiones. La toma de decisiones es una función crucial para la alta dirección, ya que posibilita que las organizaciones alineen sus recursos y capacidades con las amenazas y oportunidades presentes en su entorno. Se puede describir como un proceso en el cual la alta dirección de una organización selecciona y pone en marcha acciones específicas con el fin de abordar desafíos y oportunidades tanto internos como externos. Estas decisiones tomadas permiten la articulación coherente de los recursos y las capacidades de la organización, asegurando así el cumplimiento de sus objetivos (Rodríguez y Pinto, 2018).

2.2.1.2. Logro de objetivos. El logro de objetivos es una situación altamente beneficiosa para una organización. Inicialmente, un objetivo es una representación de lo que se desea. Conforme la organización avanza hacia la consecución de sus metas, esa representación deseada se convierte en realidad. Esto, a su vez, abre la puerta a la formulación de nuevos objetivos. En esencia, un objetivo es una situación futura que se anhela y se planifica. Refleja una condición deseada que la alta dirección de la organización aspira a alcanzar. Los esfuerzos de la organización están orientados hacia la realización de estos objetivos (Veliz, 2017).

2.2.2. Necesidad de poder

La necesidad de poder se refiere a un impulso interno que influye en el comportamiento de un individuo hacia el objetivo de ejercer influencia sobre otros individuos o grupos. Implica el deseo de impactar en los demás, controlar situaciones y tratar de persuadir o impresionar a los demás, lo que a menudo provoca reacciones emocionales positivas o negativas en quienes son influenciados. Las personas con esta necesidad suelen estar preocupadas por su propia imagen y buscan constantemente destacar como líderes o figuras de autoridad en su entorno social (Bisetti, 2015).

Las personas que poseen una elevada necesidad de poder tienen una marcada tendencia a ejercer influencia y control sobre los demás, con el objetivo de que sus deseos y voluntades sean obedecidos y se cumplan a su entera satisfacción (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013).

2.2.2.1. Participación. La participación se entiende como un acto de involucrarse activamente en las acciones, compartiendo la responsabilidad tanto en los esfuerzos como en los beneficios. De esta manera, la participación implica que las partes interesadas intervengan en la realización y disfrute de los resultados, ya que, sin esta participación, es difícil lograr armonía al abordar problemas específicos. En esencia, se trata de la capacidad de los miembros

de una organización o colectivo para tener acceso y participar en la toma de decisiones que afectan a esa entidad (Matos et al., 2018).

2.2.2.2. Influencia en los demás. La influencia se refiere a la capacidad que tiene una persona sobre otras para inducir el cambio en ellos, lo que puede abarcar modificaciones en su comportamiento, actitudes y valores. En algunas circunstancias, la influencia puede ser tan poderosa que conduce al control del comportamiento de los demás, incluso si no están completamente convencidos. En otras ocasiones, la influencia ejercida puede llevar a cambios en las actitudes, comportamientos o opiniones personales, llevando a las personas a comprometerse con una solicitud o un objetivo específico (Pichimatay y Cicua, 2016).

2.2.3. Necesidad de afiliación

Las personas buscan la compañía de otros y hacen esfuerzos para ser aceptadas en los grupos sociales. Buscan proyectar una imagen positiva en sus relaciones interpersonales, tratan de resolver conflictos de manera amigable y tienden a ayudar a los demás. También desean recibir admiración y aprecio a cambio. Este impulso se refiere a la necesidad de establecer relaciones amistosas y satisfactorias con los compañeros y colaboradores en una organización. Se trata de una conducta social que se basa en la creación y el disfrute de vínculos emocionales con otras personas, con el objetivo de construir relaciones basadas en la amistad mutua. (Bisetti, 2015). Aquellos individuos que manifiestan una fuerte necesidad de afiliación tienden a dedicar gran parte de su tiempo y pensamiento a la evaluación y cuidado de sus relaciones personales (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013).

2.2.3.1. Socialización. Se trata de un proceso colaborativo y altamente matizado, en el que tanto el individuo como los diversos actores con los que el sujeto interactúa desempeñan un papel crucial. La socialización engloba todos los procedimientos que son pertinentes para lograr un equilibrio entre la organización y el individuo. Podría afirmarse que, sin una socialización adecuada, es poco probable alcanzar el éxito en la adaptación. La socialización

guarda una estrecha relación con los procesos de comunicación, en otras palabras, su efectividad depende en gran medida de la transmisión de información, incluyendo sus contenidos y métodos (Porras, 2015).

2.2.3.2. Trabajo en equipo. El trabajo en equipo es un concepto que abarca la cohesión, la unión y la transformación de una organización. Es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos. Se basa en la necesidad de mejora continua y en los cambios que ocurren dentro de las estructuras organizacionales para cumplir la misión y visión establecidas. Esto orienta el comportamiento de los individuos hacia la consecución de la máxima calidad y productividad. Un equipo se compone de personas que dependen mutuamente para actuar. En otras palabras, todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipos. El término "equipo" implica el aprovechamiento del talento colectivo que surge de la interacción de cada individuo con los demás. Estos aspectos serán explorados con más profundidad más adelante (Ayoví-Caicedo, 2019).

2.2.4. Motivación del personal

Marín y Placencia (2017) indican que la motivación del personal se refiere a la fuerza interna que impulsa a los empleados a alcanzar sus metas y a desempeñar sus tareas laborales con energía y compromiso. Se nutre de una combinación de factores, que pueden incluir recompensas financieras, reconocimiento, desarrollo profesional y satisfacción en el trabajo. Una alta motivación del personal es esencial para el éxito de una organización, ya que conduce a un aumento en la productividad, la creatividad y la retención de empleados.

García y Forero (2014) mencionan que se comprenden como el conjunto de deseos, necesidades y aspiraciones que impulsan a los empleados a realizar sus tareas de manera eficiente y a contribuir de manera positiva a los objetivos de la organización. Este proceso está influenciado por diversos elementos, como la satisfacción en el trabajo, la identificación con los valores de la empresa, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. La motivación

del personal es esencial para mantener un ambiente de trabajo productivo, así como para garantizar que los empleados estén comprometidos y dispuestos a superar desafíos en el entorno laboral.

2.2.5. Unidad administrativa

Inciarte et al. (2006) una unidad administrativa es una entidad o subconjunto de una organización encargada de gestionar y supervisar tareas específicas relacionadas con la administración y operación interna. Estas unidades suelen incluir departamentos o divisiones encargados de funciones como recursos humanos, finanzas, compras, logística o servicios generales. Su propósito es asegurar que la organización funcione de manera eficiente y cumpla con sus responsabilidades administrativas y operativas de manera efectiva.

Cruz (2013) sostiene que la unidad administrativa es una parte integral de una organización que se dedica a la gestión y coordinación de actividades y recursos en áreas clave para el funcionamiento de la entidad. Estas unidades pueden variar en tamaño y alcance, abarcando desde pequeños equipos de apoyo hasta departamentos especializados. Su rol fundamental es asegurar la ejecución eficaz de políticas y procesos internos, garantizar el cumplimiento de regulaciones y normativas, y proporcionar soporte a las diferentes áreas de la organización para alcanzar sus objetivos estratégicos.

2.2.6. Factores motivacionales

Reyes y Salgado (2021) son elementos internos o externos que inciden en el impulso y la voluntad de las personas para llevar a cabo sus tareas y alcanzar sus metas. Estos factores pueden incluir recompensas tangibles, como incentivos financieros y promociones, así como aspectos intangibles, como el reconocimiento, la satisfacción laboral, el sentido de logro y el desarrollo profesional. La comprensión y gestión adecuada de estos factores es esencial para aumentar la motivación y el compromiso de los empleados en un entorno laboral.

Veytia y Contreras (2019) los factores motivacionales son influencias y estímulos que

incitan a los individuos a mantener una actitud positiva y proactiva en su trabajo. Estos factores pueden ser de naturaleza intrínseca, como el interés y la pasión por las tareas, o extrínseca, como las recompensas económicas o el reconocimiento público. Los factores motivacionales varían entre las personas y pueden ser diferentes en cada contexto laboral, pero su identificación y consideración son esenciales para impulsar la productividad y el bienestar de los empleados.

2.2.7. Estabilidad laboral

Balestero (2020) es la percepción de los empleados de que tienen un empleo seguro y continuo en una organización, donde existe una baja probabilidad de ser despedidos o enfrentar cambios bruscos en sus condiciones laborales. Esta sensación de seguridad en el empleo puede ser un importante factor de motivación y bienestar para los trabajadores, ya que les brinda confianza en su futuro profesional y les permite planificar su vida con mayor tranquilidad.

Pedraza et al. (2010) es una característica de un entorno laboral en el que los empleados pueden confiar en la continuidad de sus puestos de trabajo y en la seguridad de sus ingresos a largo plazo. Esta estabilidad se asocia con una menor rotación de personal y una mayor retención de empleados, lo que a su vez puede llevar a una mayor lealtad y compromiso por parte de los trabajadores hacia la organización. La estabilidad laboral no solo beneficia a los empleados al proporcionarles una sensación de seguridad, sino que también puede ser ventajosa para la organización al reducir los costos asociados con la contratación y la capacitación de nuevos empleados.

2.2.8. Crisis organizacional

Comas (2021) se refiere a una situación excepcional y crítica que amenaza la estabilidad, la reputación y la continuidad de una organización. Estas crisis pueden ser desencadenadas por una amplia gama de eventos, como desastres naturales, escándalos, problemas financieros, conflictos internos o desafíos inesperados, y suelen requerir respuestas inmediatas y estratégicas para minimizar el impacto negativo. La gestión efectiva de una crisis

organizacional implica la toma de decisiones ágiles, la comunicación transparente y el restablecimiento de la normalidad de la organización de manera eficiente.

García (2021) se caracteriza por ser una situación de emergencia que pone a prueba la capacidad de una organización para funcionar y sobrevivir en circunstancias adversas. Estas crisis pueden variar en gravedad y alcance, pero comparten la amenaza a la integridad de la entidad. La respuesta a una crisis organizacional implica la movilización de recursos y la implementación de planes de contingencia para minimizar daños, proteger a los empleados, mantener la confianza del público y, en última instancia, restaurar la normalidad operativa. La preparación y la gestión eficaz de las crisis son fundamentales para la supervivencia a largo plazo de una organización.

2.2.9. Liderazgo

Pedraia et al. (2006) es la capacidad de una persona para influir, inspirar y guiar a otros individuos o grupos hacia la consecución de objetivos y metas comunes. Un líder eficaz es aquel que ejerce influencia positiva, fomenta la colaboración, brinda dirección y toma decisiones estratégicas con el fin de lograr resultados exitosos. El liderazgo puede manifestarse en diversas formas, desde el liderazgo autoritario hasta el liderazgo transformador, y su efectividad se mide por su capacidad para motivar y empoderar a los seguidores.

Riquelme et al. (2020) es un proceso social y organizacional en el cual una figura de autoridad o un individuo con habilidades específicas ejerce influencia sobre un grupo de personas para alcanzar metas y objetivos compartidos. Los líderes desempeñan un papel fundamental en la dirección y coordinación de equipos, la toma de decisiones estratégicas, la gestión de recursos y la inspiración de sus seguidores. Los estilos de liderazgo pueden variar desde el liderazgo carismático hasta el liderazgo situacional, y la efectividad de un líder se mide por su capacidad para adaptarse a diferentes contextos y desafíos, mientras inspira confianza y compromiso en su equipo.

2.2.10. Comunicación efectiva

Quaranta (2019) se refiere a la habilidad de transmitir información, ideas, pensamientos y emociones de manera clara, precisa y comprensible, con el propósito de lograr un entendimiento mutuo entre el emisor y el receptor. En una comunicación efectiva, el mensaje se transmite de manera apropiada al público objetivo, evitando malentendidos, y fomentando una respuesta adecuada por parte de los receptores. Esto implica utilizar una variedad de canales y estilos de comunicación, escuchar activamente a los demás y adaptar el mensaje según el contexto y las necesidades de la audiencia.

Petrone (2021) es un proceso en el cual el emisor logra transmitir información de manera clara y comprensible, y el receptor es capaz de interpretar y asimilar ese mensaje de manera precisa. En este proceso, se minimizan los ruidos y las barreras que puedan dificultar la comprensión del mensaje, y se fomenta un diálogo abierto y fluido. La comunicación efectiva no solo implica la transmisión exitosa de información, sino también la construcción de relaciones sólidas, la resolución de conflictos y la colaboración efectiva en entornos laborales y sociales.

2.2.11. Capacitación y desarrollo.

Bohort (2000) es el proceso mediante el cual una organización proporciona a sus empleados las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar sus funciones laborales de manera efectiva. Este proceso puede involucrar la realización de programas formales de entrenamiento, talleres, cursos y actividades de aprendizaje. La capacitación se enfoca en mejorar las habilidades técnicas y prácticas de los empleados y en garantizar que estén actualizados en su campo laboral.

Borges et al. (2012) es un enfoque más amplio que va más allá de la capacitación. El desarrollo se refiere a la inversión en el crecimiento a largo plazo de los empleados, lo que incluye no solo la adquisición de habilidades técnicas, sino también el fomento de habilidades

de liderazgo, la promoción del aprendizaje continuo y la preparación para roles más avanzados en la organización. El desarrollo puede implicar oportunidades de mentoría, asignaciones de proyectos desafiantes y programas de formación que buscan el crecimiento personal y profesional a lo largo del tiempo. En resumen, mientras que la capacitación se centra en habilidades específicas para el trabajo actual, el desarrollo se enfoca en el crecimiento a futuro y el avance de la carrera.

2.2.12. Cultura organizacional

Pérez (2009) es el conjunto de valores compartidos, creencias, normas, tradiciones y comportamientos que caracterizan a una organización. Esta cultura actúa como una fuerza unificadora que influye en la forma en que los empleados se relacionan entre sí, toman decisiones y abordan sus responsabilidades. La cultura organizacional puede ser un reflejo de la misión y visión de la organización, y desempeña un papel crítico en la forma en que los individuos se adaptan y se integran en el entorno laboral, así como en la toma de decisiones y el logro de los objetivos de la empresa.

Marulanda (2018) es un sistema de valores, creencias y prácticas compartidas que definen la identidad y el carácter de una organización. Esta cultura influye en la forma en que se establecen las normas de comportamiento, se toman decisiones, se resuelven conflictos y se promueve la colaboración entre los miembros de la organización. La cultura puede ser explícita o implícita, y juega un papel esencial en la atracción y retención de empleados, así como en la formación de la reputación y la imagen de la empresa. Una cultura organizacional sólida y coherente puede ser un activo valioso que contribuye al éxito y la identidad de la organización.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica. Conforme a la definición proporcionada por Arias (2021) no se busca resolver problemas inmediatos, sino que tiene como objetivo principal servir como una base teórica para investigaciones posteriores. Se pueden formular tesis con alcances que abarcan desde la exploración de fenómenos hasta la descripción de estos o incluso el análisis de correlaciones.

En cuanto al enfoque, será cuantitativo. Ñaupás et al. (2018) indica que este enfoque se caracteriza por utilizar la recolección de datos y el análisis de datos para responder a preguntas de investigación y poner a prueba hipótesis previamente formuladas. Este enfoque se basa en la medición de variables y en el uso de instrumentos de investigación, con un énfasis en el análisis estadístico.

Además, la investigación se llevó a cabo bajo un diseño no experimental. Tal como lo define Arias (2021) en este tipo de diseño, no se aplican estímulos o condiciones experimentales a las variables de estudio, y los sujetos de la investigación se evalúan en su entorno natural sin modificar ninguna situación. Las variables de estudio no se manipulan.

Además, se llevó a cabo un corte transversal, recopilando información en un solo punto en el tiempo, lo que permitirá su posterior descripción y análisis. Este enfoque también puede abordar aspectos exploratorios, descriptivos y correlacionales (Arias, 2021).

La investigación correlacional. De acuerdo con la descripción de Bernal (2016) el propósito principal de la investigación correlacional es examinar y mostrar relaciones entre variables o resultados de variables, sin afirmar que una causa necesariamente es la otra.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población se refiere a un conjunto completo de elementos, y se busca obtener información sobre sus rasgos tanto en su conjunto como en lo que respecta a cada elemento individual (Ñaupas et al., 2019)

Por lo que, en el estudio presentado la población estuvo conformada por 200 colaboradores

3.2.2. Muestra

Según lo señalado por Pino (2019) la muestra constituye una fracción de la población objeto de estudio y se considera que representa adecuadamente a dicha población.

Por lo tanto, para este estudio en particular, la muestra se definirá por conveniencia y estará formada por 50 colaboradores.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Resiliencia Organizacional	Capacidad de Adaptación	Reducción de barreras culturales en la comunicación
		Capacidad de los recursos internos
		Participación y compromiso personal
		Conocimiento e Información
		Estructuras de liderazgo, gestión y gobernanza

		Innovación creatividad	
		Toma de decisiones descentralizada y receptiva	
		Monitoreo e informes de situaciones internas y externas	
	Planificación	Estrategias de planificación	
		Participación en ejercicios	
		Proactiva	
		Capacidad de los recursos externos	
		Prioridades de recuperación	
	Motivación del Personal	Necesidad de Logro	Toma de decisiones
			Logro de objetivos
Necesidad de Poder		Participación	
		Influencia en los demás	
Necesidad de Afiliación		Socialización	
		Trabajo en equipo	

3.4. Instrumentos

La técnica empleada será una encuesta la cual permitirá la recolección de información por medio del cuestionario. El cuestionario estará estructurado de manera que permita medir las dimensiones relevantes para la investigación.

Para esta investigación, el instrumento incluyó 38 preguntas que son con escala de Likert. Las preguntas se han formulado de acuerdo con las variables definidas para el estudio lo que implica que los encuestados seleccionarán respuestas predeterminadas.

Las preguntas con escala de Likert serán respondidas de acuerdo a lo siguiente: (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.

Los instrumentos cumplen con la confiabilidad alfa de Cronbach de 0,825 y 0,836 respectivamente y la validez. Mediante juicio de experto y la V de Aiken de 0,87 (Anexo 3).

3.5. Procedimientos

Utilizando la base de datos, se procederá al análisis estadístico empleando las herramientas de software SSPS 25.0 y Excel 2016. El enfoque de análisis se estructura de la siguiente manera:

- En una primera etapa, se realizó una exploración detallada de los datos de cada variable objeto de estudio.
- Se procedió a calcular el promedio de las dimensiones, siguiendo los indicadores específicos asociados a cada ítem de investigación.
- Para evaluar la interrelación entre las variables, se utilizó el estadístico correlación de Spearman (coeficiente de correlación de Spearman, denotado como "r de Spearman"). Este análisis se ejecutó con el propósito de identificar posibles influencias significativas entre las dimensiones y las variables en cuestión.
- Finalmente, se llevaron a cabo una interpretación de los resultados, basada en los valores obtenidos, complementando este análisis con respuestas a preguntas que no están basadas en la escala Likert.

Este procedimiento de análisis garantiza una comprensión profunda y significativa de los datos, permitiendo extraer conclusiones valiosas y contribuir al entendimiento de las relaciones entre las variables estudiadas.

3.6. Análisis de datos

El análisis de los datos se llevó a cabo, mediante la utilización de tablas y gráficos generados a partir del procesamiento de la información recopilada. Los resultados han sido interpretados y comparados con investigaciones previamente relacionadas con el tema de

estudio. Este proceso analítico permitió obtener una comprensión más profunda de los datos recopilados y evaluados en el estudio.

3.7. Consideraciones éticas

El estudio implicó la formulación de discusiones, conclusiones y recomendaciones originales basadas en los resultados obtenidos. Además, se respetó la propiedad intelectual al citar y referenciar adecuadamente los materiales que contribuyeron a la investigación, siguiendo las Normas APA en su edición más reciente y al momento de aplicar los cuestionarios se consideró el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados con estadística descriptiva.

A continuación, se muestran los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra, según cada uno de los ítems.

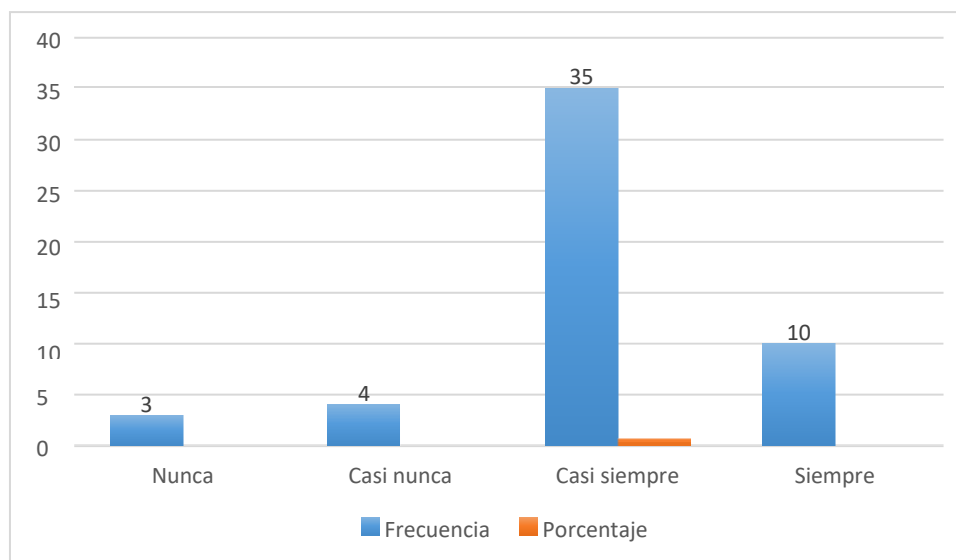
Tabla 2

En general, logras alcanzar los objetivos marcados

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	5%
Casi nunca	4	5%
Casi siempre	35	70%
Siempre	10	20%
Total	52	100%

Figura 1

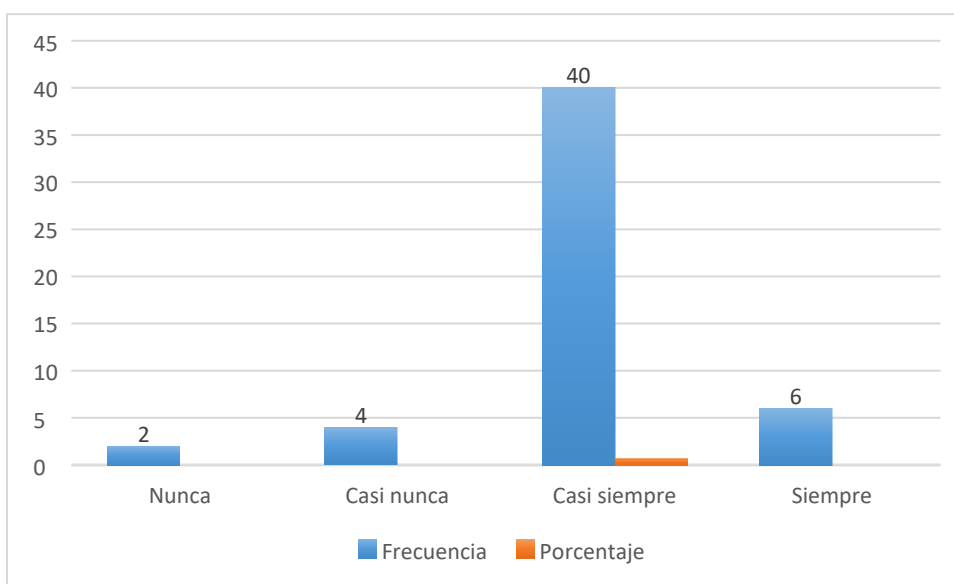
En general, logras alcanzar los objetivos marcados



Al respecto, el 70% siendo este la mayor parte del total de los encuestados casi siempre logran alcanzar los objetivos marcados, sin embargo, existe un 4% que casi nunca logran alcanzar los objetivos.

Tabla 3*Si hay un conflicto lo afronta con calma*

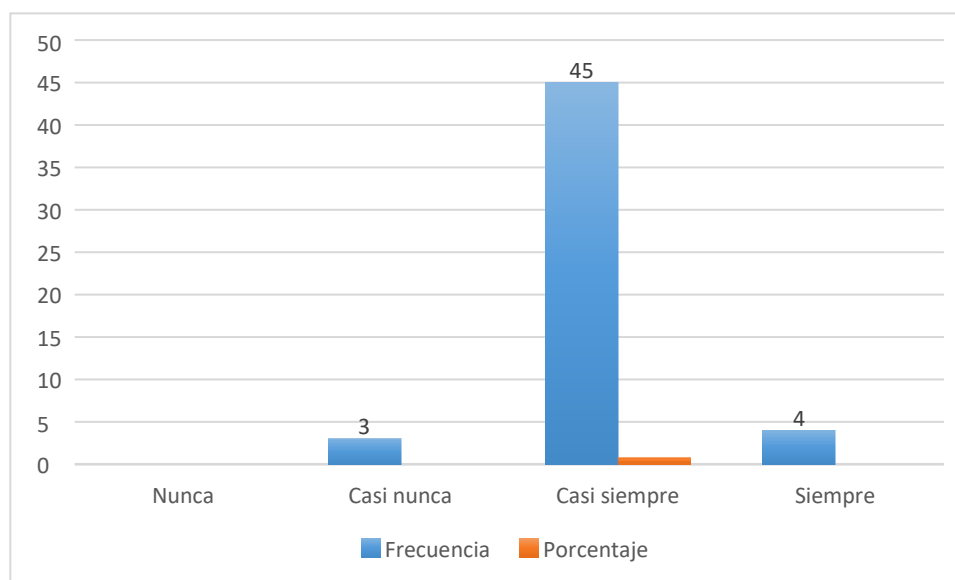
Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2%
Casi nunca	5	5%
Casi siempre	40	80%
Siempre	6	13%
Total	52	100%

Figura 2*Si hay un conflicto, lo afronta con calma*

Al respecto, el 80% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que si hay un conflicto, lo afronta con calma, sin embargo, existe un 5% que casi nunca.

Tabla 4*Tiene las ideas claras para trabajar*

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	5%
Casi siempre	45	87%
Siempre	4	8%
Total	52	100%

Figura 3*Tiene las ideas claras para trabajar*

Al respecto, el 90% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que quiere trabajar, y tiene las ideas claras, sin embargo, existe un 5% que casi nunca.

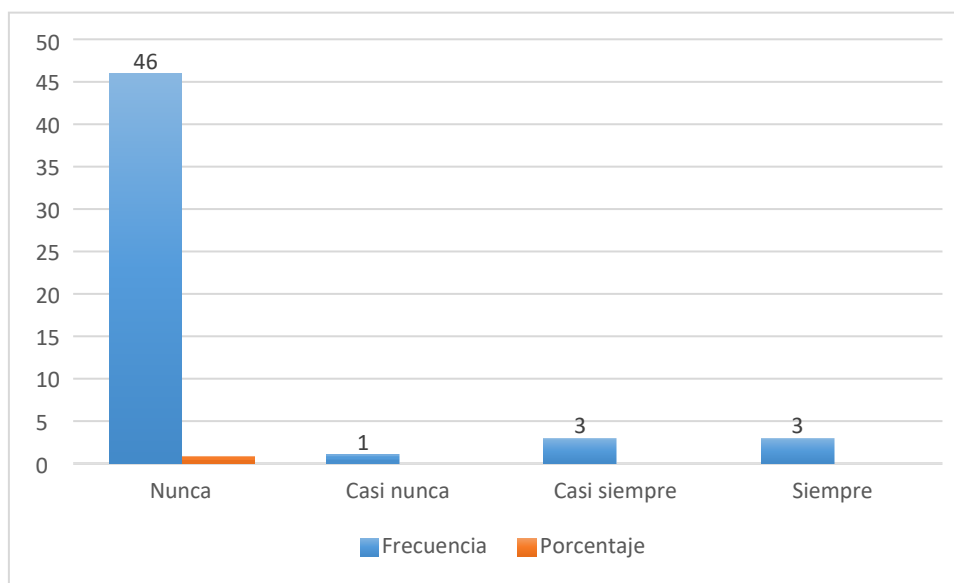
Tabla 5

Sienten que sus logros han sido superados por otros

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	46	90%
Casi nunca	1	2%
Casi siempre	3	4%
Siempre	3	4%
Total	52	100%

Figura 4

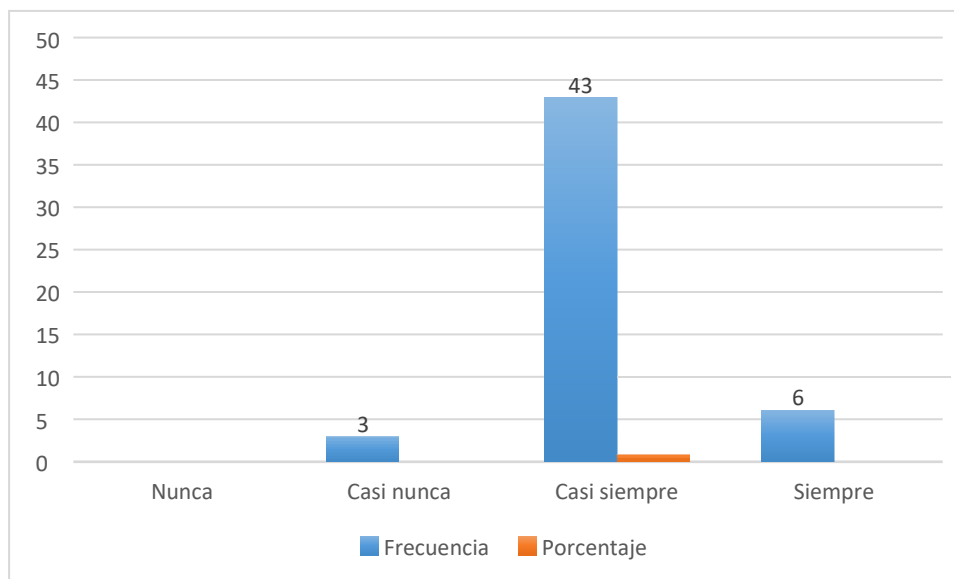
Sienten que sus logros han sido superados por otros



Con respecto, el 90% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que nunca sienten que sus logros han sido superados por otros, sin embargo, existe un 4% que casi siempre.

Tabla 6*Sienten alegría cuando han logrado algo*

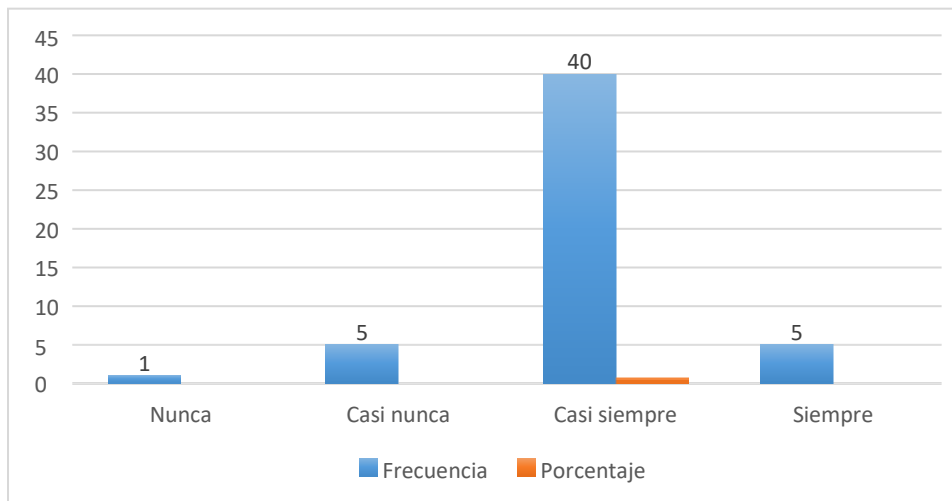
Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	5%
Casi siempre	43	85%
Siempre	6	10%
Total	52	100%

Figura 5*Sienten alegría cuando han logrado algo*

Al respecto el 85% siendo este la mayor parte del total de los encuestados, dice que siempre sienten alegría cuando han logrado algo.

Tabla 7*Tienen confianza para decir las cosas desde el principio*

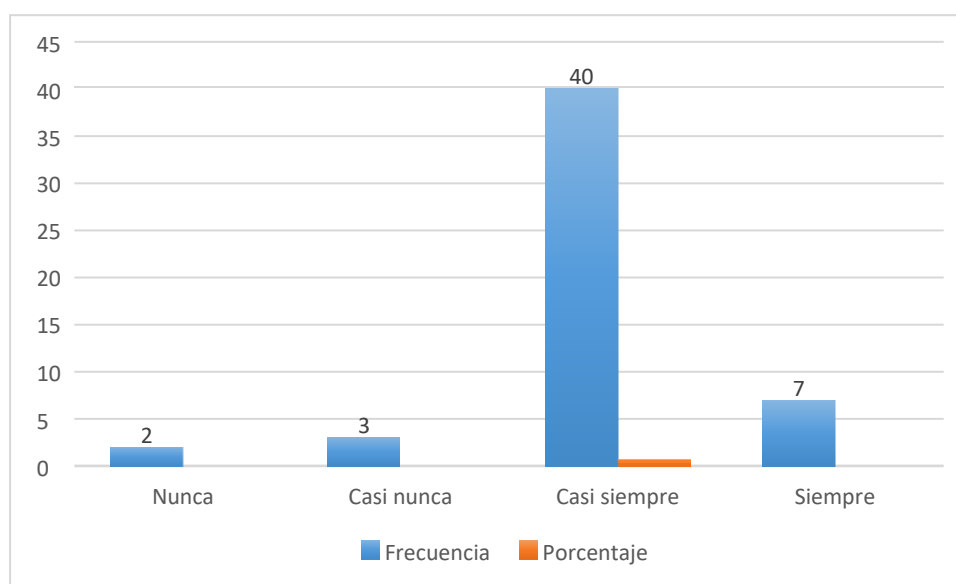
Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1%
Casi nunca	5	10%
Casi siempre	40	80%
Siempre	5	9%
Total	52	100%

Figura 6*Tienen confianza para decir las cosas desde el principio*

Al respecto, el 80% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que casi siempre tienen la confianza para decir las cosas desde el principio, sin embargo, existen 10% que dicen que casi nunca.

Tabla 8*Toman decisiones sin miedo a equivocarse*

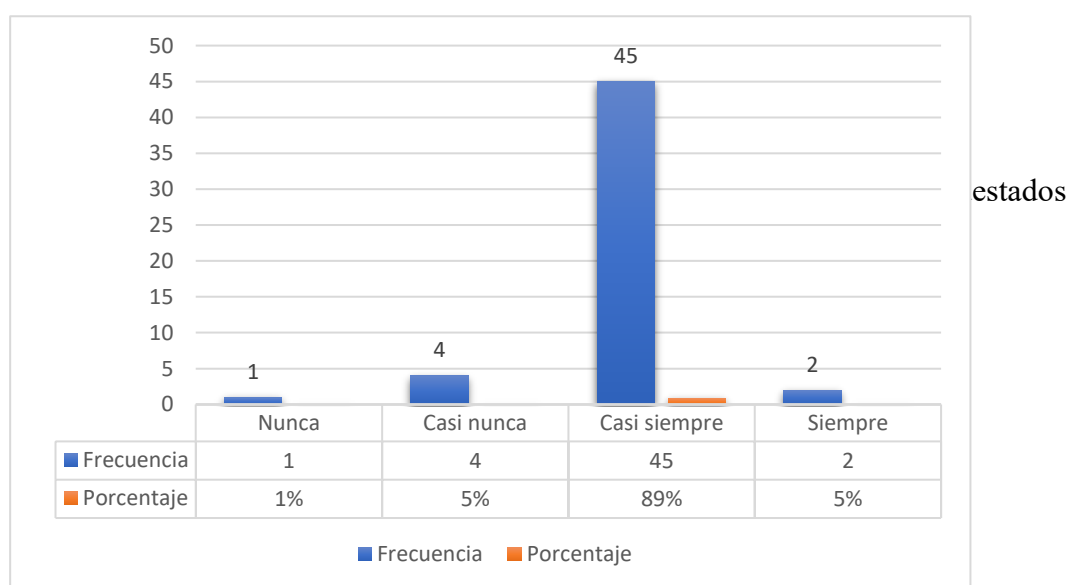
Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2%
Casi nunca	3	5%
Casi siempre	40	80%
Siempre	7	13%
Total	52	100%

Figura 7*Toman decisiones sin miedo a equivocarse*

Al respecto, el 80% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que casi siempre toman decisiones sin miedo a equivocarse, sin embargo, existe un 13% que dice que siempre.

Tabla 9*Tiene la capacidad de resolver sus propios problemas*

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1%
Casi nunca	4	5%
Casi siempre	45	89%
Siempre	2	5%
Total	52	100%

Figura 8*Tiene la capacidad de resolver sus propios problemas*

Al respecto, el 89% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que casi siempre tienen la capacidad de resolver sus propios problemas

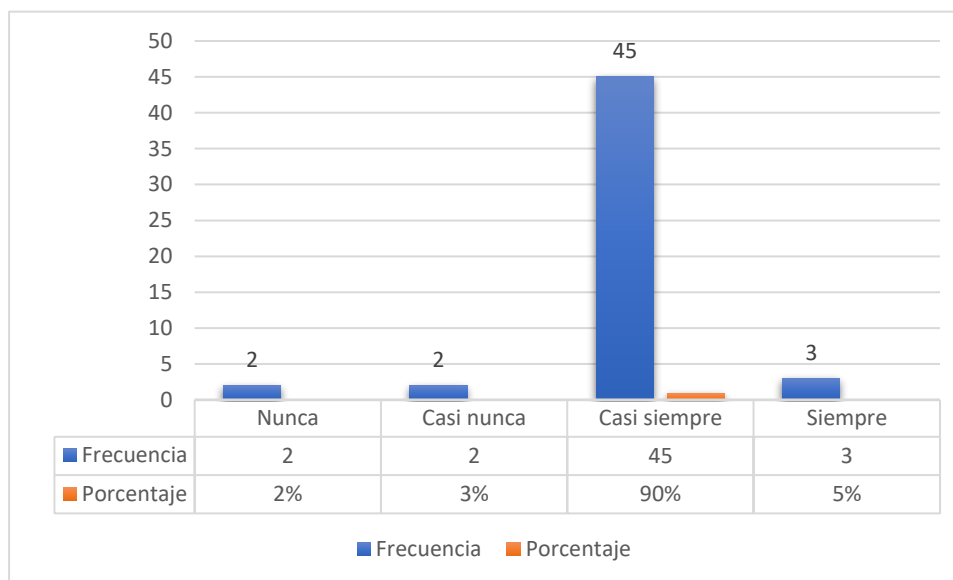
Tabla 10

Cuando se enfrentan a un problema, a menudo busca apoyo en otras personas

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2%
Casi nunca	2	3%
Casi siempre	45	90%
Siempre	3	5%
Total	52	100%

Figura 9

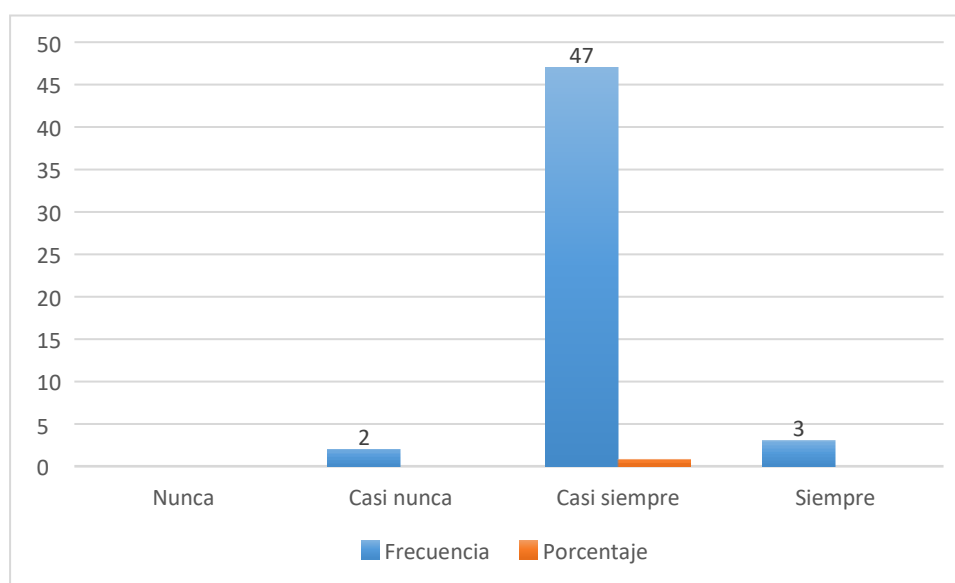
Cuando se enfrentan a un problema, a menudo busca apoyo en otras personas



Al respecto, el 90% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que casi siempre cuando se enfrentan a un problema, a menudo busca apoyo en otras personas.

Tabla 11*Termina el trabajo*

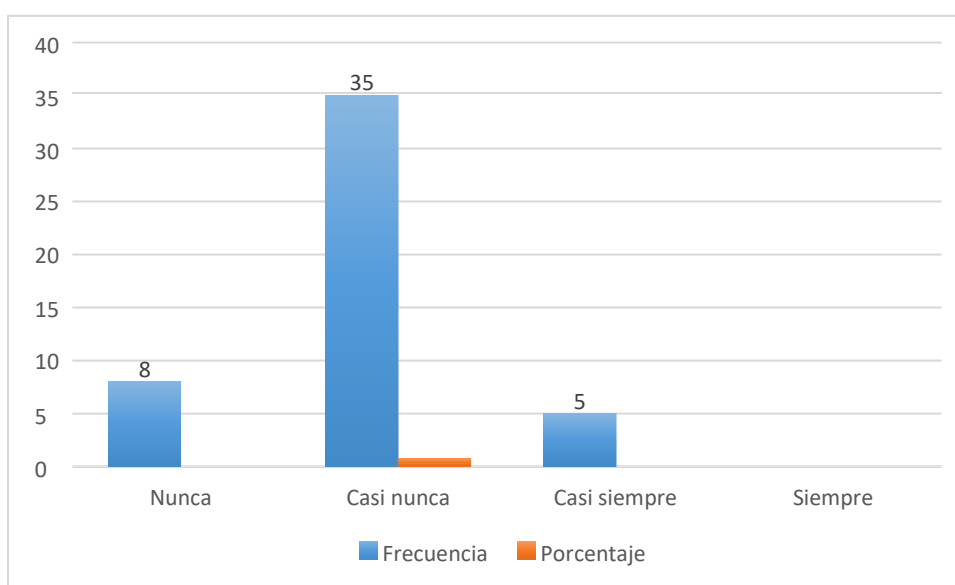
Valido	Frecuenci a	Porcentaj e
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	5%
Casi siempre	47	90%
Siempre	3	5%
Total	52	100%

Figura 10*Termina el trabajo*

Al respecto, el 90% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que termina el trabajo encomendado.

Tabla 12*Se necesita ayuda para completar el trabajo asignado*

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	10%
Casi nunca	35	85%
Casi siempre	5	5%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Figura 11*Se necesita ayuda para completar el trabajo asignado*

Al respecto, el 85% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que casi nunca se necesita ayuda para completar el trabajo asignado, sin embargo, el 10% manifiesta que no necesita ayuda.

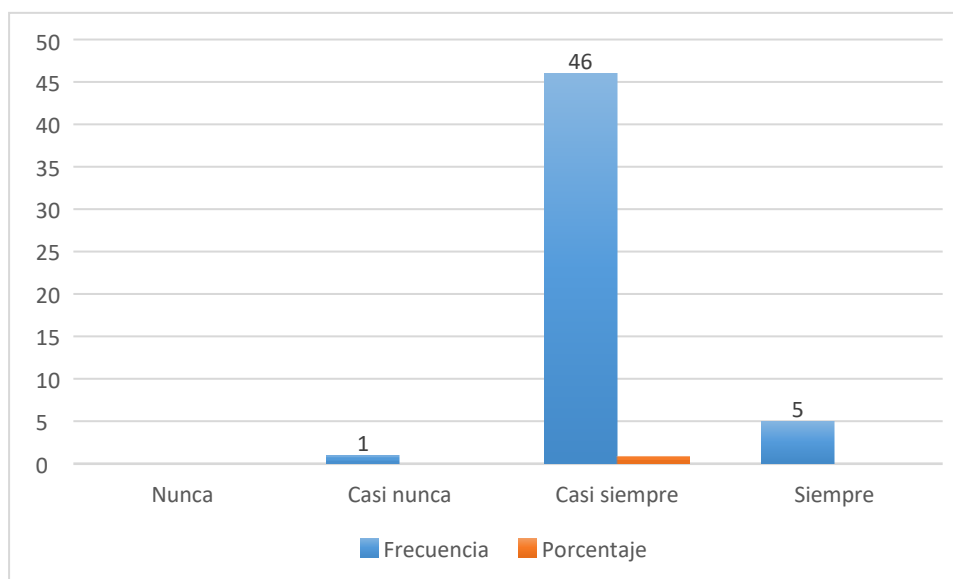
Tabla 13

Cuando te enfrentas a una situación difícil, sueles encontrar una salida

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
Casi siempre	46	88%
Siempre	5	10%
Total	52	100%

Figura 12

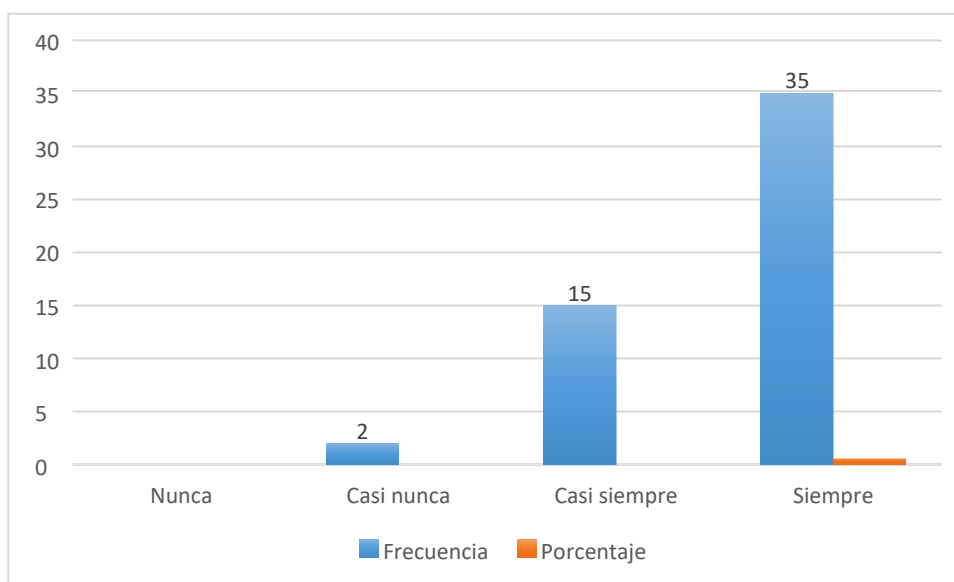
Cuando te enfrentas a una situación difícil, sueles encontrar una salida



Al respecto, el 88% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que cuando se enfrenta a una situación difícil, suele encontrar una salida casi siempre.

Tabla 14*Las tareas programadas se completan antes de lo previsto*

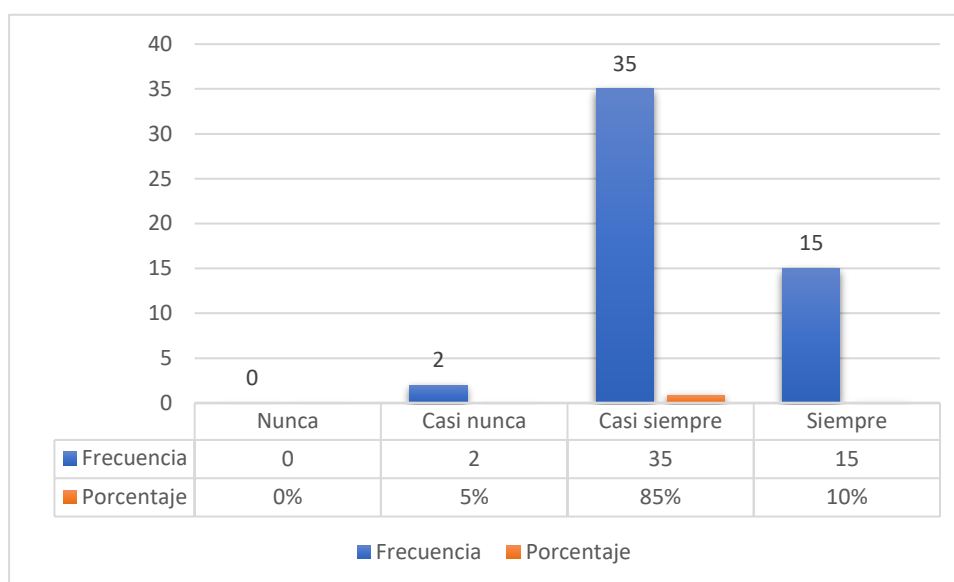
Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
Casi siempre	15	29%
Siempre	35	67%
Total	52	100%

Figura 13*Las tareas programadas se completan antes de lo previsto*

Al respecto, el 67% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que las tareas programadas se completan antes de lo previsto, siempre, mientras que el 29% menciona que casi siempre.

Tabla 15*Sugiere nuevas formas de hacer tu trabajo*

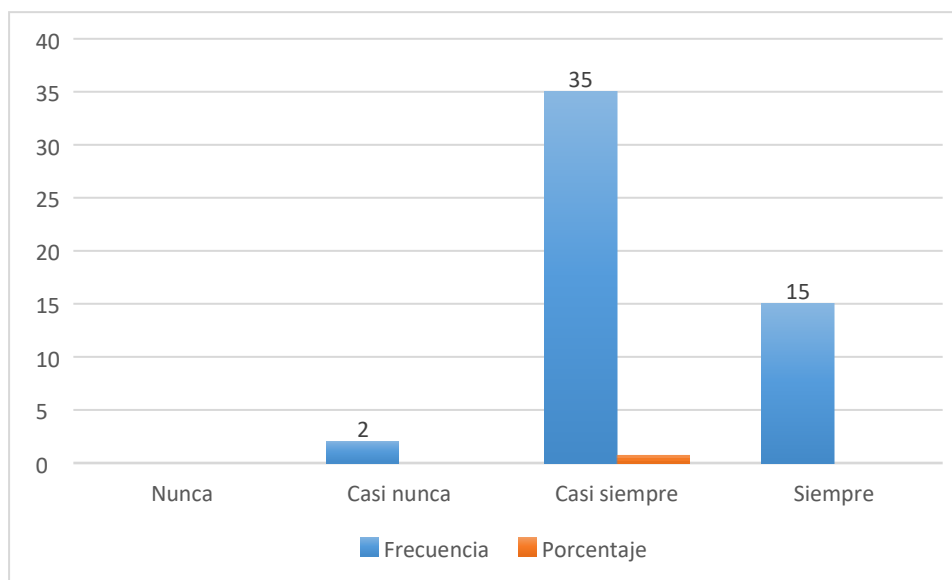
Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
Casi siempre	35	68%
Siempre	15	28%
Total	52	100%

Figura 14*Sugiere nuevas formas de hacer tu trabajo*

Al respecto, el 68% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que sugieren nuevas formas de hacer el trabajo casi siempre, mientras que el 28% menciona que siempre.

Tabla 16*Estás de acuerdo con los cambios dentro de la empresa*

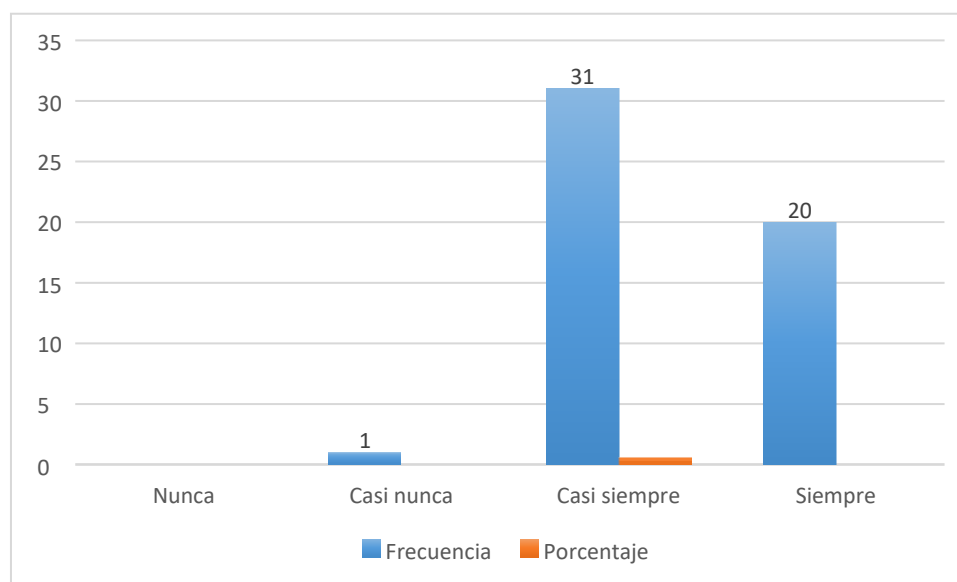
Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
Casi siempre	35	67%
Siempre	15	29%
Total	52	100%

Figura 15*Estás de acuerdo con los cambios dentro de la empresa*

Al respecto, el 67% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que está de acuerdo con los cambios dentro de la empresa casi siempre, mientras que el 29% menciona que siempre.

Tabla 17*Respetar las tareas asignadas por el supervisor directo*

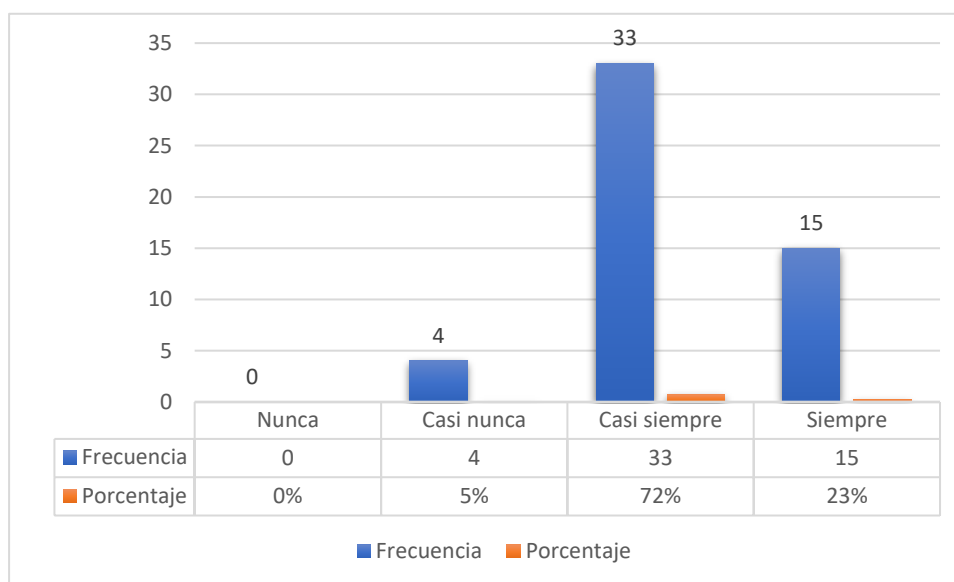
Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	1%
Casi siempre	31	59%
Siempre	20	40%
Total	52	100%

Figura 16*Respetar las tareas asignadas por el supervisor directo*

Al respecto, el 59% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que está de acuerdo con los cambios dentro de la empresa casi siempre, mientras que el 40% menciona que siempre.

Tabla 18*Las tareas asignadas se llevan a cabo de manera eficiente*

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	8%
Casi siempre	33	64%
Siempre	15	28%
Total	52	100%

Figura 17*Las tareas asignadas se llevan a cabo de manera eficiente*

Al respecto, el 64% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que las tareas asignadas se llevan a cabo de manera eficiente casi siempre, mientras que el 28% menciona que siempre.

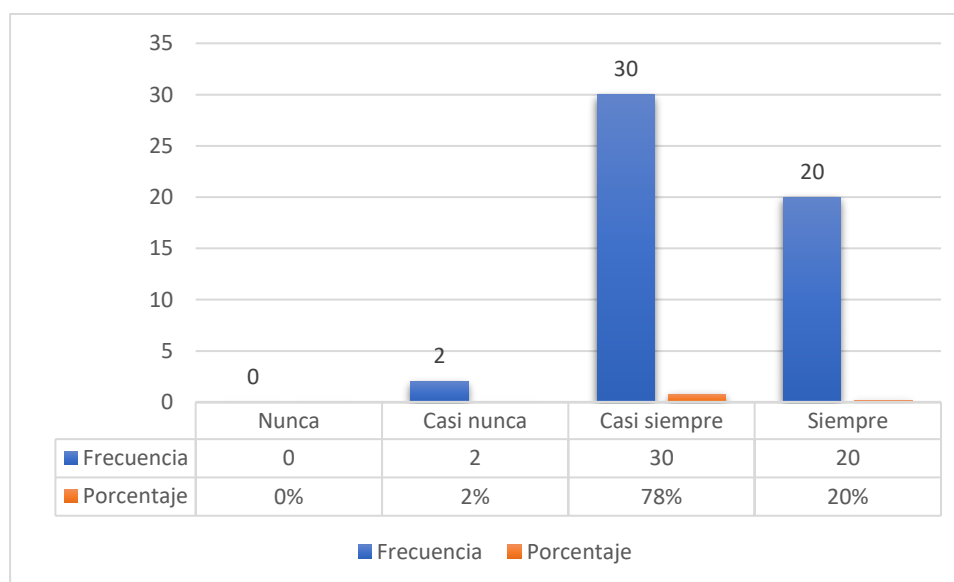
Tabla 19

Se las arregla para completar la tarea asignada sin dificultad

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
Casi siempre	30	58%
Siempre	20	38%
Total	52	100%

Figura 18

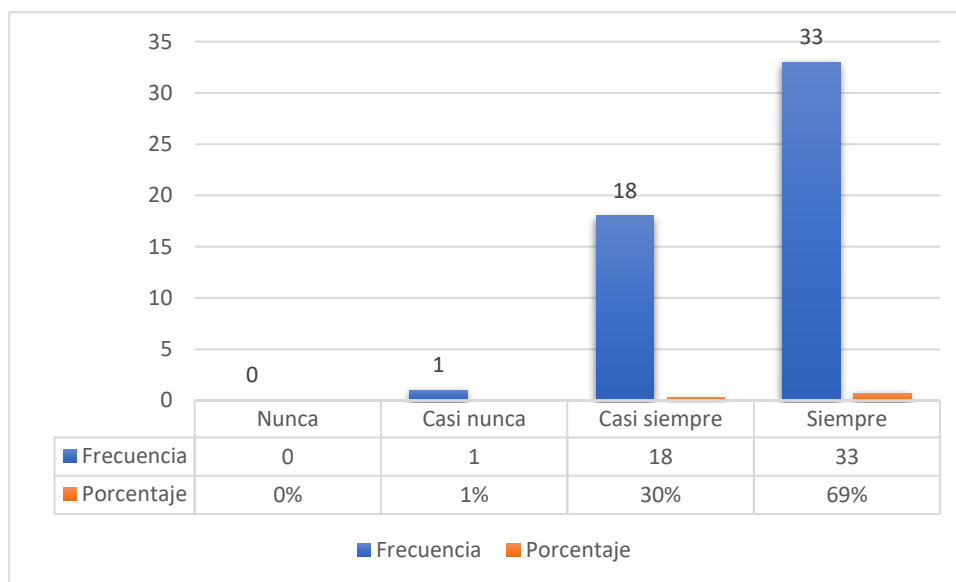
Se las arregla para completar la tarea asignada sin dificultad



Al respecto, el 58% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que Se las arregla para completar la tarea asignada sin dificultad casi siempre, mientras que el 38% menciona que siempre.

Tabla 20*La empresa ofrece formación periódica a sus empleados*

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
Casi siempre	18	35%
Siempre	33	63%
Total	52	100%

Figura 19*La empresa ofrece formación periódica a sus empleados*

Al respecto, el 63% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que a empresa ofrece formación periódica a sus empleados siempre, mientras que el 38% menciona que casi siempre.

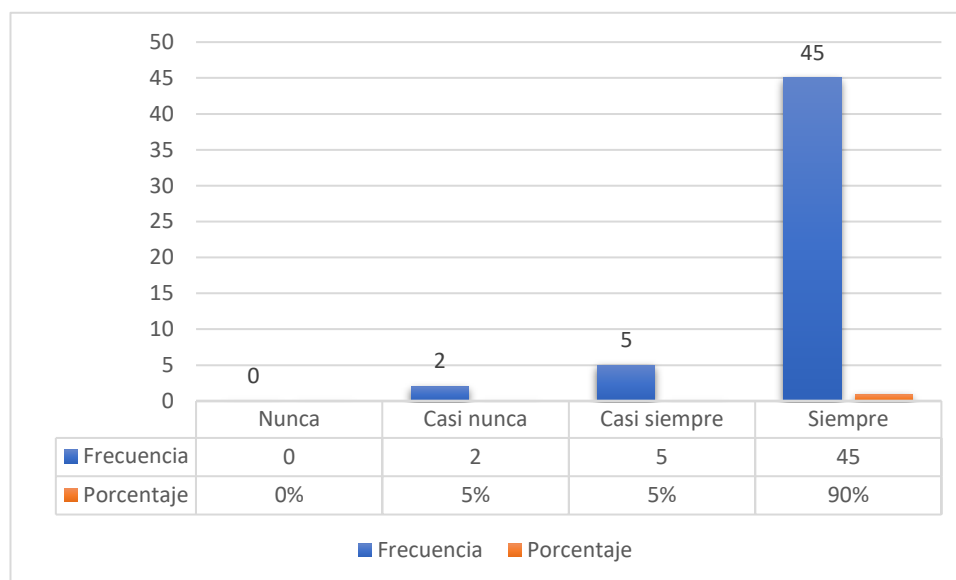
Tabla 21

En general, la formación está orientada a tareas

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	1%
Casi siempre	5	30%
Siempre	45	69%
Total	52	100%

Figura 20

En general, la formación está orientada a tareas



Al respecto, el 45% siendo este la mayor parte del total de los encuestados dice que en general, la formación está orientada a las tareas siempre.

4.2. Resultados con estadística inferencial: Contrastación 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.

Luego de aplicar el estadístico Rho de Spearman, se estableció una relación positiva y significativa entre la resiliencia organizacional y la motivación laboral en la UAS 2023; siendo el coeficiente de correlación alta y positiva $r = 0.823$, y una significancia $p = 0.000 < 0.01$ con nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula H_0 y aceptó la hipótesis alterna H_a .

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.

En este caso, 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 H_0 y se valida H_a .

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.

En este caso, 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 alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad 99%, por lo tanto, se descarta Ho y se valida Ha₂.

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.

En este caso, 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 alta y $p = 0.000 < 0.01$ con confiabilidad 99%, por lo tanto, se descarta Ho y se valida Ha₃.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento las encuestas para recolectar datos por medio del cuestionario el cual permitió medir las dimensiones relevantes para la investigación, haciendo uso del estadístico Rho de Spearman. Respecto a la hipótesis general planteada: La Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023, por tanto el resultado obtenido nos señala que existe la certeza que nos permite aseverar una correlación de $r = .823$ y nivel de significancia de 0,000 y demuestra la correlación significativa entre las variables de estudio. Lo que al hablar de resiliencia es saber cómo sobrellevar los diversos obstáculos que se les presenta en la vida y dentro unidad administrativa en Sunarp por tanto los trabajadores suelen salir adelante frente a estos problemas que los aquejan y no perjudicando la motivación personalde los trabajadores, por tanto, esto significa que a mayor resiliencia mejora el desempeño de los trabajadores; lo que coincide con la investigación realizada por Diaz (2023) Cultura organizacional y la Motivación laboral en la municipalidad Distrital de rio grande Ica, 2023, Universidad Privada del norte, con el fin de contribuir a la mejora de la gestión administrativaque se enfocan en el interés de las autoridades de la entidad. Para el desarrollo de dicha investigación se recopilaron los datos a través de una encuesta, la cual fue aplicada a todos los trabajadores de la municipalidad que en total son 16 se calculó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis sobre la relación entre las variables de estudio. Se concluyó que existe relación positiva y significativa con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.90 y una probabilidad de 0.00 en consecuencia, la cultura organizacional y la motivación laboral tienen una alta relación positiva, al igual que en el presente estudio.

Por ello es importante, ya que las personas requieren de una fuerza interior para superar cualquier problema que se les atraviese. De acuerdo a lo publicado por Guevara (2021)

demonstró que los colaboradores aprecian un impacto incorrecto de la comunicación interna sobre su clima organizacional, ya que presentan un bajo nivel de aportación frente a la institución sin importar su sexo, edad o la oficina en la que laboran, también que para poder impulsar la comunicación interna de la Sunarp -Zona Registral N° III – Sede Moyobamba es fundamental enfocarse en la importancia de establecer mejores canales de comunicación entre sus colaboradores, el cual implica a su vez saber manejar las barreras comunicativas que inevitablemente aparecen, para un eficaz desarrollo en la comunicación interna. Finalmente, habiendo comprobado que si se diera más importancia a las variables de la investigación se lograría el fortalecimiento de la comunicación interna que influye de manera positiva en el clima organizacional de la Sunarp - Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, es por esto que se propone a la institución poner en práctica un Plan de Comunicación Interna a través de la oficina de comunicaciones con la que cuente la misma.

Respecto a la hipótesis específica 1: planteada: - Existe una relación directa y significativa entre la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023. Por tanto, el resultado obtenido nos señala que existe la certeza que nos permite aseverar a un nivel de significación de 0,000 donde se desarrolla la correlación entre Resiliencia con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP es necesario tener personas ecuanímes dentro de la organización porque es una pieza fundamental, ya que tienen en claro las actividades que van a realizar día a día ya que están en constante contacto con los clientes, para ello tienen que estar estables psicológicamente para poder dar un trato adecuado a las personas, dicha característica se ve reflejada en el desempeño laboral.

Damaso (2022) Resiliencia organizacional y liderazgo transformacional en el personal de salud asistencial y administrativo del distrito de Moquegua, 2022. De la Universidad CesarVallejo. Consto con una muestra de 176 trabajadores. Tuvo un diseño no

experimental, de corte transversal y alcance correlacional. En los resultados se encontró que existe una relación directa significativa entre la resiliencia organizacional y liderazgo transformacional en el personal de salud asistencial y administrativo en el distrito de Moquegua. Se encontraron un nivel regular de resiliencia organizacional y un nivel muy alto de liderazgo transformacional.

A lo que Quispe (2019) los resultados de la investigación revelaron que el nivel de motivación entre los colaboradores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) en San Borja era bajo. Esta falta de motivación se asoció con un desempeño laboral deficiente en la organización. Los hallazgos sugieren que la motivación es un factor clave que incide en la conducta y el rendimiento de los trabajadores en el entorno laboral. En consecuencia, los resultados respaldan la importancia de abordar y mejorar la motivación de los empleados para lograr un mejor desempeño y alcanzar los objetivos organizacionales. En resumen, esta investigación destaca la relevancia de la motivación en el lugar de trabajo y su impacto en el desempeño laboral de los empleados de SUNARP San Borja. Los resultados indican que la baja motivación está relacionada con un bajo rendimiento, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias de motivación efectivas para mejorar la productividad y alcanzar los objetivos de la organización. El estudio proporciona una base sólida para que la SUNARP considere la implementación de medidas que fomenten una cultura de motivación y compromiso entre su personal para lograr resultados más satisfactorios en el futuro.

- De la hipótesis específica 2: Se llegó a corroborar la existencia de una relación directa de la Resiliencia organizacional con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023. Esto significa que el poder de sí mismo no influye mucho en la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP. Tamayo (2023) con la tesis titulada la correlación entre la motivación laboral y la rotación del personal en la empresa

Raptor Mining Perú S.A.C. El propósito de este estudio fue comprender cómo la motivación de los empleados se relaciona con la tasa de rotación de colaboradores en el entorno laboral. Este estudio se enmarca en un enfoque de investigación básica de nivel descriptivo correlacional. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio consistió en 43 trabajadores de la empresa Raptor Mining Perú S.A.C. Para recopilar incluyeron dos cuestionarios: Los datos recopilados se analizaron utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los resultados de la investigación indica una correlación negativa moderada entre ambas variables. En otras palabras, cuando la motivación laboral aumenta, la rotación del personal tiende a disminuir, y viceversa. En conclusión, este estudio demostró la existencia de una relación inversa entre la motivación laboral y la rotación del personal en Raptor Mining Perú S.A.C., A medida que se incrementa la motivación, se observa una disminución en la tasa de rotación de empleados. Estos hallazgos sugieren que mejorar la motivación de los trabajadores puede ser una estrategia efectiva para reducir la rotación de personal en la organización. Por lo tanto, se recomienda a la empresa considerar medidas para fortalecer la motivación de su personal como parte de su estrategia de gestión de recursos humanos, lo que podría contribuir a un ambiente laboral más estable y productivo.

VI. CONCLUSIONES

- En relación al objetivo general, 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%.

- En relación al objetivo específico1, 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%.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la Sede Central de la Sunarp adoptar una estructura horizontal para mayor flexibilidad, rápida adaptación al cliente y motivación del colaborador.

- Los jefes de área deben acercarse más a su personal, considerando que la restricción del uso de celulares los deja incomunicados en emergencias, pese a lo cual demuestran resiliencia no reconocida al resolver problemas.

- Los colaboradores exceden su horario laboral sin reconocimiento, lo que afecta su motivación. Se sugiere compensar este tiempo cuando necesiten ausentarse.

- Se recomienda seguir realizando investigaciones que profundicen en la necesidad de logro, empoderamiento y la necesidad de afiliación para una mayor identificación de los colaboradores con las instituciones.

VIII. REFERENCIAS

- Áñez, C. y Petit, E. (2010). Capacidad organizacional en la implementación de sistemas computarizados. Casos: Propilven y LUZ FM 102.9. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(52), 604-618.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000400006&lng=es&tlng=es.
- Aranibar, E., Villavicencio, E., Tantaleán, F., Ríos, K. y Zanabria, L. (2022). Creatividad en el Desarrollo Empresarial desde un Análisis Teórico. *Comuni@cción*, 13(4).<https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.780>
- Araya, L. y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(142), 45-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arroyo, J. (2023). El diseño de estrategias y tácticas en la planificación estratégica de la educación. *Revista Educación*, 47(1), 706-720. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.51984>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(10), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Balestero, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (21), 118-148. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>

- Baltazar, D., Rosas, E., García, I, Ibarra, M. y Pirez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7, e295 <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Barrón Torres, J. G. y Sánchez Limón, M. L. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 235-249. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
- Barrón, J., y Sánchez, M. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 235-249. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). Pearson.
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohórquez, W. y Benavides-Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Böhrt-Pelaez, M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*, (8), 123-131. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015&lng=es&tlng=es.
- Borges, A., Almirall, P., Escalona, E., Vidal, G., Núñez, R., Bracho, I., Romero, A. y Torrealba, F. (2012). Una experiencia de capacitación sobre el análisis del

trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 20(1), 23-32.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000100003&lng=es&tlng=es.

Cenepo-Cabanillas, A. y Gonzalez-Sulca. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista De Investigación De Estudiantes De Psicología* "JANG&Quot;, 1(1), 30–39.

<https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>

Chipana, E. (2023) estudio de factibilidad para la implementación de una consultoría enfocada en la inteligencia emocional y habilidades blandas en la ciudad de Arequipa.[Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio UNSA

Comas-Nazario, A. (2021). Crisis en el mundo del trabajo. *Psicología para América Latina*, (35), 1-14. Recuperado em 17 de outubro de 2023, de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2021000100002&lng=pt&tlng=es.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2021). *Instituciones resilientes para una recuperación transformadora pospandemia en América Latina y el Caribe*.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a50be37d-9674-4faa-92d2-81455949aee5/content>

Costa, J. (2015). Creatividad, invención e innovación. *Revista Aportes de la Comunicación y la Cultura*, (19), 27-30

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-86712015000200004&lng=es&tlng=es.

- Cruz-Coria, E. (2021). Estrategias de resiliencia organizacional de las micro y pequeñas empresas turísticas de Pachuca de Soto, Hidalgo ante la COVID-19. *Nova scientia*, 13(27), <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2869>
- Cruz-Soto, L. (2013). El concepto de poder en la administración. *Contaduría y administración*, 58(4), 39-57. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000400003&lng=es&tlng=es.
- Dávila de León, C. y Jiménez-García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es.
- Díaz, M. (2023). *Cultura organizacional y la motivación laboral en la municipalidad distrital de río grande. Ica, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte] Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33727/Diaz%20Alayo%20Milton%20Jhon.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Fernández-Marcial, V. (2006). Gestión del conocimiento versus gestión de la información. *Investigación bibliotecológica*, 20(41), 44-62. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2006000200003&lng=es&tlng=es.
- Figueroa-Saavedra, M. (2009). Estrategias para superar las barreras idiomáticas entre el personal de salud-usuario de servicios de salud pública en España, Estados Unidos y México. *Comunicación y sociedad*, (12), 149-175. de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-252X2009000200007&lng=es&tlng=es.

- Fong-Reynoso, C., Flores-Valenzuela, K. y Cardoza-Campos, L. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova scientia*, 9(19), 411-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>
- Gaintza-Jauregi, Z. (2020). La simulación como estrategia metodológica en la Facultad de Educación de la Universidad del País Vasco. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 233-250. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-3.11>
- García Álvarez, A. (2021). Estrategias de negocios en tiempos de crisis: caso corporativogh. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 77-86. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.149>
- García, A. (2023). *Las relaciones entre el empoderamiento psicológico y estructural en el puesto de trabajo y el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Laguna] Repositorio ULL https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/32785/TESIS%20DOCTORAL_M%20ARA%C2%BFNZAZU%20GARCIA%20PIZARRO%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García-Rubiano, M. y Forero-Aponte, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&tlng=es.
- Gargantini, D. (2013). Indicadores para el monitoreo y evaluación de la gestión sociohabitacional en ciudades no metropolitanas. *Revista INVI*, 28(77), 69-109. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-83582013000100003>
- Govea-Andrade, K. y Zuñiga-Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.

Guevara, L. (2021) Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la Sunarp - Zona Registral N°III – Sede Moyobamba. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Repositorio UNPRG.

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9669/Laurencio_Guevara_Jhovana_del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández-Silva, F. y Martí-Lahera, Y. (2006). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. *ACIMED*, 14(1)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000100003&lng=es&tlng=es.

Hernández-Vela, H. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(13), 17-33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

Holguín-Alvarez, J. y Rodríguez-Castillo, M. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 8(2), 367. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n2.367>

Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11(34), 221-243.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005&lng=es&tlng=es.

Jiménez-Ocampo, V. Zapata-Gutiérrez, L. y Díaz-Suárez, L. (2013). Capacidad de afrontamiento y adaptación de los familiares del paciente adulto hospitalizado en una unidad de cuidado intensivo. *Aquichan*, 13(2), 159-172.

<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v13n2/v13n2a03.pdf>

- Juguera-Rodríguez, L., Díaz-Agea, J., Pérez-Lapuente, M., Leal-Costa, C., Rojo-Rojo, A. y Echevarría-Pérez, P. (2014). La simulación clínica como herramienta pedagógica: percepción de los alumnos de Grado en Enfermería en la UCAM (Universidad Católica San Antonio de Murcia). *Enfermería Global*, 13(33), 175-190.http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100008&lng=es&tlng=es.
- Leal de Valor, D., Bolívar de Muñoz, M. y Castillo-Torrealba, C. (2011). La Planificación Estratégica como proceso de integración de un equipo de salud. *Enfermería Global*, 10(24)<https://dx.doi.org/10.4321/S1695-61412011000400015>
- Leal-Paredes, S. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MIPYMES DE ECUADOR. *Ciencias administrativas*, (21), 8.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Macías Ibarra, S. y Rodríguez-Saif, M. (2021). Implicaciones de la formación permanente proactiva en el ejercicio de la docencia universitaria. *Transformación*, 17(2), 341-355. Epub 01 de mayo de 2021.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552021000200341&lng=es&tlng=es
- Mamani-Ruiz, T. (2017). Efecto de la adaptabilidad en el rendimiento académico. *Educación Superior*, 2(1), 38-44.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832017000100004&lng=es&tlng=es.
- Marín Samanez, H. & Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42-52.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marin-Samanez, H. y Placencia-Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 7(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marulanda, C., López, L. y Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 245-252. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Mascareño, C. (2009). Descentralización y democracia en América Latina: ¿Una relación directa? Elementos conceptuales para su estudio. *Cuadernos del Cendes*, 26(72), 163- 166. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082009000300008&lng=es&tlng=es.
- Matos, Y., Martina, M., Antonio, Y. y Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, 20(2), 226-247. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99356889002/html/index.html>
- Meléndez -Guerrero, M., Solís-Pérez, Pedro, C. y Gómez-Romero, J. (2010). Gobernanza y gestión de la universidad pública. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 210-225. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000200003&lng=es&tlng=es.

- Mendivil-Zúniga, T. (2014). Estudio del contexto en la planificación de las organizacionessociales de educación superior del sector público. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 127-137.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632014000200011&lng=en&tlng=es.
- Moreno, O. (2018). Contener, restaurar, conectar: el paisaje como infraestructura. *ARQ(Santiago)*, (99), 156-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-69962018000200156>
- Moyado-Estrada, F. (2011). Gobernanza y calidad en la gestión pública. *Estudios Gerenciales*, 27(120), 205-226.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232011000300011&lng=en&tlng=es
- Nicolás, S. (2018). *Resiliencia organizacional: una revisión del concepto y una lectura desde la perspectiva del capital emocional*. [Tesis de grado, Universidad de San Andrés]. Repositorio Digital San Andrés.
<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16740/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.M.%20Est.%20Petrillo%2c%20Sebasti%c3%a1n%20Nicol%c3%a1s.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Orozco, B. (2015). Resiliencia organizacional. Autoestima colectiva, identidad cultural, ética y humor social en la Universidad de la Guajira, Colombia. *Revista Luciérnaga*, 7(14),100-108.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5671006>
- Ortiz De Agui, M., Villar-Carbajal, E. y Llanos De Tarazona, M.. (2021). Cultura

- organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37–45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Oviedo-Rodríguez, M, Medina-León, A., Negrín-Sosa, E. y Carpio-Vera, D.. (2017). La planificación operativa con enfoque en procesos para las Universidades del Ecuador. *Ingeniería Industrial*, 38(1), 116-128. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000100011&lng=es&tlng=es.
- Pardo, A., y López-Lezama, J. (2020). Restauración de sistemas de potencia usando un modelo de programación lineal entera mixta. *Información tecnológica*, 31(6), 147-158. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600147>
- Patiño-Londoño, S., Mignone, J., Castro-Arroyave, D., Valencia, N., y Rojas-Arbeláez, C. (2016). Guías bilingües: una estrategia para disminuir las barreras culturales en el acceso y la atención en salud de las comunidades wayuu de Maicao, Colombia. *Salud colectiva*, 12(3), 415-428. <https://dx.doi.org/10.18294/sc.2016.883>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Rodríguez-Ponce, J. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. *Interciencia*, 31(8), 577-582. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442006000800007&lng=es&tlng=es.
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Peña, H. y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito

Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192.

https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159

Pérez Martínez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183-194.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003&lng=es&tlng=es

Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 36(2), 188-192.

<https://doi.org/10.30944/20117582.878>

Pichimatay, D. y Cicua, N. (2016). *Poder e influencia en el liderazgo transformacional*. [Tesis de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional de la Universidad del Rosario.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/1111fb72-4eb1-4519-a20d-ddde7bf342bd/content>

Pino, R. (2019). *Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Editorial San Marcos.

Porras, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista «Poiésis»* (29), 1-11.

<https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/poiesis/article/view/1609/1380>

Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Enfoques*, 31(1), 21-46.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-

27212019000100003&lng=es&tlng=es.

Quinaluisa-Morán, N., Ponce-Álava, V., Muñoz-Macías, S., Ortega-Haro, X. y Pérez-Salazar, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018&lng=es&tlng=es)

Quispe, M. (2019) Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Americas] Repositorio Ulasamericas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/645/TRABAJO%20INVESTIGACION%20BACHILLER%20DE%20MAXIMILIANA%20LAURA%20YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *Anales de la Facultad de Medicina*, 70(3),217-224. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&tlng=es)

Reyes-Anacleto, A. y Salgado-Guadarrama, J. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe4), 00030. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>

Riquelme-Castañeda, J., Pedraja-Rejas, Liliana M. y Vega-Massó, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

- Rodríguez, Y. y Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30(1).
<https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?lang=es&form#>
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., y Araneda-Guirriman, C. (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 21(3), 328-336.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052013000300003>
- Tamayo, R. (2023) *Motivación laboral y rotación del personal en el área administrativa y logística de la empresa raptor mining Perú S.A.C. en Moquegua, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad la Salle]. Repositorio Ulasalle
<http://repositorio.ulasalle.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12953/194/2.%20R.%20Tamayo-Tesis%20final..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urcia, O. (2022). *Resiliencia y motivación laboral durante la pandemia por la Covid-19 en el personal operativo y administrativo del Centro Nacional de Salud Pública y Centro Nacional de Control de Calidad del Instituto Nacional de Salud*. Lima, 2021. [Tesis de grado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio institucional Norbert Wiener.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5860/T061_42906509_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veliz, I. (2017). *La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22254/Veliz_HIO.pdf?seq

[uence=1&isAllowed=y](#)

Veytia-Bucheli, M. y Contreras-Cipriano, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 84-101. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>

Villafuerte, E. (2022). *Liderazgo directivo y resiliencia organizacional en un centro de salud de la ciudad del Cusco, 2022*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97913/Villafuerte_AE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Las Américas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Las Américas.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1134/YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yanasupo, Y. (2023) *Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana las Americas] Repositorio UPLA.

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5327>

Ynzunza-Cortés, C. e Izar-Landeta, J. (2013). Efecto de las estrategias competitivas y los recursos y capacidades orientados al mercado sobre el crecimiento de las organizaciones. *Contaduría y administración*, 58(1), 169-197.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000100008&lng=es&tlng=es.

Zeballos, C. (2022) *Resiliencia organizacional y liderazgo transformacional en el personal*

de salud asistencial y administrativo del distrito de Moquegua, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88792/Zeballos_RDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeballos, D. (2022). *Resiliencia organizacional y liderazgo transformacional en el personal de salud asistencial y administrativo del distrito de Moquegua, 2022.*

[Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88792/Zeballos_RDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Operacionalización de Variables			Metodología			
<p>Problema General</p> <p>¿La Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Resiliencia organizacional se relaciona con la motivación del personal de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p>	Resiliencia Organizacional	Reducción de barreras culturales en la comunicación	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicado</p> <p>Nivel de Investigación: Explicativo</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: Trabajadores. Muestra: Muestreo Probabilístico.</p> <p>Análisis de Datos: Se elaborarán tablas de frecuencias, gráficos estadísticos que servirán para describir cada una de las variables y su relación.</p>				
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p> <p>¿La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p> <p>¿La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p> <p>Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p> <p>Determinar si la Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de logro de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p> <p>La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de poder de la unidad administrativa en SUNARP, 2023</p> <p>La Resiliencia organizacional se relaciona con la necesidad de afiliación de la unidad administrativa en SUNARP, 2023.</p>		Capacidad de Adaptación		<p>Capacidad de los recursos internos</p> <p>Participación y compromiso personal</p> <p>Conocimiento e Información</p>			
				Estructuras de liderazgo, gestión y gobernanza					
				Innovación creatividad					
				Toma de decisiones descentralizada y receptiva					
				Monitoreo e informes de situaciones internas y externas					
				Planificación		Estrategias de planificación			
						Participación en ejercicios			
						Proactiva			
						Capacidad de los recursos externos			
				Motivación del Personal					Prioridades de recuperación
									Necesidad de Logro
Necesidad de Poder	-Participación -Influencia en los demás								
Necesidad de Afiliación	-Socialización -Trabajo en equipo								

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Resiliencia organizacional

Estimado colaborador, le invitamos a participar en nuestro Cuestionario de Resiliencia Organizacional, una herramienta anónima que busca recopilar su percepción sobre la resiliencia en la unidad administrativa de SUNARP en 2023. Sus respuestas son fundamentales para el desarrollo de la presente investigación

Por favor, califica tu nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación utilizando la siguiente escala de Likert:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
Capacidad de Adaptación						
1	La comunicación entre diferentes departamentos es fluida y efectiva.					
2	La empresa promueve la comunicación abierta y sin obstáculos.					
3	La empresa cuenta con los recursos internos necesarios para afrontar situaciones desafiantes.					
4	Participación y Compromiso Personal:					
5	Los empleados se sienten comprometidos con el éxito de la organización.					
6	La empresa alienta y valora la participación activa de los empleados.					
7	La empresa fomenta el flujo de información relevante entre los equipos.					
8	Los empleados tienen acceso a la información necesaria para desempeñar sus funciones eficazmente.					
9	El liderazgo y la gestión son sólidos y efectivos en momentos de crisis.					
10	La gobernanza de La empresa es transparente y eficiente.					
11	La empresa fomenta la innovación y la creatividad en sus procesos y soluciones.					
12	Se incentiva la generación de nuevas ideas y enfoques para abordar desafíos.					
13	La toma de decisiones se descentraliza para lograr una mayor agilidad.					
14	La empresa es receptiva a las sugerencias y preocupaciones del personal.					
15	La empresa realiza un seguimiento constante de su entorno interno.					
16	La empresa está atenta a las tendencias y factores externos que pueden impactar su resiliencia.					

Planificación						
7	La empresa tiene estrategias de planificación sólidas para afrontar situaciones desafiantes.					
18	Se realizan ejercicios de planificación para anticipar y prepararse para situaciones adversas.					
19	Los empleados participan activamente en ejercicios de simulación y preparación.					
20	La unidad administrativa realiza ejercicios de respuesta a situaciones de crisis de manera regular.					
21	La empresa toma medidas proactivas para mitigar riesgos potenciales.					
22	La empresa se anticipa a los problemas en lugar de reaccionar solo después de que ocurran.					
23	La empresa aprovecha eficazmente recursos externos cuando es necesario.					
24	La unidad administrativa ha establecido alianzas sólidas con otras instituciones para respaldar la resiliencia.					
25	La empresa tiene prioridades claras en caso de crisis y sabe qué áreas deben recuperarse primero.					
26	Las estrategias de recuperación están bien definidas y comunicadas a todo el personal.					

Cuestionario motivación del personal

Estimado colaborador, le invitamos a participar en nuestro Cuestionario de Motivación del Personal, una herramienta anónima que busca recopilar su percepción sobre la motivación en la unidad administrativa de SUNARP en 2023. Sus respuestas son fundamentales para el desarrollo de la presente investigación

Por favor, califica tu nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación utilizando la siguiente escala de Likert:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

Necesidad de Logro		1	2	3	4	5
1	Siento que se me permite tomar decisiones relevantes en mi trabajo.					
2	Mi opinión es considerada en la toma de decisiones dentro de la unidad					
3	Me siento motivado para alcanzar y superar los objetivos establecidos en mi trabajo.					
4	La unidad administrativa reconoce y valora el logro de metas y objetivos por parte de los empleados.					

Necesidad de Poder						
5	Me siento alentado a participar activamente en la toma de decisiones y proyectos en mi unidad administrativa.					
6	Se fomenta la participación de los empleados en la planificación y ejecución de actividades.					
7	Siento que mi voz tiene un impacto significativo en la forma en que se llevan a cabos tareas y proyectos en mi unidad administrativa.					
8	La unidad administrativa valora y reconoce la influencia positiva de los empleados en la toma de decisiones y la cultura organizacional.					
Necesidad de afiliación						
9	La unidad administrativa promueve la interacción y socialización entre los empleados.					
10	Los nuevos empleados son bienvenidos y se les brinda apoyo para su integración.					
11	Se valora y fomenta el trabajo en equipo como parte esencial de la cultura organizacional.					
12	Los empleados colaboran de manera efectiva en equipos interdisciplinarios para lograr objetivos comunes.					

ANEXO 3: Coeficiente de Validez

Para la validez, se utilizó un panel de 3 expertos en el tema; se entregó a cada experto el instrumento de concordancia cuya estructura se resume en la siguiente tabla:

Ítems	Indicador	Criterio	S	N	C	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	Validez V
1	Claridad	Está formulado con lenguaje científico, técnico propio del estudio del fenómeno a estudiar.	3	3	2				
2	Objetividad	La realidad del fenómeno está analizada tal cual es, minimizando algún tipo de sesgo.	3	3	2				
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	2	3	2				
4	Suficiencia	Considera suficientes factores y/o aspectos necesarios para analizar el fenómeno observado.	2	3	2				
5	Intencionalidad	Orientado al fenómeno específico estudiado.	3	3	2				
6	Consistencia	Fundamentado en teorías, protocolos ya estandarizados.	3	3	2				
7	Coherencia	Existe una lógica en la secuencialidad en los pasos a seguir al analizar el fenómeno.	3	3	2				
8	Metodología	La estrategia planteada en el instrumento responde al propósito del diagnóstico	3	3	2				
9	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	3	3	2				
PROMEDIO									

Para hallar la validez se realizó el siguiente procedimiento:

Donde:

S = la sumatoria de s(i)

s(i)= Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

El resultado fue: 0,87

ANEXO 4: Confiabilidad los instrumentos

Confiabilidad los instrumentos

Resiliencia organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	26

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

- Por debajo de 0.60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.825, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Motivación del personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	12

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

- Por debajo de 0.60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.836, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.