



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrategias de motivación para mejorar el clima laboral de los  
restaurantes turísticos frente a la pandemia COVID-19, campaña  
de Moche 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORES:**

Aguilar Sánchez, Leslie Brigitte (ORCID: 0000-0003-2226-9695)

Príncipe Campos, Johana (ORCID: 0000-0002-1919-3805)

**ASESOR:**

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID: 0000-0003-3878-2784)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**TRUJILLO – PERÚ  
2021**

***A Dios y a nuestras familias por el apoyo incondicional y el acompañamiento en cada etapa de nuestra formación profesional, por ser nuestros guías y maestros en la vida.***

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros padres, Lindon y Anita, Jose Luis y Niceldina, por ser nuestro soporte durante todo este camino.

A nuestros hermanos, Anthony y Anapaula, Yomira y Nicol, quienes fueron siempre fuente de motivación e inspiración.

A nuestros abuelos, Antero y Anita, Jose y Felicita y Daria, por velar por nuestro bienestar y cuidar de nosotras.

A nuestro asesor Mg Paredes Alvarado, José Edmundo por ser nuestro guía dentro del desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

A nuestra Universidad César Vallejo, docentes y magísteres de la Facultad de Administración quienes con muchas dedicación nos brindaron los conocimientos que hoy pondremos en práctica.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de la investigación .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>10</b>
<b>3.3. Población muestra y muestreo .....</b>	<b>11</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>12</b>
<b>3.5. Procedimientos.....</b>	<b>13</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos.....</b>	<b>14</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>14</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>16</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>21</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01. Prueba de Normalidad de Estrategias Motivacionales y Clima Laboral

Tabla N°02.....Correlación entre Estrategias Motivacionales y Clima Laboral

Tabla N°03.....Nivel de Estrategias Motivacionales

Tabla N°01..... Nivel de Clima Laboral

Tabla N°05.....Nivel de las dimensiones de estrategias motivacionales

Tabla N°06....Correlación entre Dimensiones de Clima Laboral y Estrategias Motivacionales

Tabla N°07.....Correlación entre Dimensiones de Estrategias Motivacionales y Clima Laboral

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar si las estrategias motivacionales ayudan a mejorar el clima laboral en los trabajadores de los restaurantes turísticos de la Campiña Moche 2021, bajo un diseño aplicado no experimental correlacional, además de 72 participantes quienes participaron al responder los instrumentos de estrategias motivacionales y clima laboral. Donde los resultados demuestran que las estrategias motivacionales y el clima laboral se correlacionan (.746\*\*), de igual forma, se identifica que el nivel de estrategias motivacionales se halla en el nivel alto (65%), al igual que clima laboral que presentan a un 83% de los participantes en el nivel alto. Con lo que se concluye que, existe relación entre las estrategias motivacionales y el clima laboral, donde se destaca la variedad de tareas y la retroalimentación como las estrategias más importantes.

*Palabras Clave: Estrategias de motivación, Clima laboral, Restaurantes turísticos*

## ABSTRACT

The present study aimed to determine if motivational strategies help improve the work environment in the workers of the tourist restaurants of the Moche 2021 Countryside, under a non-experimental correlational applied design, in addition to 72 participants who participated when responding to the instruments of motivational strategies and work environment. Where the results show that motivational strategies and work environment are correlated (.746\*\*), in the same way, it is identified that the level of motivational strategies is at the high level (65%), as well as work environment that presents 83% of the participants at the high level. With what is concluded that, there is a relationship between motivational strategies and the work environment, where the variety of tasks and feedback are highlighted as the most important strategies.

*Keywords: Motivation strategies, Work environment, Tourist restaurants*

## I. INTRODUCCIÓN

En el último año a causa del origen de la pandemia Covid-19, el mundo atravesó por diferentes vicisitudes, cambios en los estilos de vida, de comunicación e integración, lo que abre paso a una reforma sobre el comportamiento y las actividades que se realizaban con normalidad. Vivir en medio de esta enfermedad ha dejado algunos efectos en varios aspectos de la vida cotidiana, como es el ámbito psicológico, social, laboral y también económico ya que muchas de las empresas como los restaurantes turísticos se han visto perjudicados al verse obligados a paralizar todas sus actividades como estrategia para la reducción de casos positivos a Covid-19.

A nivel nacional, el Perú ha experimentado la situación más difícil en lo que viene de la historia, en medio de una crisis sanitaria, el origen de una crisis política, y finalmente una crisis económica, aquella situación que sigue afectando a cada uno de sus pobladores. A la fecha el Perú cuenta con una cantidad aproximada de 1 884 596 casos positivos a Covid-19 (Ministerio de Salud [MINSA] 2021), lo que llevó a las autoridades a establecer algunas normas que debían cumplirse para reducir este alto número de personas contagiadas, se implementaron algunas restricciones como: el toque de queda, la inmovilización social obligatoria, centros comerciales cerrados, reducción de aforo en algunos establecimientos, la prohibición de reuniones familiares o sociales. Sin embargo, a pesar de la implementación de estas medidas, el país sufrió por muchas pérdidas, teniendo como resultado en promedio 65 911 fallecidos y a la actualidad 13 188 hospitalizados (Radio Programas del Perú [RPP], 2021). En la región de La Libertad estando en una situación de "Muy alto" lo cual significa acatar ciertas restricciones y medidas, como: No permitido el uso de playas, prohibido la asistencia a reuniones tanto en espacios abiertos como cerrados y realización eventos costumbristas y/o carnavales, lo cual genera efectos negativos no solo en las personas si no en cada uno de las organizaciones hoy vivas en el mercado como: micro y pequeñas empresas, debido a la poca productividad y disminución de sus ingresos, quienes se han visto obligadas a cortar relaciones laborales con algunos colaboradores, también a optar



por la disminución de las remuneraciones, generando así un clima laboral menos favorable para todos lo que conforman una organización.

En el distrito Moche, un pueblo lleno de tradiciones, caracterizado por sus grandes manifestaciones artísticas y culturales, su gastronomía, la existencia de grandes pintores y artesanos quien revaloran sus costumbres a través de sus productos y/o servicios. Moche también conocido por sus sitios arqueológicos como las Huacas del Sol y la Luna, el cual para el año 2020 tendría una llegada de solo 10 788 visitantes entre nacionales e internacionales, una diferencia significativa al año 2019 donde el número de visitas fue de 52 990 (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo [MINCETUR], 2020). Por otro lado el pueblo de Moche muy conocido por hoy en día tener a su Semana Santa como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación, y finalmente un punto muy importante, por ser un lugar que alberga a una gran cantidad de turistas y visitantes. Viendo esta oportunidad mucho de los pobladores han emprendido con la creación de restaurantes turísticos, donde junto a una buena gastronomía y ambientes de recreación recibían gran cantidad de familias quienes llegaban a disfrutar de un tranquilo fin de semana. En la campaña de Moche los diferentes restaurantes turísticos se han visto perjudicados por la pandemia, muchos de ellos teniendo que cerrar temporalmente, cortando obligatoriamente vínculos laborales con sus colaboradores, con la incertidumbre y sentimientos de temor al presenciar dificultades que perjudican a la economía, a la organización y a cada uno de las familias que son parte del staff de colaboradores.

Si bien es cierto el Gobierno del Perú mediante el Decreto Supremo N° 092-2021-PCM ubica a la región de La Libertad en estado “Muy alto” donde especifica que el aforo está permitido en los restaurantes y afines al aire libre y en un 40% aquellos que sean espacios internos con ventilación, siendo esto un factor importante y positivo para todas estas microempresas, ya que les permitirá reactivar sus actividades y poco a poco recuperar lo que se vio afectado, colocar nuevamente a los colaboradores en sus puestos de trabajo y volver a generar esos vínculos, de igual manera a implementar actividades que permitan contribuir al bienestar mental, físico de cada uno de los colaboradores, lo cual se vio afectado por las consecuencias de vivir en medio de esta enfermedad.

En base a lo anteriormente planteado surge la siguiente interrogante, ¿Las estrategias de motivación influyen en el clima laboral de los colaboradores en los restaurantes turísticos de la Campiña Moche 2021?

Con lo que respecta a los problemas específicos se identificaron los siguientes, ¿Cuál es el niveles de estrategias motivacionales de los colaboradores de los restaurantes turísticos?, ¿Cuál es el niveles de clima laboral de los colaboradores de los restaurantes turísticos?, ¿Cuál es la relación que existe entre estrategias motivacionales y las dimensiones de clima laboral?, ¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y las dimensiones de estrategias motivacionales?

Esta investigación se justifica teóricamente en la determinación de estrategias motivacionales efectivas que permitirá el incremento del bienestar de cada uno de los colaboradores, en base al estudio del clima laboral lo cual un incremento en la productividad y cumplimiento de las tareas y objetivos plasmados por la organización. Socialmente se justifica ya que contribuirá a evitar la falta de empleabilidad que se ha generado en el 2020 por ende a tener un país más estable económicamente, reducir los índices de pobreza y un incremento en la bolsa familiar. En la práctica, se justifica mediante la estrategias a implementar en cada uno de los colaboradores lo cual beneficiará a la labor del día a día, a la tranquilidad de los colaboradores, generando así personas más eficientes y eficaces. Metodológicamente esta investigación permitirá la utilización de diferentes instrumentos que servirán a la obtención de datos que permitirán esclarecer el estudio de las variables.

Esta investigación tiene como objetivo general: Determinar si las estrategias motivacionales ayudan a mejorar el clima laboral en los trabajadores de los restaurantes turísticos de la Campiña Moche 2021. Dentro de los objetivos específicos se aborda: Identificar el nivel de estrategias motivacionales en los colaboradores de los restaurantes turísticos de la Campiña de Moche. Identificar el nivel de clima laboral en los colaboradores de los restaurantes turísticos de la Campiña de Moche. Determinar la relación entre estrategias motivacionales y las dimensiones de clima laboral. Determinar la relación entre clima laboral y las dimensiones de estrategias motivacionales.

Como hipótesis planteamos que: Las estrategias de motivación influyen en el clima laboral de los colaboradores en los restaurantes turísticos de la Campiña Moche 2021. Mientras que, la hipótesis nula plantea que Las estrategias de motivación no influyen en el clima laboral de los colaboradores en los restaurantes turísticos de la Campiña Moche 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En un ámbito internacional la página Servicio de Calidad de Vida nos muestra las consecuencias que trajo consigo la pandemia Covid-19 en Colombia, donde en base a un estudio realizado donde participaban 200 empresas nacionales entre mypes, pymes y hasta grandes empresas se encontró el índice de estrés y de ansiedad muy alto en los colaboradores, esto debido a los diferentes cambios que ha experimentado el ámbito laboral en todo el mundo, obligándonos a establecer nuevas formas de comportamiento, aumentar la resiliencia, afrontar las dificultades y los cambios repentinos que se vivían, como la adaptación al home office, el cual fue uno de los cambios más repentinos que obligó a cada uno de los colaboradores a buscar formas y estrategias de adecuarse a la realidad global siendo ese también un factor desmotivante y preocupante.

En el contexto de Ecuador, por otra parte, se desarrolló un estudio con la finalidad de determinar el nivel de clima laboral y la relación que esta tiene con el desempeño laboral, mediante un diseño explicativo con una muestra de 90 personas, además de una encuesta elaborada, concluyendo que existen tantas jerarquías que dificultan el proceso de comunicación, además de la falta de conocimientos de los funcionarios en temas base para el trabajo (Micolta, 2014)

Del mismo modo, Mosquera (2019) realizó un estudio sobre clima laboral y motivación, para ello empleó un diseño de investigación documental, con 10 artículos científicos concluyó que el clima laboral y la motivación laboral se encuentran vinculados.

A nivel nacional en el contexto de Chiclayo, Huapaya y Elorreaga (2019) desarrollaron un estudio sobre clima laboral y motivación, bajo un diseño experimental descriptivo y una muestra de 100 participantes buscó determinar la influencia entre las variables, además de determinar los niveles de cada una de ellas, para ello, empleó la escala de clima laboral con una confiabilidad de .97 y la

escala de motivación laboral con .88 de confiabilidad, concluyendo que los participantes presenta un elevado clima laboral , presentando un rango de 1 a 3 años de antigüedad en la empresa.

Del mismo modo, Garrido (2018) desarrollo un estudio acerca de las estrategias motivacionales y el clima organizacional en el contexto de Chiclayo, donde empleó el diseño correlacional, con 24 participantes quienes desarrollaron los instrumentos de estrategias motivacionales y clima organizacional con .72 de confiabilidad, concluyendo que existe relación entre variables, con un valor de .64, además de un nivel óptimo de clima organizacional, pese que los resultados demuestran que los trabajadores no se hallan motivados.

Fernández (2018) desarrolló un estudio sobre herramientas motivacionales para aumentar el desempeño laboral, aplicando 30 encuestas y entrevistando a 3 participantes, concluyó que las estrategias de reconocimiento no tienen impacto en los trabajadores.

Por otra parte, a nivel local, Huamán (2021) realizó un estudio con la propuesta de plantear estrategias de comunicación en busca del aumento en el clima laboral, mediante un estudio descriptivo, con 16 participantes y un cuestionario, determinó que los participantes perciben su contexto laboral como hostil además de expresar que la comunicación sería capaz de mejorar el clima laboral en la empresa.

La Biblioteca de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) hace mención del poco turismo desde Abril del 2020 debido a ya las conocidas restricciones, lo cual ha afectado al sector completo, es por ello que se han desarrollado diferentes medidas para amortiguar el impacto sobre las organizaciones, sobre los colaboradores y sus familias, de igual manera se optó por desarrollar una previa preparación para la reactivación de las actividades.

A nivel nacional el diario Gestión nos permite visualizar a través de un informe las medidas que tomaran diferentes entidades y organizaciones frente a las crisis que vive el país, nos muestra que en aproximadamente 16% de las empresas locales optarán por reducir los suelos de forma escalonada, según sus puestos laborales u ocupaciones. De igual manera al aplicarse la encuesta en su mayoría las empresas decidieron reducir sus eventos corporativos y otro porcentaje a disminuir sus presupuestos, aquello que no beneficia al colaborador de la empresa por el contrario se presenta como un factor desmotivante.

Por otro lado el Banco BBVA comenta acerca de los nuevos modelos de trabajo a implementar como: resaltar la importancia de preservar los vínculos laborales con cada uno de los equipos, hacer prioridad conocer cada una de las dificultades de cada colaborador y así generar mayor cercanía. Recalca también implementar programas de capacitaciones lo cual contribuya a que todos se puedan apartar a esas nuevas formas de trabajo, desenvolviéndose positivamente frente a la era digital. Fernando Eguiluz comentó que considera a la pandemia Covid-19 como una oportunidad para generar lazos de confianza y amicales dentro de la organización, que las prohibiciones como el distanciamiento social no permitan perder la cercanía.

La página Economía nos muestra la actual posición del turismo en medio del Covid-19 haciendo de conocimiento que mucho de los lugares turísticos a nivel nacional se ven afectados económicamente, perdiendo personal, obteniendo pocos ingresos, debido a las restricciones estipuladas en el mundo, lo que generó el cierre temporal de algunas atracciones que en algunos años atrás contaba con un aproximado de cuatro millones de visitantes extranjero, trayendo como consecuencia el despido o el trabajo remoto de algunos colaboradores.

En la región de La Libertad el diario El Comercio hace mención que debido a la pandemia un aproximado de 80000 empresas se encontraban paralizadas económicamente, siendo el confinamiento poco favorable para su funcionamiento, menciona también el preocupante aumento de empresas informales y el incremento en la desocupación.

El autor Ismail (2008) nos muestra que resulta ser una gran fuente motivacional el salario que se paga a los colaboradores de EE.UU. y Malasia.

Son de vital importancia las recompensas monetarias siendo un factor de motivación para los trabajadores de Malasia. Como también para los trabajadores Serbios, se realizó una prueba asignando rangos altos a altos salarios y ascensos. Por otro lado, “el reconocimiento de la gerencia” ocupa el segundo lugar de los factores motivacionales según los empleados estadounidense. Finalmente, el autor concluye que la razón de estas diferencias podría radicar en el hecho de que los empleados estadounidenses tienen mejores sueldos y su mayor interés radica en obtener el reconocimiento de los altos rangos de la administración. Nuestros resultados respaldan el primer semestre “El salario alto es lo más importante

mecanismo de motivación en las organizaciones del sector público en el sociedad de transformación postsocialista”.

De la misma forma Tobing (2016) afirma en la conclusión de su estudio que cuando los altos directivos de una empresa, así como los gerentes y de tal forma también la organización empresarial da uso de un mejor sistema de compensación a sus colaboradores, los empleados hacen efecto de sus actividades dentro de la organización de manera más satisfactoria con el nivel más alto al momento de ejecutar sus funciones, haciendo que en la empresa cuente con un aumento en su productividad.

Esto debe ser vital, debido que el clima organizacional o laboral, está orientado en analizar si las condiciones laborales son favorables para que el sujeto sea capaz de desarrollarse satisfactoriamente en el contexto laboral (Agudelo, et al., 2020). Debido a ello, se considera no solo los recursos que pueden estar a disposición de la persona sino el nivel de comunicación que existe para que este reconozca realmente que se siente integrado (Dávila, Guevara y Vidaurre, 2019).

Herzberg (2017) en su libro “The motivation to work” menciona un nuevo enfoque donde la principal falla de los empleados es su naturaleza fragmentaria. En los estudios realizados muestran factores que afectan la actitud de un empleado frente su trabajo rara vez incluyeron información sobre los efectos de estas actitudes. En la mayoría de los casos en los que se estudiaron factores o efectos, no hubo información adecuada sobre los individuos afectados, sus percepciones, sus necesidades, sus patrones de aprendizaje.

Según los autores Coates, JF y Jennifer, J. (2004) nos mencionan que existen diferentes enfoques de motivación para los colaboradores en momento de comparar las numerosas empresas, establecimientos, organizaciones, etc que se encuentran instaladas alrededor del mundo ya sea con o sin fines de lucro ya que la productividad y el desempeño de los colaboradores dependen del grado de motivación que se les impone debido a que estas se relacionan entre sí. Para esto existen medidas que resultan ser comunes porque se vienen utilizando con frecuencia que ayudan a que en las organizaciones sus trabajadores se sientan motivados en el momento de cumplir con las actividades que les asignan estas estrategias son, el aumento de la creatividad y la innovación, que exista una dirección estratégica, el aprendizaje, el empoderamiento, el incentivo monetario,

la calidad de vida y las recompensas se consideran medidas para aumentar la productividad.

Con respecto a las estrategias motivacionales, se señala además que la persona a través de la motivación mantiene su rendimiento (Garrote, Garrote y Jiménez, 2016). Debido que busca atender las necesidades que requieren las personas para poder gestionar todo su esfuerzo ante las demandas de su entorno (García-Ripa, Sanchez-García y Riskey, 2016).

Chaitanya (2014) menciona que la motivación de los colaboradores es de vital importancia para que estas logren tener un buen desempeño en la empresa que laboran, es por eso los encargados de dirigir al personal, así como los gerentes deben presentar de forma creativa constantes motivaciones estas deben presentar de por medio:

- Una buena gestión en el capital humano
- El cumplimiento de metas personales y ayude a un empleado a mantenerse motivado
- Una mayor satisfacción de los empleados
- Aumento de la eficiencia de los empleados
- Alta probabilidad de alcanzar los objetivos de la empresa
- Un equipo de trabajo en armonía
- Una estable fuerza laboral

Borda (2016) menciona que al realizar la definición de estrategia se halla diferentes significados, de las cuales se distinguen dentro en función del enfoque crítico que prevalezca en cada caso.

En base a la historia podemos diferenciar cinco:

- Para el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Responde a las preguntas: “que es” y “que quiere ser”.
- En base a las fortalezas y oportunidades de la empresa se obtiene respuesta a las oportunidades y amenazas del entorno.
- Medida para obtener las ventajas competitivas.

- Como elemento de relación y motivación con respecto a accionistas empleados y otros grupos de interés Stakeholders que pueden ser afectados por la actuación de la empresa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **Tipo de investigación**

Para esta investigación según su finalidad se utilizará la clase de investigación aplicada o empírica, según Rus (2020) menciona que se tiene como objetivo para la investigación la solución de problemas que sean concretos y prácticos ya sea de las empresas o sociedades, por tanto, permite solucionar problemas reales. Esta le aporta los conocimientos teóricos necesarios para los problemas resueltos o una mejor calidad de vida.

##### **Diseño de investigación**

Se empleará en la investigación un diseño no experimental ya que es la cual no se manipulan las variables de forma deliberada liberada. Está basada en la observación de fenómenos a través de un contexto natural que serán analizados posteriormente. No existen estímulos ni condiciones en esta clase de investigaciones donde los sujetos del estudio sean expuestos. Se observa de en un ambiente natural a los sujetos. (Rus Arias, 2020)

El proyecto de investigación lleva un corte transversal según los (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) se tiene el como propósito que en un momento dado las variables sean descritas y las incidencias e interrelación estén analizadas.

Tendrá un Nivel Correlacional (Rus Arias, 2020) Esta consiste en la evaluación de dos variables con el objetivo de estudiar la existencia y grado de correlación en ambas. Esta, por lo tanto, intenta hablar la variación de una variable al hacerlo la otra. Sin embargo, debemos saber que la correlación no implica causalidad.



### 3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrategias motivacionales.

**Definición conceptual:** La entrega hacia las tareas y objetivos impuestos por la organización y el cumplimiento a base de esfuerzo se puede considerar como parte de la motivación laboral la cual se puede definir como una fuerza que permite la realización y la buena conducta de los colaboradores. (Steer, Porter & Bigley, 2003, p.48)

**Definición operacional:** Motivación laboral es la Variable 1 que será medida con la Escala de Hackman y Oldham (Job Diagnostic Survey), que consta de XXIII ítems, 11 indicadores y considera 5 dimensiones.

**Indicadores:** Libertad, Decisión, Tarea completa, Producto final, Trascendencia, Significancia, Número de tareas, Número de habilidades, Del trabajo mismo, De los compañeros, Del jefe.

Variable dependiente: Clima Laboral

**Definición conceptual:** Los directivos deben de tener una mentalidad abierta frente a los programas, acciones o actividades que motiven a su personal bajo un convencimiento de la importancia que tiene en el desempeño laboral el estado anímico, la actitud, y las relaciones interpersonales. Para esto el personal debe tener un estilo de dirección, sistema de comunicaciones, divulgación de los cambios, estimular la participación, relación mentor protegido, programas de inducción, reunión de iniciación de semana, evaluación del desempeño, programa de capacitación, estímulo a la interacción, medio ambiente laboral, entre otros. (Prada Camargo, 1991).

**Definición operacional:** Para el análisis de datos en el momento de evaluar el clima laboral se basará en clasificación propuesta por Prada (1991) La recolección de datos se realizará a través de entrevistas y cuestionarios virtuales con la herramienta de medición de la escala de Likert.

**Indicadores:** Estabilidad en la empresa, cumplimiento de normas, cooperación, participación, iniciativa, creatividad, productividad, rendimiento, compromiso, identidad con la empresa, los objetivos, compromisos, responsabilidad individual y

colectiva, aceptación de retos y metas, equilibrio emocional, diligencia personal y entusiasmo.

**Escala de medición:** Para ambas variables es Nominal.

Ya que según el ingeniero Coronado (2007) menciona que la escala de medición nominal es una escala como estas se clasifica a las unidades de estudio (objetos, personas, etc.) en categorías, basándose en una o más características, atributos o propiedades distintivas y observadas, dándole a cada categoría un nombre (de ahí lo de «nominal»). Dentro de esta escala aquellos nombres que se utilizan no necesitan ser en base a en el sentido estricto de la palabra.

### **3.3. Población muestra y muestreo**

#### **Población**

La población objetiva que se empleará para esta investigación estará constituida según Prieto (2018) ya que nos menciona y clasifica la existe un total de 42 restaurantes turísticos de la campiña de Moche que se vieron afectados por la actual coyuntura.

Según el autor López (2004) nos dice que un conjunto de objetos o personas conforman una población menciona que la población se conforma por personas u objetos que se desean estudiar con el fin de obtener algo durante la investigación.

Para la presente investigación es finita ya que según Ramírez (1999) nos menciona que dentro de ella se presentan ciertos elementos que son totalmente hallados por el investigador, desde la opinión y punto de vista que se tiene sobre el total.

- **Criterios de inclusión:**

- Restaurantes que se encuentran ubicados en la campiña de Moche.
- Restaurantes en funcionamiento en las diferentes modalidades.
- Restaurantes formales.

- **Criterios de exclusión:**

Restaurantes que no quieran ser partícipes de forma voluntaria en la realización de dicho estudio.

## **Muestra**

Según Fuentelsaz (2004) nos menciona que la muestra es el grupo de individuos que realmente se estudiarán, es un subconjunto de la población. Para que se puedan generalizar a la población los resultados obtenidos en la muestra, ésta ha de ser «representativa» de dicha población. Para ello, se han de definir con claridad los criterios de inclusión y exclusión y, sobre todo, se han de utilizar las técnicas de muestreo apropiadas para garantizar dicha representatividad.

En la investigación el tamaño de la muestra se considera una cantidad de 25 restaurantes ubicados en la Campiña del distrito de Moche los cuales tenemos mayor acceso esto se pudo determinar a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia y por decisión propia.

Según Requena (2014) menciona que el muestreo por conveniencia es un método de muestreo no probabilístico. Es aquel que selecciona al individuo que para el investigador resulta factible y conveniente. Esto se produce porque al investigador le resulta más sencillo examinar a estos sujetos, ya sea por proximidad geográfica, por ser sus amigos, etc.

## **Muestreo**

Para la presente investigación se realizó muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que se trabajara con las empresas que hemos tenido mayor acceso es decir con los 25 restaurantes turísticos que se vieron afectados por la pandemia del covid-19, Moche 2021

## **Unidad de análisis**

Cada colaborador que laboran en los restaurantes turísticos en la campiña de Moche tales como son Sol y fiesta, El camaroncito Mochero, Rey sol, Las Mocheritas, Sol y Luna, El Usquilanito, entre otros.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el proyecto de investigación para la recolección de datos se seleccionó la siguiente técnica y el instrumento:

#### **Técnicas**

Encuesta: Esta técnica es utilizada como método de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. (Casas Anguita, Repullo Labrador, & Donado Campos, 2003)

Se aplicó la técnica de encuesta para la obtención de datos reales para la investigación ya que resulta ser una forma práctica.

### **Instrumento**

Para la variable Estrategias Motivacionales se empleó Escala de Hackman y Oldham (Job Diagnostic Survey), que consta de XXIII ítems, 11 indicadores y considera las siguientes dimensiones: D1: Autonomía para la realización de la tarea. D2: Identidad de la tarea. D3: Importancia de la tarea. D4: Variedad de la tarea. D5: Retroalimentación. Teniendo como resultado según la prueba de Cronbach a base de juicio de expertos un alfa del 0.79.

Se utilizó la Escala de Clima Laboral CL-SPC, diseñada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo. Esta escala nos permitirá realizar la evaluación de: Nivel de percepción del ambiente laboral y esta evaluación se puede aplicar tanto individual como grupal. Este instrumento está constituido por 50 ítems en 5 dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Obteniendo según la prueba de Cronbach, el alfa 0.919, es decir los resultados tienen el 91.9 % de alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

A continuación, se detalla los pasos a realizar para la elaboración el proyecto de investigación:

Primero para la recolección de información de las variables de estudio se realizó a través de libros virtuales, artículos, páginas web; esto para el desarrollo de la introducción, el marco teórico, la metodología y referenciar algunas teorías.

Se definió la población y el tamaño de la muestra, al igual que las técnicas e instrumentos de recolección de datos adecuándolo a lo que se requiere para facilitar este proyecto.

Se aplicará el instrumento de encuesta a los colaboradores de las empresas ya determinadas para la recolección de información.

La información ya obtenida a través de las encuestas se pasará a adjuntarlo en una sola base de datos estadísticos donde se validará y tabularan los instrumentos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el método estadístico descriptivo se hará uso a través el cual los datos hallados referente a las dos variables estrategias motivacionales y clima laboral, así mismo sus dimensiones se desarrollará describiendo la información obtenida de forma detallada con el objetivo de resumir los datos de forma más sencilla esto a través de tablas y figuras que permitirán describir las características del comportamiento de la población y muestra.

Con lo que respecta al método estadístico inferencial donde se pretende extraer conclusiones sobre la población a fin de determinar la relación entre las variables de estudio para esto se llevara a cabo a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos son fundamentales en nuestra investigación es por ello que no estamos extensos a estos, conduciéndolo con valores nuestro proyecto de investigación.

Las consideraciones éticas que tomaremos como referencia en el presente proyecto de investigación son las siguientes:

La veracidad. – Nos ajustaremos a las normas en el momento de las referencias de diferentes autores y otro material bibliográfico consultado.

La fidelidad. – Se respetará lo planteado en el proyecto justificando los cambios para que los participantes de la muestra no conozcan la información que estos proporcionan.

La beneficencia. – Se dará una explicación a los participantes ya sea los riesgos y beneficios en el momento de la determinación a la aceptación del estudio.

El anonimato. – Los nombres de los participantes que conforman la muestra se mantendrá de forma anónima.

La autonomía. – esto hace referencia a la aplicación y explicación para mantener informado a los participantes, son ellos quienes tomaran la decisión de continuar con el desarrollo a partir de lo ya explicado.

La justicia. – La selección de los participantes se realizará de una forma justa y equitativa y será de mucha utilidad para los participantes ya que la investigación servirá como herramienta para comprender cuales son las estrategias motivacionales que se pueden aplicar hoy en día en los restaurantes turísticos de la campiña de Moche.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de Normalidad de Estrategias Motivacionales y Clima Laboral*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Estrategias Motivacionales	.138	72	.002
Clima Laboral	.100	72	.073

Interpretación: La tabla 1 demuestra el uso de la prueba Kolmogórov-Smirnov, esto se debió a que se desarrolló el estudio con 72 participantes, por otra parte, esta prueba revela que la variable estrategias motivacionales tiene una distribución asimétrica en comparación a clima laboral, debido a ello, se seleccionó la prueba Spearman como proceso correlacional.

**Tabla 2**

*Correlación entre Estrategias Motivacionales y Clima Laboral*

		Estrategias Motivacionales
Clima Laboral	rho	.746**
	Sig.	.000
	N	72

Interpretación: La Tabla 2 demuestra que entre las variables Clima Laboral y Estrategias Motivacionales existe una correlación directa con un tamaño de efecto alto, siendo además estadísticamente significativo. Por otra parte, el valor de la significancia nos explica que este resultado es posible generalizar en el contexto estudiado.

**Tabla 3***Nivel de Estrategias Motivacionales*

Categoría	Estrategias Motivacionales	
	Nº	%
Alto	47	65.3%
Medio	25	34.7%
Bajo	0	0%

Interpretación: La tabla 3 se muestra que los trabajadores de los restaurantes turísticos de la Campiña Moche, presentan un nivel medio-alto en estrategias motivacionales, donde 47 de ellos presentan una tendencia alta y los otros 25 reflejan una tendencia media.

**Tabla 4***Nivel de Clima Laboral*

Categoría	Clima Laboral	
	Nº	%
Alto	60	83.3%
Medio	12	16.7%
Bajo	0	0%

Interpretación: La tabla 4 indica que el 83% de los participantes están en una tendencia alta, mientras que el 16% están en una tendencia media, lo que indica que los participantes se hayan en una tendencia media-alta.



**Tabla 5***Nivel de las dimensiones de estrategias motivacionales*

Autonomía para la realización de tareas		Identidad de la tarea		Importancia de la tarea		Variedad de la tarea		Retroalimentación	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
39	54.2%	49	68.1%	40	55.6%	62	86.1%	56	77.8%
32	44.4%	22	30.6%	31	43.1%	10	13.9%	16	22.2%
1	1.4%	1	1.4%	1	1.4%	0	0%	0	0%

Interpretación: La tabla 5 muestra que la mayor aprobación en cuanto a estrategias motivacionales fue la variedad de la tarea con un 86% en el nivel alto, seguido de retroalimentación con 77%, identidad de la tarea con 68% en el mismo nivel. Por otra parte, los resultados indican que todas las estrategias presentan una tendencia media-alta.

**Tabla 6***Correlación entre Dimensiones de Clima Laboral y Estrategias Motivacionales*

	Estrategias Motivacionales	
Estilo	rho	.748**
	Sig.	.000
	N	72
Programas	rho	.680**
	Sig.	.000
	N	72
Evaluación	rho	.720**
	Sig.	.000
	N	72
Reconocimiento	rho	.690**
	Sig.	.000
	N	72
Ambiente	rho	.708**
	Sig.	.000
	N	72

Interpretación: La tabla 6, demuestra los procesos correlacionales entre las variables de clima laboral y la variable estrategias motivacionales, hallando que estas de manera general presentan un tamaño de relación alto, siendo a la vez estadísticamente significativas, debido que la dimensión estilos presenta una relación de .748\*\*, seguido de evaluación con .720\*\*, ambiente con .708\*\*, reconocimiento con .690\*\* y programas con .680\*\*. Por otra parte, el valor de la significancia nos explica que estos resultados pueden generalizarse en el contexto estudiado.

**Tabla 7***Correlación entre Dimensiones de Estrategias Motivacionales y Clima Laboral*

		Clima Laboral
Autonomía para la realización de tareas	rho	.586**
	Sig.	.000
	N	72
Identidad de la tarea	rho	.686**
	Sig.	.000
	N	72
Importancia de la tarea	rho	.638**
	Sig.	.000
	N	72
Variedad de la tarea	rho	.728**
	Sig.	.000
	N	72
Retroalimentación	rho	.757**
	Sig.	.000
	N	72

Interpretación: La tabla 7 presenta la relación entre estrategias motivacionales y clima laboral, donde todas presentan una correlación directa con tamaño de efecto largo, donde retroalimentación presenta un valor de .757, seguido de variedad de la tarea con 728, identidad de la tarea .686, importancia de la tarea con .638 y autonomía para la realización de tareas con .586.

## V. DISCUSIÓN

En el último año la pandemia afectó radicalmente al estilo de vida de las personas, complicando además su labor dentro de las organizaciones, generando tensión y malestar entre los trabajadores, por las diversas situaciones que trajo consigo la pandemia, como el distanciamiento social, la cuarentena total, dejando a muchos emprendimientos sin funcionamiento e incrementando el temor de contraer dicha enfermedad. Ejemplo de ello, es lo que expresa el MINSA (2021) quien expresa que en el Perú un aproximado de 1,884,596 de casos registrados de covid-19, lo que provocó que las autoridades establezcan normas que limitaban y restringían no solo la movilización social sino además toda actividad económica, dentro de ellas el turismo y todas las actividades en torno a ello, teniendo en cuenta que la campiña de Moche es una zona totalmente turística se vio principalmente afectada. Mientras que en la región de La Libertad estando en una situación de “Muy alto” lo cual significa acatar ciertas restricciones y medidas, como: No permitido el uso de playas, prohibido la asistencia a reuniones tanto en espacios abiertos como cerrados y realización eventos costumbristas y/o carnavales, lo cual genera efectos negativos no solo en las personas si no en cada uno de las organizaciones hoy vivas en el mercado como: micro y pequeñas empresas, debido a la poca productividad y disminución de sus ingresos, quienes se han visto obligadas a cortar relaciones laborales con algunos colaboradores, también a optar por la disminución de las remuneraciones, generando así un clima laboral menos favorable para todos lo que conforman una organización.

En base a ello, se justifica teóricamente en la determinación de estrategias motivacionales efectivas que permitirá el incremento del bienestar de cada uno de los colaboradores, en base al estudio del clima laboral lo cual efectuó un incremento en la productividad y cumplimiento de las tareas y objetivos plasmados por la organización. Socialmente se justifica ya que contribuirá a evitar la falta de empleabilidad que se ha generado en el 2020 por ende a tener un país más estable económicamente, reducir los índices de pobreza y un incremento en la bolsa familiar. En la práctica, se justifica mediante las estrategias a implementar en cada uno de los colaboradores lo cual beneficiará a la labor del día a día, a la tranquilidad de los colaboradores, generando así personas más eficientes y eficaces.

Metodológicamente esta investigación permitirá la utilización de diferentes instrumentos que servirán a la obtención de datos que permitirán esclarecer el estudio de las variables.

Por ello, se propuso el estudio de las estrategias motivacionales y el clima laboral a fin de comprender que elementos pueden influir al clima laboral. Por ello, se optó por los colaboradores de los restaurantes turísticos de la Campiña Moche donde de los 42 locales existentes, se recolecto 72 participantes quienes ayudaron a responder la pregunta del problema: ¿Las estrategias de motivación influyen en el clima laboral de los trabajadores en los restaurantes turísticos de la Campiña Moche 2021?

Debido a ello, se analiza la hipótesis general planteada, que afirmaba que las estrategias motivacionales si influyen en el clima laboral en trabajadores de los restaurantes turísticos de la Campiña Moche 2021. Resultando en la afirmación de la hipótesis, debido que los resultados arrojan un valor de  $.746^{**}$ , lo que significa que existe una relación directa altamente significativa entre estrategias motivacionales y clima laboral, lo que puede interpretarse de la siguiente manera: a mayor uso de estrategias motivacionales, mayor será el clima laboral que se perciba por parte de los trabajadores. Descartando de esta forma la hipótesis nula, la cual afirmaba que las estrategias motivacionales no influyen en el clima laboral.

Con respecto a los antecedentes, Mosquera (2019) comprobó también que existe relación entre las variables clima laboral y motivación, mediante un diseño de investigación documental, respaldada de 10 artículos científicos. Asimismo, Huamán (2021) en su estudio acerca de las estrategias de comunicación para la mejora de clima laboral, identifico que los trabajadores que perciben el clima laboral hostil, tienen a tener una disminución en su rendimiento

Tambien, Huapaya y Elorreaga (2019) manifestaron con una muestra de 100 personas que aquellos trabajadores que presentan motivación laboral también muestran un elevado clima laboral, además de una característica de un periodo de duración en la empresa entre 1 a 3 años.

Lo que termina respaldado por el marco teórico, debido que Ismail (2008) explica que para mantener motivados a los colaboradores en EE. UU y Malasia, la

estrategia más habitual para abordarlos es el aumento de salario, lo que impacta de manera positiva en los colaboradores.

Con respecto a los objetivos específicos, se planteó identificar los niveles de estrategias motivacionales y los niveles de clima laboral, donde ambas variables presentaron una tendencia media-alta detallándose de la siguiente forma: La tabla 3 se muestra que los trabajadores de los restaurantes turísticos de la Campiña Moche presentan un nivel medio-alto en estrategias motivacionales, donde 65% de ellos presentan una tendencia alta y los otros 34% reflejan una tendencia media. Mientras que la tabla 4 indica que el 83% de los participantes están en una tendencia alta, mientras que el 16% están en una tendencia media, lo que indica que los participantes se hayan en una tendencia media-alta. muestra que la mayor aprobación en cuanto a estrategias motivacionales fue la variedad de la tarea con un 86% en el nivel alto, seguido de retroalimentación con 77%, identidad de la tarea con 68% en el mismo nivel. Por otra parte, los resultados indican que todas las estrategias presentan una tendencia media-alta.

Lo que la tabla 5 muestra que la mayor aprobación en cuanto a estrategias motivacionales fue la variedad de la tarea con un 86% en el nivel alto, seguido de retroalimentación con 77%, identidad de la tarea con 68% en el mismo nivel. Por otra parte, los resultados indican que todas las estrategias presentan una tendencia media-alta.

Lo que termina explicándose gracias a Chaitanya (2014) quien menciona que la motivación al ser vital en sus colaboradores, por medio de sus gerentes se busca implementar medidas como una buena gestión en el capital humano, el cumplimiento de metas, lo que genera una eficiencia y satisfacción en el trabajador.

Mientras que las estrategias deben estar orientadas por medio de los objetivos además de estar ligado a las fortalezas y oportunidades que posee la empresa, en base a ello se puede dirigir las acciones en estrategias que promuevan el realce de la motivación laboral (Borda, 2016).

Con respecto a los objetivos correlacionales específicos, se estableció determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y estrategias motivacionales demuestra los procesos correlacionales entre las variables de clima laboral y la

variable estrategias motivacionales, hallando que estas de manera general presentan un tamaño de relación alto, siendo a la vez estadísticamente significativas, debido que la dimensión estilos presenta una relación de .748\*\*, seguido de evaluación con .720\*\*, ambiente con .708\*\*, reconocimiento con .690\*\* y programas con .680\*\*. Por otra parte, el valor de la significancia nos explica que estos resultados pueden generalizarse en el contexto estudiado, lo que significa que existe relación directa altamente significativa con un tamaño de efecto alto entre las dimensiones de clima laboral y las estrategias motivacionales, lo que significa que a mayor estrategias motivacionales mayor será la percepción de la implementación de programas, evaluación, estilos de mando, el ambiente de trabajo y las estrategias de reconocimiento.

Siendo argumentado por Micolta (2014) quien explica que a mayor uso de jerarquías mayor será el descontento y el desempeño de los trabajadores, siendo esta su conclusión basada en su estudio con 90 personas sobre clima laboral y desempeño laboral.

Por otra parte, Fernández (2018) respalda el hecho de la importancia de las herramientas motivacionales, indicando que el reconocimiento es un factor clave, lo cual halló en su estudio con 30 participantes que contribuyeron en la resolución de una encuesta y 3 participaron que se involucraron en una entrevista.

Finalmente, el objetivo planteado en determinar la relación de clima laboral con las dimensiones de estrategias motivacionales reveló que retroalimentación presenta una mayor relación con clima laboral, seguido de variedad de la tarea, identidad de la tarea e importancia de la tarea, para finalmente relacionarse con autonomía para la realización de tareas. Lo que se observó en la tabla 7 que presenta la relación entre estrategias motivacionales y clima laboral, donde todas presentan una correlación directa con tamaño de efecto largo, donde retroalimentación presenta un valor de .757, seguido de variedad de la tarea con .728, identidad de la tarea .686, importancia de la tarea con .638 y autonomía para la realización de tareas con .586.

Basado en ello, se puede concluir que las estrategias motivacionales se relacionan con el clima laboral, lo que significa que a mayores estrategias motivacionales mayor será el clima laboral.

También se concluye que existe un nivel medio-alto en estrategias motivacionales como clima laboral en los participantes del estudio, lo que significa que perciben un buen manejo de las estrategias motivacionales, además de percibir un buen ambiente laboral. Además de sugerir que para el estudio de las variables se debe considerar una mayor variedad de datos sociodemográficos para generar un análisis más nutritivo del contexto.

Mientras que en base al problema planteado se puede finalizar que las estrategias motivacionales y el clima laboral de los colaboradores en los restaurantes turísticos de la Campiña Moche 2021 se correlacionan generando que las estrategias motivacionales ayuden a mejorar el clima laboral.



## CONCLUSIONES

- Se comprobó que las estrategias motivacionales ayudan a mejorar el clima laboral en los trabajadores de los restaurantes turísticos de la Campaña Moche-2021 con una correlación directa de .76\*\*
- Se identificó que las estrategias motivacionales presentan una tendencia alta con el 65%, seguido de un nivel medio con el 34%. Lo que significa que los trabajadores perciben las estrategias en un nivel medio-alto donde destacan estrategias como variedad de trabajo y retroalimentación.
- Se identificó que el nivel de clima laboral es alto, debido que el 83% de los participantes perciben el clima laboral en dicho nivel.
- Se determinó que existe relación entre las estrategias motivacionales y las dimensiones estilo (.74), programas (.68), evaluación (.72), reconocimiento (.69) y ambiente (.70) de clima laboral.
- Se determinó que existe relación entre el clima laboral y las dimensiones autonomía para la realización de tareas (.58), identidad de la tarea (.68), importancia de la tarea (.63), variedad de la tarea (.72) y retroalimentación (.75) de las estrategias motivacionales.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar un estudio de las mismas variables en otro contexto con la finalidad de comprobar el comportamiento de las variables.
- Se recomienda emplear mayor variedad de datos sociodemográficos para explorar a profundidad las estrategias motivacionales.
- Del mismo también se recomienda el uso de datos sociodemográficos para explorar el clima laboral.
- Por otra parte, se recomienda explorar la relación entre las dimensiones de las estrategias motivacionales con las dimensiones del clima laboral.
- Finalmente, se recomienda realizar un estudio comparativo sobre las estrategias motivacionales para identificar si existen diferencias o no en base a las características sociodemográficas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, R., Peña, P., Hoyos, C., y Jiménez, M. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018-2019. *Archivos de Medicina*, 20(2). <https://www.redalyc.org/journal/2738/273863770011/273863770011.pdf>
- BBVA. (19 de 11 de 2020). La transformación de la cultura corporativa para afrontar los nuevos retos. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/pe/la-transformacion-de-la-cultura-corporativa-para-afrontar-los-nuevos-retos/>
- Borda Martinez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral . Madrid: Editorial UNED.
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Aten Primari*, 52(479), 1-12.
- CEPAL. (2021). Crecimiento de América Latina y el Caribe en 2021 no alcanzará a revertir los efectos adversos de la pandemia. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/comunicados/crecimiento-america-latina-caribe-2021-alcanzara-revertir-efectos-adversos-la-pandemia>
- Chaitanya Ganta, V. (2014). MOTIVATION IN THE WORKPLACE TO IMPROVE THE EMPLOYEE PERFORMANCE . *Accelerating the world's research.*,2(6) 2-11.
- Coates, JF y Jennifer, J. (2004) Construction Work Place Creativity: Employment Relation Today. Primavera. Proyectos de construcción. *Revista Internacional de Gestión de Proyectos*, 32, 52-69.
- Coronado Padilla, J. (2007). ESCALAS DE MEDICIÓN. Corporación Universitaria Unitec, 2(2), 104-125.
- Díaz, F., Guevara, S., y Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad Chiclayo. *UCv-HACER. REvista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/>

- Domínguez, L. R., Sánchez, J. A., y Torres, Z. (2010). Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad. *Investigación y Ciencia* , 24-32.
- Fuentelsaz Gallego, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. Vall d'Hebron, 1-9.
- Fernández, A. (2018). Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nobert Wiener].  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallego, D. (21 de 03 de 2021). Garrigues. Obtenido de ¿PUEDE EL COVID-19 CONSIDERARSE ENFERMEDAD ESTIGMATIZANTE A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO?:  
<https://bloglaboral.garrigues.com/puede-el-covid-19-considerarse-enfermedad-estigmatizante-a-efectos-de-la-calificacion-del-despido>
- García-Ripa, M., Sanchez-Garcia, M., y Risquez, A. (2016). Estrategias de aprendizaje y autorregulación motivacional. Identificación de perfiles para la orientación de estudiantes universitarios de nuevo ingreso. *REvista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaiacao Psicologica*, 1(41).  
<https://www.redalyc.org/pdf/4596/459646901005.pdf>
- Galarza, A. (2014). El clima laboral y su influencia en el desempeño de los funcionarios de la subsecretaría de Educación del Distrito de Guayaquil. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2342/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-19.pdf>
- Garrido, F. (2018). Estrategias motivacionales y clima organizacional en el personal asistencial de la Microred de Salud Putuyakat. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28944/Garrido\\_AFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28944/Garrido_AFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Garrote, D., Garrote, C., y Jiménez, S. (2016). Factores influyentes en motivación y estrategias de aprendizaje en los alumnos de grado. *REICE, Revista Iberoamericana sobre Calidad, eficacia y cambio en educación*, 14(2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/551/55144743002/55144743002.pdf>
- Gestión. (22 de Mayo de 2020). Un 16% de empresas aplicará reducción de sueldos escalonada por crisis del COVID-19. *Management y Empleo* , págs. 1-2.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación . En R. Fenández Sampieri, Metodología de la investigación (págs. 1-632). Mexico : Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (2017). The Motivation to work. En F. Herzberg, The Motivation to work (págs. 19-21). New Brubswick y Londres: Transaction Publishers.
- Huaman, L. (2021). Estrategias de comunicación para la mejora del clima laboral en al caja Trujillo, Agencia Cutervo- 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8127/Huam%C3%A1n%20C%C3%A9spedes%20Luis%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huapaya, P., y Elorreaga, F. (2019). Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, Agosto - Septiembre, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1828/1/TL\\_HuapayaNoelPamela\\_ElorreagaGuerreroFiorella.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1828/1/TL_HuapayaNoelPamela_ElorreagaGuerreroFiorella.pdf)
- Isabel, V. N. (12 de 12 de 2017). Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSaludLima-2016. Lima.
- Ismail R., 2008, Employee motivation: a Malaysian perspective, "International Journal of Commerce and Management", 18(4).
- Maguiña Vargas, C., Gastelo Acosta, R., & Tequen Bernilla, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Medica Herediana* , 1-12.

- Martinez, C. (11 de Mayo de 2020). Lifeder. Obtenido de Lifeder:  
<https://www.lifeder.com/observacion-directa/>
- Micolta, D. (2014). El clima laboral y su influencia en el desempeño de los funcionario de la subsecretaria de educación del Distrito de Guayaquil. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de SANTIAGO de Guayaquil].  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2342/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-19.pdf>
- Ministros, P. d. (19 de 05 de 2021). Gob.pe. Obtenido de Gob.pe:  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1870475/Decreto%20Supremo%20N%C2%BA%20092-2021-PCM.pdf>
- Mosquera, E. (2019). Propuesta práctica del examen de grado o de fin de carrera (De carácter complexivo) investigación documental. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Milagro].  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4910/1/CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20MOTIVACION%20DE%20LOS%20TRABAJADORES.pdf>
- Orozco, G. G. 1997. La Investigación en comunicación desde la perspectiva Cualitativa. Universidad Nacional de la Plata. Instituto Mexicano para el Desarrollo Comunitario, AC. México. 157 p.
- Perú, M. d. (11 de 05 de 2021). Sala Situacional Covid-19 Perú. Obtenido de Sala Situacional Covid-19 Perú:  
[https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)
- Prada Camargo, A. (1991). Estrategias motivacionales para el personal . Antioquia: Servicio Nacional de Aprendizaje SENA .
- Prieto Ríos, L. A. (2018). Potencialidades Turísticas para el Desarrollo del Turismo Rural Comunitario en el Distrito de Moche, año 2018. Universidad Cesar Vallejo , 1-127.
- Rivera Rodríguez, H. A. (Julio de 2011). ¿Qué estudia la estrategia? Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de Universidad del Rosario:

[https://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/a0/a0235d32-301a-4066-9027-789035821cb3.pdf](https://www.urosario.edu.co/urosario_files/a0/a0235d32-301a-4066-9027-789035821cb3.pdf)

Rus Arias, E. (8 de Diciembre de 2020). econopidemia. Obtenido de econopidemia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>

Radio Programas del Perú [RPP] (15 de mayo, 2021). *Minsa: Un total de 96 personas superaron la COVID-19 a nivel nacional en el último día.* <https://rpp.pe/peru/actualidad/minsa-un-total-de-96-personas-superar>

Salud, M. d. (11 de 05 de 2021). Sala Situacional Covid-19 Perú. Obtenido de Sala Situacional Covid-19 Perú: [https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)

Steers, R. M., Porter, L. W., y Bigley, G. A. (2003). *Motivation and work behavior.* New York: McGraw-Hill.

Tobing D.S.K., 2016, The Effect of Compensation, Career Development, Work-Family Support on Job Satisfaction, "Polish Journal of Management Studies", 14(1).

Turismo, M. d. (20 de 05 de 2021). Ministerio de Salud. Obtenido de Ministerio de Salud: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1088961/Compendio-Cifras-Turismo-Junio-2020.pdf>

Verde, E. (Abril de 30 de 2020). Economía verde. Obtenido de Economía verde: <https://economyaverde.pe/covid-19-en-el-peru-el-impacto-en-las-mypes/>

## ANEXOS

### Anexo N°01: Número y clasificación de restaurantes existentes la Campiña de

Nº	NOMBRE DEL RESTAURANTE	TIPO			
			23	La Florida	Boulevard Gastronómico Sector Jushape
1	Batán Mochero	Ramada	24	La Jarrita	Ramada Sector Jushape
2	Camacho	Ramada	25	La Patita	Restaurant Callejón Pedro Azabache
3	Camaroncito Mochero	Ramada	26	Las Mocheritas	Recreo Campestre Campiña de Moche
4	Cuchara Brava	Restaurant turi	27	Los Manguitos	Ramada Sector Jushape
5	Don Teo	Restaurant V	28	Mamá María	Ramada Sector Chanquín
6	Doña Marce	Ramada Camp	29	Mi Berthita	Ramada Picantería Sector Jushape
7	Doña Marcelina	Ramada	30	Panchita	Ramada Campiña de Moche
8	El Camote	Restaurant turi	31	Pedrito Azabache	Feria Gastronómica Sector Sun
9	El Establo	Restaurant turi	32	Piedras Calientes	Ramada Campiña de Moche
10	El Rosal de Sun	Feria Gastronó	33	Rabito	Ramada Sector Jushape
11	El Tambo de los Muchik	Restaurant turi	34	Rey Sol	Restaurant turístico Sector Pisún
12	El Usquilanito	Ramada	35	Rosita	Ramada Sector La Cobranza
13	El Zorro	Ramada	36	Sabor Mochero	Ramada Campestre Campiña de Moche
14	Estela	Ramada	37	Salinas	Restaurant turístico Campiña de Moche
15	Eva	Ramada Camp	38	Sol de Moche	Restaurant turístico Sector Jushape
16	Huaca del Sol	Ramada Camp	39	Sol y Fiesta	Restaurant turístico Campiña de Moche
17	Huaca del Sol	Restaurant turi	40	Sol y Luna	Restaurant turístico Sector Jushape
18	Huaca Dorada	Restaurant turi	41	Tradición Mochera	Ramada Sector Sun
19	Huaca Las Estrellas	Restauran	42	Waka Piedra	Restaurant turístico Sector Chanquín
20	Juanita	Ramada			
21	Kapuxaida	Restaurant turístico			
22	La Campiñera	Restaurant turístico			

*Moche.*



Anexo N°02: Matriz de operacionalización de variables.

Tabla 08. Matriz de operacionalización de variable estrategia motivacional

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Variable:		Estrategias motivacionales			
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles de medición	Ítems
La entrega hacia las tareas y objetivos impuestos por la organización y el cumplimiento a base de esfuerzo se puede considerar como parte de la motivación laboral la cual se puede definir como una fuerza que permite la realización y la buena conducta de los colaboradores. (Steer, Porter & Bigley, 2003, p.48)	Motivación laboral es la Variable 1 que será medida con la Escala de Hackman y Oldham (Job Diagnostic Survey), que consta de XXIII ítems, 11 indicadores y considera 5 dimensiones.	Autonomía para la realización de tareas	Libertad	Nominal.	1, 9
			Decisión		17,21
		Identidad de la tarea	Tarea completa		3,7
			Producto final		16,22
		Importancia de la tarea	Trascendencia		4,13
			Significancia		20, 23
		Variedad de la tarea	Número de tareas		2,8,11
			Número de habilidades		14,18
		Retroalimentación	Del trabajo mismo		5,6
			De los compañeros		10,12
			Del jefe		15,19

Tabla 09. Matriz de operacionalización de variable clima laboral

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Variable:	Clima laboral				
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles de medición	Ítems
Los directivos deben presentar una mentalidad abierta frente a los programas, acciones o actividades que motiven a su personal bajo un convencimiento de la importancia que tiene en el desempeño laboral el estado anímico, la actitud, y las relaciones interpersonales. Para esto el personal debe tener un estilo de dirección, sistema de comunicaciones, divulgación de los cambios, estimular la participación, relación mentor protegido, programas de inducción, reunión de iniciación de semana, evaluación del desempeño, programa de capacitación, estímulo a la interacción, medio ambiente laboral, entre otros. (Prada Camargo, 1991).	Para el análisis de datos en el momento de evaluar el clima laboral se basará en la clasificación propuesta por Prada (1991) La recolección de datos se realizará a través de entrevistas y cuestionarios virtuales con la herramienta de medición de la escala de Likert.	El estilo de dirección y autorrealización.	Cumplimiento de normas Iniciativa Creatividad Identidad empresarial	Nominal.	1,6,11,16,21,26
		Programas de inducción y capacitación.	Cooperación Participación Diligencia personal Equilibrio emocional		2,7,12,22,17
		Evaluación del desempeño.	Estabilidad Productividad Rendimiento Responsabilidad individual y colectiva		3, 8, 13, 18, 23,
		Reconocimiento a la labor realizada.	Aceptación de retos y metas Compromiso Cumplimiento de objetivos		4, 9, 14, 19, 24,
	Medio Ambiente Laboral.	Ambiente limpio Espacio amplio			5, 10, 15, 20, 25,

Anexo N°03: Instrumento de medición.

I. CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Datos generales \_\_\_\_\_

N° de cuestionario \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo M ( ) F ( )

Tiempo laboral \_\_\_\_\_

ENUNCIADOS	1 SIEMPRE	2 CASI SIEMPRE	3 A VECES	4 POCAS VECES	5 NUNCA
1. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
2. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4. Lo que realizo afecta el bienestar de los clientes de muchas maneras importantes.					
5. Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6. El trabajo por sí mismo me provee la información de cuán bien lo estoy realizando.					
7. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o al resultado final.					
8. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
9. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
10. El sólo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuán bien lo estoy realizando.					
11. El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuán bien estoy realizando mi trabajo.					

13. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los clientes.					
14. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
15. Los supervisores nos hacen saber cuán bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
16. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar sólo una parte del trabajo durante el turno.					
17. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
20. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la organización.					
21. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23. Los clientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

Anexo N°04: Validez y confiabilidad del instrumento de motivación laboral comercial.

Tabla 3.

*Ficha técnica del instrumento de Motivación laboral*

Nombre del Instrumento	Cuestionario adaptado Job Diagnostic Survey
Autor/es:	Hackman y Oldham (1975, 1980)
Objetivo del instrumento:	Valorar la motivación laboral
Población a la que se puede administrar:	Trabajadores de salud.
Forma de Administración:	Individual
Tiempo de Aplicación:	30 minutos
Descripción del Instrumento:	<p>Dimensiones: Autonomía para la realización de la tarea (Ítems: 1,9,17,21), identidad con la tarea (Ítems: 3,7,16,22), importancia de la tarea (Ítems: 4, 13,20,23), variedad de tarea (Ítems: 2,8, 11, 14, 18), retroalimentación sobre el desempeño (Ítema: 5,6,10,12, 15, 19).</p> <p>Indicadores: 11</p> <p>Ítems: 22</p> <p>Escala de respuesta:</p> <p>Preguntas positivas: Siempre (5puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3puntos), pocas veces (2), nunca (1).</p> <p>Preguntas negativas: Siempre (1 punto), casi siempre (2 puntos), a veces (3 puntos), pocas veces (4 puntos), nunca (5 puntos)</p> <p>Baremo: Nivel de motivación laboral.</p> <p>Alto: 88-110 puntos</p> <p>Medio: 72-87 puntos</p> <p>Bajo: 22-71 puntos</p>
Muestra de tipificación:	52 enfermeras. Vásquez, S (2007) 30 médicos. Vásquez, M. (2016). Estudio piloto.
Validez de contenido:	Juicio de experto
Confiabilidad:	Valor del Alfa de Cronbach: 0.72 Valor del Alfa de Cronbach: 0.79

*Nota:* Tomada de Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la del profesional de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis de Licenciatura en Enfermería. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Anexo N°05: cuestionario de medición de clima laboral.

## AUTORREALIZACIÓN

### II. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Instrucciones: A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa a la que mejor refleje su punto de vista a respecto. Conteste todas las proposiciones. NO HAY RESPUESTAS BUENAS NI MALAS.

#### A) DATOS DEL ENCUESTADO

Área:

Edad:

Sexo: ( ) M ( ) F

Tiempo de Servicio:

ÍTEM	NUNCA 1	POCO 2	REGULAR 3	MUCHO 4	SIEMPRE 5
1. Existen oportunidades de progresar en la Institución					
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3. El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de los colaboradores					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En su puesto de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					

12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los colaboradores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22. En su puesto de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					

Anexo N°06: validez y confiabilidad del instrumento clima laboral.

Según la prueba de Cronbach, resulta ser el alfa 0.919, es decir los resultados tienen el 91.9 % de alta confiabilidad.

*Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>.919</b>	<b>7</b>