

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales



**Gestión administrativa y motivación laboral de las obras de
construcción civil de un municipio de Arequipa - 2025**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Saraí Karol Laureano Torres
Magali Jurado Zúñiga

Asesor:

Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro

Lima, 16 de diciembre del 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo David Junior Elías Aguilar Panduro, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Gestión administrativa y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa - 2025**” de los autores Saraí Karol Laureano Torres y Magali Jurado Zúñiga tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de diciembre del año 2025.

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'D. Aguilar'. The 'D' is large and stylized, with a long horizontal stroke extending to the left. The name 'Aguilar' is written in a fluid, cursive script.

Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Naña, Villa Unión, a 24 día(s) del mes de noviembre del año 2025 siendo las 16:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Alides Flores Sáenz el (la) secretario(a) Mg. Ruth Marne Gonzales Córdova y los demás miembros: Dr. Mario Manuel Siles Nates y el (la) asesor(a) Mg. David J. B. Aguilar Pando

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Gestión administrativa y motivación laboral de las obras de construcción civil de un Municipio de Arequipa - 2025"

del(los) bachiller(es):

- a) Sarai Karol Laureano Torres
- b) Magali Jurado Zuñiga
- c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en: Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Sarai Karol Laureano Torres

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Magali Jurado Zuñiga




CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


 Presidente/a

 Secretario/a

 Asesor/a
 _____ Miembro
 _____ Miembro
 _____ Bachiller (a)
 _____ Bachiller (b)
 _____ Bachiller (c)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual o online sincrónico conforme General de Grados y Títulos

DEDICATORIA

Dedicamos la presente tesis a Dios, por guiarnos y brindarnos la fortaleza necesaria para culminar esta etapa académica.

A nuestros hijos y seres queridos, por ser nuestra mayor motivación y apoyo incondicional en cada paso de este camino.

A nuestra universidad y a nuestros maestros, por los conocimientos impartidos y la orientación brindada durante nuestra formación profesional.

ÍNDICE GENERAL

Portada
Declaración jurada de originalidad de tesis
Dedicatoria
Resumen
Palabras clave
Abstract
Keywords
Introducción

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

- 1.1 Antecedentes de la investigación
 - 1.1.1 Antecedentes internacionales
 - 1.1.2 Antecedentes nacionales
- 1.2 Bases teóricas
 - 1.2.1 Gestión administrativa
 - 1.2.1.1 Definiciones de gestión administrativa
 - 1.2.1.2 Modelos teóricos de la gestión administrativa
 - 1.2.1.3 Dimensiones de la gestión administrativa
 - Proceso administrativo
 - Gestión de recursos humanos
 - Responsabilidad social empresarial
 - Competitividad empresarial
 - 1.2.2 Motivación laboral
 - 1.2.2.1 Definiciones de motivación laboral
 - 1.2.2.2 Modelos teóricos de la motivación laboral
 - 1.2.2.3 Dimensiones de la motivación laboral
 - Motivación intrínseca
 - Motivación extrínseca
 - Motivación trascendental
 - Motivación persistente
 - Motivación situacional

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODO

- 2.1 Enfoque y diseño de la investigación
 - 2.2 Diseño de la muestra
 - 2.2.1 Población
 - 2.2.2 Muestra
 - 2.2.3 Criterios de inclusión
 - 2.2.4 Criterios de exclusión
 - 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos
 - 2.4 Técnicas estadísticas de procesamiento de la información
 - 2.5 Aspectos éticos
-

CAPÍTULO III

RESULTADOS

- 3.1 Resultados descriptivos
 - 3.1.1 Gestión administrativa
 - 3.1.2 Dimensiones de la gestión administrativa
 - 3.1.3 Motivación laboral
 - 3.1.4 Dimensiones de la motivación laboral
 - 3.2 Resultados inferenciales
 - 3.2.1 Prueba de normalidad
 - 3.2.2 Correlación entre gestión administrativa y motivación laboral
 - 3.2.3 Correlación entre proceso administrativo y motivación laboral
 - 3.2.4 Correlación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral
 - 3.2.5 Correlación entre responsabilidad social empresarial y motivación laboral
 - 3.2.6 Correlación entre competitividad empresarial y motivación laboral
-

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 4.1 Discusión
 - 4.2 Conclusiones
 - 4.2.1 Conclusión general
 - 4.2.2 Conclusiones específicas
 - 4.3 Recomendaciones
-

Referencias

Anexos

“Gestión administrativa y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025” .

“Administrative management and work motivation of civil construction works in a municipality of Arequipa - 2025”.

Laureano Torres, Saraí Karol es egresada de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión Perú.

Magali Jurado Zúñiga, es egresada de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión Perú.

Resumen

El artículo tuvo el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. Las dimensiones de estudio fueron: proceso administrativo, recursos humanos, responsabilidad social y competitividad. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo y correlacional. Así mismo, la población la integraron 200 trabajadores y la muestra fueron 132 colaboradores la cual fue probabilística. El resultado muestra que existe una relación clara y favorable con una rho de Spearman de 0.963, con valor de p- 0.0000 (< 5%), sugiriendo alta significancia. Se concluyó que, la gestión administrativa y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025, se encuentran muy relacionadas.

Palabras clave

Gestión administrativa, motivación laboral, responsabilidad social, planificación, proceso administrativo,

Abstract

This article aimed to determine the relationship between administrative management and job motivation in civil construction projects in a municipality of Arequipa, Peru, by 2025. The study

dimensions were: administrative process, human resources, social responsibility, and competitiveness. The methodology employed a quantitative approach with a descriptive and correlational design. The population consisted of 200 workers, and the sample comprised 132 employees, selected using probabilistic sampling. The results show a clear and favorable relationship, with a Spearman's rho of 0.963 and a p-value of -0.0000 ($<5\%$), suggesting high significance. It was concluded that administrative management and job motivation in civil construction projects in a municipality of Arequipa, Peru, by 2025 are strongly correlated.

Keywords

Administrative management, employee motivation, social responsibility, planning, administrative process.

1. Introducción

La relevancia de este estudio estriba en abordar una problemática crítica para el desarrollo local y nacional. Una gestión administrativa eficiente y un personal motivado son vitales para avalar el logro de los proyectos de construcción en un distrito arequipeño, donde el crecimiento urbano demanda infraestructura de calidad (Arze 2024).

Según la OIT (2021), la falta de motivación en el sector de construcción genera una disminución de la productividad de hasta un 30%, la que repercute directamente en los costos y tiempos de ejecución. Este trabajo tuvo como objetivo proponer estrategias que posibiliten optimizar la gestión administrativa y mejorar la motivación laboral, en obras de construcción civil, contribuyendo a una mayor eficiencia, reducción de conflictos laborales y cumplimiento de plazos. Esto beneficiará no solo al municipio de Arequipa, sino también a los ciudadanos, al garantizar la entrega de infraestructura de calidad en tiempo y forma.

De acuerdo con el Banco Mundial (2022), el 70% de los retrasos en proyectos de construcción en países en desarrollo, se atribuyen a problemas administrativos y desmotivación del personal. En el Perú, el 45% de los trabajadores del sector construcción manifiesta insatisfacción con las condiciones laborales y la falta de reconocimiento (INEI, 2022). Los beneficiarios serían los trabajadores de la construcción civil, quienes gozarán de mejores condiciones laborales y reconocimiento, la población local, que se beneficiarían con proyectos de infraestructura entregados en tiempo y con estándares de calidad.

Referente a los antecedentes internacionales, Parra-Ganchosa et al. (2022), tuvieron como objetivo analizar las causas para que exista un retraso en las entregas de pedidos en la ciudad de Machala - Ecuador. El método fue descriptivo. El resultado fue que la ausencia de convenios genera inconvenientes que repercuten en el adecuado desempeño de la compañía, ya que provocan pequeños contratiempos que podrían impactar negativamente en la satisfacción post servicio de los clientes habituales y potenciales. Se concluyó que el impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de pedidos se refleja en una sobrecarga de trabajo en sus funciones, lo cual genera cansancio, falta de motivación y una disminución en el compromiso hacia el trabajo y hace necesario contratar más personal. Vargas (2022), consideró en su investigación determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de la entidad Emapapc- Ep, Ecuador - 2021. El estudio fue descriptivo. Los hallazgos evidenciaron que la GA es pertinente; empero, carece de un modelo formal. Llegó a concluir que los **estímulos ofrecidos** resultan ser elementos clave que **inciden en la ML** de los empleados. Sin embargo, la compañía no implementó estrategias efectivas en este ámbito, por lo que se sugiere poner en práctica el plan de motivación planteado. Así mismo, Quiroga (2021), consideró por propósito, determinar la incidencia de la gestión administrativa no planificada, en el desempeño laboral del personal de la cantera "Rigot S.A." - Ecuador. La fue descriptiva. Los hallazgos evidenciaron la falta de planes orientados al desarrollo laboral, además de que los colaboradores, no realizaron sus actividades plenamente. Esto, se debe a un desconocimiento de las reglas dentro de la compañía. Concluyó que la desorganización del personal afecta la gestión administrativa. Asimismo, Arellano (2022), consideró determinar el grado de incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de Fisio Medical Center ante la coyuntura de la Covid-19. La metodología fue hipotético deductiva. Los hallazgos evidenciaron que la compañía no cuenta con una gestión administrativa formal, ya que sus procesos se llevaron a cabo de manera empírica, fundamentados únicamente en la experticia del gerente y sin un enfoque técnico. Llegó a concluir que la empresa ha influido en el desempeño debido al impacto de la pandemia, implementando modificaciones en las medidas de protección personal, en la interacción entre tratantes y pacientes, en los horarios de trabajo, y en la limitación del aforo en las instalaciones. Según Allauca (2022), su objetivo fue determinar la influencia de la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Hacienda Abraspungo. El estudio fue cuantitativo. Los hallazgos evidenciaron que cuentan con un grupo humano de alta capacidad para desempeñar los roles asignados, lo que facilita el alineamiento hacia objetivos y metas comunes. Sin embargo, a pesar de su competencia, el personal carece de los medios requeridos

para ejecutar sus funciones de manera óptima, lo que limita, en cierta medida, el logro de los propósitos determinados. Llegó a concluir que la compañía no aprovecha de forma eficaz los recursos disponibles, además, de que no implementó capacitaciones ni evaluaciones de desempeño para el personal.

Con respecto a los antecedentes nacionales, Ventura (2021), consideró propósito: determinar la influencia de la gestión administrativa y de la motivación en la producción de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020. La metodología fue cuantitativa explicativo. Resultó que, de acuerdo con los encuestados el 45% refiere que la gestión administrativa es regular e igual que la motivación con el 47%. Del mismo modo, la producción obtuvo la misma apreciación con el 46%. Llegó a concluir que las variables sí influyen en la productividad de la compañía. Así mismo, para Velásquez (2022), el propósito fue: determinar la relación entre gestión administrativa y el proceso de ejecución de obras en un Municipio de San Ignacio. El estudio fue descriptivo y correlacional. Resultó que el 54% de los voluntarios refiere que la gestión administrativa tuvo un desempeño promedio, así también, el 50% refirió que el proceso de ejecución de obras tuvo un nivel promedio. Se evidenció una relación clara y relevante entre las variables. En este sentido, Arévalo et al. (2022), tuvieron como propósito: determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de las IE's de la provincia de El Dorado. La metodología fue no experimental. Resultado fue que el 71% refirió que la gestión administrativa tuvo un nivel adecuado y el 93% refirió que el desempeño laboral está en un nivel bueno. Se evidenció una relación favorable baja de las variables con una significancia de $0,01 > 0,01$ desestimándose la H_0 . En este sentido, Valencia & Solano (2021), consideraron como propósito: determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica. El método fue descriptivo. Resultó que el 68% refiere que la gestión administrativa tuvo un nivel medio y el 78% refirió lo mismo respecto al desempeño laboral. Determinó que hay una relación clara y favorable entre las variables. Así mismo, De La Cruz & Alarcón (2022), consideraron como propósito: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de las concesiones mineras de Chanchamayo 2021. El estudio fue cuantitativo. El resultado fue que el 100% de los voluntarios, refirió tener cognición suficiente sobre gestión administrativa referente al desempeño laboral. Concluyó que existe un vínculo sin mediación y favorable, entre las variables en la referida compañía. Por otro lado, Gancino (2021), consideró como propósito determinar: la existencia de una relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral

dentro de la Municipalidad de Ilo. El estudio fue descriptivo. Los hallazgos evidenciaron que el 50% de los voluntarios refiere que la gestión administrativa se ubicó en un nivel medio y el 54% refirió que la motivación laboral se ubicó en un nivel regular. Determinó que hay una relación altamente beneficiosa y relevante entre las variables. El vacío de conocimiento identificado radicó en la escasa integración de variables clave como la gestión administrativa, la motivación y el desempeño laboral, ya que la mayoría de las investigaciones solo relacionan dos de estas. Además, no se profundizó en cómo factores internos (carga laboral, incentivos, comunicación) y externos (pandemia, recursos limitados) interactúan conjuntamente. Este vacío limitó el diseño de estrategias más completas para optimizar el desempeño laboral. Con base a ello, es necesario una investigación integral estas variables en diversos sectores y contextos.

Con respecto a las definiciones de la gestión administrativa, Alarcon (2023), la define como un proceso integral que abarca la planificación, organización, dirección y control de los recursos para alcanzar los objetivos con eficacia y eficiencia. Permite optimizar la ejecución de los recursos, fortalecer el talento humano y mejorar la productividad mediante decisiones estratégicas. Asimismo, Rodríguez-Santos (2025) la definen como un proceso que integra la planificación, organización, dirección y control para garantizar eficiencia y calidad en los servicios de salud; Su adecuada aplicación optimiza procesos, fortalece la respuesta institucional y promueve la sostenibilidad y mejora continua. Con relación a Peralta et al. (2023) la definen como el proceso integral de planificación, organización, dirección y control orientado al logro de metas institucionales y la mejora continua de la calidad educativa. Implica liderazgo, comunicación efectiva y motivación del personal para optimizar el trabajo en equipo y los procesos internos. Su adecuada aplicación fortalece la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo profesional dentro de la comunidad educativa. Con respecto a Rodríguez & Peñafiel (2022), la definen como un proceso estructurado y sistemático que comprende las etapas de planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles, con la finalidad de onseguir los objetivos empresariales. Asimismo, Contento (2022), la define como un proceso integral orientado a alcanzar las metas organizacionales de forma eficiente y efectiva, mediante la planificación, organización, dirección y control de los recursos. Por último, para Vargas (2021), es la capacidad de coordinar, organizar y controlar las acciones en una empresa, con la finalidad de anticiparse a los problemas, optimizar procesos y asegurar el cumplimiento de los propósitos de la entidad.

Referente a los modelos teóricos de la gestión administrativa, según Mergel et al. (2024), en su modelo de gestión ágil para la administración pública (Agile Governance), adapta los principios de las metodologías ágiles al contexto de la administración pública. Su propósito es claro: mejorar la eficiencia, la transparencia y la capacidad de respuesta frente a las necesidades de la población. Este enfoque promueve la entrega iterativa de servicios, la flexibilidad ante los cambios, la colaboración constante con los usuarios y la mejora continua. Gracias a ello, las instituciones pueden diseñar políticas y ofrecer servicios públicos de mayor calidad, reduciendo la burocracia y actuando de manera más ágil, cercana y adaptativa. De acuerdo con Barahma et al. (2021), el modelo de creación de valor sostenible a través de HRM y capacidades dinámicas, realiza tal combinación para construir una ventaja competitiva sostenible. Plantea que una gestión del talento alineada con los principios de sostenibilidad no solo desarrolla las competencias necesarias, sino también una cultura organizacional comprometida y resiliente. Las capacidades permiten a las organizaciones implementar de forma estratégica estas prácticas, ajustándose con agilidad a los cambios del entorno. Implica las dimensiones: proceso administrativo, gestión de RRHH, responsabilidad social empresarial (RSE) y competitividad empresarial. Así también, George et al. (2021), el modelo de gestión administrativa sostenible (Sustainable Public Management) incorpora los principios del desarrollo sostenible en las actividades y decisiones del sector público. Su propósito es equilibrar la eficiencia económica, la igualdad social y la protección del medio ambiente en la prestación de servicios a la comunidad. Este enfoque busca optimizar la ejecución de recursos como la energía, el agua o los materiales, aplicar criterios de compra verde, fomentar la responsabilidad social y asegurar que las políticas públicas sean sostenibles a largo plazo.

En cuanto a las dimensiones de la gestión administrativa, según Palomares et al. (2023), la gestión administrativa está conformado por: procesos administrativos, gestión de recursos humanos, responsabilidad social empresarial y competitividad empresarial. Proceso administrativo, Moreno et al. (2025) lo conciben como una pieza curricular integral, transversal y dinamizador dentro de la formación profesional. Gestión de recursos humanos. Paiva de Báez (2024) la define como el conjunto de prácticas, políticas y estrategias centradas a atraer, desarrollar, retener y motivar el talento humano en una entidad. Responsabilidad social empresarial (RSE). Según Steiner (2022), sostiene que es una modalidad de gestión y negocios, que considera los impactos sociales, ambientales y económicos de las actividades empresariales. Competitividad empresarial. Con relación a Vesga (2020), manifiesta la importancia de desarrollar políticas y prácticas que maximicen el potencial de los empleados mientras se alinea con los objetivos organizacionales.

Esto incluye aspectos como reclutamiento, formación y desarrollo de habilidades, y gestión del desempeño, esenciales para aumentar la competitividad empresarial.

Referente a las definiciones motivación laboral, Manza-Díaz et al. (2025), refieren que constituye un factor esencial dentro del entorno organizacional, al ser el motor que impulsa el compromiso, la productividad y la satisfacción de los trabajadores. Con relación, Bohórquez et al. (2021), la definen como el conjunto de factores internos y externos que impulsan al trabajador a desempeñar sus funciones con compromiso y eficiencia. Asimismo, De Los Santos & García (2022), refieren que es el impulso interno y externo que orienta al personal a desempeñar sus labores con ímpetu y compromiso. Una adecuada gestión motivacional fortalece el rendimiento, reduce la rotación y favorece el cumplimiento de los objetivos empresariales. Según Knardahl & Christensen (2024), refieren que es un concepto integral que engloba tanto las necesidades, motivos, valores y actitudes generales hacia el trabajo, como la motivación específica relacionada con determinadas tareas o aspectos del desempeño laboral, es decir, el estado motivacional que impulsa la acción en contextos concretos. En este sentido, Dolores et al. (2023), refieren que es el conjunto de esfuerzos que un individuo realiza para alcanzar metas en su entorno de trabajo, influenciado por factores internos como la personalidad y emociones, y externos como el ambiente laboral y la cultura organizacional. Por último, Ponce Pincay et al. (2023), la definen como el conjunto de fuerzas psicológicas que mueven a los sujetos a iniciar, mantener y optimizar la realización de sus labores y responsabilidades en el trabajo, orientándose a alcanzar los propósitos organizacionales y personales.

De acuerdo con los modelos teóricos de la motivación laboral, según Chong & Gagné (2022), su modelo teoría de la autodeterminación en el trabajo remoto, encuentra que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación) es crucial para la motivación intrínseca y el engagement en entornos virtuales. Los líderes desempeñan un papel clave en el apoyo a estas necesidades, promoviendo una comunicación clara, generando confianza y utilizando tecnologías que faciliten la colaboración. De esta manera, pueden contrarrestar los desafíos del aislamiento y la despersonalización que a menudo surgen en los entornos digitales o distribuidos. Implica las dimensiones de motivación: intrínseca, extrínseca, trascendental, persistente y situacional. Asimismo, Bakker & de Vries (2021), su modelo teoría de los recursos laborales actualización del modelo JD-R, integra la autorregulación. Las sobrecarga laboral o la presión constante, tienden a agotar los recursos mentales y emocionales de los empleados, lo que puede derivar en cansancio, estrés y agotamiento laboral. En cambio, los

recursos laborales como el apoyo social, la autonomía o la retroalimentación constructiva actúan como factores protectores, generando un ciclo positivo en la que el personal se siente más motivado, comprometidos y productivos, derivando en un mayor rendimiento y bienestar organizacional. Con relación, Grant & Shandell (2022) su modelo de comportamiento prosocial para la motivación, muy influyente en la última década y formalizado recientemente, sostiene que la motivación prosocial, es decir, el deseo de generar un impacto positivo en los demás, actúa como un potente motor del desempeño y la persistencia. Cuando los empleados perciben claramente cómo su trabajo beneficia a otros ya sean clientes, compañeros o la comunidad, su sentido de propósito y eficacia personal aumenta de forma notable. Esta conexión con el impacto de su labor refuerza la motivación intrínseca y el compromiso, incluso al realizar tareas rutinarias o poco estimulantes.

Con respecto a las dimensiones de la variable motivación laboral, Campos Cornejo et al. (2023) mencionan que son 5 que a continuación se definen: (1) motivación intrínseca, según Asana, (2025) la define como un comportamiento impulsado por un deseo interno, que surge de la propia persona y no depende de recompensas ni factores externos, sino del interés, la satisfacción o el placer que genera la actividad en sí misma. Rovira (2025) refiere que son los motivos que impulsan a una persona a realizar una tarea o actividad provienen de factores externos, es decir, están determinados por recompensas, reconocimientos o contingencias ajenas a la propia persona, y no por el interés o la satisfacción intrínseca que la actividad pueda generar. (2) motivación extrínseca, (3) motivación trascendental, Sánchez-Bolívar, & Martínez-Martínez, (2022) refieren que es el impulso que lleva a una persona a actuar movida por el deseo de contribuir al bienestar de los demás y por la búsqueda de un propósito más profundo, que trasciende las propias necesidades e intereses personales. (4) motivación persistente, Solf (2021), la define como la capacidad de mantener el esfuerzo y el interés hacia una meta a lo largo del tiempo, a pesar de los obstáculos. Esta forma de motivación está vinculada a la orientación hacia el logro y el tesón personal, como se observa en empleados que mantienen un alto nivel de compromiso en sus actividades laborales; y (5) motivación situacional, según Llorent et al. (2022) refieren que depende de las circunstancias inmediatas y puede variar según el contexto o la actividad. Por ejemplo, en entornos educativos, los estudiantes pueden experimentar motivación intrínseca o extrínseca dependiendo de las estrategias pedagógicas utilizadas.

2. Materiales y método

El enfoque fue cuantitativo, el cual tuvo como objetivo: generar resultados numéricos que se alineen con los propósitos determinados. El diseño fue descriptivo, correlacional y no experimental. Según Murillo et al. (2023), el enfoque cuantitativo consideró realizar mediciones que se contrastaron mediante datos numéricos. Además, se realizó la recolección, análisis y procesamiento de datos con la finalidad de responder a las preguntas planteadas. Según Sucari et al. (2024), la investigación descriptiva, busca obtener resultados que detallen las opiniones de los clientes, proporcionando datos directamente de la fuente primaria. En este sentido, Mancilla (2024) señala que las investigaciones correlacionales se enfocan en medir el grado de relación entre dos variables. Por último, el diseño fue no experimental, puesto que se evitó alterar las variables; y se recopilaron y analizaron los datos utilizando los programas previamente establecidos.

2.1 Diseño de la muestra

Según Chero (2024), la población, como el conjunto de individuos, personas, objetos, documentos, eventos, situaciones, entre otros, objeto de investigación. Esta comparte una o más características comunes, se encuentra ubicada dentro de un espacio o territorio específico, y puede experimentar variaciones a lo largo del tiempo. En este caso, la población la conformaron 200 trabajadores.

$$n = \frac{200 * 1.96^2 * 0.50(1 - 0.50)}{0.05^2(200 - 1) + 1.96^2 * 0.50(1 - 0.50)}$$

$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$

$$\mathbf{n = 132 \text{ trabajadores}}$$

Según, Chero (2024), la muestra representa una fracción de la población que es cuidadosamente clasificada, y del cual se recogen los datos requeridos para ejecutar la investigación. Sobre este grupo seleccionado se practicaron las mediciones y observaciones de las variables motivo de estudio. (p.45). En este caso, fue obtenida mediante el muestreo aleatorio simple, siendo un total de 132 trabajadores, para el caso fue probabilístico simple. Según Navarrete et al. (2022) este tipo de muestreo es una técnica estadística que posibilita escoger una muestra figurativa de una población, asegurando que el integro de sus componentes se consideren dentro de la posibilidad de integrarla. Para ello, se asignó un número único a cada integrante, y los elementos necesarios para la muestra se seleccionan de manera aleatoria, sin reemplazo. El muestreo que se utilizó fue

probabilística simple. En cuanto a los criterios de selección, se incluyeron a los operarios de obras de construcción civil de Arequipa, incluidos en la base de datos de la compañía. Por otro lado, se excluyeron a los administrativos de la compañía, a los proveedores y los clientes.

Con respecto a los criterios de inclusión. Fueron 132 operarios de las obras de construcción civil del municipio de Arequipa que se encontraban laborando activamente durante el año 2025 y que accedieron voluntariamente a ser parte del estudio. Asimismo, se consideró a quienes contaban con vínculo laboral vigente y experiencia directa en los procesos de gestión administrativa y motivación laboral. Así mismo, según los criterios de exclusión fueron los trabajadores que se encontraban con licencia, descanso médico, suspensión temporal o ausencia prolongada al momento de la recolección de datos. También se excluyeron a quienes no completaron el instrumento de investigación o manifestaron su decisión de no participar.

2.2 Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron los cuestionarios como instrumento para llevar a cabo una encuesta, según Ordoñez (2025), deben contener preguntas que estén alineadas con las variables del problema y las hipótesis. Estos instrumentos permitieron recoger información precisa, asegurando tanto la validez (capacidad de medir adecuadamente la variable) como la confiabilidad (consistencia de los resultados). La confiabilidad fue evaluada mediante una prueba piloto utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. En el caso del instrumento sobre gestión administrativa, se logró un valor de 0.839, indicando buena consistencia interna. Por su parte, el cuestionario sobre motivación laboral mostró un alfa de Cronbach de 0.924, lo que representa una confiabilidad muy alta. Ambos resultados sugieren que los instrumentos fueron adecuados, sin necesidad de modificar sus ítems.

En esta investigación se utilizaron los principales instrumentos: dos cuestionarios con escala de Likert.

Según, Luis y García (2020), el instrumento de la variable gestión administrativa, constó de cuatro dimensiones las cuales son: proceso administrativo (12 ítems), gestión de recursos humanos (10 ítems), responsabilidad social empresarial (3 ítems), competitividad empresarial (4 ítems), las mismas constan de una escala de Likert del total en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo, y total de acuerdo.

Asimismo, Campos Cornejo et al. (2023) el instrumento de la variable motivación laboral, el cual constó de cinco dimensiones las cuales son: motivación intrínseca (8 ítems), M. extrínseca (8 ítems), M. trascendental (8 ítems), M. persistente (3 ítems), M. situacional 2 (ítems).

Con respecto a la validez de contenido, fue evaluado por un grupo de expertos profesionales en la investigación quienes revisaron las preguntas de los cuestionarios para asegurar que abordan los aspectos clave de las variables

2.3 Técnicas estadísticas de procesamiento de la información

Para la recopilación de datos, se cursó una carta a cada participante solicitando su consentimiento informado, y detallando los objetivos de la encuesta. Se utilizó Google Forms para administrar la encuesta y supervisar el llenado oportuno de los instrumentos. Además, se empleó el software SPSS 26 más actualizado para realizar el análisis estadístico. Se valió de tablas de distribución de frecuencias para identificar características en las variables, y pruebas de correlación para determinar científicamente la importancia de la correlación observada.

2.4 Aspecto ético

A cada participante se le informó detalladamente de la gestión y uso de sus datos y se les explicaron las consecuencias de su participación en la investigación. Se tomaron todas las medidas necesarias para obtener los permisos correspondientes ante la administración de salud antes de llevar a cabo el estudio.

3. Resultados

La tabla 1, muestra que casi $\frac{3}{4}$ partes de los colaboradores (73,5%) presenta un nivel alto de gestión administrativa, lo que refleja una fuerte capacidad organizativa, planificación efectiva y dominio de procesos administrativos en la entidad. El 18,9% se ubica en un nivel medio, evidenciando habilidades aceptables, pero con áreas que requieren fortalecimiento para alcanzar un desempeño óptimo. Solo el 7,6% presenta un nivel bajo, lo que indica requerir intervención formativa específica para mejorar sus competencias en la materia. Este patrón sugiere que la organización que cuenta con una base sólida en gestión administrativa, aunque no exenta de retos en segmentos específicos de su personal.

Tabla 1

Nivel de Frecuencia de la variable gestión administrativa

Nivel de frecuencia de gestión administrativa					
		Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Válido	Bajo	10	7,6	7,6	7,6
	Medio	25	18,9	18,9	26,5
	Alto	97	73,5	73,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

La tabla 2, expone el nivel de la dimensión proceso administrativo donde se obtiene, que el 0,8% tiene un nivel alto; el 78,8% medio y el 20,5 bajo. De la dimensión gestión de RRHH se obtiene, que el 0,8% tiene un nivel alto; un 56,8% medio y un 42,4% bajo. De la dimensión responsabilidad social empresarial el 99,2% tiene un nivel alto; un 0,8% medio y un 0% bajo. De la dimensión competitividad empresarial el 93,2% tiene un nivel alto; un 5,3% medio y un 1,5% bajo.

Tabla 2

Nivel de frecuencia de las dimensiones de gestión administrativa

Dimensiones	Niveles	N	%
Proceso administrativo	Bajo	27	20,5%
	Regular	104	78,8%

	Alto	1	0,8%
	Bajo	56	42,4%
Gestión de recursos humanos	Regular	75	56,8%
	Alto	1	0,8%
	Bajo	0	0%
Responsabilidad social empresarial (RSE)	Regular	1	0,8%
	Alto	131	99,2%
	Bajo	2	1,5%
Competitividad empresarial	Regular	7	5,3%
	Alto	123	93,2%
Total		100	100.0%

La tabla 3, expone el nivel de gestión administrativa en los trabajadores. De donde, se obtiene, que el 69,7% presenta un nivel alto; el 23,5% medio y el 6,8% bajo.

Tabla 3

Nivel de frecuencia de la variable motivación laboral

Motivación laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	6,8	6,8	6,8
	Medio	31	23,5	23,5	30,3
	Alto	92	69,7	69,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

La tabla 04, expone el nivel de la dimensión motivación intrínseca donde se obtiene, que el 0,8% presentan un nivel alto; el 53,0% medio y el 46,2% bajo. De la dimensión motivación extrínseca se obtiene, que el 98,5% tiene un nivel alto; el 1,5% medio y un 0% bajo. De la dimensión motivación trascendental se obtiene, que el 3,0% tiene un nivel alto; el 73,5% medio y el 23,5% bajo. De la dimensión motivación persistente se obtiene, que el 72,0% tiene un nivel alto; el 20,5%

medio y el 7,6% bajo. De la dimensión motivación situacional se obtiene, que el 53,0% tiene un nivel alto; el 24,2% medio y el 22,7% bajo.

Tabla 4

Nivel de frecuencia de las dimensiones de motivación laboral

Dimensiones	Niveles	N	%
Motivación intrínseca	Bajo	61	46,2%
	Regular	70	53,0%
	Alto	1	0,8%
Motivación extrínseca	Bajo	0	0%
	Regular	2	1,5%
	Alto	130	98,5%
Motivación trascendental	Bajo	31	23,5%
	Regular	97	73,5%
	Alto	4	3,0%
Motivación persistente	Bajo	10	7,6%
	Regular	27	20,5%
	Alto	95	72,0%
Motivación situacional	Bajo	30	22,7%
	Regular	32	24,2%
	Alto	70	53,0%
Total		100	100.0%

Resultados inferenciales

La tabla 5. expone el análisis de normalidad aplicado a las variables, utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov. En el íntegro, el valor de significancia obtenido fue 0,00 ($p < 0,05$), lo que

evidencia que los datos de las variables no siguen una distribución normal. Ante este escenario, se justifica el uso de métodos no paramétricos para el análisis posterior.

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,161	132	,000	,874	132	,000
Proceso administrativo	,179	132	,000	,877	132	,000
Gestión de recursos humanos	,176	132	,000	,902	132	,000
Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	,156	132	,000	,886	132	,000
Competitividad empresarial	,223	132	,000	,863	132	,000
Motivación laboral	,123	132	,000	,901	132	,000
Motivación intrínseca	,171	132	,000	,902	132	,000
Motivación extrínseca	,146	132	,000	,896	132	,000
Motivación trascendental	,125	132	,000	,928	132	,000
Motivación persistente	,222	132	,000	,857	132	,000
Motivación situacional	,219	132	,000	,896	132	,000

La tabla 6, expone el valor de significancia de $0,000 < 0,01$, aceptándose la H_a , es decir, existe una relación entre las variables; con coeficiente de correlación de 0,923 indicando una correlación altamente favorable; del mismo modo se aprecia en la figura 1 que las variables tienen una tendencia favorable el mismo que se encuentra representado por la ecuación lineal $y = 3,45 + 0,98 * x$ y $R^2 = 0,965$. Por lo tanto, los datos sugieren que niveles normales y altos de gestión administrativa se percibe en la elevación del compromiso organizacional de los trabajadores.

Tabla 6*Correlación entre gestión administrativa y motivación laboral*

		Gestión administrativa	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,923**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,923**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

La tabla 7, expone el valor de significancia de $0,000 < 0,01$, aceptándose la H_a , es decir: “existe correlación entre las variables”; siendo el coeficiente de correlación de 0,788 altamente favorable. Los datos sugieren que niveles normales y altos de GA se aprecia en la elevación de la motivación laboral.

Tabla 7*Correlación entre proceso administrativo y motivación laboral*

		Proceso		
		administrativo	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Proceso administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
		Coefficiente de correlación	,788**	1,000

Motivación	Sig. (bilateral)	,000	.
laboral	N	132	132

La tabla 8. El análisis de correlación de Spearman identificó una relación favorable y altamente consistente entre las variables ($\rho = 0,695$; $p = 0,000$), validando la hipótesis alternativa de una asociación significativa. Este coeficiente, calculado sobre una muestra de 132 trabajadores, refleja que una gestión más eficaz de los RRHH, se correlaciona directamente con niveles notablemente elevados de motivación laboral. La significancia bilateral ($p < 0,01$) corrobora la robustez estadística del resultado, superando incluso criterios de confiabilidad estrictos.

Correlación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral

		Gestión de RRHH	Motivación laboral	
Rho de	Gestión de	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
Spearman	recursos humanos	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

La tabla 9. El análisis de correlación de Spearman expuso una relación favorable y relevante entre las variables ($\rho = 0,175$; $p = 0,045$), admitiéndose la hipótesis alternativa de asociación. Aunque la magnitud de la correlación es baja, el resultado sugiere que un mayor compromiso con prácticas de RSE podría vincularse con incrementos moderados en la motivación laboral. La muestra incluyó 132 trabajadores, y la significancia bilateral se mantuvo dentro de umbrales aceptables ($p < 0,05$), respaldando la robustez del hallazgo.

Tabla 9

Correlación entre responsabilidad social empresarial (RSE) y motivación laboral

		Respons.Social		
			empresarial	Motivación laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad social empresarial (RSE)	Coeficiente de correlación	1,000	,175**
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	132	132
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,175**	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	132	132

La tabla 10. El análisis de correlación de Spearman expuso una relación favorable y moderadamente alta entre las variables ($\rho = 0,523$; $p = 0,000$), confirmándose la hipótesis alternativa de asociación significativa. Este coeficiente, respaldado por la muestra, indica que, a mayores niveles de competitividad empresarial, resulta en una subida sustancial en la motivación laboral del personal. La significancia bilateral ($p < 0,01$) fortifica la solidez estadística del resultado, cumpliendo incluso con umbrales más rigurosos.

Tabla 10.

Correlación entre competitividad empresarial y motivación laboral

		Competitividad		
			empresarial	Motivación laboral
Rho de Spearman	Competitividad empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	132	132
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

4. Discusiones y conclusiones

4.1 Discusiones

De acuerdo con el objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. Con una relación relevante y favorable muy consistente (coeficiente de correlación de 0.923) entre las variables. Entendiéndose que, las mejoras en la gestión administrativa están estrechamente conectadas con un incremento en la motivación de los colaboradores. Se corrobora con Parra et al. (2022) quien concluyó que el impacto en el desempeño laboral de los empleados en el área operativa de recepción de pedidos se refleja en una sobrecarga de trabajo en sus funciones. En las entrevistas realizadas, un porcentaje de los voluntarios expresó la necesidad de contratar más personal. Esta situación genera cansancio, falta de motivación y una disminución en el compromiso hacia el trabajo. Según Vargas (2022) las recompensas e incentivos son elementos clave que influyen en la motivación laboral de los empleados. Sin embargo, la compañía no implementa estrategias efectivas en este ámbito, por lo que se sugiere poner en práctica el plan de motivación planteado. Asimismo, Quiroga (2021), concluyó que la desorganización de los colaboradores afecta la GA. Las coincidencias se encuentran en el estudio realizado en las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa en 2025 entre la gestión administrativa y la motivación laboral, con un nivel alto; señalando que las mejoras en la gestión administrativa están estrechamente relacionadas con una subida en la motivación de los empleados. Ello concuerda con el estudio de Zapata (2024), quien indica que las mejoras en la GA se asocian con un mejor desempeño laboral. Y las diferencias se encuentran, Parra et al. (2022) observaron que la sobrecarga de trabajo en el área operativa de recepción de pedidos resultaba en cansancio, falta de motivación y una merma en el compromiso hacia el trabajo, resaltando la relevancia de la certera asignación de tareas y recursos. Asimismo, Vargas (2022), concluyó que la ausencia de estrategias efectivas de recompensas e incentivos afectaba negativamente la motivación laboral. Estos hallazgos subrayan que, aunque la GA es un factor clave, otros factores como la carga laboral y los sistemas de incentivos también desempeñan roles significativos en la motivación y el desempeño.

De acuerdo con el OE 1: determinar la relación que existe entre el proceso administrativo y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. El análisis estadístico, reveló una correlación favorable alta ($r = 0,788$), con un nivel de significancia de 0,000. Este resultado indica que las mejoras en los procesos administrativos están asociadas significativamente con una elevación en la motivación del personal. Se corrobora con Allauca

(2022), quien concluyó que la compañía no aprovecha eficientemente los recursos disponibles, además de que no implementa capacitaciones ni evaluaciones de desempeño para el personal. Asimismo, la falta de comunicación constante entre el equipo y los directivos impacta negativamente en su funcionamiento. Ventura (2021), concluyó que la gestión administrativa y la motivación, sí repercuten en la productividad de la compañía.

En este sentido, los estudios coinciden en la existencia de una relación favorable entre las variables, la envergadura de esta asociación varía entre las investigaciones. Estas diferencias pueden deberse a factores contextuales, metodológicos o al tamaño de la muestra utilizada en cada estudio. Sin embargo, íntegramente, ello subraya la relevancia de implementar estrategias de gestión efectivas para mejorar la motivación y el desempeño del personal en el rubro construcción.

Así mismo, el OE 2: determinar la relación que existe entre los recursos humanos y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. El análisis de correlación de Spearman identificó una relación favorable y consistente con un ($\rho = 0,695$; $p = 0,000$). Entendiéndose que mejoras en la gestión de RRHH están conectadas con relevantes aumentos en la motivación de los empleados. La significancia estadística ($p < 0,01$) confirma la solidez de esta asociación. Ello resalta la significancia de aplicar estrategias de RRHH que incentiven un ambiente laboral motivador y productivo. Velásquez (2022) llegó a concluir que hay una relación directa y relevante entre las variables gestión administrativa y el proceso de ejecución de obras. Arévalo et al. (2022) llegó a concluir que hay una relación favorable y baja entre la Gestión Administrativa con el desempeño laboral del personal de las IE, con una significancia de $0,01 > 0,01$ desestimándose la H_0 . Estos hallazgos coinciden con estudios precedentes que hallaron relaciones favorables entre la GA y aspectos clave del desempeño organizacional. Por ejemplo, Velásquez (2022), concluyó que existe una relación directa y relevante entre la gestión administrativa y el proceso de ejecución de obras en una Municipalidad Distrital de San Ignacio. Asimismo, Arévalo et al. (2022), encontraron una relación favorable, aunque baja, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las IE de la Provincia de El Dorado, con una significancia estadística que llevó a desestimar la hipótesis nula. La diferencia principal entre estos estudios radica en la magnitud y el enfoque de la relación identificada. Mientras que el análisis en Arequipa muestra una correlación fuerte y significativa entre la gestión de RRHH y la motivación laboral, el estudio de Arévalo et al. (2022) reporta una relación favorable, pero de menor intensidad entre la gestión administrativa y el desempeño

laboral. La coincidencia principal entre estos estudios radica en que todos reconocen una relación favorable entre la gestión organizacional y variables clave como la motivación laboral, el desempeño del personal o la ejecución de proyectos. Sin embargo, las diferencias se manifiestan en la magnitud y naturaleza de estas relaciones: mientras que el estudio en Arequipa destaca una correlación consistente entre la gestión de RRHH y la motivación laboral, las investigaciones de Velásquez y Arévalo et al. se enfocan en la gestión administrativa, encontrando relaciones de distinta intensidad con la ejecución de obras y el desempeño laboral, respectivamente. Estas variaciones destacan la significancia de implicar el escenario específico y las particularidades de cada organización al analizar el efecto de la praxis de gestión en los resultados laborales.

Con relación con el objetivo específico 3: determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. El resultado fue, se evidenció una relación beneficiosa y estadísticamente relevante con un ($\rho = 0,175$; $p = 0,045$). La magnitud de la correlación es baja, pero este resultado sugiere que un mayor compromiso de la empresa con prácticas de RSE podría estar vinculado a incrementos moderados en la motivación del personal. Se corrobora con Valencia & Solano (2021), determinó que hay una relación directa y favorable entre las variables. Asimismo, De La Cruz & Alarcón (2022), concluyeron que el 100% refieren tener poco conocimiento sobre desempeño laboral relacionado a la Gestión administrativa; es decir, una relación directa y favorable entre las variables en la referida compañía. La coincidencia está en que ambos conjuntos de estudios destacan la significancia de prácticas organizacionales en la productividad y la motivación del personal, difieren en su enfoque: mientras que el estudio en Arequipa se centró en la RSE y su repercusión en la motivación laboral, las investigaciones de Valencia y Solano, y De La Cruz y Alarcón, analizan la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral. Estas diferencias sugieren que, aunque tanto la RSE como una gestión administrativa eficaz, son cruciales para el bienestar y rendimiento del personal, representan dimensiones distintas de las prácticas organizacionales que influyen en diversos aspectos del ambiente laboral.

De acuerdo con el OE 4: determinar la relación que existe entre la competitividad y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. El análisis de correlación de Spearman ha identificado una relación favorable y moderadamente consistente entre las variables ($\rho = 0,523$; $p = 0,000$), entendiéndose que, conforme la competitividad empresarial se eleva, también lo hará la motivación del personal, señalando una conexión

significativa entre las variables. La significancia estadística ($p < 0,01$) corroboró la validez del resultado, avalando la hipótesis de que una mayor competitividad en la empresa puede estar vinculada a niveles más elevados de motivación laboral. Se corrobora con, Valencia y Solano (2021) y De La Cruz y Alarcón (2022) han explorado la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, encontrando correlaciones positivas y significativas entre estas variables. Aunque ambos conjuntos de estudios destacan la importancia de prácticas organizacionales en el rendimiento y la motivación del personal, difieren en el enfoque: mientras que unos se centran en la RSE y su impacto en la motivación, los otros analizan la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral.

4.2 Conclusiones

En concordancia con el objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. Determinó que existe una relación relevante entre las variables. El coeficiente de correlación de 0.923 sugiere que es favorable y consistente, entendiéndose que mejoras en la gestión administrativa están estrechamente relacionadas con un incremento en la motivación del personal. Es relevante considerar que, aunque la relación sea estadísticamente significativa y fuerte, esto no implica causalidad directa, por lo que se recomienda profundizar en estudios adicionales para comprender mejor la naturaleza de esta asociación.

Conforme al OE 1: determinar la relación que existe entre el proceso administrativo y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. Se infiere una relación positiva y favorable alta ($r = 0,788$) entre las variables, con un nivel de relevancia de 0,000, indicando que la relación es relevante. Este hallazgo sugiere que mejoras en los procesos administrativos se vinculan con el incremento en la motivación de los empleados. Implementar prácticas administrativas eficientes y transparentes podría, por lo tanto, incentivar un ámbito laboral más motivador y productivo.

Conforme al OE 2: determinar la relación que existe entre los recursos humanos y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. Se concluyó, que el análisis de correlación de Spearman desveló una relación favorable y consistente entre las variables ($\rho = 0,695$; $p = 0,000$). Entendiéndose que mejoras en la gestión de RRHH se vinculan con aumentos significativos en la motivación de los empleados. La significancia estadística ($p < 0,01$) confirma la solidez de esta asociación. Estos hallazgos resaltan significancia de aplicar estrategias de RRHH que incentiven un ambiente laboral motivador y productivo.

Conforme al OE 3: determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. Se concluyó, el análisis de correlación de Spearman expuso una relación favorable e importante entre las variables ($\rho = 0,175$; $p = 0,045$), admitiéndose la H_a de una conexión entre las variables. Empero la magnitud de la correlación es baja, este resultado sugiere que un mayor compromiso de la empresa con prácticas de RSE podría estar vinculado a incrementos moderados en la motivación del personal. Es relevante considerar que, si bien la relación es relevante, la fuerza de la asociación sugiere que la RSE es solo una de varias causas que repercuten en la motivación laboral, por lo que se recomienda complementar las iniciativas de RSE con otras estrategias dirigidas al bienestar y desarrollo del personal.

Conforme al OE 4. determinar la relación que existe entre la competitividad y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025. Se concluyó, El análisis de correlación de Spearman ha identificado una relación favorable y moderadamente consistente entre la Competitividad Empresarial y la Motivación Laboral ($\rho = 0,523$; $p = 0,000$). Entendiéndose que, a medida que la competitividad empresarial se eleva, también lo hace la motivación del personal, indicando una asociación significativa entre ambas variables. La relevancia estadística ($p < 0,01$) confirma la validez de este resultado, avalando la hipótesis de que una mayor competitividad en la empresa puede estar vinculada a niveles más elevados de motivación laboral.

Recomendaciones.

Es recomendable implementar programas de incentivos y reconocimiento que identifiquen el desempeño y compromiso del personal. Estas iniciativas han demostrado ser efectivas para incrementar la satisfacción y productividad en diversos entornos laborales. Para fortalecer la motivación laboral en las obras de construcción civil del municipio de Arequipa, se recomienda implementar praxis eficientes de gestión de RRHH, como sistemas de reclutamiento eficientes, herramientas digitales para la gestión de nóminas, mejora de la comunicación interna y programas de capacitación continua.

Referencias

- Alarcon, R. L. (2023). La gestión administrativa en la elección del talento humano en el desarrollo de las empresas privadas de Lima 2022-2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 7461–7480. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16420
- Allauca, A. (2022). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo* [Universidad Nacional de Chimborazo]. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9390/1/Allauca Cajamarca%2C A.%282022%29 La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo..pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9390/1/Allauca%20Cajamarca%20A.%282022%29%20La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20del%20personal%20del%20Hotel%20Hacienda%20Abraspungo..pdf)
- Arellano, K. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en fisio medical center ante la coyuntura del Covid-19* [Universidad Nacional de Chimborazo]. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9944/1/Arellano Velastegui%2C K. %282022%29 Gestión administrativa y el desempeño laboral en FISIOMEDICAL CENTER ante la coyuntura del COVID-19..pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9944/1/Arellano%20Velasgui%20K.%282022%29%20Gesti%C3%B3n%20administrativa%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20FISIOMEDICAL%20CENTER%20ante%20la%20coyuntura%20del%20COVID-19..pdf)
- Arévalo Arévalo, J. G., Cabel Rabines, J. D. P., Schrader Iñap, J. C., Ishuiza Tapullima, R., & Flores Panduro, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757–1778. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Arze, P. (2024). *Gestión de la calidad y la mejora de la gestión de proyectos en el sector construcción, 2021* [Universidad Nacional Federico Villarreal]. [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8553/TESIS_ARZE_ZAPAT A_PATRICIA_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8553/TESIS_ARZE_ZAPATA_PATRICIA_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asana, T. (2025). *¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona?* Team Asana. <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>

- Banco Mundial. (2022). Peru Systematic Country Diagnostic Update. *Journal of Language Relationship*, 12(1), vii–viii. <https://doi.org/10.31826/jlr-2015-120101>
- Barahma, M., Battour, M., Ali, K. B., & Nashief, M. (2021). The Relationship between HRM Strategies and Sustainable Competitive Advantage: Strategic Agility as a Mediating Variable. *SHS Web of Conferences*, 124(December), 08008. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112408008>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2021). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 21(1), 1–9. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Campos Cornejo, L. L., Jaimes Campos, M. Á., Villavicencio Guardia, M. del C., & Sánchez-Chero, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(Número Especial 7), 266–276. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40468>
- Chero-Pacheco, V. (2024). Población y muestra. *Int. J. Inter. Dent*, 17(2), 66. <https://doi.org/10.24874/pes03.01.003>
- Chong, J. X. Y., & Gagné, M. (2022). Self-Determination Theory for Work Motivation. *Management*, February, 18. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0182>
- Contento Salazar, J. A. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la librería Éxito de la ciudad de Riobamba* [Universidad Nacional De Chimborazo]. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10855/1/Contento Salazar%20J. %202023%29 La Gestión Administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la librería Éxito de la ciudad de Riobamba..pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10855/1/Contento%20Salazar%20J.%202023%29%20La%20Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desarrollo%20organizacional%20de%20la%20librer%C3%ADa%20%C3%89xito%20de%20la%20ciudad%20de%20Riobamba..pdf)
- De La Cruz, M., & Alarcón, C. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de las Concesiones Mineras de la Provincia de Chanchamayo 2021* [Universidad peruana de los andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4209/T037_45428421_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- De Los Santos, C., & García-Muñoz, C. (2022). Work motivation in a tourism organization in southeastern Mexico. *Universitaria Ruta*, 24, 1–18. <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/1756/1555>
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12, 16. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v13n26/2007-7467-ride-13-26-e039.pdf>
- Gancino, V. (2021). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58720/Gancino_CVB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- George, G., Merrill, R. K., & Schillebeeckx, S. J. D. (2021). Digital Sustainability and Entrepreneurship: How Digital Innovations Are Helping Tackle Climate Change and Sustainable Development. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 45(5), 999–1027. <https://doi.org/10.1177/1042258719899425>
- Grant, A. M., & Shandell, M. S. (2022). Social Motivation at Work: The Organizational Psychology of Effort for, Against, and with Others. *Annual Review of Psychology*, 73, 301–326. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-060321-033406>
- INEI. (2022). *Situación del mercado laboral en Lima metropolitana* (pp. 1–79). Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/12-informe-tecnico-mercado-laboral-set-oct-nov-2022.pdf>
- Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2024). Individual work-motive values: determinants and consequences for the appraisal of specific health-related work characteristics. *Frontiers in Psychology*, 15(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1332687>
- Llorent-Bedmar, V., Cobano-Delgado, V. C., & Bejarano-Prats, P. (2022). Motivación de maestros de infantil y primaria durante la formación inicial universitaria. *Revista de Humanidades (SPAIN)*, 38(38), 39–63. <https://revistas.uned.es/index.php/rdh/article/view/20887>

- Mancilla Barillas, M. R. (2024). Midiendo la realidad: El papel de las variables en la investigación científica. *Revista Docencia Universitaria*, 5(2), 51–68. <https://doi.org/10.46954/revistadusac.v5i2.79>
- Manza-Díaz, H. G., Coronado-Proañó, C. C., & Esteves-Fajardo, Z. I. (2025). La gestión administrativa apoyada con herramientas tecnológicas emergentes. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(13), 4–21. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i13.322>
- Mergel, I., Gong, Y., & Bertot, J. (2024). Agile government: Systematic literature review and future research. *Government Information Quarterly*, 35(2), 291–298. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.04.003>
- Moreno, D. Á., Valle Chávez, T., & Alvarado Mendoza, N. J. (2025). Proceso Administrativo como Eje Transversal en el Diseño Curricular de la Carrera de Enfermería. *Revista Venezolana de Enfermería y Ciencias de La Salud*, 18(1), 49–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14739510>
- Murillo, M., Cejas, M., Liccioni, E., Aldaz, S., & Venegas, G. (2023). *Enfoque cuantitativo y cualitativo: Una mirada de los métodos mixtos* (Issue April). feduez. <https://www.researchgate.net/publication/374418696>
- Navarrete, M. S., Adrian, C., & Bachelet, V. C. (2022). Respondent-driven sampling: Advantages and disadvantages from a sampling method. *Medwave*, 22(1), 1–10. <https://doi.org/10.5867/medwave.2022.01.002528>
- OIT. (2021). PANORAMA LABORAL 2021 América Latina y el Caribe. *Organización Internacional Del Trabajo, Oficina Regional Para América Latina y El Caribe*, 1(2305–0276), 272. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Ordoñez-pacheco, Á. F. (2025). Metodología de la Investigación Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. *Sociedad & Tecnología*, 8(2), 335–357. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/484/871>

- Paiva de Báez, G. I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 992–1006. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Palomares-Ruiz, A., Gracia-Zomeño, A., Cebrián-Martínez, A., & López-Parra, E. (2023). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el desarrollo de la competencia aprender a aprender “Innovaprende.” *Contextos Educativos-Revista De Educacion*, 31(31), 201–222. <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/5534/4094>
- Parra-Ganchosa, C., Márquez-Abarca, B., Sánchez-Cabrera, L., & Mora-Sanchez, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5), 30–43. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>
- Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 1–8. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Ponce Pincay, S. L., Ponce Toala, S. E., & Sumba Bustamante, R. Y. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo de Conocimiento*, 8(5), 211–232. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera RIGOT S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Rodríguez-Santos, P. A. (2025). Gestión administrativa y calidad del servicio de un centro de salud público en Huaura. *E-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 3, 1–8. <https://revista.investigaciondetecnologias.com/index.php/e-RMS/article/view/135/584>
- Rodríguez Tóala, A. J., & Peñafiel Loor, J. F. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 1056–1069. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2621>
- Rovira Salvador, I. (2025). *Motivación extrínseca: definición , características y efectos*. Psicologiamente. <https://psicologiamente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>

- Sánchez-Bolívar, L., & Martínez-Martínez, A. (2022). Factores relacionados con la motivación del alumnado universitario e instrumentos para su evaluación: Una revisión sistemática. *Revista Electrónica Educare*, 26(2), 1–22. <https://doi.org/10.15359/ree.26-2.26>
- Solf-Zárate, A. (2021). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona*, 0(009), 111. <https://doi.org/10.26439/persona2006.n009.905>
- Steiner, V. L. (2022). Responsabilidad social empresarial y ética en las organizaciones con mira a la sostenibilidad. *Gestión Turística*, 38, 64–94. <https://doi.org/10.4206/gest.tur.2022.n38-04>
- Sucari, W., Sucari, H., Calsin, M., Mamani-condori, J., & Choque, C. (2024). *Paradigmas y métodos de la investigación científica*. INUDI Perú. <https://doi.org/10.35622/inudip.013>
- Valencia, H., & Solano, J. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/content>
- Vargas Alcántara, J. L. (2021). *Gestión administrativa y toma de decisiones en el programa nacional plataformas de acción para la inclusión social, Cercado De Lima - 2021* [Universidad Autónoma del Perú]. [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1619/Vargas Alcántara%2C Jason Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1619/Vargas%20Alcántara%20Jason%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, L. (2022). *Gestión administrativa y motivación laboral: Caso empresa de agua potable y alcantarillado EMAPAPC-EP Cantón Pedro Carbo, año 2021* [Universidad Estatal del sur de Manabí]. [https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4557/1/Vargas Lucas Lía Mercedes.pdf](https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4557/1/Vargas%20Lucas%20Lía%20Mercedes.pdf)
- Velasquez, L. (2022). *Gestión administrativa y el proceso de ejecución de obras en una Municipalidad Distrital de San Ignacio* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92906/Velasquez_BL-SD.pdf?sequence=1

Ventura de Esquén, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43–60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>

Vesga Rodríguez, J. J. (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Diversitas*, 16(1), 1–9. <https://doi.org/10.15332/22563067.5551>

Anexos




19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Flujo de trabajo **Publicación**

- Envío
- Revisión**
- Edición
- Producción

Archivos de envío

🔍 [Buscar](#)

▶ 503948 Sarai y Magali RETOS.pdf

30
octubre
2025

Texto del artículo

[Descargar todos los archivos](#)

Discusiones previas a la revisión

[Añadir discusión](#)

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
--------	----	------------------	------------	---------

No hay ningún elemento

RESOLUCIÓN N° 708A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 04 de noviembre de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **SARAI KAROL LAUREANO TORRES**, identificado(a) con código Universitario N° 201521310 y **MAGALI JURADO ZUÑIGA**, identificado(a) con código Universitario N° 201521294, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **SARAI KAROL LAUREANO TORRES** y **MAGALI JURADO ZUÑIGA**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 04 de noviembre de 2025 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **SARAI KAROL LAUREANO TORRES** y **MAGALI JURADO ZUÑIGA**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mg. Alcides Flores Saenz Secretario: Mg. Ruth Mame Gonzales Córdova Vocal: Dr. Mario Manuel Siles Nates Asesor: Mg. David Junior Elias Aguilar Panduro Accesitario: Dra. Yessica Erazo Ordoñez	Sarai Karol Laureano Torres Magali Jurado Zuñiga	“Gestión administrativa y motivación laboral de las obras de construcción civil de un municipio de Arequipa- 2025”	Lunes 24 de noviembre del 2025, a las 16:30 horas.	Virtual u online sincrónica.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Siles Nates
 DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
 SECRETARIA ACADÉMICA