



---

## Relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Carabaya - Puno, 2025

---

Relationship between administrative management and labor productivity in  
the Provincial Municipality of Carabaya - Puno, 2025.

Jessica Cayra Parisuaña  
Escuela de Pos grado  
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez  
Juliaca, Perú

<https://orcid.org/0009-0008-5375-8428>

### RESUMEN

El objetivo principal del estudio era echar un vistazo al año 2025 en la provincia de Carabaya-Puno, en Puno, la influencia de la gestión administrativa en la productividad de los empleados es otro tema sobre el que me gustaría aprender más. El estudio ofrece un método cuantitativo que puede utilizarse en entornos prácticos, centrándose especialmente en las correlaciones. Además, los materiales y los procedimientos son lo que estamos discutiendo. En este estudio se utilizó un diseño transversal, sin componentes experimentales. Se recopilaron las respuestas de un total de sesenta y dos empleados mediante un cuestionario. El rendimiento de los trabajadores de la provincia de Carabaya se correlacionó positivamente con factores como habilidades de liderazgo, perspicacia organizativa y control de asuntos administrativos. Según el análisis, estas correlaciones fueron muy significativas. Se encontró una correlación Spearman-Rho de 0,952 en la gestión, 0,945 en la planificación, 0,951 en la organización y 0,954 en la gestión administrativa. Hubo una correlación positiva muy significativa en todos los casos, ya que los valores p de estos coeficientes estaban todos por debajo del umbral de significación de 0,05 (0,000). Estas correlaciones sugieren que la mejora en cada dimensión de la administración tiene un efecto directo en el incremento del rendimiento del personal. Conclusión: se determina que el fortalecimiento de los procesos administrativos, una planificación estratégica eficaz, una estructura organizativa clara y un liderazgo directivo comprometido son factores determinantes para elevar la productividad laboral, lo que refuerza la importancia de una gestión integral y articulada dentro de las entidades públicas.

#### Palabras clave:

Planeamiento estratégico, gestión de calidad, proyecto educativo institucional, FODA gestión administrativa.

### ABSTRACT

The main objective of the study was to take a look at the year 2025 in the province of Carabaya-Puno, in Puno. The influence of administrative management on employee productivity is another topic I would like to learn more about. The study offers a quantitative method that can be used in practical settings, focusing especially on correlations. In addition, the materials and procedures are what we are discussing. A cross-sectional design was used in this study, with no experimental components.



Responses from a total of sixty-two employees were collected using a questionnaire. The performance of workers in the province of Carabaya was positively correlated with factors such as leadership skills, organizational acumen, and control of administrative matters. According to the analysis, these correlations were highly significant. A Spearman-Rho correlation of 0.952 was found in management, 0.945 in planning, 0.951 in organization, and 0.954 in administrative management. There was a highly significant positive correlation in all cases, as the p-values of these coefficients were all below the significance threshold of 0.05 (0.000). These correlations suggest that improvement in each dimension of administration has a direct effect on increasing staff performance. Conclusion: it is determined that strengthening administrative processes, effective strategic planning, a clear organizational structure, and committed leadership are determining factors in increasing labor productivity, which reinforces the importance of comprehensive and coordinated management within public entities.

**Keywords.** direction, management, organization, planning, productivity.

## I. INTRODUCCION

Con este estudio, nos interesa saber más sobre la relación analiza El vínculo entre un desempeño sobresaliente y un liderazgo sólido del personal en la provincia de Carabaya - Puno, 2025, utilizando las variables de investigación. Esto nos permitirá evaluar la relación mencionada anteriormente.

Los esfuerzos, los recursos y las tareas se distribuyen de forma lógica en toda la organización a nivel administrativo, que es el primer nivel de gestión. La estructura de gestión de una empresa comienza con la gestión administrativa.

Su capacidad para controlar y organizar las numerosas tareas y procesos que s es realizada dentro de la empresa le permite anticiparse a los retos y alcanzar sus objetivos sin esfuerzo. La implementación de una gestión administrativa eficaz con un enfoque sistemático aumenta el potencial de consecuencias favorables para la organización (Etecé, 2023).

La asignación actual de recursos de una organización puede hacerse más eficiente y eficaz; este es el objetivo fundamental de la administración. La gestión administrativa se diferencia de otras formas de gestión en este aspecto específico. El objetivo principal de la gestión es garantizar una producción ininterrumpida sin alterar los métodos actuales utilizados dentro de una organización para asignar recursos. La administración se diferencia de otras formas de gestión en un aspecto concreto: el aumento de los ingresos, garantizar la rentabilidad, desarrollar la resiliencia y garantizar el crecimiento de la organización son todos objetivos de esta (Corposuite, 2024).

El tercer factor es la productividad laboral, que indica la eficiencia con la que se realiza la producción económica por hora de esfuerzo. En este sentido, el elemento decisivo puede ser la tasa de producción o la cantidad de servicios ofrecidos por una empresa específica en un determinado período de tiempo. Ortega (2019) sostiene que la productividad de los trabajadores es una estadística económica clave estrechamente relacionada junto con El PIB ha aumentado, la competitividad ha mejorado y la calidad de la experiencia ha mejorado considerablemente.



La forma de considerar la obtención laboral es como la producción durante un determinado período de tiempo dividida por toda la mano de obra disponible para esa tarea. Una medida común es el número de personas con empleo. Más allá de eso, es un aspecto esencial de cualquier empresa que necesite tenerlo, no solo de RR. HH. (Ortega, 2019). Esto garantizará que se difunda y sea utilizado por todos.

Asimismo, con la finalidad de realizar esta investigación se clasifica en 4 capítulos principales:

Capítulo I: Formulación del problema, en este capítulo se expone la problemática que constituye el motor de la presente investigación. Se han definido el problema principal y sus retos específicos, se ha demostrado la necesidad de realizar el estudio y se han expuesto los objetivos generales y detallados. Además, se propone una hipótesis de trabajo para respaldar los resultados y se examinan las limitaciones y la calidad del artículo.

Capítulo II: Marco Teórico de este capítulo se muestran los antecedentes más significativos que respaldan la investigación, junto con los fundamentos teóricos que permiten comprender el fenómeno en estudio. Asimismo, se incorpora el marco conceptual, el cual ofrece definiciones claras de los términos clave, con la finalidad de facilitar la comprensión del tema abordado.

Capítulo III: Metodología este capítulo expone el enfoque metodológico adoptado este estudio, que incluye una sinopsis del diseño de la investigación, la metodología y los instrumentos de recopilación de datos empleados. Además, en él se detalla el método utilizado para verificar los datos. Seguir todos estos pasos es fundamental para avalar la autenticidad y confabulación de los resultados.

Capítulo IV: En este capítulo, presentamos los resultados obtenidos tras analizar los datos. Aquí encontrará instrucciones detalladas sobre cómo realizar las pruebas, un resumen de los resultados y una explicación de cómo todo ello se relaciona con el objetivo original y el marco teórico. Según los resultados del estudio, parece que, junto con las conclusiones y sugerencias extraídas de ellos, se presentan en la conclusión del estudio.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de Investigación, Este estudio no utilizó métodos experimentales, sino que empleó un diseño transversal basado en un enfoque correlacional. Esta investigación se centra en recopilar datos en un periodo de tiempo determinado para analizar la relación entre las tareas administrativas de la organización y su trabajo. No incluye ningún cambio en las variables. No se utiliza ningún otro enfoque.



Arias, F. G. (2012) explico que el enfoque metodológico, El estudio se encuadra dentro de un enfoque cuantitativo, dado que se recopilamos datos numéricos a través de instrumentos estructurados. Estos datos fueron posteriormente analizados mediante técnicas estadísticas con la finalidad de contrastar las hipótesis formuladas.

Población y Muestra, en la investigación participaron 75 personas en 2025 que tenían empleo en la Municipalidad Provincial de Carabaya, en la región de Puno. Mediante un método estadístico, se determinó que 62 empleados conformarían la muestra. Su consentimiento espontáneo para participar en la investigación y su cumplimiento de los criterios de inclusión desarrollados para el estudio fueron los factores decisivos para su selección.

Métodos para recopilar información: Se utilizaron dos tipos distintos de cuestionarios estructurados:

- Cuestionario sobre gestión administrativa, con ítems que evalúan dimensiones como: planeación, organización y dirección
- Cuestionario sobre productividad laboral, que abarca las dimensiones de cumplimiento de competencias, responsabilidad, innovación y creatividad, compromiso institucional.
- Después de validar ambos instrumentos con la opinión de expertos, se llevó a cabo una evaluación de fiabilidad mediante una prueba piloto.

Para analizar los datos que habíamos recopilado, utilizamos el programa estadístico SPSS, versión 26. Utilizamos medidas como medias, frecuencias y desviación estándar para el análisis descriptivo. En concreto, buscamos relaciones entre las variables utilizando la prueba de correlación de Spearman. Las variables ordinales y las situaciones en las que no se supone que exista una distribución normal de los datos son adecuadas para esta prueba en particular. El criterio de significación determinado para el análisis fue  $\alpha = 0,05$ .

### III. RESULTADOS

Según los resultados de la comprobación de hipótesis del artículo un análisis de cómo la gestión por comités afecta a la eficiencia operativa en el municipio de la provincia de fue el título del proyecto de estudio Carabaya - Puno, 2025, se proporcionaron los siguientes detalles:

Para evaluar las hipótesis utilizamos la prueba de correlación de Spearman para averiguar tiene la relación por las dos variables ordinales. Los datos recopilados se utilizaron para determinar si la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) era aceptada o rechazada, de acuerdo con los criterios estadísticos que se detallan a continuación.

#### **Criterio: regla de decisión**

P valor  $> 0,05$ : Se acepta la hipótesis nula y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis alternativa.

P valor  $< 0,05$ : Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.



Para la hipótesis general, se presenta la siguiente información:

**OG.** Determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025

**HG.** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**Formulación de hipótesis estadísticas**

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**Ha:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

*Tabla 1 Relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,954**
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	62
		Coefficiente de correlación	,954**
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	62	

*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:**

Para obtener los resultados inferenciales sobre Con el fin de averiguar cómo se relaciona la administración administrativa en el municipio provincial de Carabaya, 2025, con la productividad laboral, esta investigación entrevistó a 62 trabajadores. Según los datos, sabemos que  $\rho = 0,954$  y  $p = 0,000$  para la correlación de Spearman. Un valor p alto indica que el resultado afirma el aspecto de una correlación positiva entre las dos variables, lo cual es muy significativo. Se utilizó un método estadístico llamado correlación de Spearman para confirmar la idea. Esta prueba es ideal para identificar el tipo de relación entre variables ordinales. Un valor p inferior a 0,05 permitió la aceptación de H2 y el rechazo de H1, la hipótesis nula. Nos basamos en el juicio estadístico para tomar nuestra decisión. Esto indica que los factores examinados están directamente relacionados entre sí y son estadísticamente significativos.

La productividad laboral del personal aumenta proporcionalmente en respuesta a las mejoras en la administración, según una relación positiva y muy significativa. Debido a la asociación positiva, esto es cierto. Este resultado puede explicarse por el hecho de que una buena gestión que incluye planificación, organización, dirección y control proporciona condiciones adecuadas para el desempeño eficiente, claridad en los roles, mejora en los procesos internos y motivación del equipo. Por tanto, la calidad de la





administración influye directamente en el compromiso y rendimiento de los trabajadores en sus funciones.

Para la primera hipótesis específica, se presenta la siguiente información:

**OE 1.** Determinar la relación entre la planeación y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**HE 1.** Existe relación significativa entre la planeación y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**Formulación de hipótesis estadísticas**

**Ho:** No existe relación significativa entre la planeación y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**Ha:** Existe relación significativa entre la planeación y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

*Tabla 2 Relación entre la planeación y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025*

		Planeación	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,945**
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	62
		Coefficiente de correlación	,945**
	Sig. (bilateral)	0.000	1.000
		N	62

Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:**

Según las estadísticas inferenciales del estudio, En el municipio provincial de Carabaya, se observó una relación significativa entre la planificación y la productividad de los trabajadores, como lo demuestra el valor de correlación de Spearman (rho) de 0,945. La planificación y el rendimiento están correlacionados positivamente con la productividad de los trabajadores, como se ha visto anteriormente. La muestra para esta investigación estuvo compuesta por 62 personas, y se determinó que el valor p era completamente insignificante. Estos datos proporcionan una sólida evidencia de la condición, ya que muestran una conexión positiva muy sustancial. Al rechazar la hipótesis nula (H1), encontramos que las dos variables están significativamente relacionadas entre sí. esto se debe a que existe parece haber una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, ya que el valor p es inferior al umbral de significación previamente establecido de 0,05.

El hecho de que esta correlación sea positiva y bastante fuerte indica que las instituciones bien planificadas conducen a una mayor productividad de los trabajadores. Esto se debe a que la planeación proporciona dirección, establece metas claras, organiza recursos y





define estrategias para alcanzar objetivos, lo cual favorece una ejecución más eficiente de las tareas. Cuando los colaboradores perciben que existe una planeación coherente y funcional, pueden desempeñar sus funciones con mayor enfoque, coordinación y sentido de propósito, lo que se refleja directamente en su rendimiento.

Para la segunda hipótesis específica, se presenta la siguiente información:

**OE 2.** Establecer la relación entre la organización y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**HE 2.** Existe relación significativa entre la organización y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**Formulación de hipótesis estadísticas**

**Ho:** No existe relación significativa entre la organización y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**Ha:** Existe relación significativa entre la organización y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

Tabla 3 *Relación entre la organización y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.*

		Organización	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Organización		
	Coefficiente de correlación	1.000	,951**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	62	62
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Organización		
	Coefficiente de correlación	,951**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	62	62

Nota: Matriz de datos.

**Interpretación:**

Con una muestra de 62 personas, los investigadores del municipio provincial de Carabaya pudieron calcular los investigadores encontraron una correlación de Spearman (rho) estadísticamente significativa de 0,951 entre los factores organizativos y la productividad de los empleados. La investigación determinó un valor p de 0,000. Estábamos seguros de nuestra capacidad para lograrlo en aras del estudio. Un valor p inferior a 0,05 indica una relación positiva estadísticamente significativa entre las dos variables. Esto apunta a una relación bastante sustancial. Dado que ahora contamos con pruebas estadísticas que respaldan nuestra afirmación de que las dos variables investigadas están directa e íntimamente relacionadas, podemos rechazar la hipótesis nula.

La correlación encontrada muestra que cuando la organización interna de la institución mejora, es decir, cuando hay una adecuada distribución de funciones, estructura jerárquica





clara y coordinación efectiva también aumenta la productividad del personal. Los trabajadores pueden hacer más en menos tiempo y con mayor concentración cuando su trabajo se organiza de manera que se eliminen las repeticiones innecesarias, se promueva una comunicación abierta y se mejore determinar cómo proceder con las sentencias. En consecuencia, aunque, la organización es un pilar fundamental que sustenta el desempeño de las tareas de gestión pública.

Para la tercera hipótesis específica, se presenta la siguiente información:

**OE 3.** Hallar la relación entre la dirección y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**HE 3.** Existe relación significativa entre la dirección y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

### Formulación de hipótesis estadísticas

**Ho:** No existe relación significativa entre la dirección y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

**Ha:** Existe relación significativa entre la dirección y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.

Tabla 4 *Relación entre la dirección y productividad laboral en la municipalidad provincial de Carabaya - Puno, 2025.*

		Dirección	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,952**	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	62	62
		Coefficiente de correlación	,952**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

Nota: Matriz de datos.

### Interpretación:

Con una muestra de 62 empleados, los investigadores pudieron en el municipio provincial de Carabaya, en cuanto a la relación entre la gestión y el beneficio de los excedentes, descubrimos un valor p de 0,000 y una rho (correlación de Spearman) de 0,952. El resultado es una fuerte correlación entre ambas métricas. Podemos afirmar categóricamente que estos datos muestran una asociación positiva muy significativa, ya que el valor p es inferior a 0,05. Por consiguiente, estamos dispuestos a aceptar el resultado y refutar la hipótesis nula, que afirma que el nivel de gestión dentro de la organización no tiene ningún impacto en el rendimiento de los empleados.

Este alto grado de correlación implica que una dirección eficiente caracterizada por liderazgo claro, comunicación efectiva, toma de decisiones adecuadas y motivación del





personal está fuertemente vinculada con un mejor desempeño laboral. Cuando los directivos lideran con claridad y coherencia, logran alinear los esfuerzos individuales con los objetivos institucionales, promoviendo el compromiso y la eficiencia. En este contexto, el rol directivo no solo orienta las acciones, además, también influye en el ambiente que se respira en la empresa junto con la forma en que realizan su trabajo.

#### IV. DISCUSION

Con base en los resultados del análisis descriptivo, se evidencia que una proporción considerable de los personales de la Municipalidad Provincial de Carabaya presenta percepciones críticas respecto a su desempeño y compromiso, evidenciado en los altos porcentajes en las categorías de “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo” en ítems como conocimientos suficientes para sus funciones (58.1%) o desarrollo de nuevas capacidades laborales (41.9%). Estas cifras muestran una necesidad urgente de fortalecer el encargo del talento humano, lo cual coincide con la postura de Tobar (2022), quien afirma que el desempeño laboral está íntimamente vinculado a la calidad de los procesos de gestión municipal, siendo estos factores claves en la mejora de los servicios públicos. A esto se suma lo señalado por Cámara (2023), quien destaca que la evaluación del desempeño es un eje fundamental en la carrera administrativa, por lo que estos resultados reflejan con base en los resultados del análisis descriptivo, una parte significativa de la fuerza laboral considera que la administración pública local no ha logrado adoptar métodos de evaluación sistemáticos y objetivos. Esta opinión no es sorprendente.

Asimismo, se identifica que los trabajadores presentan una limitada innovación y creatividad en el desarrollo de sus funciones, pues más del 40% manifestó no estar de acuerdo en que realiza actividades innovadoras o creativas, esto está relacionado con el hecho de que la institución tiene un grado de motivación muy bajo. Este aspecto es discutido por Parrales et al. (2022), quienes consideran que una adecuada gestión administrativa debe generar entornos laborales donde se potencie la creatividad como motor de productividad. Desde una mirada más técnica, Meza & Flores (2024) una conclusión de que una gestión administrativa de alta calidad influye positivamente en la felicidad de los trabajadores en el trabajo en un grado considerable, lo que concuerda con la falta de compromiso en varios ítems donde los trabajadores afirman no hacer más de lo que se les paga ni buscar alternativas a los problemas de su área.

Según las correlaciones de Spearman del análisis inferencial, se observó que la gestión administrativa ( $\rho=0,954$ ), la planificación ( $\rho=0,945$ ), la organización ( $\rho=0,951$ ) y el liderazgo ( $\rho=0,952$ ) tenían una asociación positiva fuerte y estadísticamente significativa con la productividad laboral. Se determinó que un valor p de 0,000, inferior al criterio de 0,05, era significativo para estas relaciones. Estos resultados no solo respaldan la hipótesis competitiva, sino que también corroboran los de autores que encontraron relaciones sustanciales en otros tipos de contextos municipales, como Facho (2019), Alcántara y Herrera (2024) y Ayala (2024). Según los hallazgos de Ayala, existe una fuerte correlación entre la gestión administrativa y el rendimiento de los miembros del personal.



(valor de correlación de Spearman: 0,908), muy similar al hallado en el presente estudio, confirmando así la consistencia de los hallazgos en distintos niveles del gobierno local.

De forma complementaria, Chávez & Huamán (2019) también hallaron una correlación positiva considerable ( $R=0.585$ ), aunque de menor intensidad, lo que puede atribuirse a diferencias en contexto y enfoque de gestión institucional dos estudios, uno de Cari (2023) y otro de Mamani (2024), muestran que diferentes aspectos de la administración liderazgo, estructura y planificación influyen de diferentes maneras en la productividad. Demuestran que los impactos de diversos factores difieren, lo que corrobora su tesis. el análisis de tablas cruzadas y el comportamiento gradual en las categorías de “casi nunca” hasta “siempre”. Es así que la mayor productividad se vincula directamente a una gestión sistemática y constante.

De acuerdo con Pérez (2019), la ausencia de indicadores confiables los resultados muestran que un gran porcentaje de los empleados consideraba que no proponía nuevas ideas ni informaba de anomalías con prontitud, debido a esto, no podemos seguir adelante con los planes para mejorar el ámbitos privado y gubernamental de la sociedad. Esta situación plantea problemas, ya que obstaculiza la creación de planes de mejora. Según Surichaqui (2020) y Vergaray et al. (2021), la gestión administrativa solo puede mejorar la moral y la productividad cuando se apoya en una cultura empresarial sólida. Reconociendo la importancia de este vínculo, ambos autores amplían esta debilidad institucional. Como muestra Vergaray, una mejor administración contribuye, de hecho, a un entorno de trabajo más agradable., lo que se puede inferir también en este estudio, considerando que quienes manifestaron cumplir con horarios y colaborar en sus áreas, son los mismos que expresaron niveles más altos de productividad.

Por otro lado, Cruz (2025) obtuvo una correlación de  $Rho=0.447$  entre gestión y desempeño laboral, lo que, si bien indica una relación moderada, coincide con la línea de este estudio respecto a que una mejora en la administración conlleva a un mejor rendimiento. Finalmente, Churata (2020) con un coeficiente de 0.682, respalda que los gobiernos locales como Vilquechico también han evidenciado el nexo positivo entre estas variables, y por lo tanto, se requiere sistematizar estos esfuerzos para lograr sostenibilidad en la administración pública.

Los resultados es demostrar que las características de la gestión están significativamente relacionadas con los resultados rendimiento de los empleados. El gobierno municipal debe tomar medidas inmediatas al respecto. Tal como lo señalan todos los autores revisados, el fortalecimiento institucional parte de una correcta planificación, dirección estratégica, innovación y desarrollo del talento humano, aspectos que todavía presentan brechas en la Municipalidad Provincial de Carabaya.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA.** En el estudio se encontró una fuerte correlación entre los factores. de gestionar eficazmente las tareas administrativas y maximizar la productividad de los empleados son dos aspectos fundamentales. Dado que los valores p de las dos variables son 0.000 y sus coeficientes de correlación de Spearman son 0.954, se puede inferir que, que es inferior al umbral preestablecido de 0,05, da credibilidad a esta conclusión. Por



esta razón, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la nula. Los mayores niveles de productividad entre el personal municipal están estrechamente correlacionados con una mejor gestión administrativa, según esta conexión altamente positiva. Entre las relaciones que se han observado, esta es la que más destaca.

**SEGUNDA.** Los resultados del estudio demostraron que el éxito del proceso está estrechamente relacionado con la cantidad de tiempo y esfuerzo dedicados a la preparación. Los resultados se vieron respaldados Según los resultados de la prueba de correlación de Spearman, se determinó que el coeficiente de correlación era de 0,945. Dado que un valor p de 0,000 es inferior al umbral previamente establecido de 0,05, este hallazgo justifica una investigación más profunda. Por lo tanto, estamos considerando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula debido a ello. De las correlaciones mencionamos que esta relación es positiva muy alta, indicando que una planeación adecuada favorece directamente el rendimiento y desempeño eficiente del personal en la institución.

**TERCERA.** La investigación reveló que existe una fuerte correlación entre las características organizativas y el rendimiento de los empleados. Después de ejecutar la prueba de correlación de Spearman en el conjunto de datos, obtuvimos un valor de 0,951 y un valor p de 0,000 (inferior al umbral predefinido de 0,05), llevaron a esta conclusión. Por esta razón, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la nula. De las correlaciones mencionamos que esta relación es positiva muy alta, lo que demuestra que una estructura organizacional bien definida y funcional impulsa significativamente el cumplimiento eficaz de las funciones laborales.

**CUARTA.** En la investigación se encontró una enérgica correlación con supervisión y evaluación del desempeño de los directivos y el personal. A lo largo del procedimiento, esta conclusión se basó en el hallazgo de un valor de correlación de Spearman de 0,952. También se encontró un valor p inferior al observado anteriormente, con un valor de 0,000. De las correlaciones mencionamos que esta relación es positiva muy alta, evidenciando que un liderazgo claro y participativo incide directamente en una mayor productividad del equipo de trabajo en la municipalidad.

## RECONOCIMIENTO

Sincero agradecimiento a la **Municipalidad Provincial de Carabaya – Puno**, por las facilidades brindadas durante el proceso de recolección de datos, así como por la disposición y colaboración del personal en la participación del cuestionario.

Se agradece el apoyo de los asesores académicos y revisores de la UANCV que, con sus valiosas observaciones y sugerencias, contribuyeron a mejorar la calidad del presente trabajo.

Finalmente, se reconoce el respaldo a la UANCV por permitir la publicación del artículo de tesis en su 25 edición, el que me permitió realizar la investigación con responsabilidad y compromiso científico.



## REFERENCIAS

- Alcantara, N. A. L., & Herrera, C. L. M. (2024). *Relación de la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas, 2024.*
- Alles, M. A. (2009). *Gestión por competencias: el diccionario.* [https://books.google.com/books/about/Gestión\\_por\\_competencias.html?id=2qguP7c fbr4C](https://books.google.com/books/about/Gestión_por_competencias.html?id=2qguP7c fbr4C)
- Anchelia, V., Inga-Arias, M., & Olivares-Rodríguez, P. Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones, 899, 9(1)*. <https://doi.org/10.24965/reala.11090>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (Sexta Ed.). Editorial Epísteme. [http://www.formaciondocente.com.mx/06\\_RinconInvestigacion/01\\_Documentos/El Proyecto de Investigacion.pdf](http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El Proyecto de Investigacion.pdf)
- Ayala, P. M. F. (2024). Gestión administrativa y la productividad laboral en la Empresa de Transportes Cruz Del Sur Sociedad Anónima Cerrada, 2023. *Ayazh, 15(1)*, 37–48. <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/e14c45d3-3b7d-4af8-a117-08d0f1ff8695>
- Càmara, M. R. (2023). La evaluación del desempeño de los empleados públicos. *Revista de Estudios de La Administración Local y Autonómica, 214–233*. <https://doi.org/10.24965/reala.11090>
- Cari, Y. (2023). *Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121122>
- Chavez, M., & Huaman, E. del R. (2019). Relacion de la Gestión Administrativa con la producción laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Jesus, 2018. *Universidad Privada Del Norte, 131*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración.* <sup>a</sup> ed.
- Churata, J. E. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. *Universidad Peruana Union, 1–74*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstreams/323c99b4-df1b-42cf-bf81-cc86e5615d3d/download>



- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Contraloría General de la República. (2025). *Implementar el Sistema de Control Interno en tu entidad*. <https://www.gob.pe/9259-implementar-el-sistema-de-control-interno-en-tu-entidad>
- Corposuite, C. (2024). *¿Qué es la gestión administrativa?* <https://corposuite.com/2022/08/04/que-es-la-gestion-administrativa/>
- Cortez, Q. M., & Maria, S. M. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: pautas de observación. *Cuadernillo Técnico de Evaluación Educativa*, 48. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A356.pdf>
- Cruz, T. R. F. (2025). Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Contratistas Generales APU Sur EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024. *Universidad Privada San Carlos-Puno*, 1, 201.
- Cuadros, D. C. J. A. (2022). *Metodología de la investigación y desarrollo de tesis. 1*, 1–82. <https://www.researchgate.net/publication/363584322>
- Etecé, E. (2023). *Gestión administrativa*. <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Facho, J. (2019). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016. *Universidad César Vallejo*, 87. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho\\_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Feria, A. H., Matilla, G. M., & Mantecón, L. S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *La Contratación Pública En América Latina*, 73–83. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1503jkb.6>
- Hernández, R., Fernadez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- International Labour Organization - Ilostat. (2024). *Estadísticas sobre la productividad del trabajo*. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. 3ª ed.
- Mamani, Q. E. (2024). Gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Comsurpe de la ciudad de Juliaca, 2024. *Proceso de Gestion de Compras de La Empresa Cencosud S.A. Metro*, 1, 67. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/146203>
- Medina, D. C. I. (2014). *Metodología de la investigación para estudiantes de contabilidad*. [www.uprb.edu/profesor/dgonzalez/contabilidad/encuentro](http://www.uprb.edu/profesor/dgonzalez/contabilidad/encuentro).
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2017). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?sc>



- Mendoza, A. (2019). *Gestión administrativa en facultades académicas de la universidad autónoma Gabriel René*. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meza, J. F., & Flores, L. O. A. (2024). La gestión administrativa y su influencia sobre la satisfacción laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro. *Unaciencia Revista de Estudios e Investigaciones*, 17(32), 4–21. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v17i32.752>
- Montano, J. (2019). *Investigación Transversal: Características, Metodología, Ventajas*. 7. [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La investigación aplicada busca la,la teoría y el producto.](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto.)
- Muguira, A. (2022). *¿Qué es la investigación descriptiva?* [https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/#:~:text=Entonces%2C la investigación descriptiva se,parte del estudio está influenciada.](https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/#:~:text=Entonces%2C%20la%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva%20se,parte%20del%20estudio%20est%C3%A1%20influenciada.)
- Narvaez, M. (2023). *¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación?* [https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-la-investigacion/](https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-la-confiabilidad-en-la-investigacion/)
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M. R., Palacios, V. J. J., & Romero, D. H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta Ed., Vol. 53, Issue 9). [https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigacion.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Guía de Diagnóstico Empresarial*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@act\\_emp/documents/publication/wcms\\_622651.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf)
- Ortega, C. (2019). *¿Qué es la productividad laboral y cómo impulsarla?* <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-productividad-laboral/>
- Ortega, C. (2023). *Alfa de Cronbach: Qué es y cuál es su importancia*.
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Palomeque, I., & Ruiz J. (2019). *Impacto de la gestión institucional en la generación de conocimiento científico en las instituciones de educación superior*. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400214.html>
- Parrales, C. V. M., Aguirre, S. M. E., Ledesma, Á. G. D., & Garofalo, V. D. A. (2022). Gestión administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas. *Journal of Science and Research*, 7(2), 136–150.



- Peralta, T. M. E., Horna, T. E., Horna, T. E., & Heredia, L. F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47, 0–11. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Pérez, R. (2019). Indicadores de productividad y desarrollo para la ciudad-región de Girardot. *Revista Finanzas y Política Económica*, 6(1), 169–193.
- Personio. (2020). *Productividad laboral: qué es y cómo fomentarla*. <https://www.personio.es/glosario/productividad-laboral/>
- Ponce, R. O., Gómez-Galán, J., & Pagán-Maldonado, N. (2020). *Estrategias para generalizar a través de la investigación no experimental*. <https://rio.upo.es/entities/publication/c0ff7e00-9785-40a8-9949-ff5780f33ef7>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración*. <sup>a</sup> ed.
- Suárez, E. (2023). *Método inductivo y deductivo*. <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Surichaqui, V. L. M. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista Científica Guacamaya*, 5(1), 109–121. <https://doi.org/10.48204/j.guacamaya.v5n1a9>
- Tito, J., Ogoši, J., Franco, J., & Vértiz J. (2020). Las tendencias de gestión como proceso en la eficacia de la acción de gestión. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1234–1245. <https://doi.org/10.37960/RVG.V25I91.33199>
- Tobar, D. E. R. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista Enfoques*, 6(22), 146–155. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*.
- Unir. (2022). *¿Cómo se mide la productividad laboral y cómo mejorarla?* <https://www.unir.net/revista/empresa/productividad-laboral/>
- Vásquez, K., & Farje, J. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60–66. <https://doi.org/10.2512>
- Vergaray, J., García, C., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Qualitas Revista Científica*, 22(22), 46–58. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. <https://doi.org/10.2307/3069410>



**Fechas**

Recepción: 01/08/ 2025

Revisión y aceptación: 22/09/2025

Publicación: 30/09/2025

