



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión administrativa para la mejora de la productividad en una  
mina subterránea 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Cueva Yñigo, Cecilio Claudio ([orcid.org/0009-0001-0737-0157](https://orcid.org/0009-0001-0737-0157))

**ASESORAS:**

Dra. Uribe Hernandez, Yrene Cecilia ([orcid.org/0000-0001-5893-9262](https://orcid.org/0000-0001-5893-9262))

Dra. Quintero Ramirez, Laura Pamela ([orcid.org/0000-0002-1756-7498](https://orcid.org/0000-0002-1756-7498))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, URIBE HERNANDEZ YRENE CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa para la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024", cuyo autor es CUEVA YÑIGO CECILIO CLAUDIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Agosto del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| URIBE HERNANDEZ YRENE CECILIA<br><b>DNI:</b> 21413122<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-5893-9262 | Firmado electrónicamente<br>por: YURIBEH el 10-08-<br>2024 22:20:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0857633



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CUEVA YÑIGO CECILIO CLAUDIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa para la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| <b>Nombres y Apellidos</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| CECILIO CLAUDIO CUEVA YÑIGO<br><b>DNI:</b> 06863982<br><b>ORCID:</b> 0009-0001-0737-0157 | Firmado electrónicamente<br>por: CCCUEVAC el 10-08-<br>2024 07:23:49 |

Código documento Trilce: TRI - 0857634

## **DEDICATORIA**

A Dios Padre Celestial, por darme fortaleza en todo momento y por todas las bendiciones que me otorga.

Con cariño a la memoria de mis queridos padres, Julio y Saturnina, por haberme inculcado: valores, principios y exigencia para los estudios; además, para mi apreciada hermana Gloria.

A mis amados hijos, Giovanna, Omar, Silvia, Catherine y Rosa, que son lo mejor que tengo; asimismo, a mis lindos nietos, Sebastián, Matías, Teresa, Eduardo y Leonardo, para que siempre me recuerden.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, por haberme permitido realizar los estudios de Maestría en Administración de Negocios.

A mis asesoras: Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández y Laura Pamela Quintero Rodríguez, por haber hecho posible el desarrollo del presente trabajo de investigación y todo su apoyo en ello.

A todos mis Profesores de la Maestría que siempre nos brindaron sus conocimientos y buenas experiencias en el tema; asimismo, a todos mis

Compañeros de Aula del turno de los días sábados y Compañeros

del curso, Diseño y desarrollo de tesis.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor ..... | ii   |
| Declaratoria de Originalidad del Autor .....  | iii  |
| DEDICATORIA.....                              | iv   |
| AGRADECIMIENTO.....                           | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....                     | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                         | vii  |
| RESUMEN.....                                  | viii |
| ABSTRACT .....                                | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN .....                         | 1    |
| II. METODOLOGÍA.....                          | 13   |
| III. RESULTADOS .....                         | 16   |
| IV. DISCUSIÓN .....                           | 21   |
| V. CONCLUSIONES.....                          | 26   |
| VI. RECOMENDACIONES.....                      | 27   |
| REFERENCIAS .....                             | 28   |
| ANEXOS  |      |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                |   |    |
|----------------|---|----|
| <b>Table_2</b> | Rangos de la Var. _2 con sus respectivas dimensiones..... | 17 |
| <b>Table_3</b> | Conexión entre variable 1 y variable 2.....               | 18 |
| <b>Table_4</b> | Conexión entre Variable 1 y dimensión 2 .....             | 19 |
| <b>Table_5</b> | Conexión entre Variable 1 y dimensión 2 .....             | 20 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión administrativa y la productividad en la mina subterránea, 2024. El estudio siguió una metodología no experimental, descriptiva-correlacional y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario de investigación a una muestra de 150 colaboradores de la mina. Los resultados de la investigación indican que existe una relación directa entre las variables de estudio con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.753 y un valor de significancia menor a 0.05. Por lo tanto, se puede concluir que la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la productividad. Se concluye que mientras exista un nivel alto en el desarrollo de la gestión administrativa en la mina subterránea, se lograra aumentar la productividad en sus procesos.

**Palabras clave:** gestión administrativa, productividad, eficiencia, eficacia.



## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and positioning in the underground mine, 2024. The study followed a non-experimental, descriptive-correlational and cross-sectional methodology. A research questionnaire was applied to a sample of 150 mine employees. The results of the research indicate that there is a direct relationship between the study variables with a Spearman's Rho coefficient of 0.753 and a significance value of less than 0.05. Therefore, it can be concluded that administrative management is significantly related to productivity. It is concluded that as long as there is a high level in the development of administrative management in the underground mine, productivity in its processes will be increased.

**Keywords:** administrative management, productivity, efficiency, effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

Dirección administrativa es el conjunto de actividades que están dirigidas Realizar las funciones organizacionales de manera ordenada y continúa utilizando los siguientes métodos: El trabajo que se rige en la planificación, organización, el control y la gestión por altos funcionarios (Mendoza, 2021), Con el tiempo, la dirección se ha convertido en un arma poderosa y necesaria para cualquier empresa. El buen hacer supone aportar importantes beneficios a la organización, y quienes eligen la carrera empresarial lo saben (Linkia, 2019), La dirección se encarga de la empresa (Deus-to, 2021), La dirección se entiende como un conjunto de actividades que dirigen un trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido, cuya tarea es gestionar el éxito de la compañía (Mendoza y Moreira, 2021). La organización generalmente puede definirse como un proceso llevado a cabo por la gerencia y otros miembros de la entidad para garantizar un nivel aceptable de seguridad (Zambrano y Concha, 2021).

En el ámbito Internacional, la gestión es un conjunto de actividades mediante el desempeño racional. (Raffino, 2020), La dirección administrativa a nivel global es una actividad practicada por todas las organizaciones, donde se buscan mecanismos especiales para el desarrollo de los procesos (Núñez et al., 2022) El logro de las empresas reside en una gestión eficaz y eficiente. Para ello, el proceso de gestión administrativa debe realizarse de manera correcta y responsable, promoviendo su producción del manejo efectivo de los recursos y la tecnología que sirve. (Parrales et al., 2022), La gestión es un clave para definir la productividad porque cuando se planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades de manera ortodoxa y rudimentaria, siempre se considera el uso de recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos para lograr metas (Rodríguez, 2022), En este sentido, podemos contar con un aumento de la productividad debido al crecimiento de los procesos de dirección administrativa, que al implementarse en las compañías producen un índice diferente a una organización que no hace una buena gestión (Calle, et. al. 2020).

En el ámbito Internacional, la gestión administrativa sobre todo en la industria minera es de mucha importancia, porque las negociaciones a nivel de empresas mineras son de grandes cantidades de dinero, tal es el caso de empresas mineras, como el caso de Codelco en Chile, que se prestó en el año 2015, U.S.\$ 850'000,000.00 a ser pagados en 10 años. La adquisición de este préstamo se realizó

para la ampliación de sus instalaciones y modernización del centro de tratamiento de mineral de cobre. Los prestatarios fueron empresas de nivel mundial, como la (Memoria consolidada del 2023) (Máximo Pacheco Matte, Presidente del Directorio de CODELCO hasta 2026). En este caso la gestión administrativa a través de sus directores y en coordinación con las diferentes áreas de producción, tienen que realizar controles continuos de los tiempos y movimientos en todos los procesos productivos de la organización para así poder cumplir con las obligaciones contraídas con los Bancos y entes internacionales.

En el ámbito nacional la dirección administrativa y la producción generan este conflicto considerándose una situación inevitable en la empresa, que tiende a depender de la capacidad del directorio para abordarlo adecuadamente y proponer soluciones viables (Abarca, et al.,2020), La dirección administrativa actualmente juega un papel importante en las instituciones porque es la forma más adecuada de promover el desarrollo del individuo y su entorno, lo que requiere el compromiso de la organización de manera efectiva y eficiente (Rojas y Niebles, 2020). La dirección administrativa determina el nivel de producción de los empleados e influye efectivamente. (La Rosa, 2019). La dirección administrativa afecta en gran medida la productividad de los empleados; Cabe señalar que la forma en que se controla la organización le permite mejorar sus activos de manera imparcial y brindar el apoyo adecuado para servir a la comunidad (Flores, 2022), Existen deficiencias en la dirección administrativa de las instituciones, se aprecia una mala coordinación, y la planificación no está orientada hacia la misión y visión que determinan el funcionamiento del conjunto ( Salazar,2019)

A nivel nacional, también existen empresas mineras que solicitan grandes préstamos de entidades internacionales. La gestión administrativa cumple un rol preponderante para poder cumplir los compromisos pendientes de mucha responsabilidad. Tal es el caso de la empresa minera Cerro Verde que para el año 2018, tenía una deuda de U.S.\$ 1'000,000'000,000.00 (Un billón de dólares americanos), esta cantidad representaba un crédito sindicado por el financiamiento de la expansión de su segunda planta de tratamiento de mineral de cobre. (Sr. José Casquero, Gerente de Contabilidad y Finanzas de Sociedad Minera Cerro Verde, Lima 24 de octubre de 2022, durante la Conferencia Magistral organizada por el Instituto de Ingenieros Mineros del Perú).

Esta deuda se terminó de pagar en el año 2022, debido a la buena cotización del cobre, por ejemplo, en el 2018, la libra del cobre costaba U.S.\$ 2.96 y hoy día (30-06-2024). Es necesario resaltar que, cuando los precios de los metales suben, existe más márgenes de ganancia, es decir se tiene mayor utilidad neta, lo cual también es bueno recordar que las empresas pagan más Impuesto a la Renta y esto es beneficioso para las Comunidades Campesinas y el Perú en general.

La Gestión administrativa en cada empresa minera es un poco diferente debido a los diversos procesos que realizan y también de acuerdo al tipo de yacimiento en dónde se encuentra el mineral. Sin embargo, es bueno mencionar que toda gestión administrativa abarca en la planeación, organizar, direccionar y controlar de los diferentes roles dentro de su compañía, porque su tarea principal es alcanzar los objetivos establecidos y logra utilizar eficazmente los recursos disponibles, como: personas, dinero, tiempo información, tecnología y equipos para obtener una buena productividad. Una gestión administrativa eficiente incrementa la productividad y rentabilidad empresarial minera.

En la empresa minera se requiere aumentar la producción a través de la mejora en la dirección administrativa como estrategia fundamental que nos permita incrementar nuevos ingresos, mayor crecimiento y mejor posicionamiento en el mercado. Para ello es necesario medir y analizar continuamente los indicadores de productividad interno. Los factores internos: Uso eficaz de la maquinaria y equipos mineros. Optimización de los procesos de manejo de materiales, almacenaje, sistemas de comunicación y control de calidad. Implementación de acciones correctivas para prevenir cuellos de botella. Optimización de la energía. Elección de materias primas más rentables. Capacitación continua y adecuada.

Durante el desarrollo de esta investigación se determinó la problemática principal, ¿Cuál es el nexo entre la Gestión Administrativa para la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024?, y Como las problemáticas secundarias fueron ¿Cuál es el nexo de la gestión administrativa y la eficacia, eficiencia en la mejora de la productividad en una mina subterránea?

Como Objetivo General, se determinó de la siguiente manera: Determinar la existencia en el nexo entre la dirección administrativa y la productividad en una mina subterránea 2024, y como Objetivos específicos Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia, eficacia en una mina subterránea 2024

De la misma manera desarrollamos las siguientes justificaciones: Justificación teórica: este estudio investigará si existe una relación entre la gestión administrativa y la productividad en una mina subterránea, con el objetivo de determinar cómo influyen en la mejora de la producción. Esto ayudará a destacar la relevancia de una adecuada gestión administrativa, ya que cualquier optimización en este proceso resultará en un incremento de la productividad (Matteucci, 2007); justificación práctica: en esta investigación, se va a identificar algunas debilidades de la gestión administrativa lo que no permite que la productividad mejore de acuerdo a las expectativas de la empresa, pues ello va a permitir replantear nuevas estrategias, para luego mejorar en beneficio de la empresa (Bernal, 2010); Justificación social: en el presente trabajo de investigación, también vamos a analizar cómo la empresa viene brindando mejoras en las comodidades a su personal, lo que permite que el personal desarrolle con mayor eficiencia su trabajo y mayor aprecio e inclinación hacia empresa que le brinda las satisfacciones de laborar en un centro minero con rostro humano (Bernal, 2010).

Justificación metodológica ya que busca descubrir el nexo entre gestión administrativa y productividad; teniendo como apoyo a las hipótesis. De tal forma se aplicará un instrumento de medida que cumple con la validez de criterio (Blanco y Villalpando 2012), para la presente indagación se presentó la hipótesis alternativa principal siendo Hay nexo entre la gestión administrativa y la productividad en una mina subterránea 2024 y como hipótesis alternativas secundarias fueron: Hay nexo entre la gestión administrativa y la eficiencia, eficacia en una mina subterránea 2024.

De esta manera presentamos los trabajos a Nivel Internacional siendo, Bustamante (2021) El propósito de su tesis lograr la relación entre variables; También se utilizó el SPSS versión 25, y el resultado fue un valor de Rho de Spearman ,858, lo que confirma de la existencia y una muy buena conexión entre estas variables. concluyendo es importante desarrollarse de manera efectiva y eficiente para que se cumplan las metas planteadas

Conforme, Gomathy et al. (2022) fue compartir la relación de variables consideradas, a través de fundamentos teóricos. La metodología fue aplicada, diseño no experimental. El estudio finalizó revelando un nexo muy positivo entre las variables estudiadas, y se fundamentó que la gestión de RRHH ayuda a garantizar el bienestar de los empleados y con ello una mejora en la producción

Conforme a lo que manifiesta, Núñez et al. (2022) en su indagación destinado a revelar en vinculo de las variables. Su modo utilizado en el trabajo fue aplicado porque los fenómenos estudiados tuvieron una base teórica y conceptual y el diseño fue no experimental. Además, se encuestó a 164 empleados, quienes identificaron cuáles eran las falencias en la gestión y cómo afectaban la productividad. Los autores tuvieron como conclusión que existía una correlación importante entre las variables discutidas y también demostraron que un punto crítico en el gobierno corporativo es la falta de control de los procesos internos.

Teniendo en consideración las indagaciones de, Chacon y Olmedo (2021) realizó un paper para conocer el efecto de la gestión ejecutiva sobre la productividad. Este estudio no hubo la manipulación de sus variables. Se definió una población compuesta de 138 empleados que cooperaron en la cumplimentación de cuestionarios sobre las variables comentadas. Luego del procesamiento de los cuestionarios se concluyó que la dirección ad. tiene vinculo directo con la productividad de los empleados de la MiPyME.

Asimismo, Vernaza y Chamorro (2021) tuvo como objetivo encontrar la gestión empresarial basada en la productividad. Se utilizaron modelos correlacionales descriptivos y de tipo aplicación. De los resultados se concluyó que existe una dependencia entre las variables estudiadas y la fortalece, revelándose los factores clave que permiten a la organización incrementar su productividad.

De tal forma presentamos las investigaciones a nivel nacional, Según, Jiménez (2020) realizaron un estudio para determinar el grado de asociación entre las variables estudiadas. La metodología utilizada fue la aplicada porque se basó en las

teorías y conceptos de los fenómenos estudiados, las variables no fueron manipuladas y el enfoque fue cuantitativo. La muestra fue 20 empleados a quienes se les aplicó un cuestionario. El estudio finalizó con un Rho de Spearman ,947. Asimismo, el autor destacó la importancia de los socios en los objetivos de la organización y anima a la compañía a promover la formación para que estén motivados y comprometidos.

Según, Gutiérrez (2019) El objetivo fue verificar si existe co-relación entre las variables tratadas. La indagación tuvo metodología aplicada, no se manipularon variables y fue de orientación cuantitativa, descriptiva. Utilizaron una encuesta a 100 empleados. El resultado fue un Rho de Spearman,759, apoyó la hipótesis propuesta cuando existía una clara co-relación entre las variables. Por otro lado, el autor afirmó que se deben fortalecer los procesos de gestión, recomendando a la dirección reorganizar la compañía y crear procedimientos para aumentar la productividad.

Asimismo, Hurtado (2019) realizó un estudio cuyo propósito fue conocer la relación entre las variables estudiadas, las variables no fueron controladas y tuvieron un enfoque cuantificable. Se utilizó una muestra de 75 empleados para desarrollar un cuestionario con 20 preguntas. Teniendo un resultado donde se encontró que la correlación era alta cuando el resultado alcanzó un valor de Spearman ,745. Así, los autores confirmaron que la productividad es baja debido a una mala gestión y recomendaron contratar a un gerente experimentado para implementar y controlar los fundamentos del proceso de gestión.

De igual manera, Tam y Cabos (2019) realizó un estudio para descubrir cómo se relacionan estas variables discutidas en este estudio. La metodología fue de naturaleza aplicada, justificada en base a factores y teorías, las variables no fueron controladas y mostró un diseño descriptivo y transversal. El autor aplicó la encuesta muestral de 30 empleados y concluyó que hay una relación significativa entre la gestión ejecutiva y la productividad. Además, señalando que la empresa debe elaborar un plan estratégico de negocios.

De igual forma, Aragón (2019) El cuestionario se aplicó a una muestra de 20 empleados en un estudio cuantitativo de diseño transversal, transversal, de tipo aplicación, no experimental. El autor concluyó: Quedó claro que los procedimientos de gestión administrativa en conjunto contribuyen a la productividad de la organización, donde los resultados muestran que el 45 por ciento de las personas que llenaron la encuesta coinciden en cuántos procedimientos de dirección administrativa

se siguen en el mundo; Además, el 60 por ciento está de acuerdo con el crecimiento de la producción en la compañía.

La Dirección de la administración. incide directamente en la productividad de cualquier empresa; Cabe resaltar que una adecuada gestión empresarial permite optimizar bastante los recursos, lo que a su vez permite brindar un buen servicio a la institución a la que pertenece. Por el contrario, en cualquier empresa minera, el desempeño mejora cuando los empleados se sienten entusiastas, motivados y valorados, y cuando las condiciones de trabajo garantizan su seguridad.

Para definir la variable, G. administrativa, el indagador Gonzales et al. (2020) conceptualizo como la base de la gobernanza y ha estado involucrado en el desarrollo de nuestro planeta, partiendo del crecimiento comercial, económico, social y tecnología. También afirma que la responsabilidad en aplicar la dirección en la administración realizan una serie de tareas como la implementación de las políticas, monitorear del dinero presupuestado para los procesos de la organización, de la misma manera tomamos a Hlylianska (2017) manifestó que la gestión administrativa es una entidad responsable de la implementación y ejecución de los procesos de gestión a través de técnicas y estrategias, utilizando los recursos internos de la organización y el entorno externo, y su tarea principal es hacer que todos trabajen para esto, común. Meta, se empleó como teórico base a Chiavenato (2013) es un conjunto de actividades que se realizan de forma controlada y correlativa planificando, organizando, controlando y dirigiendo a los directivos de las empresas, los directivos responsables del éxito de esas empresas.

Chiavenato nos da a conocer las siguientes dimensiones de la gestión administrativa iniciando con planificación define que la planificación comienza primero diagnosticando la empresa para crear una misión y visión, y luego estableciendo metas. Tomando los siguientes indicadores como la existencia y difusión de los propósitos de una compañía dar a conocer las políticas internas de la organización; Existencia de estrategias para ejecución de acciones: dar a conocer las acciones estratégicas para la mejora de la organización; Participación del personal en la generación de estrategias: invitar a los colaboradores para el desarrollo de estrategias que permitan mejorar el rendimiento de la empresa, siguiendo con la organización. explica que organización es la ramificación de trabajos y actividades entre sub-departamentos existentes en una empresa, y también es la estructuración, agrupación



e integración de los activos utilizados por la organización para lograr un determinado objetivo.

Se tomaron los siguientes indicadores como la división del trabajo organizar las actividades de los colaboradores; Existencia de líneas de autoridad claras: tener claro el organigrama de la organización; Existencia de coordinaciones para ejecución de actividades: mantener la comunicación con los colaboradores sobre las actividades a ejecutar; Asignación eficiente de personal: delegar actividades al personal de confianza. Luego con la dirección. Explica que la gestión está directamente relacionada con la gestión empresarial y el capital humano. Es responsable de implementar lo ya acordado durante la planificación, y el gerente es responsable de dirigir los esfuerzos hacia un único objetivo. tomándose los siguientes indicadores Motivación y asesoría al personal generar vínculo con la organización; Habilidad de liderazgo destacar a los colaboradores con mejor rendimiento; Trabajo en equipo generar el buen clima laboral; Existencia de buena comunicación generar la buena comunicación entre colaboradores con los jefes.

Finalmente, con el control. establece que el control asegura que lo que se planifica, organiza y dirige se asemeja lo más posible al objetivo. De manera similar, el monitoreo se encarga de monitorear la eficiencia de los recursos. Tomando los siguientes indicadores como la evaluación de resultados de planes y proyectos evaluar los resultados de las metas propuestas; Monitoreo de actividades del personal: seguimiento y control de las actividades del personal.

Según Ruiz (2007) La G.A. se caracteriza por la ejecución y la observación de los componentes, actividades y recursos importantes para lograr un gran éxito en el cumplimiento de las metas alcanzadas en la organización. Por tanto, la dirección ofrece una firme responsabilidad de sus socios hacia la empresa, así como la calidad y el nivel de ser eficiente y eficaz ejecutando las actividades realizadas. De esta manera se conlleva a sus siguientes dimensiones: dimensión 1 ejecución y observación de actividades: se destaca la planificación y desarrollo de las actividades planteadas; dimensión 2: actividades y recursos: se refiere a las tareas planteadas por los directivos y los recursos a utilizar para el desarrollo de los mismos.

En efecto Coulter y Robbins (2014), los avances en la gestión ejecutiva son invaluable para aumentar la eficiencia interna de una empresa. Teniendo las siguientes dimensiones planificación consiste en establecer procesos, mecanismos, herramientas y recursos que permitan llegar a una situación objetiva a partir de la

identificación de la situación inicial, dimensión supervisión de las actividades Conjunto de actividades que una persona, dirigiendo y/o liderando el trabajo del grupo, desarrolla con el fin de lograr la máxima eficiencia y satisfacción mutua.

Según Casco et al (2017), manifiesta que la G. Administrativa se ejecuta de manera práctica para el desarrollo de cada proceso de la Administración; siendo sus principales procesos: el planificar, el organizar, el direccionar, el coordinar o interrelación y el contralar los procedimientos de la compañía; concluyendo, que aplicando lo mencionado líneas antes y mejorando en la toma de decisiones oportunas se daría el cumplimiento de los objetivos implantados de la empresa. Siendo necesario abocarlo como prioritario; para la ejecución de todo inicio de toda actividad organización o el inicio de operaciones de una empresa; de los procesos mencionados se pide dar como inicio, contar con una planificación; y ya obtenida la empresa organizada se puede dar la ejecución de las acciones de la dirección; teniendo como prioridad, la coordinación e interrelación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos en la planificación, sin dejar a un lado el control.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, la planificación de actividades en la empresa, logra que la gerencia, logre el desarrollo de la toma de decisiones de manera más clara, precisa y ordenada; persiguiendo el fin y el propósito de dicha organización; sea ésta, cualquier compañía de servicios. Toda la finalidad de cada empresa; se somete. Tal siendo un caso que, si la meta en ventas es cierta cantidad de productos en un determinado tiempo, se tendría a bien tomar contacto con el área de producción para generar comunicación; del mismo modo sucede cuando los ejecutivos de dirección comparten obligaciones y delegan responsabilidades en los distintos niveles que conforman la estructura de la empresa.

Tiempo arcaico según investigadores ha surgido muchas hipótesis sobre los procesos de G. A. para los diferentes procesos, se dice que la jerarquía de esa época eran los que organizaban las tareas de acuerdo a la edad y género. Logrando en esa época que se considerara “que el don de administrar un determinado departamento u compañía se debe al trabajo y esfuerzo a quienes le dedican el cumplimiento de cada función dentro de una compañía para que el final se logre el propósito trazado” Según lo que manifiesta (Duque, 2018). Indica que en las civilizaciones del siglo 10 antes de cristo, se originó la necesidad de aplicar un sistema que al aplicarse mejorase la dirección en que iban el pueblo de dirección y así por administrar mejor los recursos, se entiende que tuvieron que firmar acuerdos y la creación de leyes y normas

constituyentes siendo este el inicio de la organización gubernamental, que fue plasmado iniciando una civilización en donde se dio el paso a la creación de la religión, ciencia, política, escritura y las clases sociales culturales entre otros.

Para definir la variable Productividad, su teórico base fue Gutiérrez (2011), se calcula en base a la producción alcanzada y el equivalente de los insumos utilizados en el ciclo productivo en un período determinado. Afirma además que la eficiencia, la eficacia y la efectividad son factores importantes. De igual manera, Cruelles (2013), indicador que calcula el porcentaje de uso de recursos relacionados con la producción de un producto o servicio. también que cuanto mayor es la inversión en producción, mayor es la capacidad de producción y, en consecuencia, mejora la competitividad de la empresa.

Tomando como teórico principal a Gaither y Frazier (2000), como la relación entre la cantidad de productos y los recursos utilizados para obtener dicha producción, dicho autor tomo en consideración las siguientes dimensiones: dimensión 1: eficiencia. - lo que enfatiza la estrecha relación entre eficiencia y eficacia y productividad. Por tanto, el autor sostiene que, internamente, la eficiencia puede definirse como el correcto desarrollo de una o más funciones, utilizando el menor número de recursos posible, se tuvieron en cuenta los siguientes indicadores: - Existencia de infraestructura y mobiliarios adecuados: adecuado seguimiento de los bienes existenciales de la organización; - Idoneidad en la asignación de puestos de trabajo: elección del personal de acuerdo al perfil que corresponde al puesto asignado; - Procesos administrativos eficientes: buen desarrollo administrativo.

Dimensión 2: eficacia. - estipula que este término consiste en la ejecución planificada de una o más actividades, es decir las actividades se realizan con el personal designado para tal fin, con los recursos previstos y en el tiempo especificado. Tomando en consideración los siguientes indicadores - Desempeño del personal administrativo y Jefaturas de turno: evaluación y seguimiento de los colaboradores; - Cumplimiento de metas y objetivos: cumplimiento de las metas trazadas por los colaboradores; - Capacidad de solución de problemas: tener colaboradores que tengan capacidad de absolver problemas.

Numerosos autores han definido la productividad, y una de las definiciones más didácticas es la que ofrece Céspedes et al (2016) define como el valor generado por cada unidad de insumo, mientras que una alta productividad generará un alto producto. Teniendo sus dimensiones: dimensión 1: valor generado: es la capacidad

de las empresas para obtener ganancias a través de la actividad económica, dimensión 2: cantidad de insumos: es el conjunto de elementos que intervienen en la producción de otros bienes.

García (2011), De esta manera, el índice de productividad indica la alta utilización de todos los componentes de la creación, los principales y los más importantes, en un determinado período de tiempo. Tomando las siguientes dimensiones: dimensión 1 es la actividad realizada que un individuo o institución realiza diariamente como parte de sus deberes, responsabilidades o tareas, dimensión 2 fue la fuente de información utilizada aquí es donde se recopila la información.

Herrera (2012) da por conceptualizar a la productividad como las habilidades que tiene el ser humano para conseguir un objetivo trazado y ser necesario en una compañía, además de ello manifiesta que dicha actividad es cuando se realizada de manera rápida, veloz en la ejecución de determinadas actividades sean personales y laborales. Teniendo como su factor esencial la eficiencia quien se encarga de medir su aprovechamiento y su principal objetivo es minimizar el tiempo de ejecución detectando los cuellos de botella y generar ahorro y mano de obra.

Prokopenko (1989) manifiesta que la productividad es el vínculo entre el resultado de un determinado proceso con resultados logrados por un sistema de productividad, sienta crucial en la vida de toda persona ya que su aplicación eficiente como es trabajo, el capitalismo, la tierra, entre otras cosas; también lo conceptualiza como la conexión entre los resultados y el tiempo en que se ejecuta para lograr lo propuesto. Dicha herramienta es favorable para la toma de decisión de la gerencia en toda organización, permitiendo ejecutar la comparación entre su producción y sus diferentes niveles del sistema económico, se tiende como mito que para una buena productividad se aplica a la medición de toda producción en toda empresa. Se indica que la productividad es vinculada a la calidad de un producto o servicio, los materiales y como se procesa. También el autor nos indica que se puede visualizar se manera social y económico. La manera como se actúa frente a un determinado puesto laboral y el rendimiento que uno puede demostrar para cumplir con un determinado objetivo incluyendo la participación de los colaboradores y el desarrollo de planes organizaciones.

Paz y Gonzales (2013) productivo tiene como fin conceptualizado en lograr la mejora en los procedimientos que se tiene que tomar en consideración en producción o procesamiento. El mejorar tiene como uno de sus conceptos al contraste que favorece a los medios que dieron uso y la suma de bienes y servicios generados. La productividad es el nexo entre lo producido por el sistema con los recursos utilizados para producir el sistema. Muchas oportunidades se mide la productividad de manera correcta. En casos excepcionales, se logran identificar conflictos sustanciales para obtener esta medición. Algunos de los conflictos para lograr medir son:

Cuando un producto es variado su especificación lo contrario a poder variar la cantidad de insumos y salidas permanece constante. Se compara un equipo antiguo con uno moderno. Ambas son equipos, pero uno tiene más tecnología que el otro y tiene mejores funciones; Los elementos externos logran el crecimiento y una baja en la productividad por el no siempre el sistema sino ser responsable de los resultados que se obtienen.

## II. METODOLOGÍA

Tipo de investigación: es básica, dado que "La investigación básica tiene por objetivo ampliar y profundizar el conocimiento científico existente sobre la realidad". El enfoque del estudio se centra en las teorías científicas, que se analizan para perfeccionar su contenido. (Carrasco, 2015). Enfoque de investigación: esta investigación es de naturaleza cuantitativa, ya que "los estudios cuantitativos buscan constatar y relaciones de causalidad entre los elementos" (Hernández y Baptista, 2014). En este sentido, se emplearán métodos estadísticos para representar la realidad y compararla con la literatura existente o estudios previos.

Diseño de investigación no se realizó ningún experimento, ya que las investigaciones de este tipo "analizan y estudian con posterioridad los hechos y fenómenos de la realidad" (Carrasco, 2015). Alcance de la investigación: es descriptivo, lo que implica que precisa en dar detalles sobre las propiedades y describe las tendencias observadas en un determinado grupo de personas " (Hernández y Baptista, 2014).

A través de la operacionalización de variables se determinó de la siguiente manera teniendo como teórico base a (Chiavenato, 2013) quien define a la G. Administrativa como un conjunto de actividades que se realizan de forma controlada y correlativa planificando, organizando, controlando y dirigiendo a los directivos de las empresas, los directivos responsables del éxito de esas empresas.

Chiavenato nos da a conocer las siguientes dimensiones de la gestión administrativa iniciando con planificación define que la planificación comienza primero diagnosticando la empresa para crear una misión y visión, y luego estableciendo metas; Participación del personal en la generación de estrategias invitar a los colaboradores para el desarrollo de estrategias que permitan mejorar el rendimiento de la empresa, siguiendo con la organización. explica que organización es la ramificación de trabajos y actividades entre sub-departamentos existentes en una empresa, y también es la estructuración, agrupación e integración de los activos utilizados por la organización para lograr un determinado objetivo. Asignación eficiente de personal es delegar actividades al personal de confianza. Luego con la dirección. Explica que la gestión está directamente relacionada con la gestión empresarial y el capital humano. Es responsable de implementar lo ya acordado durante la planificación, y el gerente es responsable de dirigir los esfuerzos hacia un único objetivo. Finalmente, con el control. establece que el control asegura que lo que

se planifica, organiza y dirige se asemeja lo más posible al objetivo. De manera similar, el monitoreo se encarga de monitorear la eficiencia de los recursos.

De la misma manera se tomó para la productividad como teórico principal a (Gaither y Frazier, 2000) como la relación entre la cantidad de productos y los recursos utilizados para obtener dicha producción, dicho autor sostiene que, internamente, la eficiencia puede definirse como el correcto desarrollo de una o más funciones, utilizando el menor número de recursos posible, eficacia es decir las actividades se realizan con el personal designado para tal fin, con los recursos previstos y en el tiempo especificado.

Dichos instrumentos se tomaron al personal de la mina subterránea para medir la relación del estudio a través de la escala de Likert.

Población en la investigación fue todo el personal involucrado en la productividad, ya que están directamente relacionados con la gestión administrativa en la unidad minera. Los cuales hacen un total de 200 (doscientos) colaboradores, estos trabajadores están ubicados en diferentes áreas de trabajo como Área de geología, mina subterránea, planta concentradora, talleres de mantenimiento mecánico y eléctrico, laboratorio, medio Ambiente, Administración (Área logística, Servicio médico y Comedor).

Muestra en la investigación el tipo de muestro es no probabilístico, Según Hernández y Baptista (2014) "la selección no se basa en la probabilidad, sino en factores asociados con las características de la investigación o del investigador. El procedimiento empleado no es mecánico ni utiliza fórmulas probabilísticas, sino que depende del proceso de decisión de uno o más investigadores, y las muestras se eligen según otros criterios investigativos". Por lo tanto, se ha seleccionado 150 como muestra.

En la recolección de datos se logró la recabar las opiniones de los muestrantes sobre la G.A y la satisfacción del cliente. Siendo la encuesta una aplicación donde se interroga a la persona diseñado para recopilar datos de la indagación y son eficaces en la observación científica. Se aplicó los formularios como herramientas de recopilación de datos. Estos formularios abarcan los índices en resumen y escalas para medir las opiniones o percepciones de la población de estudio, una herramienta que facilita la recogida y medición de datos. (Tamayo y Tamayo 2007).

Se utilizan pruebas de validación y confiabilidad para garantizar la validez y confiabilidad del dispositivo. La validez mide el instrumento mide la variable, mientras

que la confiabilidad es la capacidad del instrumento para obtener resultados consistentes. El alfa de Cronbach se utiliza para lograr la evaluación de la consistencia interna de un formulario, lo que nos permite evaluar cómo sería su mejora o empeora la confiabilidad si se omitieran ciertos ítems. (Cronbach, 1951).

Se usó el análisis estadístico para un mejor conteo y lograr una buena verificación de manera objetiva siendo esta recopilada, aplicando un software estadístico como SPSS para el desarrollo del análisis de las variables de la indagación (Hernández et al., 2014).

Para los aspectos éticos, esta indagación cumplió con la normativa general sobre grados y títulos, el Código de Ética en Investigación y los derechos de propiedad intelectual establecidos por la Universidad César Vallejo. Se respetarán los derechos de autor y se garantizará la confidencialidad de la información obtenida, asegurando que el estudio no cause problemas a los encuestados. También se consideraron los siguientes principios: el estudio antes mencionado cuenta con el consentimiento del encuestado, sabiendo que tiene un fin académico, lo que indica que este estudio será publicado en el archivo de la universidad una vez finalizado, este estudio es respetuoso con el suyo. información propia y las citas de otros autores.



### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivos:

**Table 1 Rangos de la Var.1 con sus respectivas dimensiones.**

|              | <b>V1: Gestión</b>    |          | <b>D1: Planificación</b> |          | <b>D2: Organización</b> |          | <b>D3:</b>       |          | <b>D4: Control</b> |          |
|--------------|-----------------------|----------|--------------------------|----------|-------------------------|----------|------------------|----------|--------------------|----------|
|              | <b>Administrativa</b> |          |                          |          |                         |          | <b>Dirección</b> |          |                    |          |
|              | <i>f</i>              | <i>%</i> | <i>f</i>                 | <i>%</i> | <i>f</i>                | <i>%</i> | <i>f</i>         | <i>%</i> | <i>f</i>           | <i>%</i> |
| <b>Bajo</b>  | 0                     | 0        | 1                        | 0.7      | 1                       | 0.7      | 0                | 0        | 1                  | 0.7      |
| <b>Medio</b> | 11                    | 7.3      | 5                        | 3.3      | 12                      | 8.0      | 15               | 10.0     | 10                 | 6.7      |
| <b>Alto</b>  | 139                   | 92.7     | 144                      | 96.0     | 137                     | 91.3     | 135              | 90.0     | 139                | 92.7     |
| <b>Total</b> | 150                   | 100.0    | 150                      | 100.0    | 150                     | 100.0    | 150              | 100.0    | 150                | 100.0    |

Como se logró ver en la table\_1 se observa las respuestas de la encuesta realizada a la investigación respecto a la V.1 G.A. siendo 92.7% nivel superior, 7.3% nivel intermedio y 0% nivel inferior, obteniéndose como respuestas de sus dimensiones como planificación siendo 96% nivel superior, 3.3% nivel intermedio y 0.7% nivel inferior, siguiendo con las respuestas de la dimensión organización siendo 91.3% nivel superior, 8% nivel intermedio y 0.7% nivel inferior, continuando con las respuestas de su dimensión dirección siendo 90% nivel superior, 10% nivel intermedio y 0% nivel inferior, siendo estos las respuestas de la dimensión control siendo 92.7% nivel superior, 6.7% nivel intermedio y 0.7% nivel inferior.

**Table\_1** Rangos de la Var. \_2 con sus respectivas dimensiones.

|               |              | <i>V2: Productividad</i> |          | <i>D1:Eficiencia</i> |          | <i>D2: Eficacia</i> |          |
|---------------|--------------|--------------------------|----------|----------------------|----------|---------------------|----------|
|               |              | <i>f</i>                 | <i>%</i> | <i>f</i>             | <i>%</i> | <i>f</i>            | <i>%</i> |
| <b>Válido</b> | <i>Bajo</i>  | 1                        | 0.7      | 0                    | 0        | 1                   | 0.7      |
|               | <i>Medio</i> | 10                       | 6.7      | 9                    | 6.0      | 10                  | 6.7      |
|               | <i>Alto</i>  | 139                      | 92.7     | 141                  | 94.0     | 139                 | 92.7     |
|               | <i>Total</i> | 150                      | 100.0    | 150                  | 100.0    | 150                 | 100.0    |

Como se logró ver en la table\_2 se observa las respuestas de la encuesta realizada a la investigación respecto a la variable 2 siendo 92.7% superior, 6.7% intermedio y 0.7% inferior, se logró la obtención de las respuestas de sus dimensiones como eficiencia siendo 94% superior, 6% intermedio y 0% inferior, siguiendo con las respuestas de la dimensión eficacia siendo 92.7% superior, 6.7% intermedio y 0.7% inferior.

### **Análisis Inferencial:**

#### **Hipótesis General**

H0: Gestion administrativa no cuenta con un vínculo con la productividad en una mina subterránea 2024.

H1: Gestion administrativa cuenta con un vínculo con la productividad en una mina subterránea 2024.

**Table\_2** Conexión entre variable 1 y variable 2

|               |                        |                   |        |
|---------------|------------------------|-------------------|--------|
| Productividad | Gestion Administrativa | Coef. correlación | ,753** |
|               |                        | Sig. (bilateral)  | 0.000  |
|               |                        | N                 | 150    |

\*\* . La correlación es (bilateral).

Demostrando los resultados obtenidos en la table4, cual arrojo un resultado de  $r=,753$  y una sig. de  $p=0.00$ , lográndose determinar el existir de una vinculación positiva. Por lo que, se confirma la H1, declarando así una vinculación ente la Var\_1 y la productividad.

#### **Hipótesis específica 1:**

H0: Gestion administrativa no cuenta con un vínculo con la eficiencia en una mina subterránea 2024.

H1: Gestion administrativa cuenta con un vínculo con la eficiencia en una mina subterránea 2024.

**Table\_3** Conexión entre Variable 1 y dimensión 2

|                        |            |                   |        |
|------------------------|------------|-------------------|--------|
| Gestion Administrativa | Eficiencia | Coef. correlación | ,852** |
|                        |            | Sig. (bilateral)  | 0.000  |
|                        |            | N                 | 150    |

\*\* . La correlación es (bilateral).

Demostrando los resultados obtenidos en la table\_5, cual arrojo un resultado de  $r=,852$  y una sig. de  $p=0.00$ , lográndose determinar el existir de una vinculación positiva. Por lo que, se confirma la H1, declarando así una vinculación entre la eficiencia y la Var\_1.

### **Hipótesis específica 2:**

H0: Gestion administrativa no cuenta con un vínculo con la eficacia en una mina subterránea 2024.

H1: Gestion administrativa cuenta con un vínculo con la eficacia en una mina subterránea 2024.

**Table\_4** Conexión entre Variable 1 y dimensión 2

|                        |          |                   |        |
|------------------------|----------|-------------------|--------|
| Gestion Administrativa | Eficacia | Coef. correlación | ,651** |
|                        |          | Sig. (bilateral)  | 0.000  |
|                        |          | N                 | 150    |

\*\* . La correlación es (bilateral).

Demostrando los resultados obtenidos en la table5, cual arrojó un resultado de  $r=,651$  y una significancia de  $p=0.00$ , lográndose determinar el existir de una vinculación positiva. Por lo que, se confirma la H1, declarando así una vinculación entre la eficacia y la Gestion administrativa.

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente indagación se planteó como objetivo general “Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la productividad en una mina subterránea 2024. También se logró identificar las posibles relaciones entre las dimensiones de la variable dirección administrativa con las dimensiones de la variable producción. Dicha indagación tuvo como justificación teórica porque dicho estudio investigará si existe una relación entre la gestión administrativa y la productividad en una mina subterránea, con el objetivo de determinar cómo influyen en la mejora de la productividad. Esto ayudará a destacar la relevancia de una adecuada gestión administrativa, ya que cualquier optimización en este proceso resultará en un incremento de la productividad permitirá a la nueva generación obtener conocimiento de las definiciones y teorías obtenidas de fuentes principales y también fomentará futuros estudios de la misma característica, se habla de la justificación a nivel metodológico teniendo en consideración la aplicación de instrumentos de recolección de datos para cada variable de estudio, los cuales fueron validados por el juicio de 03 expertos. Del mismo modo en los resultados descriptivos de la variable gerencia administrativa se lograron obtener los siguientes resultados: un 92.7% alta, 7.3% medio y 0% baja, mientras para la variable producción se obtuvo un 92.7% alta, 6.7% medio y 0.7% baja.

A partir de los resultados logrados se aprobó la H1 general donde la gestión administrativa tiene relación significativa con la productividad en una mina subterránea 2024. obteniendo un coeficiente de correlación de  $r = ,753$ , siendo un resultado positivo, obtuvo también un  $p=0.00$  y de esta manera se logró aceptar la hipótesis formulada para la presente indagación. Dichos resultados se realizarán la comparación con las siguientes investigaciones: (Bustamante, 2021) El propósito de su tesis fue determinar la relación entre variables y la metodología utilizada fue un diseño no experimental transversal; este estudio confirmó que existe una relación entre sus variables, y el resultado fue un valor de Spearman de  $,858$  ( $\text{sig} = 0.01$ ), concluyó que la gestión administrativa en la institución es importante desarrollarse de manera efectiva y eficiente para que se cumplan las metas planteadas

Tomando al siguiente teórico Gonzales et al. (2020) definió que la variable gestión administrativa como la base de la gobernanza y ha estado involucrado en el desarrollo de nuestro planeta, ya sea crecimiento comercial, económico, social y tecnológico. También afirma que los responsables de ejercer la gestión administrativa realizan una

serie de tareas. Dichas investigaciones ayudo a ampliar la visión del estudio y demostrar que si eran aptos dichas variables para su desarrollo.

En relación al objetivo uno se pudo identificar la relación que existe entre la eficiencia y la gestión administrativa, logrando la obtención de los siguientes resultado en la estadística descriptiva un 94% alta, 6% medio y 0% bajo, de igual manera se obtuvieron los siguientes resultados del análisis inferencial donde  $r=,852$  con una significancia de  $p=0.00$ , cabe informar que dichos resultados demostraron una relación notable entre la existencia de infraestructura y mobiliarios adecuados, idoneidad en la asignación de puestos de trabajo, procesos administrativos eficientes logrando una relación con la gerencia administrativa. Dichos resultados obtenidos se pudieron contrastar con las siguientes investigaciones Según, Jiménez (2020) en su estudio logro determinar el grado de asociación entre las variables estudiadas. dicho estudio finalizó con una correlación significativa entre las variables tratadas, pues el coeficiente de Spearman fue de ,947. concluyendo la importancia de los socios en los objetivos de la organización y anima a la empresa a promover la formación para que estén motivados y comprometidos.

Tomando al teórico Gutiérrez (2011), quien define a la productividad como el resultado alcanzado luego de la implementación de un proceso o sistema, también se calcula en base a la producción alcanzada o comercializada y el equivalente de los materiales utilizados en el ciclo productivo en un período determinado. Dichas investigaciones dieron relevancia al estudio realizado demostrando la gran importancia de la eficiencia en una compañía para lograr mantener una buena gestión administrativa.

En relación al objetivo dos se pudo identificar la relación que existe entre la eficacia y la productividad, logrando la obtención de los siguientes resultado en la estadística descriptiva un 92.7% alto, 6.7% medio y 0.7% bajo, de igual manera se obtuvieron los siguientes resultados del análisis inferencial donde  $r=,651$  con una significancia de  $p=0.00$ , cabe informar que dichos resultados demostraron una relación notable entre el desempeño del personal administrativo y jefaturas de turno, cumplimiento de metas y objetivos, capacidad de solución de problemas logrando una relación con la gerencia administrativa. Dichos resultados obtenidos se pudieron contrastar con las siguientes investigaciones Gutiérrez (2019) verificando la existencia correlacional entre las variables tratadas. El resultado fue de Spearman ,759, valor estadístico que apoyó la hipótesis propuesta concluyendo que se deben fortalecer los procesos de

gestión, recomendó a la dirección reorganizar la organización y crear procedimientos estructurados para aumentar la productividad.

Tomando al siguiente teórico García (2011), menciona que la productividad es la relación entre la actividad realizada y las fuentes de información utilizadas o las variables creativas involucradas. De esta manera, el índice de productividad indica la alta utilización de todos los componentes de la creación, los principales y los más importantes, en un determinado período de tiempo. Gracias a dichos aportes se pudo obtener resultados positivos en la presente indagación fortaleciendo los resultados esperados.

Según Casco et al, 2017, manifiesta que la G. Administrativa se ejecuta de manera práctica para el desarrollo de cada proceso de la Administración; siendo sus principales procesos: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización; concluyendo, que aplicando lo mencionado líneas antes y mejorando en la toma de decisiones oportunas se daría el cumplimiento de los objetivos implantados de la empresa. Siendo necesario abocarlo como prioritario; para la ejecución de todo inicio de toda actividad organización o el inicio de operaciones de una empresa; de los procesos mencionados se pide dar como inicio, contar con una planificación; y ya obtenida la empresa organizada se puede dar la ejecución de las acciones de la dirección; teniendo como prioridad, la coordinación e interrelación de las actividades para el logro de los objetivos propuestos en la planificación, sin dejar a un lado el control.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, la planificación de actividades en la empresa, logra que la gerencia, logre el desarrollo de la toma de decisiones de manera más clara, precisa y ordenada; persiguiendo el fin y el propósito de dicha organización; sea ésta, cualquier compañía de servicios. Toda la finalidad de cada empresa; se somete. Tal siendo un caso que, si la meta en ventas es cierta cantidad de productos en un determinado tiempo, se tendría a bien tomar contacto con el área de producción para generar comunicación; del mismo modo sucede cuando los ejecutivos de dirección comparten obligaciones y delegan responsabilidades en los distintos niveles que conforman la estructura de la empresa.

Prokopenko (1989) manifiesta que la productividad es el vínculo entre el resultado de un determinado proceso con resultados logrados por un sistema de productividad, siendo crucial en la vida de toda persona ya que su aplicación eficiente como es trabajo, el capitalismo, la tierra, entre otras cosas; también lo conceptualiza como la



conexión entre los resultados y el tiempo en que se ejecuta para lograr lo propuesto. Dicha herramienta es favorable para la toma de decisión de la gerencia en toda organización, permitiendo ejecutar la comparación entre su producción y sus diferentes niveles del sistema económico, se tiende como mito que para una buena productividad se aplica a la medición de toda producción en toda empresa. Se indica que la productividad es vinculada a la calidad de un producto o servicio, los materiales y como se procesa. También el autor nos indica que se puede visualizar se manera social y económico. La manera como se actúa frente a un determinado puesto laboral y el rendimiento que uno puede demostrar para cumplir con un determinado objetivo incluyendo la participación de los colaboradores y el desarrollo de planes organizaciones.

Paz y Gonzales (2013) Productividad es conceptualizado como la mejoría de los procedimientos en todo procesamiento. Mejora se conceptualiza como un contraste positivo entre los materiales a utilizar y los bienes que serán procesados. La productividad es la vinculación entre lo producido por un determinado proceso y los materiales con que fueron utilizados para producir en el proceso. Se indica que de varias formas se mide la productividad de manera precisa. También se identifica que son casos identificados, existen problemáticas sustanciales para llevar a cabo esta medición. Algunos de los problemas de medición son:

Cuando un producto es variado su especificación lo contrario a poder variar la cantidad de insumos y salidas permanece constante. Se compara un equipo antiguo con uno moderno. Ambas son equipos, pero uno tiene más tecnología que el otro y tiene mejores funciones; Los elementos externos logran el crecimiento y una baja en la productividad por el no siempre el sistema sino ser responsable de los resultados que se obtienen.

Herrera (2012) da por conceptualizar a la productividad como las habilidades que tiene el ser humano para conseguir un objetivo trazado y ser necesario en una compañía, además de ello manifiesta que dicha actividad es cuando se realizada de manera rápida, veloz en la ejecución de determinadas actividades sean personales y laborales. Teniendo como su factor esencial la eficiencia quien se encarga de medir su aprovechamiento y su principal objetivo es minimizar el tiempo de ejecución detectando los cuellos de botella y generar ahorro y mano de obra.

Según los investigadores, desde la antigüedad han surgido muchas suposiciones sobre el proceso de gestión de diversas actividades. En ese momento

se creía que “la administración no es más que una asociación de personas que trabajan para lograr un determinado objetivo” (Duque, 2018). Mientras que en la antigua civilización del siglo X a.C. surgió la necesidad de un sistema de mando y control del pueblo, y con el inicio del gobierno se elaboraron protocolos y normas constitucionales para mejorar la dirección del pueblo, la política, la escritura y los inicios de la civilización donde surgen las clases sociales.

Cabe precisar que al contrastar con las indagaciones y teóricos que realizaron investigación sobre las variables de la presente investigación fueron de gran aporte a poder visualizar de manera amplia y obtener mayores conocimientos, manifestando que la G. Administrativa tiene un amplio concepto y se tiene que aplicar si o si en toda circunstancia de nuestras vidas.

## V. CONCLUSIONES

Acerca del objetivo general de la presente indagación se pudo determinar con una correlación  $r=,753$  de las variables gestión administrativa y productividad lograron un  $p=0.00$ , donde se rechaza la  $H_0$ , De los resultados logrados se puede dar evidencia que la variable gerencia administrativa presento una significancia positiva con respecto a la variable productividad en una mina subterránea 2024, por tal razón se entiende que el desarrollar una buena gestión administrativa se lograr aumentar la productividad en la mina subterránea.

Acerca del objetivo uno específico se logró evidenciar con una correlación  $r=,852$  entre la eficiencia y la gestión administrativa con un  $p=0.00$ , donde se rechaza la  $H_0$ , De los resultados logrados se entiende que la eficiencia presento una significancia positiva con respecto a la gestión administrativa en una mina subterránea de Lima, de tal forma se comprende que si ponen en práctica indicadores que midan la eficiencia se podrá incrementar gestión administrativa en la mina subterránea.

Acerca del objetivo dos específicos se lograron evidenciar con una correlación  $r=,651$  entre la eficacia y la gestión administrativa con un  $p=0.00$ , donde se rechaza el  $H_0$ , De los resultados logrados se entiende que la eficacia presento una significancia positiva con respecto a la gestión administrativa en una mina subterránea de Lima, de tal forma se comprende que poniendo en práctica la medición de la eficacia en los colaboradores generaran un valor agregado a la gestión administrativa de la mina subterránea.

## **VI. RECOMENDACIONES**

La excelencia que brinda la Gestión administrativa desarrollada en la mina subterránea, generan gran influencia en la productividad de sus procesos, por tanto, se recomienda a la gerencia de la mina implemente indicadores de gestión a fin de afianzar con el personal y aumentar la productividad en sus procesos.

Se les hace la recomendación a los directivos de la mina implementar indicadores de eficiencia que ayude a la compañía a mejorar su capacidad de respuesta y solución ante alguna problemática con la finalidad de lograr aumentar la productividad en sus trabajadores.

Se les hace la recomendación a los directivos de la mina implementar indicadores de eficacia que ayude a la compañía a lograr el cumplimiento de metas establecidas y alcanzando los resultados esperados con el fin que la mina lograr aumentar la productividad en sus procesos.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y., Espinoza, T., Llerenan, S y Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global*, 19(57), 460-478. Recuperado de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000100014](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100014)
- Avellón Naranjo, B. (2015). La eficiencia y la productividad de las comunidades autónomas españolas en la gestión tributaria: aplicación del análisis envolvente de datos. Tesis para optar por el grado de Doctora en Administración, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Valladolid.
- Bustamante (2021) Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga. (Tesis Magíster de la Universidad de UIDE. Quito Campus Norte. Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4540/1/T-UIDE-1385.pdf>
- Caro Soto, F. G. (2018). Las tecnologías de la información y la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2016. Tesis para optar por el grado de Doctor en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado, Huacho.
- Casco, A. D. P. R., Garrido, R. G. R., & Moran, E. V. C. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la Economía*, 15(1), 8.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Lima: Universidad del Pacífico.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México D.F.: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc. Graw-Hill.

- Coulter, M., & Robbins, S. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- Cruelles, J. (2013). *Productividad e Incentivos: Como hacer que los tiempos de fabricación se cumplan* (Primera ed.). México D.F.: Alfaomega Grupo editor S.A.
- Cuesta Santos, A. *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones, 2017. Digitalia, <https://www.digitaliapublishing.com/a/126654>.
- David, Fred R. *Conceptos de Administración Estratégica*. Décimo primera Edición. Pearson, México 2008.
- Deusto. (1 de febrero de 2021). *deustoformacion*. Obtenido de <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-adminis-trativa>
- Domínguez, R. (2013). *La gestión administrativa municipal y su relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao*, 2013. Tesis de titulación, Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Escalante, E. *Manual de Control Estadístico de Procesos*. Ed. Font. 1992
- Facho Gutiérrez, J. E. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima*, 2016. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Fayol, H. (1980). *Gestión administrativa*. Madrid: Penguin Random House.
- Flores Guaylupo, C. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría-JAMO-Tumbes, Perú*, 2021. UR: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63832>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis de titulación, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. [https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlylianska\\_Administrative %20management.pdf](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlylianska_Administrative%20management.pdf)
- Guadalupe Ramírez Méndez. Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production.
- Gutierrez, S. (2019). Gestión administrativa y productividad en los trabajadores del cultivo de conchas de abanico, Casma 2018. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63877/Gutierrez\\_HSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63877/Gutierrez_HSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Harry M. y R. Lawson. Six Sigma Producibility Analysis and Process Characterization, Addison-Wesley. 1992.
- Herrera, J. L. (2012). Productividad. Palibrio.
- Hlylianska, O. (2017). Administrative management as a model of successful business. Bloque de discusión1. *Economía y gestión: problemas y perspectivas de desarrollo*. 104. [https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlylianska\\_Administrative %20management.pdf](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlylianska_Administrative%20management.pdf)
- Jiménez, L. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TSL SOLUTION E.I.R.L. Tarapoto, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47421/Jimenez\\_MLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47421/Jimenez_MLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- La Rosa, César. (2019). Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo. Lima: Universidad César Vallejo. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/829>

- Linkia. (15 de septiembre de 2019). ¿Qué es la gestión administrativa y por qué es tan importante? Obtenido de <https://linkiafp.es/blog/gestion-administrativa-que-es-importancia/>
- Mendoza-Fernandez, V. M., & Moreira-Chóez, J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 6(3), 608-620.
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, volumen 6, número 3, 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México D.F.: Pearson Educación.
- Núñez, E. y Miranda, J. (2020). El marketing digital como un elemento de apoyo estratégico a las organizaciones. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(30), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409663283006/html/>
- Parrales Carvajal, V. M., Aguirre Sanabria, M. E., Ledesma Álvarez, G. D., & Garófalo Velasco, 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. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2663>
- Paz, C., & Gonzales, D. (2013). Productividad y competitividad. *Alfa & Omega*, 1, 40.
- Prokopenko, J. (1987). *La gestión de la productividad Manual práctico*. Ginebra: OIT.
- RAE. (2010). *Diccionario - Gestión Administrativa*. Quito: Comercio.
- Raffino Maria. (10 de Octubre de 2020). *scribd.com*. Obtenido de *Que es gestión Administrativa*: <https://es.scribd.com/document/453488307/Gestion-AdministrativaConcepto-funciones-y-caracteristicas>
- Reátegui, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. Tesis para obtener el grado de



Maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Post Grado, Tarapoto. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1245/reategui\\_sc.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1245/reategui_sc.pdf?sequence=1)

Robbins, S. (2005). *Administración* (8va ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. (2012). *La motivación en el contexto de las organizaciones*. Madrid: Nube azul.

Rodríguez Tóala, A. J. (2022). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DE LA MICRO EMPRESA PALIM* (Bachelor's thesis, Jijpajapa. UNESUM).

Rojas, C. H., & Niebles, W. (2020). *Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud*. *Revista Espacios*, 41(1). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>

Ruiz, G. (23 de agosto de 2007). *Gestión institucional: Conceptos introductorios*. Obtenido de Educ.ar Portal: <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestioninstitucional-conceptos-introductorio>

Toro López F. *Costos ABC y Presupuestos: Herramientas para la Productividad*. 1ra. Edición Bogotá: Ecoe Ediciones, 2010. ISBN 978-958-648-667-5

Zambrano, J., & Concha, J. (2021). *Análisis de la gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa pinturas Mundocolor, del cantón Santo Domingo*. *Pol. Con.*, volumen 6, número 4, 763-780. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927027>.

**ANEXOS:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“Gestión Administrativa para la Mejora de la Productividad en una mina subterránea 2024”**

| <b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>   | <b>OBJETIVOS</b>  | <b>HIPÓTESIS</b>  | <b>VARIABLES E INDICADORES</b>   | <b>METODOLOGÍA:</b>  |
|---|---|---|--|--|
| <b>PROBLEMA GENERAL</b>   | <b>OBJETIVO GENERAL</b>   | <b>HIPÓTESIS GENERAL</b>  | <b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>   | <b>METODO INDUCTIVO:</b><br>En un trabajo de investigación de campo, nos llevará a elegir los mejores equipos para el desarrollo de las actividades en interior mina. Este método inductivo, se utiliza mayormente en la toma de decisiones para la buena marcha de las operaciones. |
| ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa para la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024? | Determinar la relación entre la Gestión Administrativa para la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024. | Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024. | Gestión administrativa<br><br><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b><br>Mejora de la productividad   |  |
| <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  | <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  | <b>HOPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>  | <b>INDICADORES:</b>  | <b>METODO DEDUCTIVO:</b><br>Por ejemplo, si todos los equipos mineros, trabajan en función a su potencia, entonces un equipo de mayor potencia, trabajará con mayor eficiencia en menor tiempo.  |
| P1: ¿Cuál es el nivel de Gestión Administrativa en una mina subterránea 2024?   | O1: Analizar el nivel de Gestión Administrativa en una mina subterránea 2024.   | <b>H1:</b> Existe relación entre la Gestión Administrativa y la mejora de la Productividad en una mina subterránea 2024.        | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Fuente de inversión.</li> <li>. Cantidad de personas en la operación.</li> <li>. Tonelaje a incrementar con la nueva gestión.</li> <li>. Cantidad de maquinaria a adquirir para la mejora de la producción.</li> <li>. Indicador de rentabilidad.</li> <li>. Indicador de eficiencia.</li> <li>. Indicador de productividad.</li> </ul> | <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b><br>Correlacional   |
| P2: ¿Cuál es el nivel de la Productividad en una mina subterránea 2024?   | O2: Calcular el nivel de Productividad en una mina subterránea 2024.  | <b>H0:</b> No existe relación entre Gestión Administrativa y la mejora de la Productividad en una mina subterránea 2024         |  |  |

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “Gestión Administrativa para la Mejora de la Productividad en una mina subterránea 2024”

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES Y DIMENSIONES   | METODOLOGÍA   |
|---|---|---|---|---|
| PROBLEMA GENERAL  | OBJETIVO GENERAL  | HIPÓTESIS GENERAL   |   |   |
| ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en una mina subterránea 2024?   | Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en una mina subterránea 2024.  | Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en una mina subterránea 2024 | <p><b>Variable Independiente:</b><br/>Gestión administrativa</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Planeación, Organización, Dirección Control</p> | <p><b>POBLACION:</b> Se considerará un total de 180 trabajadores obreros y 20 Ingenieros que laboran en una mina subterránea 2024.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 200 personas serán encuestadas entre trabajadores obreros y empleados.</p> <p><b>TIPO:</b> Tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal y enfoque cualitativo.</p> <p><b>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> Se utilizará la encuesta para conocer los indicadores de las variables. Además, se solicitará los diferentes informes mensuales de cada año de trabajo para el análisis respectivo en relación a los antecedentes de la investigación.</p> <p><b>PROCESAMIENTO:</b> En el procesamiento de datos se empleará técnicas estadísticas descriptivas para la organización y presentación de los datos obtenidos a través del software MS Excel. La contrastación de hipótesis se realizará a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman utilizando el software SPSS, versión 25.</p> |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS   | OBJETIVOS ESPECÍFICOS   | HIPÓTESIS ESPECÍFICA  | <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Productividad</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>                       |   |
| 1. - ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en una mina subterránea 2024? | 1.- Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en una mina subterránea 2024. | 1. Existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en una mina subterránea 2024                   |   |   |
| 2.- ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en una mina subterránea 2024?    | 2.- Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en una mina subterránea 2024.   | 2. Existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en una mina subterránea 2024                     |   |   |

## MATRIZ DE OPERACIONALIDAD

### “Gestión Administrativa para la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024”

| VARIABLE  | DEFINICION DE CONCEPTO   | DEFINICION DE OPERACIONALIDAD   | DIMENSIONES          | INDICADORES   | ESCALA                                       |
|---|--|---|----------------------|---|--|
| <b>Variable independiente:</b><br><br><b>Gestión administrativa</b> | Es un proceso constituido de las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2013, pág. 243) | Área laboral encargada de planificar, desarrollar y coordinar con las diferentes áreas operativas. Control de todas las actividades para la adquisición de nuevos equipos mineros, capacitación al personal y reducción de costos en las diferentes áreas de proceso. | <b>Planificación</b> | - Existencia y difusión de misión, visión, valores y objetivos.<br>- Existencia de estrategias para ejecución de acciones.<br>- Participación del personal en la generación de estrategias. | <b>O<br/>R<br/>D<br/>I<br/>N<br/>A<br/>L</b> |
|   |  |   | <b>Organización</b>  | - División del trabajo.<br>- Existencia de líneas de autoridad claras.<br>- Existencia de coordinaciones para ejecución de actividades.<br>- Asignación eficiente de personal.              |  |
|   |  |   | <b>Dirección</b>     | - Motivación y asesoría al personal.<br>- Habilidad de liderazgo.<br>- Trabajo en equipo.<br>- Existencia de buena comunicación.  |  |
|   |  |   | <b>Control</b>       | - Evaluación de resultados de planes y proyectos.<br>- Monitoreo de actividades del personal.   |  |
| <b>Variable dependiente:</b><br><br><b>Productividad</b>            | Es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. (Gaither & Frazier, 2000, pág. 24)  | <b>Son los índices de medida, para calcular el resultado de la productividad en cada etapa del proceso productivo.</b>  | <b>Eficiencia</b>    | - Existencia de infraestructura y mobiliarios adecuados.<br>- Idoneidad en la asignación de puestos de trabajo.<br>- Procesos administrativos eficientes.                                   | <b>A<br/>L</b>                               |
|   |  |   | <b>Eficacia</b>      | - Desempeño del personal administrativo y Jefaturas de turno.<br>- Cumplimiento de metas y objetivos.<br>- Capacidad de solución de problemas.  |  |

## ANEXO 2: PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

### VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Administrativa

**Dimensiones:** Planeación, Organización, Dirección y Control.

Marcar con una (X) la alternativa que crea conveniente. Este cuestionario será de suma confidencialidad.

En su institución la visión empresarial que se difunde cumple con las necesidades de remediar el medio ambiente de acuerdo a los dispositivos legales del MEM.

La escala tipo Likert es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación. Es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto.

La escala para calificación del proyecto es de 1 a 5, donde:

| DESCRIPCIÓN                 | ESCALA DE LIKER |
|-----------------------------|-----------------|
| Totalmente de acuerdo       | 5               |
| De acuerdo                  | 4               |
| Ni de acuerdo ni desacuerdo | 3               |
| En desacuerdo               | 2               |
| En total desacuerdo         | 1               |

| N° | ÍTEMS   | D<br>I<br>M<br>E<br>N<br>S<br>I<br>O<br>N<br>E<br>S | Escala de Likert                |                   |                 |                       |                            |  |
|----|---|---|---------------------------------|-------------------|-----------------|-----------------------|----------------------------|--|
|    |   |   | Total<br>mente<br>de<br>acuerdo | De<br>Acuer<br>do | Indi<br>ferente | En des<br>acuer<br>do | En total<br>des<br>acuerdo |  |
|    |   |   | 5                               | 4                 | 3               | 2                     | 1                          |  |
| 1  | En una escala de 1 a 5 ¿En qué medida las prácticas administrativas actuales contribuyen a la eficiencia operativa de la empresa? | <b>P</b>  |                                 |                   |                 |                       |                            |  |

|    |   |  |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| 2  | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evaluarías la coordinación entre los diferentes departamentos en términos de comunicación y colaboración? | <b>L<br/>A<br/>N<br/>E<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</b>                   |  |  |  |  |  |
| 3  | En una escala del 1 al 5 ¿Qué tan motivado o comprometido se siente con sus tareas diarias?   |  |  |  |  |  |  |
| 4  | ¿En una escala del 1 al 5 ¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral y áreas de mejora?   |  |  |  |  |  |  |
| 5  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida cree que se fomenta la colaboración y trabajo en equipo en la empresa?                           |  |  |  |  |  |  |
| 6  | En una escala del 1 al 5, Considera Ud. ¿Qué los procesos administrativos de la empresa son claros y están bien definidos?                | <b>O<br/>R<br/>G<br/>A<br/>N<br/>I<br/>Z<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</b> |  |  |  |  |  |
| 7  | En una escala del 1 al 5, ¿Sienten que cuentan con los recursos necesarios para realizar sus tareas laborales de manera eficiente?        |  |  |  |  |  |  |
| 8  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida cree que la comunicación entre los diferentes departamentos es efectiva?                         |  |  |  |  |  |  |
| 9  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan de acuerdo están con la estructura organizativa y el flujo de trabajo en el área administrativa?       |  |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Qué tan valorado y reconocido por su contribución en la gestión administrativa en la empresa?  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | En una escala de 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho está con el liderazgo en la empresa?   | <b>D<br/>I<br/>R<br/>E<br/>C<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</b>                   |  |  |  |  |  |
| 12 | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan responsables son con el cumplimiento de los pagos?   |  |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Qué tan de acuerdo está con la Política de trabajo de La Empresa o requiere modificación?  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | En una escala del 1 al 5, ¿Está de acuerdo con su lugar de trabajo o lo rotan constantemente?   |  |  |  |  |  |  |
| 15 | En la escala del 1 al 5, ¿Qué tan de acuerdo está con la comunicación interna en la empresa?  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Qué tan de acuerdo la empresa cumple con controlar todos los equipos de protección personal?   | <b>C<br/>O<br/>N<br/>T</b>   |  |  |  |  |  |
| 17 | En la escala de Likert, ¿Qué tan estricto es la supervisión a sus labores por parte del personal de seguridad minera?                     |  |  |  |  |  |  |
| 18 | En la escala del 1 al 5, ¿La ventilación llega bien a sus labores mineras?  |  |  |  |  |  |  |

|    |   |                      |  |  |  |  |  |
|----|---|----------------------|--|--|--|--|--|
| 19 | En la escala del 1 al 5, ¿Qué tanto la empresa realiza la rotación del personal?                | <b>R<br/>O<br/>L</b> |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Qué tanto influye la capacitación, para mejorar el desempeño dentro de las labores de trabajo? |                      |  |  |  |  |  |

### VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

**Dimensiones:** Eficiencia y Eficacia.

Marcar con una (X) la alternativa que crea conveniente. Este será de suma confidencialidad.

| N° | ÍTEMS   | D<br>I<br>M<br>E<br>N<br>S<br>I<br>O<br>N<br>E<br>S            | Escala de Likert             |                   |                     |                       |                                   |
|----|---|--|------------------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------------------|
|    |   |  | Total<br>mente de<br>acuerdo | De<br>acue<br>rdo | Indi<br>ferent<br>e | En des<br>acuerd<br>o | En<br>total<br>des<br>acuerd<br>o |
|    |   |  | 5                            | 4                 | 3                   | 2                     | 1                                 |
| 1  | ¿Qué tan apreciado es Ud. cuando concluye un trabajo complicado en sus labores?                             | <b>E<br/>F<br/>I<br/>C<br/>I<br/>E<br/>N<br/>C<br/>I<br/>A</b> |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 2  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan claro son las órdenes de trabajo?  |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 3  | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo es la comunicación interna dentro de la organización?                       |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 4  | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo considera la comunicación con su Supervisor?                                |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 5  | ¿Qué tan de acuerdo están de que existan bodegas auxiliares cercanas a las labores mineras?                 |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 6  | De acuerdo a la escala de Likert ¿Qué nivel de acuerdo están que la empresa motive a sus trabajadores?      |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 7  | ¿Qué tan de acuerdo están con el cuidado y conservación de los bienes de la empresa?                        |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 8  | En una escala del 1 al 5, ¿Se deben renovar los equipos de minería para mejorar la eficiencia?              |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 9  | En una escala del 1 al 5, ¿Cumple Ud. con el trabajo encomendado al ingreso de la jornada?                  |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 10 | En la escala del 1 al 5, ¿La empresa soluciona en forma inmediata los problemas de equipo?                  |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 11 | En una escala del 1 al 5, ¿Están de acuerdo que la empresa les solicite eficacia luego de una capacitación? |  |                              |                   |                     |                       |                                   |
| 12 | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan bien crees que se resuelven los problemas                                |  |                              |                   |                     |                       |                                   |

|    |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
|    | o conflictos que surgen en el equipo de trabajo?   | <b>E<br/>F<br/>I<br/>C<br/>A<br/>C<br/>I<br/>A</b> |  |  |  |  |  |
| 13 | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida estás satisfecho con la claridad de los objetivos y metas de trabajo?                           |  |  |  |  |  |  |
| 14 | En una escala del 1 al 5, ¿Los Supervisores de la empresa, controlan diariamente los trabajos que realizan?                              |  |  |  |  |  |  |
| 15 | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho estás con la capacitación y desarrollo profesional que recibes?                            |  |  |  |  |  |  |
| 16 | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida crees que las políticas y procedimientos de la empresa contribuyen a tu eficacia en el trabajo? |  |  |  |  |  |  |
| 17 | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida crees que las herramientas y recursos que utilizas facilitan tu trabajo diario?                 |  |  |  |  |  |  |
| 18 | En una escala del 1 al 5, ¿La empresa se preocupa por el mantenimiento mecánico de sus equipos mineros?                                  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | En una escala del 1 al 5 ¿La empresa se siente satisfecha con el desempeño de sus trabajadores?  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | En una escala del 1 al 5, ¿Cuánto apoyo reciben de su supervisor para el logro eficiente de su tarea diaria?                             |  |  |  |  |  |  |



### ANEXO 3: Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión Administrativa para la Mejora de la Productividad en una mina subterránea 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle  | Calificación                      |
|-------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas        | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El ítem/ pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                         | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                             | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### **Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Gestión Administrativa**

##### **Definición de la variable:**

Es un proceso constituido de las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2013)

| Indicadores | Item  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones<br><br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------------|
|             | En una escala de 1 a 5 ¿En qué medida las prácticas administrativas actuales contribuyen a la eficiencia operativa de la empresa? | 1        | 1          | 1          |                                      |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evaluarías la coordinación entre los diferentes departamentos en términos de comunicación y colaboración? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5 ¿Qué tan motivado o comprometido se siente con sus tareas diarias?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿En una escala del 1 al 5 ¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral y áreas de mejora?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida cree que se fomenta la colaboración y trabajo en equipo en la empresa?                           | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, Considera Ud. ¿Qué los procesos administrativos de la empresa son claros y están bien definidos?                | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Sienten que cuentan con los recursos necesarios para realizar sus tareas laborales de manera eficiente?        | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida cree que la comunicación entre los diferentes departamentos es efectiva?                         | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan de acuerdo están con la estructura organizativa y el flujo de trabajo en el área administrativa?       | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan valorado y reconocido por su contribución en la gestión administrativa en la empresa?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala de 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho está con el liderazgo en la empresa?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan responsables son con el cumplimiento de los pagos?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan de acuerdo está con la Política de trabajo de La Empresa o requiere modificación?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Está de acuerdo con su lugar de trabajo o lo rotan constantemente?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿Qué tan de acuerdo está con la comunicación interna en la empresa?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan de acuerdo la empresa cumple con controlar todos los equipos de protección personal?   | 1 | 1 | 1 |  |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | En la escala de Likert, ¿Qué tan estricto es la supervisión a sus labores por parte del personal de seguridad minera? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿La ventilación llega bien a sus labores mineras?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿Qué tanto la empresa realiza la rotación del personal?                                      | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tanto influye la capacitación, para mejorar el desempeño dentro de las labores de trabajo?                       | 1 | 1 | 1 |  |

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Productividad**

**Definición de la variable:**

Es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. (Gaither & Frazier, 2000)

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
|             | ¿Qué tan apreciado es Ud. cuando concluye un trabajo complicado en sus labores?                        | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan claro son las órdenes de trabajo?                                   | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo es la comunicación interna dentro de la organización?                  | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo considera la comunicación con su Supervisor?                           | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | ¿Qué tan de acuerdo están de que existan bodegas auxiliares cercanas a las labores mineras?            | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | De acuerdo a la escala de Likert ¿Qué nivel de acuerdo están que la empresa motive a sus trabajadores? | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | ¿Qué tan de acuerdo están con el cuidado y conservación de los bienes de la empresa?                   | 1        | 1          | 1          |                               |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Se deben de renovar los equipos de minería para mejorar la eficiencia?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cumple Ud. con el trabajo encomendado al ingreso de la jornada?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿La empresa soluciona en forma inmediata los problemas de equipo?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Están de acuerdo que la empresa les solicite eficacia luego de una capacitación?                              | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan bien crees que se resuelven los problemas o conflictos que surgen en el equipo de trabajo?            | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida estás satisfecho con la claridad de los objetivos y metas de trabajo?                           | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Los Supervisores de la empresa, controlan diariamente los trabajos que realizan?                              | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho estás con la capacitación y desarrollo profesional que recibes?                            | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida crees que las políticas y procedimientos de la empresa contribuyen a tu eficacia en el trabajo? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida crees que las herramientas y recursos que utilizas facilitan tu trabajo diario?                 | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿La empresa se preocupa por el mantenimiento mecánico de sus equipos mineros?                                  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5 ¿La empresa se siente   | 1 | 1 | 1 |  |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | satisfecha con el desempeño de sus trabajadores?   |   |   |   |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cuánto apoyo reciben de su supervisor para el logro eficiente de su tarea diaria? | 1 | 1 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento          | GESTION ADMINISTRATIVA - PRODUCTIVIDAD   |
| Objetivo del instrumento        | DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN UNA MINA SUBTERRÁNEA 2024 |
| Nombres y apellidos del experto | JAN KEI SAMIR MOLINA GUILLEN   |
| Documento de identidad          | 45099368   |
| Años de experiencia en el área  |  |
| Máximo Grado Académico          | DOCTOR   |
| Nacionalidad                    | PERUANO  |
| Institución                     | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  |
| Cargo                           | DOCENTE  |
| Número telefónico               |  |
| Firma                           |    |
| Fecha                           | 29/05/2024   |



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                      | Grado o Título  | Institución  |
|---|---|--|
| MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR<br>DNI 45099368 | <b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b><br><br>Fecha de diploma: 03/08/2012<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA<br>ASOCIACIÓN CIVIL<br><b>PERU</b> |
| MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR<br>DNI 45099368 | <b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b><br><br>Fecha de diploma: 16/08/2011<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                             | UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ<br>S.A.C.<br><b>PERU</b>                |
| MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR<br>DNI 45099368 | <b>MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b><br><br>Fecha de diploma: 28/09/15<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><b>PERU</b>                         |
| MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR<br>DNI 45099368 | <b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</b><br><br>Fecha de diploma: 08/04/24<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 05/04/2021<br>Fecha egreso: 29/01/2024   | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br><b>PERU</b>                          |

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión Administrativa para la Mejora de la Productividad en una mina subterránea 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle  | Calificación                      |
|-------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas        | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El ítem/ pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                         | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                             | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Gestión Administrativa**

#### Definición de la variable:

Es un proceso constituido de las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2013)

| Indicadores | Item  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones<br><br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------------|
|             | En una escala de 1 a 5 ¿En qué medida las prácticas administrativas actuales contribuyen a la eficiencia operativa de la empresa? | 1        | 1          | 1          |                                      |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evaluarías la coordinación entre los diferentes departamentos en términos de comunicación y colaboración? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5 ¿Qué tan motivado o comprometido se siente con sus tareas diarias?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿En una escala del 1 al 5 ¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral y áreas de mejora?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida cree que se fomenta la colaboración y trabajo en equipo en la empresa?                           | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, Considera Ud. ¿Qué los procesos administrativos de la empresa son claros y están bien definidos?                | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Sienten que cuentan con los recursos necesarios para realizar sus tareas laborales de manera eficiente?        | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida cree que la comunicación entre los diferentes departamentos es efectiva?                         | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan de acuerdo están con la estructura organizativa y el flujo de trabajo en el área administrativa?       | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan valorado y reconocido por su contribución en la gestión administrativa en la empresa?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala de 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho está con el liderazgo en la empresa?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan responsables son con el cumplimiento de los pagos?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan de acuerdo está con la Política de trabajo de La Empresa o requiere modificación?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Está de acuerdo con su lugar de trabajo o lo rotan constantemente?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿Qué tan de acuerdo está con la comunicación interna en la empresa?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan de acuerdo la empresa cumple con controlar todos los equipos de protección personal?   | 1 | 1 | 1 |  |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | En la escala de Likert, ¿Qué tan estricto es la supervisión a sus labores por parte del personal de seguridad minera? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿La ventilación llega bien a sus labores mineras?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿Qué tanto la empresa realiza la rotación del personal?                                      | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tanto influye la capacitación, para mejorar el desempeño dentro de las labores de trabajo?                       | 1 | 1 | 1 |  |

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Productividad**

**Definición de la variable:**

Es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. (Gaither & Frazier, 2000)

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
|             | ¿Qué tan apreciado es Ud. cuando concluye un trabajo complicado en sus labores?                        | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan claro son las órdenes de trabajo?                                   | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo es la comunicación interna dentro de la organización?                  | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo considera la comunicación con su Supervisor?                           | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | ¿Qué tan de acuerdo están de que existan bodegas auxiliares cercanas a las labores mineras?            | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | De acuerdo a la escala de Likert ¿Qué nivel de acuerdo están que la empresa motive a sus trabajadores? | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | ¿Qué tan de acuerdo están con el cuidado y conservación de los bienes de la empresa?                   | 1        | 1          | 1          |                               |



|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Se deben de renovar los equipos de minería para mejorar la eficiencia?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cumple Ud. con el trabajo encomendado al ingreso de la jornada?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿La empresa soluciona en forma inmediata los problemas de equipo?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Están de acuerdo que la empresa les solicite eficacia luego de una capacitación?                              | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan bien crees que se resuelven los problemas o conflictos que surgen en el equipo de trabajo?            | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida estás satisfecho con la claridad de los objetivos y metas de trabajo?                           | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Los Supervisores de la empresa, controlan diariamente los trabajos que realizan?                              | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho estás con la capacitación y desarrollo profesional que recibes?                            | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida crees que las políticas y procedimientos de la empresa contribuyen a tu eficacia en el trabajo? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida crees que las herramientas y recursos que utilizas facilitan tu trabajo diario?                 | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿La empresa se preocupa por el mantenimiento mecánico de sus equipos mineros?                                  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5 ¿La empresa se siente   | 1 | 1 | 1 |  |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | satisfecha con el desempeño de sus trabajadores?   |   |   |   |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cuánto apoyo reciben de su supervisor para el logro eficiente de su tarea diaria? | 1 | 1 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento          | GESTION ADMINISTRATIVA - PRODUCTIVIDAD   |
| Objetivo del instrumento        | DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN UNA MINA SUBTERRÁNEA 2024 |
| Nombres y apellidos del experto | ABRAHAM CARDENAS SAAVEDRA  |
| Documento de identidad          | 07424958   |
| Años de experiencia en el área  |  |
| Máximo Grado Académico          | DOCTOR   |
| Nacionalidad                    | PERUANO  |
| Institución                     | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  |
| Cargo                           | DOCENTE  |
| Número telefónico               |  |
| Firma                           |    |
| Fecha                           | 29/05/2024   |



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

#### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                   | Grado o Título   | Institución   |
|--|--|---|
| CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM<br>DNI 07424958 | LICENCIADO EN ADMINISTRACION<br>Fecha de diploma: 01/06/2010<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA<br>ASOCIACIÓN CIVIL<br>PERU |
| CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM<br>DNI 07424958 | BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS<br>Fecha de diploma: 07/12/2009<br>Modalidad de estudios: -<br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA<br>ASOCIACIÓN CIVIL<br>PERU |
| CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM<br>DNI 07424958 | MAESTRO EN GESTION DE ALTA DIRECCION<br>Fecha de diploma: 04/12/14<br>Modalidad de estudios: -<br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)    | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br>PERU                  |
| CÁRDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM<br>DNI 07424958 | DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN<br>Fecha de diploma: 08/02/17<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br>Fecha matrícula: 10/09/2014<br>Fecha egreso: 08/02/2015                             | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br>PERU                  |
| CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM<br>DNI 07424958 | MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA<br>Fecha de diploma: 26/10/20<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br>Fecha matrícula: 03/09/2018<br>Fecha egreso: 19/01/2020                    | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br>PERU                          |

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión Administrativa para la Mejora de la Productividad en una mina subterránea 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios   | Detalle  | Calificación                      |
|-------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Claridad    | El ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas        | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Coherencia  | El ítem/ pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                         | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| Relevancia  | El ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                             | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Gestión Administrativa**

#### Definición de la variable:

Es un proceso constituido de las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2013)

| Indicadores | Item  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones<br><br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------------|
|             | En una escala de 1 a 5 ¿En qué medida las prácticas administrativas actuales contribuyen a la eficiencia operativa de la empresa? | 1        | 1          | 1          |                                      |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evaluarías la coordinación entre los diferentes departamentos en términos de comunicación y colaboración? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5 ¿Qué tan motivado o comprometido se siente con sus tareas diarias?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿En una escala del 1 al 5 ¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral y áreas de mejora?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida cree que se fomenta la colaboración y trabajo en equipo en la empresa?                           | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, Considera Ud. ¿Qué los procesos administrativos de la empresa son claros y están bien definidos?                | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Sienten que cuentan con los recursos necesarios para realizar sus tareas laborales de manera eficiente?        | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida cree que la comunicación entre los diferentes departamentos es efectiva?                         | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan de acuerdo están con la estructura organizativa y el flujo de trabajo en el área administrativa?       | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan valorado y reconocido por su contribución en la gestión administrativa en la empresa?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala de 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho está con el liderazgo en la empresa?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan responsables son con el cumplimiento de los pagos?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan de acuerdo está con la Política de trabajo de La Empresa o requiere modificación?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Está de acuerdo con su lugar de trabajo o lo rotan constantemente?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿Qué tan de acuerdo está con la comunicación interna en la empresa?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tan de acuerdo la empresa cumple con controlar todos los equipos de protección personal?   | 1 | 1 | 1 |  |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | En la escala de Likert, ¿Qué tan estricto es la supervisión a sus labores por parte del personal de seguridad minera? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿La ventilación llega bien a sus labores mineras?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿Qué tanto la empresa realiza la rotación del personal?                                      | 1 | 1 | 1 |  |
|  | ¿Qué tanto influye la capacitación, para mejorar el desempeño dentro de las labores de trabajo?                       | 1 | 1 | 1 |  |

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Productividad**

**Definición de la variable:**

Es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. (Gaither & Frazier, 2000)

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
|             | ¿Qué tan apreciado es Ud. cuando concluye un trabajo complicado en sus labores?                        | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan claro son las órdenes de trabajo?                                   | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo es la comunicación interna dentro de la organización?                  | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | En una escala del 1 al 5, ¿Cómo considera la comunicación con su Supervisor?                           | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | ¿Qué tan de acuerdo están de que existan bodegas auxiliares cercanas a las labores mineras?            | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | De acuerdo a la escala de Likert ¿Qué nivel de acuerdo están que la empresa motive a sus trabajadores? | 1        | 1          | 1          |                               |
|             | ¿Qué tan de acuerdo están con el cuidado y conservación de los bienes de la empresa?                   | 1        | 1          | 1          |                               |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Se deben de renovar los equipos de minería para mejorar la eficiencia?  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cumple Ud. con el trabajo encomendado al ingreso de la jornada?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En la escala del 1 al 5, ¿La empresa soluciona en forma inmediata los problemas de equipo?   | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Están de acuerdo que la empresa les solicite eficacia luego de una capacitación?                              | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan bien crees que se resuelven los problemas o conflictos que surgen en el equipo de trabajo?            | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida estás satisfecho con la claridad de los objetivos y metas de trabajo?                           | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Los Supervisores de la empresa, controlan diariamente los trabajos que realizan?                              | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho estás con la capacitación y desarrollo profesional que recibes?                            | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida crees que las políticas y procedimientos de la empresa contribuyen a tu eficacia en el trabajo? | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿En qué medida crees que las herramientas y recursos que utilizas facilitan tu trabajo diario?                 | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿La empresa se preocupa por el mantenimiento mecánico de sus equipos mineros?                                  | 1 | 1 | 1 |  |
|  | En una escala del 1 al 5 ¿La empresa se siente   | 1 | 1 | 1 |  |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | satisfecha con el desempeño de sus trabajadores?   |   |   |   |  |
|  | En una escala del 1 al 5, ¿Cuánto apoyo reciben de su supervisor para el logro eficiente de su tarea diaria? | 1 | 1 | 1 |  |

### FICHA DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento          | GESTION ADMINISTRATIVA - PRODUCTIVIDAD   |
| Objetivo del instrumento        | DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN UNA MINA SUBTERRÁNEA 2024 |
| Nombres y apellidos del experto | JOSE MARTIN ROJAS ROSILLO  |
| Documento de identidad          | 40036784   |
| Años de experiencia en el área  |  |
| Máximo Grado Académico          | MAGISTER   |
| Nacionalidad                    | PERUANO  |
| Institución                     | PRIVADA  |
| Cargo                           | DOCENTE  |
| Número telefónico               |  |
| Firma                           |    |
| Fecha                           | 29/05/2024   |



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                   | Grado o Título  | Institución                     |
|--|---|---------------------------------|
| ROJAS ROSILLO, JOSE MARTIN<br>DNI 40036784 | <b>MAGISTER EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION</b><br><br>Fecha de diploma: 02/07/2013<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ESAN<br><b>PERU</b> |

#### ANEXO 4: Resultados de la Prueba Piloto:

Se le realizo la prueba piloto a 15 colaboradores de una mina subterranea para determinar la confiabilidad.

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |                       |    |       |
|--|-----------------------|----|-------|
|  |                       | N  | %     |
| Casos                                    | Válido                | 15 | 100,0 |
|  | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|  | Total                 | 15 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En el análisis de la variable: Gestión Administrativa se demostró los siguientes resultados:

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,947                              | 20             |

Interpretacion de los resultados obtenidos a traves del programa estadístico dando como resultado 0.947 lo que manifiesta que el presente instrumento tiene un grado de confiabilidad muy alta, por ende, se aplicara para la recolección de datos en la muestra del estudio.

En el análisis de la variable: Productividad se demostró los siguientes resultados:

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,947                              | 20             |

Interpretacion de los resultados obtenidos a traves del programa estadístico dando como resultado 0.947 lo que manifiesta que el presente instrumento tiene un grado de confiabilidad muy alta, por ende, se aplicara para la recolección de datos en la muestra del estudio



## **ANEXO 5: Consentimiento informado**

Título de la investigación: “Gestión administrativa para la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024”

Investigador: Cecilio Claudio Cueva Yñigo

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa para la mejora de la productividad en una mina subterránea 2024”, cuyo objetivo es hacer conocer a los demás investigadores, la gran importancia que tiene la gestión administrativa en el sector minero y sobre todo que, debe de haber un buen trabajo en forma conjunta de todas la áreas para poder mejorar la productividad, la misma que va a generar mayores ingresos, utilidades e impuesto para el Perú y por ende mayores beneficios para las Comunidades Campesinas adyacentes al yacimiento minero. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de la Escuela de Posgrado, Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Compañía Minera EXALTACIÓN DE LOS ANDES S.A.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En nuestro caso por ser un trabajo de investigación netamente minero, va a generar un impacto ambiental. El impacto ambiental puede ser positivo o negativo; Impacto ambiental directo o indirecto; Impacto ambiental reversible o irreversible; Impacto ambiental continuo o periódico.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 4 días y se realizará en la Unidad minera del yacimiento. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará de los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (Cecilio Claudio Cueva Yñigo), email: [cccuevac@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cccuevac@ucvvirtual.edu.pe) y asesora Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández, email, [yuribeh@ucvvirtual.edu.pe](mailto:yuribeh@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Cecilio Claudio Cueva Yñigo, fecha y hora: 29-06-2024. Hora 11.00 a.m.

Nombre y apellidos: Cecilio Claudio Cueva Yñigo

Firma:

Fecha y hora: 29-06-2024, 11.30 a.m.

# ANEXO 6: REPORTE DEL TURNITIN



**Resumen de coincidencias** X

16 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

16

Coincidencias

|   |   |      |   |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 8 %  | > |
| 2 | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet                | 4 %  | > |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 2 %  | > |
| 4 | www.slideshare.net<br>Fuente de Internet            | <1 % | > |
| 5 | jobs.colgate.com                                    | <1 % | > |

**Resumen de coincidencias** X

16 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

16

Coincidencias

|   |   |      |   |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 8 %  | > |
| 2 | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet                | 4 %  | > |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 2 %  | > |
| 4 | www.slideshare.net<br>Fuente de Internet            | <1 % | > |
| 5 | jobs.colgate.com                                    | <1 % | > |

## ANEXO 7: ANÁLISIS COMPLEMENTARIOS

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 (N - 1) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

En dónde:

N: Es el tamaño de la población o universo (número total de los encuestados).

Z: Es el nivel de confianza que asignemos.

e: Es el margen de error

p: Variación positiva

q: Variación  $q = 1 - p$

| Margen de error | e   |
|-----------------|-----|
| 1%              | 0,1 |
| 2%              | 0,2 |
| 3%              | 0,3 |
| 4%              | 0,4 |
| 5%              | 0,5 |
| 9%              | 0,9 |

| Nivel de confianza | Z    |
|--------------------|------|
| 99%                | 2,58 |
| 98%                | 2,33 |
| 97%                | 2,17 |
| 96%                | 2,05 |
| 95%                | 1,96 |
| 90%                | 1,65 |

| Valor de "p" y "q"          |     |     |
|-----------------------------|-----|-----|
| Probabilidad de éxito = p   | 50% | 0,5 |
| Probabilidad de fracaso = q | 50% | 0,5 |

El nivel de confianza representa la probabilidad de que los resultados sean precisos, y para esta investigación, se ha establecido en un 95%.

Dónde:

d = diferencia de rango del elemento "n"

n = número de puntos de datos de las dos variables.

El coeficiente de Spearman oscila entre +1 y -1, donde +1 representa una correlación perfecta entre rangos, 0 significa ausencia de correlación, y -1 indica una correlación negativa perfecta. Un valor cercano a 0 sugiere una asociación más débil entre los rangos. Además, es crucial evaluar el p-valor o la significancia estadística para verificar inicialmente la existencia de una correlación (Hernández y Baptista, 2014).  
Técnicas e instrumentos en la investigación: se empleará la técnica de la encuesta y el instrumento empleado será el cuestionario, basado en la formulación de Likert.

### Prueba de Normalidad:

---

Hipótesis nula      Valor  $p > 0.05$     Los datos presentan una distribución normal.

Hipótesis alterna    Valor  $p < 0.05$     Los datos no presentan una distribución normal

---

Para la presente investigación se realizó la prueba de normalidad obteniendo los siguientes resultados:

|                        | Pruebas de normalidad           |     |       |              |     |       |
|------------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       | Shapiro-Wilk |     |       |
|                        | Estadístico                     | gl  | Sig.  | Estadístico  | gl  | Sig.  |
| Gestion Administrativa | 0.228                           | 150 | 0.000 | 0.752        | 150 | 0.000 |
| Productividad          | 0.168                           | 150 | 0.000 | 0.796        | 150 | 0.000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

---

Mostrando la presente tabla, podemos observar que el valor que se obtuvo en la prueba de correlación de las variables de estudio fueron 0,228 y la significancia fue 0,00. Por lo cual, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , con relación a la variable1 siendo que sus datos no presentan una distribución normal. Para la variable2 se observó que el valor obtenido fue de 0,168 y su significancia fue de 0,00, menor que 0,05. Por lo que, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , para la segunda variable siendo que sus datos no presentan una distribución normal. La prueba de normalidad correspondió a kolmogorov – Smirnov por tener una muestra mayor de 50. De los resultados se logró determinar que se presentó una distribución no paramétrica, por lo se utilizó la Correlación de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

## ANEXO 8: AUTORIZACIÓN

### Autorización de uso de información de empresa

Yo **RONALD PABLO CAMASCA DIOSES** identificado con DNI **06778221**, en mi calidad de gerente general de la empresa **COMPAÑÍA MINERA EXALTACION DE LOS ANDES S.A.**, con R.U.C N° **20516934426** ubicada en la ciudad de Lima

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Sr. Cueva Yfigo Cecilio Claudio, identificado(s) con DNI N° 06863982, del Programa académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la escuela de Posgrado de la UCV, sede LIMA NORTE ciclo 2024 - Sección B1 para que utilice la siguiente información de la empresa: Información general de la empresa,

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Maestra en Administración de Negocios – MBA.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 ( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Firma y sello del Representante Legal  
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante  
DNI: 06863982