

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión empresarial y dirección por objetivos en colaboradores de boticas IP sociedad anónima cerrada Inkafarma, provincia de Chanchamayo

Para Optar	: El Título Profesional de Licenciada en Administración
Autor – Coautor	: Bach. CASO ORIHUELA BEATRIZ NIDIA Bach. GARCIA DIAZ GLADYS AIDA
Asesor	: Mg. Yesser Soriano Quispe
Línea de Investigación Institucionales	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio y Término	: 13.01.2023 al 12.01.2024

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**GESTIÓN EMPRESARIAL Y DIRECCIÓN POR OBJETIVOS EN
COLABORADORES DE BOTICAS IP SOCIEDAD ANÓNIMA
CERRADA INKAFARMA, PROVINCIA DE CHANCHAMAYO**

PRESENTADO POR:

: Bach. Caso Orihuela Beatriz Nidia
Bach. Garcia Diaz Gladys Aida

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Aprobado por el siguiente jurado:

DECANO

DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER

PRIMER MIEMBRO

MG.

SEGUNDO MIEMBRO

MG.

TERCER MIEMBRO

MG.

Huancayo, de del 2023

ASESOR
MG. YESSER SORIANO QUISPE

Dedicatoria

Dedicamos el presente trabajo a nuestros padres por el enorme esfuerzo que hacen cada momento con el único propósito de vernos prosperar en el mañana.

De igual manera dedicamos el presente trabajo a todos los profesionales que nos inculcaron y apoyaron en nuestra formación profesional y personal.

Agradecimiento

Nuestra gratitud eterna al ser más poderoso de todo el universo, a Dios, por brindarnos salud, sabiduría y habilidad.

A todos los profesionales de la Universidad, en especial con quienes compartimos momentos emotivos en la formación profesional.

A nuestros padres, hermanos, tíos, y abuelos que de muchas maneras nos demuestran amor respeto y sabiduría.

Beatriz y Gladys

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0093 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

GESTIÓN EMPRESARIAL Y DIRECCIÓN POR OBJETIVOS EN COLABORADORES DE BOTICAS IP SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA INKAFARMA, PROVINCIA DE CHANCHAMAYO

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. CASO ORIHUELA BEATRIZ NIDIA
BACH. GARCIA DIAZ GLADYS AIDA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MTRO. SORIANO QUISPE YESSER**

Fue analizado con fecha **09/11/2023**; con **110 Pag.s**, en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **21** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 08 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Constancia de similitud.....	vii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	xvi
CAPÍTULO I.....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	19
1.2. Delimitación del problema.....	24
1.2.1. Delimitación temporal.....	24
1.2.2. Delimitación Social.....	24
1.2.3. Delimitación Geográfica.....	24
1.3. Formulación del problema.....	24
1.3.1. Problema General.....	24
1.3.2. Problema (s) Específico (s).....	24
1.4. Justificación.....	25
1.4.1. Social.....	25
1.4.2. Teórica.....	25
1.4.3. Metodológica.....	26
1.5. Objetivos.....	26

1.5.1. Objetivo General.....	26
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)	26
II. MARCO TEÓRICO.....	27
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	27
2.1.1. Antecedentes Nacionales	27
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	30
2.2. Bases Teóricas o Científicas	34
2.2.1. Variable 1: Gestión Empresarial.....	34
2.2.2. Teorías de la Gestión Empresarial	34
2.2.2. Variable 2: Dirección por Objetivos	37
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	41
III. HIPOTESIS.....	44
3.1 Hipótesis General.....	44
3.2 Hipótesis (s) Específica (s)	44
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización).....	44
3.3.1. Variable 1: Gestión Empresarial.....	44
3.3.2. Variable 2: Dirección por objetivos	45
IV. METODOLOGÍA.....	46
4.1 Método de Investigación.....	46
4.1.1. Método hipotético deductivo	46
4.2 Tipo de Investigación.....	46

4.3 Nivel de Investigación	47
4.4 Diseño de la Investigación	47
4.4.1. Diseño descriptivo	47
4.4.2. Diseño transversal	47
4.4.3. Diseño cuantitativo	48
4.5 Población y muestra	48
4.5.1. Población.....	48
4.5.2. Muestra	49
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	49
4.6.1. Técnica.....	49
4.6.2. Instrumento	50
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	50
4.8 Aspectos éticos de la Investigación	50
V. RESULTADOS.....	52
5.1 Descripción de resultados	52
5.1.1. Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial.....	64
5.2 Contrastación de hipótesis	65
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis General.....	65
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 1.....	67
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 02.....	68

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis Específica 03	69
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 04.....	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
Discusión sobre el objetivo general	73
Discusión sobre el objetivo específico 1	74
Discusión sobre el objetivo específico 2.....	76
Discusión sobre el objetivo específico 3.....	77
Discusión sobre el objetivo específico 4.....	78
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	84
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	86
ANEXOS	90
Matriz de consistencia.....	91
Matriz de operacionalización del instrumento	92
Matriz de elaboración de instrumentos	93
El instrumento de investigación.....	95
Confiabilidad y validez del instrumento	97
La data de procesamiento de datos	107
Consentimiento Informado	108

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	52
<i>Variable 1 – Gestión empresarial</i>	52
Tabla 2	53
<i>Dimensión 1 Variable 1</i>	53
Tabla 3	55
<i>Dimensión 2 - Variable 1</i>	55
Tabla 4	56
<i>Dimensión 3 Variable 1</i>	56
Tabla 5	57
<i>Dimensión 4 - Variable 1</i>	57
Tabla 6	59
<i>Variable 2 – Dirección por objetivos</i>	59
Tabla 7	60
<i>Dimensión 1 Variable 2</i>	60
<i>Dimensión 2 - Variable 2</i>	62
Tabla 9	63
<i>Dimensión 3 - Variable 2</i>	63
Tabla 10	64
<i>Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial</i>	64
Tabla 11	65
<i>Coefficiente de correlación</i>	65
Tabla 12	65
<i>Correlación entre gestión empresarial y dirección por objetivos</i>	65
Tabla 13	67
<i>Correlación entre planeamiento estratégica y dirección por objetivos</i>	67
Tabla 14	68
<i>Correlación entre preparación y dirección por objetivos</i>	68
Tabla 15	69
<i>Correlación control y dirección por objetivos</i>	69
Tabla 16	71
<i>Correlación entre ejecución y dirección por objetivos</i>	71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	21
<i>Segmentos que administra Inretail.</i>	21
Figura 2	21
<i>Estados Financieros de Inretail – cuarto trimestre del 2020 y 2021.</i>	21
Figura 3	22
<i>Inretail Perú-Consolidado– cuarto trimestre 2021.</i>	22
Figura 4	22
<i>Estados de Resultados Consolidado – cuarto trimestre del 2020 y 2021.</i>	22
Figura 5	37
<i>Principios de la administración científica de Taylor</i>	37
Figura 6	40
<i>Dimensiones que considera Peter Drucker, basado en la teoría Neoclásica en las empresas</i>	40
Figura 7	48
<i>Esquema del diseño de la investigación.</i>	48
Figura 8	49
<i>Data de técnicos en farmacia de cadena de boticas Inkafarma - Chanchamayo</i>	49
Figura 9	52
<i>Variable 1 – Gestión empresarial</i>	52
Figura 10	54
<i>Dimensión 1 Variable 1 – Planeamiento estratégico</i>	54
Figura 11	55
<i>Dimensión 2- Variable 1 – Preparación</i>	55
Figura 12	57
<i>Dimensión 3 - Variable 1 - Control</i>	57
Figura 13	58
<i>Dimensión 4 - Variable 1 – Ejecución</i>	58
Figura 15	61
<i>Dimensión 1 Variable 2 - Objetivos</i>	61
Figura 16	62
<i>Dimensión 2 Variable 2 – Administración</i>	62
Figura 17	63
<i>Dimensión 3 - Variable 2 - Desempeño</i>	63

Figura 18	66
<i>Diagrama de dispersión entre gestión empresarial y dirección por objetivos.....</i>	<i>66</i>
Figura 19	67
<i>Diagrama de dispersión entre planeamiento estratégico y dirección por objetivos</i>	<i>67</i>
Figura 20	68
<i>Diagrama de dispersión entre preparación y dirección por objetivos.....</i>	<i>68</i>
Figura 21	70
<i>Diagrama de dispersión entre control y dirección por objetivos</i>	<i>70</i>
Figura 22	71
<i>Diagrama de dispersión entre ejecución y dirección por objetivos</i>	<i>71</i>

Resumen

La dirección por objetivos es considerado un modelo de dirección estratégico que consiste en mejorar el desempeño, eficiencia de los colaboradores planteando objetivos a corto, mediano, largo plazo para cada área en específico, dónde gerentes y colaboradores socializan aquellos objetivos adecuadas de acuerdo al contexto y/o ubicación de la empresa y el perfil de cada colaborador (competencias y capacidades) (Méndez, 2023), en la presente investigación denominado: “Gestión empresarial y dirección por objetivos en colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”, el objetivo de la investigación fue “Establecer la relación que existe entre gestión empresarial y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”, la metodología que utilizó fue con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación: Básica, diseño no experimental-transversal, diseño relacional, la población fue todo el personal técnicos de las boticas de la provincia de Chanchamayo, la muestra estuvo Conformada por 28 técnicos en Farmacia de las boticas de la provincia de Chanchamayo, su instrumento fue el cuestionario, la técnica la encuesta, prueba estadística de Rho de Spearman y se utilizó el software SPSS, la conclusión general fue que se encontró el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre gestión empresarial y dirección por objetivos; respaldado por un $(r = 0.654)$; y un p valor de 0.000), Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Gestión empresarial y dirección por objetivos

Abstract

Management by objectives is considered a strategic management model that consists of improving the performance and efficiency of collaborators by setting short, medium, and long-term objectives for each specific area, where managers and collaborators socialize those appropriate objectives according to the context and / or location of the company and the profile of each collaborator (skills and abilities), in the present investigation called: "Business management and direction by objectives in collaborators of Boticas IP SAC Inkafarma Province of Chanchamayo", the objective of the investigation was "Establish the relationship that exists between business management and management by objectives in the collaborators of Boticas IP SAC Inkafarma Province of Chanchamayo", the methodology used was with a quantitative approach, type of research: Basic, non-experimental design- cross-sectional, relational design, the population was all the technical staff of the pharmacies of Chanchamayo province, the sample was made up of 28 Pharmacy technicians from the pharmacies of the province of Chanchamayo, its instrument was the questionnaire, the technique was the survey, Spearman's Rho statistical test and the SPSS software was used, the general conclusion was that Spearman's Rho correlation index was found, where it indicates that there is an average positive correlation between business management and management by objectives; supported by a ($r = 0.654$; and a p value of 0.000), Given the aforementioned, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: Business management and management by objectives

Introducción

La dirección por objetivos en las empresas u organizaciones en un mundo globalizado y en constante cambio es fundamental, en la gestión y en el cumplimiento de las metas e incrementar la rentabilidad, la dirección por objetivos es un modelo que forma parte de la dirección estratégica de una empresa, el fin es aumentar, perfeccionar el desempeño, eficiencia mediante objetivos medibles, atractivos, específicos y realistas para el entendimiento y cumplimiento de cada colaborador e incluso elaborados en conjunto colaboradores y gerentes o jefes de área, tomando en cuenta las competencias, capacidades de cada colaborador, objetivos adecuados a la realidad del contexto y metas de la organización.

El principal beneficio de la dirección por objetivos es el incremento de la transparencia en la organización es decir una comunicación fluida, transparente entre los colaboradores y sus superiores logrando menos errores en las funciones y facilitando establecer objetivos claros para que los colaboradores tengan un conocimiento claro de sus actividades o tareas y los resultados que esperan las organizaciones que ellos brinden y logren.

Otro beneficio es el incremento de la productividad y la motivación de todos los colaboradores de todas las áreas jerárquicas al tener claro los objetivos hacen que los colaboradores prioricen las actividades más importantes para la organización con un impacto positivo directo haciendo que la organización valore su trabajo conllevando un mayor compromiso. (De La Torre, 2022).

La gestión empresarial se ha convertido en un fenómeno universal porque se evidencia en los contextos políticos, culturales, sociales y obviamente en el contexto empresarial, porque toda organización lo pone en práctica ya sea de la forma más adecuada, pertinente o, todo lo contrario, el objetivo de la dirección por objetivos es cumplir un propósito en específico de gestión que trata

de formar grupos organizados donde cada colaborador coopere y trabajen en equipo conjuntamente al logro de un solo objetivo en común en un ambiente de cordialidad y respeto.

De ahí nace los muy conocidos conceptos de ser efectivo (cumplir la tarea o actividad establecida de forma adecuada) y ser eficiente (cumplir la tarea o actividad establecida, pero con el mínimo coste, tiempo y desperdiciar los recursos), todo lo mencionado ayudo para tomar la decisión para elaborar la presente investigación titulada: “Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo”, tiene como objetivo general determinar la relación entre Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo. (Aplimedia, 2018).

Referente a la metodología, será el Método general universal y los métodos específicos serán: Método inductivo, analítico, sintético y de medición, Diseño será el descriptivo correlacional – no experimental, Tipo de investigación: Básica, Nivel de investigación: Relacional, propositivo, Enfoque de la investigación: Cuantitativo, la población estará conformado por 28 técnicos en farmacia de la cadena de Boticas Inkafarma de la Provincia de Chanchamayo, la técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario en la escala de Likert.

En tal sentido, el presente Proyecto de Investigación Cuantitativa está estructurado de la siguiente forma Capítulo I: Planteamiento del problema, tendrá en su tenor la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación y objetivos.

Capitulo II: Marco teórico, se conceptualizará los antecedentes, (nacionales e internacionales), bases teóricas o científicas y marco conceptuales de las variables y dimensiones.

Capítulo III: Hipótesis, estará conformado por la hipótesis general e hipótesis específicas y variables tanto definiciones conceptuales y operacionales).

Capítulo IV: Metodología, comprenderá el Método de investigación, también el tipo, nivel y diseño de la investigación, de la misma manera la población, muestra, técnicas de instrumento de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y Aspectos éticos de la Investigación.

Capítulo V: Administración del plan, estará compuesto por el Presupuesto y cronograma de ejecución.

Las autoras

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En Europa específicamente en España se ha presentado un proyecto ante un problema mundial como es el tráfico o también conocido como gestión del tráfico de la ciudad, el proyecto fue la implementación de un sistema de dirección por objetivos para el cuerpo de agentes del ayuntamiento de Madrid, presentado y reconocido como un ejemplo de las mejores prácticas en innovación por la “octava edición del European CAF User’s Event, que se ha celebrado en Sofía, organizada por el Instituto Europeo de Administración Pública, EIPA, y por la presidencia europea búlgara 2018.”, enfocado a la gestión pública, el sistema de dirección por objetivos se le dio el nombre de Marco Común de Evaluación o muy conocido como Modelo CAF, el objetivo es evidenciar como el modelo CAF influye en los cambios de reformas para que las organizaciones maduren y encuentren un equilibrio mucho más estable, de la misma manera los colaboradores e incluso los sindicatos (son parte fundamental de sostenibilidad de una organización en Europa porque difiere el concepto en nuestro país), promovió el incremento del profesionalismo, mejora la técnica y sobre toda las actividades cotidianas de los agentes de movilidad.

Ahí parte la utilidad de la dirección por objetivos porque solo se aplicaba y desarrollaban los mandos superiores ahora se ha incluido a todos los colaboradores (agentes de movilidad), para el logro de objetivos organizacionales como: Gestión circulatoria, calidad de aire como logros prioritarios.

Otro alcance fue el cumplimiento de uno de los objetivos de la gestión pública en satisfacer las necesidades de los ciudadanos en la cual puedan tener conocimiento de los objetivos, normas, reglamento de la institución y a la vez sus derechos, deberes. (Diario de Madrid, 2018).

En Ecuador un estudio realizado por Ayón et al., (2022), sobre “La comunicación organizacional y su incidencia en la gestión empresarial”: Un estudio de caso de la asociación Asoproakuri, ubicado en la ciudad de Archidona perteneciente al país de Ecuador, la Asociación Asoproakuri ubicado en la ciudad de Archidona provincia de Napo con 16 socios de diversas comunidades de la provincia y se dedica al giro de la compra, venta de café robusta para la exportación, el problema de la asociación es el proceso de información, comunicación que se debe de aplicar en el contexto de la asociación, por la cual el proceso e implementación de la gestión empresarial se ha visto afectado, tomando en cuenta que un factor clave es la Comunicación Organizacional y su incidencia en la Gestión Empresarial, llegando a la conclusión que los directivos de la asociación no han elaborado un plan de comunicación trayendo un decrecimiento en la productividad, por ende problemas administrativos, operativos, malos entendidos en la interna de la asociación (clima laboral) y la falta de liderazgo, factores claves de la gestión empresarial y se puede evidenciar la falta de la dirección de objetivos en: La desconfianza y la mala comunicación entre socios y directivos, no existe objetivos a corto plazo ni a largo plazo basados en la misión, visión de la asociación, no cuentan con un plan estratégico, la no existencia de un liderazgo empresarial y motivación.

En el Perú Intercorp Perú uno de los grupos empresariales más importantes en los rubros financieros, inmobiliario, educación y RETAIL, la cadena de boticas Inkafarma pertenece al rubro RETAIL, está bajo la dirección y administración de Inretail Perú que lidera tres segmentos: Retail de alimentos, centros comerciales y FARMACIAS, estos rubros están diversificados en todas las regiones del Perú e incluso el rubro de Farmacias están presentes en los países de Ecuador y Bolivia, como se observa en la figura 1:

Figura 1

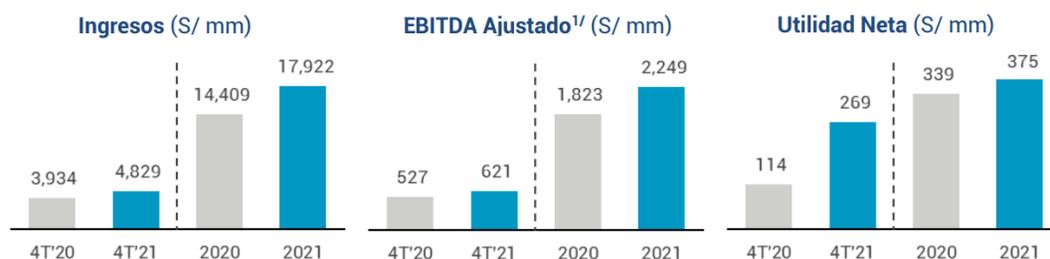
Segmentos que administra Inretail.



Nota. Adaptado de la página la Bolsa de Valores de Lima (memoria anual 2021), <https://documents.bvl.com.pe/hhii/OE5087/20220318175501/INRETAIL324532DIA32EJERCICIO322021.PDF>

Figura 2

Estados Financieros de Inretail – cuarto trimestre del 2020 y 2021.



Nota. Adaptado de la página la Bolsa de Valores de Lima (memoria anual 2021), https://www.inretail.pe/Public/MDA%20InRetail%204T'21_ESP.pdf

En la figura 2 se evidencia el liderazgo de Inretail del cuarto trimestre año 2021 como el incremento de sus ingresos 22.7%, EBITDA en 17.9% y utilidad neta en 135.6% a comparación del cuarto trimestre del año 2020.

La contribución del rubro farmacias en este caso hablamos de Inkafarma los indicadores financieros del cuarto trimestre del 2021 son: Ingresos un incremento del 7.5%, EBITDA 2.8% y 44 tiendas abiertas y 3 cerradas, en comparación del cuarto trimestre del 2020, demostrando el liderazgo en nuestro país.

Figura 3

Inretail Perú-Consolidado- cuarto trimestre 2021.

	Food Retail	Pharma	Shopping Malls	InRetail ^{1/}
2021 (S/ mm; %)	 Supermercados Peruanos SA	 InRetail Pharma	 InRetail Shopping Malls	 InRetail ^{1/}
Ingresos	9,410	8,064	531	17,922
% Ingresos	52%	45%	3%	
EBITDA Ajustado ^{2/}	889	1,140	302	2,249
% EBITDA Ajust.	38%	49%	13%	
Margen EBITDA Ajustado ^{2/}	9.4%	14.1%	76.8%	12.5%
Posición de mercado	1 st	1 st	1 st	-
# Tiendas/ S.Malls	689	2,252	21	-
# Empleados	22,576	24,051	445	47,042

Nota. Adaptado de la página la Bolsa de Valores de Lima (memoria anual 2021), https://www.inretail.pe/Public/MDA%20InRetail%204T'21_ESP.pdf

En la figura 3 se observa el consolidado de empresas del grupo InterCorp que administra Inretail, entre ellos Inretail Pharma con las cadenas de boticas – Inkafarma, se corrobora el liderazgo en el mercado Peruano, ocupando el primer puesto en el mercado, con 2252 tiendas y 24051 colaboradores.

Figura 4

Estados de Resultados Consolidado – cuarto trimestre del 2020 y 2021.

InRetail Perú Corp Estado de Resultados Consolidado	Cuarto Trimestre		
	2021	2020	Var. %
En Millones (S/)			
Ingresos:			
Food Retail	2,669	1,924	38.7%
Pharma	2,017	1,912	5.5%
Farmacias	1,513	1,407	7.5%
Distribución	665	676	-1.6%
Shopping Malls	163	117	38.9%
Total ingresos	4,829	3,934	22.7%
Costo de ventas:			
Food Retail	-2,026	-1,410	43.7%
Pharma	-1,370	-1,318	4.6%
Farmacias	-953	-893	6.8%
Distribución	-417	-425	1.9%
Shopping Malls	-56	-43	30.4%
Total costo de ventas	-3,457	-2,763	25.1%
Utilidad bruta:			
Food Retail	643	515	25.0%
Pharma	638	594	7.5%
Farmacias	559	514	8.8%
Distribución	81	87	-6.1%
Shopping Malls	107	74	43.7%
Total utilidad bruta	1,372	1,171	17.9%
Gastos de administración y ventas	-932	-794	17.3%
Otros ingresos (gastos) operativos, neto	96	-87	-
Utilidad operativa	536	319	68.0%
Ingresos (gastos) financieros, neto	-88	-142	-38.4%
Impuesto a la Renta	-180	-63	185.7%
Utilidad neta	269	114	135.6%

Nota. Adaptado de la página la Bolsa de Valores de Lima (memoria anual 2021), https://www.inretail.pe/Public/MDA%20InRetail%204T'21_ESP.pdf

En la figura 4 se interpreta los estados financieros (estado de resultados de Inretail), pero el rubro de farmacias (Inkafarma), si tomamos en cuenta nuestras variables (gestión empresarial y dirección por objetivos), hablamos de una gestión de mejora de los costos de ventas y gastos administrativos que en el estado de resultados consolidado (cuadro comparativo del cuarto trimestre 2020-2022) se observa un incremento en estas dos cuentas, costos de ventas un 6.8% y gastos administrativos 17.3% respectivamente, a pesar de ser líder en el mercado peruano y en el rubro de farmacias se evidencia una mala gestión.

En la provincia de Chanchamayo específicamente en las boticas Inkafarma, el personal técnico en farmacia no conoce los planes estratégicos para el cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo vinculados a la misión, visión de la institución, desconocimiento de sus responsabilidades, funciones, escasa capacitación y la falta de comunicación horizontal entre jefes y colaboradores.

En el 2020 cerraron 18 locales de Inkafarma y Mifarma en sus regiones que está presente en nuestro país, por las autoridades responsables como: Los municipios, el Ministerio Público, Digemid y la Dinincri, se corrió el rumor por motivos de presunta alza en el precio de las medicinas para tratar el COVID-19, que fue descartado por las entidades mencionadas, el motivo fue que no se encontró ningún colaborador en la puerta para brindar gel desinfectante o bandeja de desinfección de zapatos, otro motivo fue que el aparato que mide la temperatura no contaba con licencia actualizada, de la misma manera evidenciaron demasiada mercadería en el almacén y encontraron licencias de funcionamiento o certificado de Defensa Civil en proceso de trámite de renovación, esos motivos demuestran falencias en la gestión empresarial y una mala comunicación, trayendo como consecuencia el incremento de costos de ventas y gastos administrativos como se observa en la figura 4. (EC, 2020).

Lo mencionado líneas arriba es una investigación realizada en nuestro país donde se requiere con urgencia implementar una adecuada y pertinente gestión empresarial para mejorar la dirección de objetivos e Inkafarma sea sostenible y sustentable en el tiempo.

1.2. Delimitación del problema

La investigación, por la naturaleza del mismo se circunscribe a tres delimitaciones que influyó sobre los resultados del proyecto de tesis:

1.2.1. Delimitación temporal

La presente tesis de investigación tendrá como inicio el mes de enero del 2023 y se culminará en el mes de enero del 2024.

1.2.2. Delimitación Social

En la presente investigación las personas o sujetos de estudio serán técnicos de farmacia de las Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo

1.2.3. Delimitación Geográfica

La presente investigación se desarrollará en la Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo – Departamento de Junín (distritos de Perené, Chanchamayo, Pichanaqui y San Ramón).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre gestión empresarial y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?

1.3.2. Problema (s) Específico (s)

- ¿Qué relación existe entre planeación estratégica y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?

- ¿Qué relación existe entre preparación y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?
- ¿Qué relación existe entre control y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?
- ¿Qué relación existe entre ejecución y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación va beneficiar a todos los técnicos de las cadenas de Boticas Inkafarma y a la población brindándoles una mejor atención, servicio y a Inretail quién gerencia a todas las boticas Inkafarma en Perú, en mejorar su gestión sobre todo en costos de ventas y gastos administrativos

Va ser un hito contribuir en la mejora continua de la gestión empresarial de Inretail (cadena de boticas Inkafarma) y por ende en la mejora de la dirección por objetivos de los colaboradores y empresa, todo ello a beneficio de nuestra población.

1.4.2. Teórica

Existen varios autores que han estudiado este tema específicamente las dos variables, la teoría que se ajusta y da soporte a la investigación es la teoría de Taylor sobre la gestión empresarial refiere que Taylor estableció principios, normas para mejorar los tiempos, selección de personal, estrategias, métodos de trabajo, incentivos, capacitaciones y especializaciones con el fin de obtener resultados sostenibles y sustentables, la Teoría Neoclásica (Peter Drucker) se basa en el principio de la efectividad y la productividad basado en la alta calidad de la administración de personal, educación, entrenamiento (capitaciones y especializaciones) con el objetivo de

resolver problemas y brindar soluciones a las necesidades de nuestra población y contexto de estudio, la presente investigación servirá como punto de partida para otros estudios similares.

1.4.3. Metodológica

No se cuenta con justificación metodológica en la presente investigación porque se ha adaptado el instrumento de las teorías de Taylor y la Teoría Neoclásica (Peter Drucker).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre gestión empresarial y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo.

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

- Establecer la relación que existe entre planeación estratégica y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo
- Establecer la relación que existe entre preparación y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo
- Establecer la relación que existe entre control y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo
- Establecer la relación que existe entre ejecución y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Solis, (2021) realizó su tesis denominada: “Recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021.”, el objetivo de la investigación fue “determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos, 2021”, la metodología que utilizó fue con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación: Básica, diseño no experimental-transversal, diseño relacional, la muestra estuvo constituida por 100 colaboradores, su instrumento fue el cuestionario, la técnica la encuesta, prueba estadística de Rho de Spearman y se utilizó el software SPSS, la conclusión general fue la alta correlación de ambas variables (recursos humanos y gestión empresarial) de igual manera las conclusiones específicas, las recomendaciones fueron: Mantener un clima laboral pertinente entre todos los colaboradores, con el objetivo de mejorar la productividad y enfocado a una cultura organizacional donde el principal actor son los colaboradores. La importancia del área de recursos humanos en el momento de reclutar utilizando herramientas y lineamientos para escoger el personal idóneo para la organización, la importancia de las capacitaciones en el ámbito cognitivo sin dejar de lado el desarrollo personal como liderazgo, motivación, trabajo en equipo.

Niño De Guzmán, (2022), realizó su tesis de posgrado titulado: “Gestión por objetivos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Motofuerza S.A.C – Honda, Chiclayo – 2018”, el objetivo de la investigación fue “proponer un plan de gestión por objetivos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Motofuerza S.A.C – Honda, Chiclayo – 2018”, la metodología empleada fue de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, los resultados fueron: Primero:

Delegar funciones y fomentar la toma de decisiones asertivas y aprovechar e impulsar la creatividad de los colaboradores de mando medio y bajo. Segundo: Desarrollar talleres, actividades de recreación entre colaboradores de mando medio (jefes, supervisores) y mando bajo (personal operativo). Tercero: Implementar capacitaciones continuas no sólo de inducción, basándose en metodologías innovadoras, actualizadas y con la ayuda de las TICS. Cuarto: Establecer indicadores para medir el performance y desempeño de los colaboradores.

El aporte de la presente tesis a esta investigación es la importancia de la gestión o dirección por objetivos basándose en objetivos a corto, mediano y largo plazo, cada uno de ellos con indicadores medibles y alcanzables con el fin de los logros de las metas que más adelante se reflejaran en posicionamiento y rentabilidad.

Soncco, (2020) realizo su tesis de posgrado titulado: “Gestión empresarial y planificación estratégica en la empresa Contratista Minera 2019”, el objetivo del estudio fue “Determinar relación entre Gestión empresarial y planificación estratégica en la empresa contratista minera, 2019”, la metodología empleada fue de tipo básica, no experimental, diseño descriptivo correlacional, técnica la encuesta e instrumentos los cuestionarios, muestra fue de 8 gerentes muestra censal, los resultados finales fueron que la gestión empresarial cuenta con varias observaciones como un incremento de rotación de los colaboradores, de la misma manera deficiencias en el área funcional de finanzas por la falta de seriedad en el cumplimiento de las remuneraciones, para ello se planteó un plan de mejora continua, volviendo a estructurar la misión y visión incorporando nuevos objetivos estratégicos, se diseñó el mapa estratégico y de procesos, llegando a la conclusión que la comunicación es la clave o secreto más significativo en la gestión empresarial, culminando con la recomendación de implementar talleres, priorizando a los

colaboradores de mando alto (gerentes) con el objetivo de mejorar su gestión empresarial y posteriormente replicar a sus colaboradores de mando medio y bajo.

Choy, (2019) realizo su tesis de posgrado titulado “Gestión empresarial y su influencia en la rentabilidad de la empresa DYNAMO GROUP E.I.R.L., ciudad de Tarapoto, 2019”, el objetivo de su investigación fue: “Determinar la influencia de la gestión empresarial en la rentabilidad de la empresa DYNAMO GROUP E.I.R.L, ciudad de Tarapoto, 2019”, la metodología aplicada fue de alcance correlacional, diseño no experimental, de corte transversal debido que los datos se recogerán en una misma fecha y serán analizados sin modificar o cambiar los datos de dicha información de corte transversal, la población fue 35 colaboradores de la ciudad de Tarapoto, muestra aplicada no probabilística conformado por 15 colaboradores, el instrumento que se utilizará será el cuestionario, las conclusiones de la presente investigación fue los gerentes como protagonistas y pieza fundamental, estableciendo estrategias centradas en la gestión empresarial como: primer paso la toma de decisiones asertivas hacia la empresa e involucrando a los colaboradores conllevando efectos o consecuencias positivas o negativas, segundo implementar un diseño de planeación estratégica donde se establezca los objetivos organizacionales tomando como referencia el método SMART es decir objetivos medibles, reales, alcanzables, en coordinación con la dirección y control como engranaje para lograr una adecuada gestión empresarial, tercero, realizar un diagnóstico de rentabilidad tomado como referencia los estados financieros (estado de resultados, balance general), para contar con datos objetivos cuantificables para elaborar objetivos realistas con estrategias dinámicas tomando en cuenta el contexto competitivo que vivimos, cuarto otro factor importante es la planeación estratégica basado en la misión, visión para elaborar objetivos específicos y transmitir a los colaboradores para el cumplimiento en los tiempos establecidos, quinto debe comunicar, establecer, determinar,

especificar detalladamente la descripción de los puestos, funciones plasmado en un organigrama para evidenciar el correcto cumplimiento de las actividades realizadas por los colaboradores, sexto implementar un sistema de comunicación fluida, eficiente para un mejor involucramiento y que se sientan motivados, séptimo contar con un control.

Vásquez, (2021) realizo su tesis titulado “Gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020”, su objetivo en su investigación fue “determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos (y sus dimensiones, objetivos, administración y desempeño) de los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020”, el método de investigación fue con un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel relacional, diseño no experimental y con corte transversal, su población estuvo constituida por 40 colaboradores, su muestra fue censal con la misma cantidad de su población, la encuesta fue la técnica que empleó de la misma manera su instrumento fue validado por juicio de expertos, la prueba estadística empleada fue el coeficiente de V. Aiken, las conclusiones fueron que la gestión empresarial se relacionan estadísticamente con los objetivos, la administración, desempeño, con las dimensiones de la administración por objetivos.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Medina, (2018) realizó su tesis titulado: “Administración por objetivos para la empresa Medina & Asociados como componente de gestión” , el objetivo de la investigación fue brindar solución al problema general de la presente investigación, la carencia de una administración pertinente y una falta de planificación para la mejora continua de las actividades cotidianas, la metodología que se utilizó fue el método cuantitativo y cualitativo, los resultados finales fueron: la elaboración de indicadores de medición y control con el fin de desarrollar un proceso de administración por objetivos (APO), implementando una adecuada organización con las área de la

empresa, determinar el proceso de planeación, establecer objetivos organizacionales con sus indicadores de evaluación, diseñar un plan operativo en conjunto con los gerentes y personal operativo para elaborar objetivos tomando en cuenta las necesidades, recursos, metas y capacidad instalada.

El aporte de la presente tesis a esta investigación es desarrollar un proceso de administración por objetivos (APO), para el cumplimiento de las metas, pero tomando en cuenta la importancia de la planeación estratégica dónde se desarrolla, diseña los objetivos, pero en conjunto con los gerentes y colaboradores dónde se tome en cuenta no solo los beneficios de la empresa sino también de manera equilibrada los beneficios a los colaboradores (aspectos internos y externos de cada uno de ellos).

Naranjo y Suárez, (2018), realizo su tesis de grado para la obtención de licenciadas en gestión empresarial denominado: “Análisis de los Simuladores Empresariales y su Impacto en la Carrera de Licenciatura en Gestión Empresarial”, el objetivo de la investigación fue concientizar y reflexionar sobre la relevancia de los simuladores empresariales enfocados a la carrera de Gestión Empresarial, porque les ha brindado a explorar, conocer las realidades económicas, la importancia de tomar decisiones pertinentes, asertivas y tomar en cuenta y mitigar factores eventuales que afectarían una eficacia y eficiencia en la gestión empresarial, para fomentar competencias, capacidades en contextos semejante a la realidad, la metodología fue una investigación documental, nivel descriptiva, la conclusión fue la importancia de implementar en la enseñanza - aprendizaje de los simuladores basados en el entorno virtual, las TIC la herramienta principal en este proceso importantes en el ámbito empresarial y el mercado laboral que vivimos.

Díaz y Inca, (2019) realizó su tesis de maestría en gestión empresarial titulado: “El éxito empresarial y su incidencia en la rentabilidad en las microempresas del Cantón Milagro”, el objetivo fue dar a conocer el concepto de una microempresa con sus componentes como: administración, organización, control, ahí nace el término de emprendedores, con varias responsabilidades sobre todo en la toma de decisiones asertivas y pertinentes en estrategias y operacionales (labores cotidianas), conllevando en actividades cotidianas y culminando en el cumplimiento de objetivos y metas representados por el concepto de rentabilidad, las conclusiones fueron el primer lugar reconocer que la microempresa es el motor de nuestro país, segundo una correcta administración con planes estratégicos bien elaborados considerando los tipos de liderazgo son herramientas importantes para saber el éxito o fracaso de la empresa dentro y fuera de ella, tercero se evidencio que una inadecuada administración, la falta de un planeamiento estratégico, una inadecuada implementación de un tipo de liderazgo trae como consecuencia una mala comunicación, restringe el desarrollo, la competitividad trayendo como consecuencia una mala visión empresarial.

Montenegro y Chaluisa, (2021) realizo su artículo científico titulado: “La Gestión Empresarial en la post pandemia: caso Latinoamérica”, el objetivo de esta investigación fue analizar la gestión empresarial en post pandemia – COVID 19, en el escenario de Latinoamérica, la metodología empleada fue de enfoque mixto, método hermenéutico e interpretativo, las conclusiones fueron, en primera instancia se efectuó un estudio del entorno económico, social en las que participan actualmente todas las organizaciones latinoamericanas, posteriormente se realizó la descripción de los factores relevantes que influyen en la gestión empresarial, en la coyuntura que estamos viviendo (post pandemia), trayendo una reflexión y reconocer el impacto significativo negativo que trajo un impacto catastrófico a nuestra región, terminando por

complicar e incrementar la pobreza y el desempleo, como consecuencia directa de las debilidades estructurales acumuladas por décadas, los gobiernos en sus diferentes niveles más aún el acompañamiento de entes internacionales, tal cual se demuestra al sector de las MIPYMES, favoreciendo a su supervivencia y reactivación.

El aporte del presente artículo a esta investigación es la importancia de la gestión empresarial en el contexto del COVID 19 específicamente de la post pandemia en Latinoamérica, donde los gobiernos locales con el soporte de entes internacionales realizó aportes en varios sectores en especial en el sector de las MIPYMES, conllevando a mejorar sus indicadores financieros como: la liquidez, el empleo, la producción y el financiamiento, brindando fondos y la aplicación de estrategias de asistencia técnica para la recuperación productiva y económica

Suárez, (2018) realizo su trabajo de investigación denominado: “Gestión Empresarial: una paradigma del siglo XXI”, el objetivo de la presente investigación es dar a conocer la importancia de la gestión empresarial y refiere que “es un rasgo principal que debe tener todo hombre de negocios”, de igual manera considera un instrumento para el desarrollo económico, donde abarca la económica (oferta – demanda, mercado), marketing (satisfacción, necesidades, eficiencia) y las finanzas (costos, capital), se podría resumir en administración y ahora gestión empresarial (planificación, organización, dirección, conducción liderazgo y control), incluyendo en el proceso a liderazgo y conducción, con el fin de conseguir excelentes resultados y nuevas metas.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Variable 1: Gestión Empresarial

2.2.1.1. Definiciones, La gestión empresarial se ha convertido una herramienta primordial en este mundo competitivo y globalizado en especial para el desarrollo económico de las empresas públicas, privadas, es un sistema de gestión para todas las actividades y rubros de una organización e incluso para cualquier país. (Mora et al., 2016)

De la misma manera opinan que el origen de la gestión empresarial está relacionado con la administración de los recursos en una organización mediante una disciplina moderna, empieza a finales del siglo XIX e inicios del XX, he incluso Hernández refiere que la gestión empresarial se debe de considerar con un enfoque global ya no local ni nacional, porque se desarrolla innovadoras estrategias, con el objetivo de ser sostenible y sustentable en el mercado para alcanzar satisfacer a los clientes o usuarios de cualquier parte del mundo. (Hernández, 2011)

2.2.1.2. La gestión empresarial y la perdurabilidad de las empresas, Cuando nos referimos de ambos conceptos hablamos de dos dimensiones dirección (estrategias, gestión) y gerencia (cultura organizacional, gestión del conocimiento), con resultados óptimos en las organizaciones en aspectos financieros sostenibles y rentables, eficiencia en la gestión empresarial basados en las acciones estratégicas, tomando en cuenta los factores internos y externos del entorno. (López et al., 2019)

2.2.2. Teorías de la Gestión Empresarial

2.2.2.1. Teoría científica de Taylor, la presente teoría fue propuesto por Taylor en el año de 1911, refiere en su obra titulado “Principios de la administración científica”, relaciona a la ciencia como parte fundamental de la administración en la cual es el pionero en el análisis del

trabajo, tareas, de la misma manera Taylor refiere cuatro principios como base de obtener, lograr tareas, actividades (planeamiento, preparación, control, ejecución). (Munguía y Ocegueda, 2006)

En la figura 5 se evidencia los cuatro principios de la administración científica de Taylor.

Cuando nos referimos a la gestión empresarial hablamos de la administración de forma general existiendo varias teorías y modelos como:

- Teoría científica propuesta por Taylor (1911)
- Teoría clásica propuesta por Fayol (1916)
- Teoría de la burocracia propuesta Max Weber (1940)
- Teoría Neoclásica de Drucker (1954)
- Modelo de Humble (1973)
- Modelo de Steiner (2007)
- Modelo de McConkey (1981)

En la presente investigación nos quedamos con la teoría del Ingeniero Americano Frederic W. Taylor porque Taylor da relevancia a las tareas, también refiere la inclusión de la ciencia a las dificultades que existe en la administración con el objetivo de incrementar la eficiencia industrial, los métodos que refiere Taylor para resolver los problemas con la observación y medición.

Uno de los objetivos de Taylor y en la actualidad es la eliminación de los desperdicios como también incrementar la productividad a través del uso de métodos y técnicas de la ingeniería industrial (de abajo hacia arriba) eso quiere decir que en la actualidad la gestión empresarial no es sólo administración o delegación de funciones es mucho más es la combinación de la administración incluyendo la ingeniería industrial ya desde hace muchos años Taylor ya lo había planteado.

En su propia experiencia Taylor realizó un análisis íntegro de trabajo, tiempo y movimiento elaborando, desarrollando procesos de ejecución que consistió en entregar a los colaboradores (operarios), especializándolos también incluyó a los colaboradores de dirección implementando una oficina de planeación, aplicado esta metodología a cualquier empresa con diferentes estructuras, resumiendo a la administración científica la teoría de Taylor como una combinación global, como, por ejemplo:

“Ciencia por empirismo, armonía por discordia, cooperación por individualismo, rendimiento máximo por producción reducida”, todo ello basado en estudios de tiempo y patrones de producción como, por ejemplo: Supervisión funcional, planeamiento de tareas y cargos, estandarización de herramientas e instrumentos, guías de instrucciones de servicio, la idea de tarea asociada a incentivos de producción por ejecución eficiente y sistemas de lineamientos de la rutina de trabajo.

La filosofía de Taylor se centró en un sistema de revolución mental por parte de los colaboradores (operarios) colaboradores de dirección (supervisores y jefaturas); los dos fines primordiales de la administración es la prosperidad al patrón o empleador y prosperidad al empleado, resumiendo en la identidad de los intereses primordiales entre empleados y empleadores, teniendo la seguridad los intereses idóneos para ambos sean los mismo y únicos.

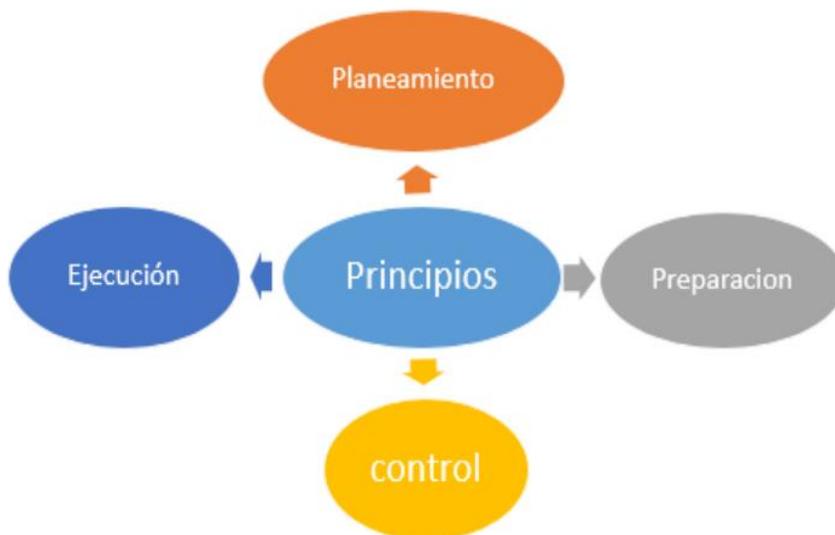
Cómo refiere en su teoría Taylor.

La prosperidad del empleador no puede existir por mucho tiempo, sino es acompañado de la prosperidad del empleado y viceversa.

Es necesario dar al trabajador lo que él más desea, altos salarios y al empleador también lo que realmente desea, bajo costo de producción. (Munguía y Ocegueda, 2006)

Figura 5

Principios de la administración científica de Taylor



2.2.2. Variable 2: Dirección por Objetivos

2.2.2.1. Definiciones

Lo primero que tenemos que entender es el concepto de objetivos que también se les conocen como logros, pero deben de ser específicos, claros, entendibles, realistas, alcanzables, concretos y medibles, realizables en un lapso de tiempo determinado por una persona o grupo de personas donde su cumplimiento debe estimular una motivación.

Partiendo de la conceptualización nacen los tipos de objetivos, dependiendo a quién va dirigido si es a una persona en específico o a un grupo de personas (objetivos individuales, objetivos de área y los corporativos).

Ahora si definimos a la dirección por objetivos o muy conocido por sus siglas (DpO) es considerado una filosofía de la gestión empresarial quién afirma que los objetivos son indispensables en todas las áreas donde el desempeño y resultados impactan directamente a la

sostenibilidad, sustentabilidad, supervivencia y prosperidad de cualquier organización. (Endalia, 2021).

2.2.2.2. Ventajas de la dirección por objetivos para los empleados

- Los colaboradores tienen una brújula y conocimiento sobre que ha de hacer y por qué (conoce sus objetivos y los resultados que debe alcanzar o cumplir a través de la planificación y una ruta de consecución), objetiva y medible para el logro de resultados.
- La elaboración de los objetivos se realiza de forma conjunta con sus superiores, haciendo más eficiente y eficaz sus labores y evaluaciones continuas para evaluar el nivel de desempeño y evolución profesional.

2.2.2.3. Ventajas de la dirección por objetivos para Directivos

- La dirección por objetivos es fundamental para toda la organización en el cumplimiento de objetivos e implica a todo el equipo como actores principales los líderes de cada área sobre todo cuando hablamos de evaluación, pero una evaluación objetiva a todos los colaboradores con un sólo objetivo, la consecución de las metas institucionales.
- La implementación de un modelo de dirección en las organizaciones mejora la comunicación, socialización entre líderes o jefes de cada área, Directivos y colaboradores, convirtiéndose en una comunicación más productiva, fluida, basándose en las opiniones abiertas de cada colaborador referente a los objetivos que cada uno de ellos deben alcanzar, estas estrategias hacen que los líderes, Jefes de área e incluso directivos puedan tomar decisiones más asertivas, objetivas e incluso en el caso de ascensos e incentivos.

2.2.2.4. Ventajas de la dirección por objetivos para Recursos Humanos

- La dirección por objetivos en el área funcional de recursos humanos es estratégica en las organizaciones porque incentiva en la creación de estrategias innovadoras y fomenta los

valores institucionales, conllevando un sentimiento de pertenencia hacia la institución, todo lo mencionado es fundamental sobre todo para prever la retención del potencial humano o talento humano y para un buen clima laboral.

- La implementación de un modelo de objetivos por el área de recursos humanos, pero con enfoque holístico (objetivos globales y aterrizando en objetivos de área e individuales); con el fin que todos se alineen con la estrategia empresarial para identificar las competencias, capacidades de cada colaborador (talento clave en la organización) e incentiva la comunicación entre colaboradores y superiores.

2.2.2.5. Teorías de la dirección por objetivos

Cuando nos referimos a la dirección por objetivos hablamos de la administración actualizada existiendo varias teorías y modelos como:

- Teoría Neoclásica (Peter Drucker)
- Modelo de Humble
- Teoría de George Steiner
- Teoría de McConkey.

En la presente investigación nos quedamos con la teoría de Neoclásica (Peter Drucker), que se refiere a una teoría clásica moderna dónde recopiló y actualizó todas las teorías de administración, ahí considera a Peter Drucker por su gran aporte a las organizaciones en la administración por objetivos, se considera tres importantes dimensiones: Objetivos, administración y desempeño. (Velásquez, 2002)

En el contexto de la investigación (cadena de boticas de la selva central) se relaciona con el principio de Peter Drucker, cuando refiere de la Administración por Objetivos, en el concepto de retroalimentación como conjuntos de objetivos basados en resultados, con objetivos desafiantes

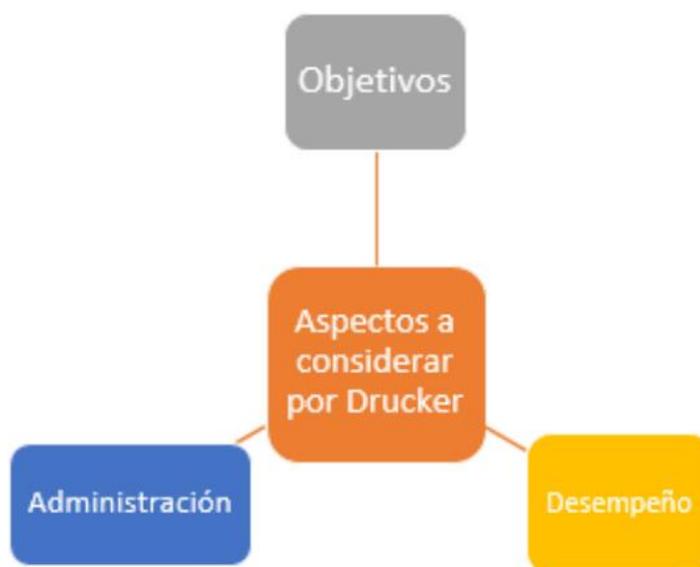
pero medibles, alcanzables y realistas, incentiva la motivación y empoderamiento de todos los colaboradores.

De la misma manera los aportes de Peter Drucker en la teoría neoclásica es el concepto de descentralización como principio de efectividad y la clave hacia la productividad, dando relevancia en la alta calidad de la gestión de personal, educación, entrenamiento y empoderamiento del administrador para futuras necesidades.

En la figura 6 se evidencia las tres dimensiones que considera Peter Drucker, basado en la teoría Neoclásica.

Figura 6

Dimensiones que considera Peter Drucker, basado en la teoría Neoclásica en las empresas



2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

Planeación: “Es una función cardinal la cual vislumbra definir las metas de la organización, establecer una estrategia global para el logro de estas metas y desarrollar una jerarquía detallada de planes para integrar y coordinar actividades, contempla las siguientes actividades” (Suárez, 2018)

Organización: “Es la forma de diseñar la estructura de un negocio o empresa. Incluye la determinación de las tareas a realizar, quien las debe realizar, como se agrupan las tareas, quien reporta a quien y donde se toman las decisiones”. (Suárez, 2018)

Dirección conducción y liderazgo: Toda empresa, negocio, organización o institución está formada por personas, es responsabilidad de los administradores dirigir y coordinar las actividades de estas personas. La dirección consiste en motivar a los subordinados, dirigir actividades de otros (Suárez, 2018)

Control: una vez fijadas las metas, formulado los planes, delineados los arreglos estructurales, entrenado y motivado el personal, existe la posibilidad de que algo salga mal. Para asegurar que las cosas vayan como deben, se debe monitorear el desempeño del negocio u organización para comparar los resultados con las metas fijadas y presupuestos (Suárez, 2018)

Definición de las dimensiones de Gestión Empresarial

En la presente investigación se considera cuatro dimensiones basadas en (Munguía y Ocegueda, 2006).

a). Principio de Planeamiento

Se basa en métodos de procesos científicos dónde se propone cambiar la improvisación como, por ejemplo: sustitución en los trabajos, el individualismo en los colaboradores, la

improvisación, actualización empírica, desarrollado por la ciencia a través del planeamiento del método.

b). Principio de la preparación

Luego de tener claro y elaborado el planeamiento el siguiente paso es la preparación de los colaboradores empezando por la selección tomando en cuenta sus aptitudes, capacidades, competencias para capacitarlos, entrenarlos, para un mejor desempeño de la misma manera en las maquinarias, equipos, en el aspecto fiscal para el ahorro de costos.

c). Principio de Control

El control es considerado una evaluación, medición en la ejecución de los planes (principio de planeamiento), con el objetivo de prever, detectar a tiempo para tomar medidas correctivas todo ello en coordinación y cooperación de la gerencia con los colaboradores.

d). Principio de Ejecución

Se basa en la disciplina basado en el cumplimiento de las normas, políticas y reglamentos, elaborados por una organización y que todos los integrantes lo deben de cumplir, tomando en cuenta las funciones y responsabilidades.

Definición de las dimensiones de dirección por objetivos

a. Objetivos, es mencionar cuando nos parece ideal alguna idea o cosa y se cree que es algo inalcanzable o irrealizable para las personas y se puede interpretar como absurdo, a lo que se quiere llegar es lograr la meta final que toda persona anhela llegar y es conocida como; estado de perfección. (Myung, 2013).

De la misma manera Reyes, (2005) menciona que el concepto más cercano del concepto objetivo es definirlo como un ideal que se plantea, de igual manera se puede interpretar lo que toda

persona anhela obtener en las actividades que requiera en coordinación y cumplimiento de lo planificado.

b. Administración, se interpreta como el grupo de normas, técnicas, herramientas y áreas funcionales para el proceso del desarrollo y sostenibilidad cualquier organización, otro concepto relacionado a la administración es el logro de la eficiencia que consiste en maximizar todos los recursos con el mínimo costo y tiempo. (Reyes, 2005).

c. Desempeño, se relaciona con evaluación, resultados de parte de la organización hacia los colaboradores, parte fundamental es la toma de decisiones por parte de los gerentes para brindar beneficios relacionados con el aspecto salarial como muestra de recompensa a una labor loable que demuestra el colaborador en una organización. (Wayne & Noe, 2005).

Chiavenato, (2019) también refiere que el desempeño se basa en la persona en su comportamiento y sus objetivos planteados y el proceso y estrategias que desarrolla para el logro de sus objetivos trazados.

III. HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre gestión empresarial y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo

3.2 Hipótesis (s) Específica (s)

- Existe relación directa entre planeación estratégica y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo
- Existe relación directa entre preparación y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo
- Existe relación directa entre control y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo
- Existe relación directa entre ejecución y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

3.3.1. Variable 1: *Gestión Empresarial*

3.3.1.1. Definición Conceptual. La gestión empresarial engloba a un conjunto de teorías, estrategias, conceptos, herramientas y destrezas económicas, empresariales que al realizarse generan un beneficio económico para la organización con la intervención de todos los involucrados (colaboradores internos y externos) y con el engranaje de las áreas funcionales de toda organización (marketing, finanzas, recursos humanos, operaciones y legal. (Guzmán, 2016).

3.3.1.2. Definición Operacional. La variable gestión empresarial, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.

3.3.2. Variable 2: Dirección por objetivos

3.3.2.1. Definición Conceptual. Se considera un método que consiste fusión y trabajo colaborativo entre los colaboradores de la organización y sus superiores con el fin de que ambos establezcan estrategias de revisiones del proceso de elaboración de los objetivos de rendimiento para luego ser recompensados por el avance, basado en la motivación. (Robbins & Coulter, 2018).

3.3.2.2. Definición Operacional. La variable dirección por objetivos, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

En este estudio se ha utilizado el método científico, porque se obtuvo información veraz, confiable, de la población y del contexto (técnicos en farmacia de las cadenas de botica de la provincia de Chanchamayo - Inkafarma) para poder comprender, indagar, modificar y emplear el conocimiento adquirido en propuestas de mejora, la investigación se va basar en dos aspectos fundamentales, uno como parte del proceso (partiendo de un problema a investigar y emplear todas las etapas del método científico) y la parte formal (es la presentación de los resultados del proceso culminando en el informe final). (Hernández y Mendoza, 2018)

4.1.1. Método hipotético deductivo

Valderrama, (2015), menciona que el método hipotético deductivo se basa en la observación de casos o problemas particulares para luego formular y contrastar las hipótesis, a través de un razonamiento deductivo, para posteriormente validar empíricamente ahí los procesos metodológicos de inducción/deducción se convierte en el método hipotético deductivo” (p. 97).

En la presente investigación se ha considerado el método hipotético deductivo porque se basó la investigación en el principio básico de la observación, teoría e identificar el problema en las cadenas de botica de la provincia de Chanchamayo - Inkafarma y sus posibles síntomas, para luego confirmar o rechazar la hipótesis general de investigación para explicar el fenómeno y brindar posibles soluciones confrontando con los hechos reales.

4.2 Tipo de Investigación

Este estudio o investigación es de tipo básico o pura porque se va a describir la realidad problemática de las cadenas de botica de la provincia de Chanchamayo - Inkafarma, basándonos

en un marco teórico (estudios previos) sin resolver el problema de la vida real o algún aspecto práctico (propuestas, recomendaciones de mejora). (Mártinez, 2020)

4.3 Nivel de Investigación

Villegas et al., (2019) refiere que el nivel correlacional fija la relación de manera coherente, lógica entre las variables de estudio y establece variables colaterales (p. 97).

La investigación es de nivel relacional porque el estudio empezó en un nivel básico como es el observacional (problema en las cadenas de botica de la provincia de Chanchamayo - Inkafarma por una mala dirección de objetivos), luego se complementó el siguiente paso con la descripción del problema hasta llegar al nivel relacional donde se va relacionar el problema de la investigación con uno de los síntomas observados (gestión empresarial).

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño que se ha empelado en la presente investigación fue descriptivo correlacional porque en la investigación el objetivo fue ver si las variables gestión empresarial y dirección por objetivos guardan relación. (Mártinez, 2020)

4.4.1. Diseño descriptivo

La investigación fue no experimental o también llamado descriptivo, es cuando el investigador no manipula las variables ni la población (Hernández y Mendoza, 2018).

4.4.2. Diseño transversal

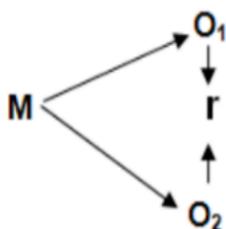
Según (Mártinez, 2020), dice que el diseño transversal se aplican el instrumento en un solo momento para adjuntar información veraz, oportuna pero dependiendo del tamaño de la muestra se va aplicar en varios momentos, pero se hará la medición de la variables en un solo momento.

4.4.3. Diseño cuantitativo

Los diseños cuantitativos tienen la peculiaridad general si se emplea una encuesta en la investigación, incluido cantidades, porcentajes, la existencia de números relevantes para la investigación es un diseño cuantitativo (Mártinez, 2020).

Figura 7

Esquema del diseño de la investigación.



Donde:

- M : Muestra.
- O1 : Observación de la primera variable.
- O2 : Observación de la segunda variable.
- r : Relación entre las variables

4.5 Población y muestra

4.5.1. Población

Es considerado un grupo de personas, animales u objetos que tienen ciertas características en común, que permiten agruparlas para su estudio, en la presente investigación se consideró a los 28 técnico en farmacia de las cadenas de botica de la provincia de Chanchamayo – Inkafarma que consta de cuatro locales ubicados en: La Merced, Perene, Pichanaki y San Ramón. (R. Hernández & Mendoza, 2018)

Figura 8

Data de técnicos en farmacia de cadena de boticas Inkafarma - Chanchamayo

CARGO	CANTIDAD DE COLABORADORES	LOCAL	DISTRITO	PROVINCIA	CLASIFICACIÓN
TÉCNICO EN FARMACIA	10	LA MERCED	CHANCHAMAYO	CHANCHAMAYO	ORO
TÉCNICO EN FARMACIA	3	PERENE	PERENE	CHANCHAMAYO	BRONCE
TÉCNICO EN FARMACIA	10	PICHANAKI	PICHANAKI	CHANCHAMAYO	ORO
TÉCNICO EN FARMACIA	5	SAN RAMÓN	SAN RAMÓN	CHANCHAMAYO	PLATA

4.5.2. Muestra

Hernández y Mendoza, (2018), indica que se aplica en el enfoque o método cuantitativo, es considerado un subgrupo del universo que es relevante para nuestra investigación, sobre todo en la recolección de datos, para difundir los resultados obtenidos y es definido desde el planteamiento del problema, en la presente investigación se aplicó la muestra censal, no probabilística, porque los grupos ya están definidos (muestra censal), será 28 técnicos en farmacia la misma cantidad de la población.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica

En la presente investigación se empleará la técnica de la encuesta que es la forma de recolectar información de la investigación de las variables de estudio y posteriormente ser procesados y contrastar la hipótesis de estudio (Bernal, 2016).

4.6.2. Instrumento

Bernal, (2016) dice que el cuestionario se le considera como un conjunto de preguntas en referencia de una o varias variables que requieren ser medibles.

En la presente investigación se utilizará el cuestionario, con una escala de Likert con cinco opciones: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el presente estudio se procesará los datos de la muestra que estará conformado por los técnicos en farmacia de las cadenas de botica de la provincia de Chanchamayo - Inkafarma, a quienes previamente se les brindo las indicaciones del llenado del cuestionario, que sería anónimo y las firmas del consentimiento informado, para posteriormente tabular los resultados en cuadros de frecuencia, interpretación de los gráficos, con la ayuda del software SPSS 26 (Statistical Package for Social Sciences), la prueba estadística que se utilizará será el coeficiente de correlación de Spearman (Mártinez, 2020).

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

En el estudio del presente proyecto, se ha cumplido todas las indicaciones de la Universidad Peruana Los Andes, plasmado en su reglamento de investigación, partiendo desde el título de investigación (originalidad), tomando en cuenta las normas APA séptima edición referente a las citas, referencias, sobre todo respetando el derecho de autor, en el momento de aplicar el instrumento (cuestionario) a todos los colaboradores de Botica IP SAC Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, se les brindará la información del objetivo y llenado del cuestionario, se les hará firmar el consentimiento informado a cada personal y la debida autorización de los superiores, respetando los protocolos de seguridad. De la misma manera la presente investigación fue

elaborado considerando el Reglamento General de Investigación de la UPLA, de acuerdo en lo establecido en el Art. 27° y artículo 28°.

De la misma manera al Reglamento del Código de Ética de investigación, de la UPLA, capítulo II que nos habla de los principios y normas de comportamiento y según el Artículo 4°: Principios de la actividad investigadora refiere que la presente investigación ampara a todos los sujetos, objetos, animales e instituciones que forman parte de la presente investigación, por consiguiente, que la presente investigación se ha considerado información anónima velando la integridad de la muestra. Referente al inciso b, c, d, e.

V. RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Variable 1: Gestión empresarial

Tabla 1

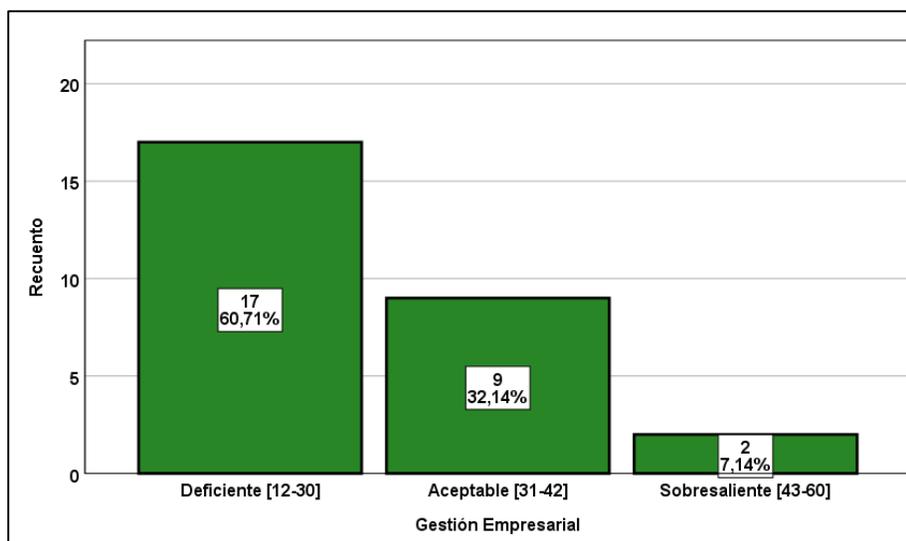
Variable 1 – Gestión empresarial

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Deficiente	[12-30]	17	60.71%
Aceptable	[31-42]	9	32.14%
Sobresaliente	[43-60]	2	7.14%
Total		28	100.00%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 9

Variable 1 – Gestión empresarial



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 9 se muestra que el 60.71% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un deficiente, el 32.14% con un nivel aceptable y el 7.14% con un nivel sobresaliente.

Comentario personal:

Cuándo nos referimos a la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque en la actualidad, sobre todo en el mundo globalizado que vivimos, nace un concepto nuevo que es la gestión empresarial con innovación, uso de las TICS, liderazgo que las empresas privadas lo han estudiado y aplicados en sus empresas, pero lamentablemente no a su personal o colaboradores lo ha transmitido, por ejemplo cuentan con un plan estratégico pero no fue difundido ni considerado aportes de los colaboradores quienes son la piedra angular del negocio porque están en el día a día con los clientes, más aun desconociendo los objetivos inmediatos, a corto, mediano y largo plazo, etc.

Tabla 2

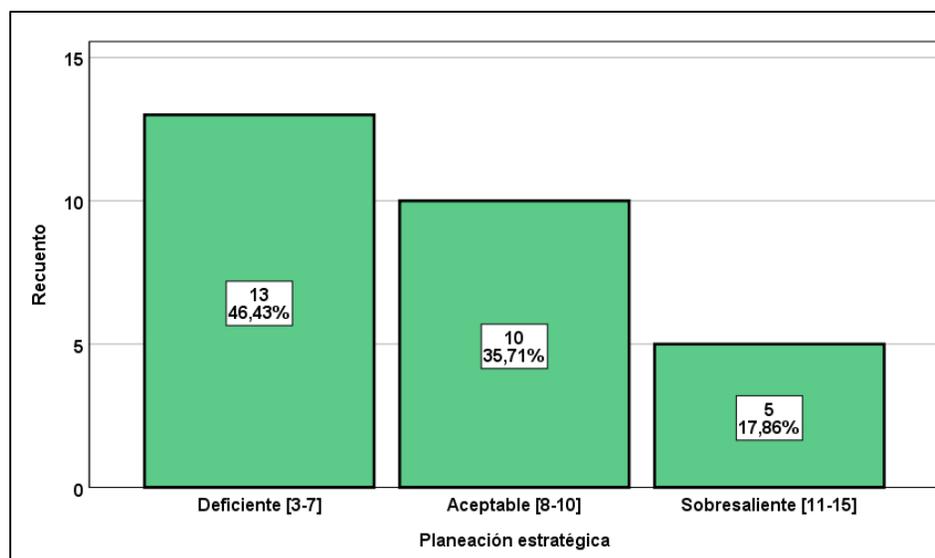
Dimensión 1 Variable 1

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Deficiente	[3-7]	13	46.43%
Aceptable	[8-10]	10	35.71%
Sobresaliente	[11-15]	5	17.86%
Total		28	100.00%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 10

Dimensión 1 Variable 1 – Planeamiento estratégico



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 10 se muestra que el 46.43% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el 35.71% con un aceptable y el 17.86% con un nivel sobresaliente.

Comentario personal:

Cuándo nos referimos a la dimensión planeamiento estratégico de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel entre deficiente y aceptable porque Inkafarma en estos últimos años ha crecido en número de establecimientos, posicionamiento y cuota de mercado, por contar con una buena gestión empresarial en todas sus áreas funcionales específicamente en el planteamiento estratégico demostrando y validando lo mencionado en ser líder en el mercado farmacéutico al ser una herramienta de gestión, considerado una brújula que les dirige hacia el futuro al quehacer para lograr los objetivos, metas y estas preparados a enfrentar demandas, cambios del entorno, lo más principal es en el aporte de la toma de decisiones pero

lamentablemente no dan a conocer a su personal y cometen errores por ejemplo en el tercer trimestre del año 2022 ante una supervisión de la Minsa (Ministerio de Salud) y su ente supervisor, DIGEMID (Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas), realizó una supervisión y cerraron boticas Inkafarma y Mifarma respectivamente.

Tabla 3

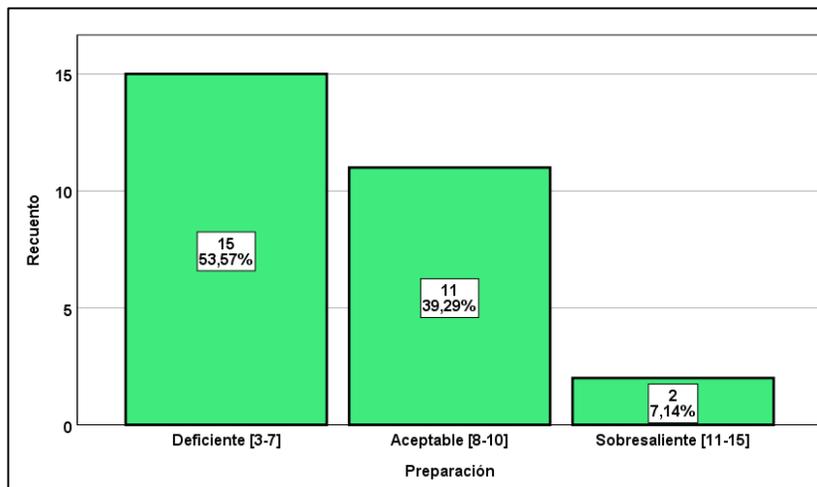
Dimensión 2 - Variable 1

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Deficiente	[3-7]	15	53.57%
Aceptable	[8-10]	11	39.29%
Sobresaliente	[11-15]	2	7.14%
Total		28	100.00%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 11

Dimensión 2- Variable 1 – Preparación



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 11 se muestra que el 53.57% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el 39.29% con un aceptable y el 7.14% con un nivel sobresaliente

Comentario personal:

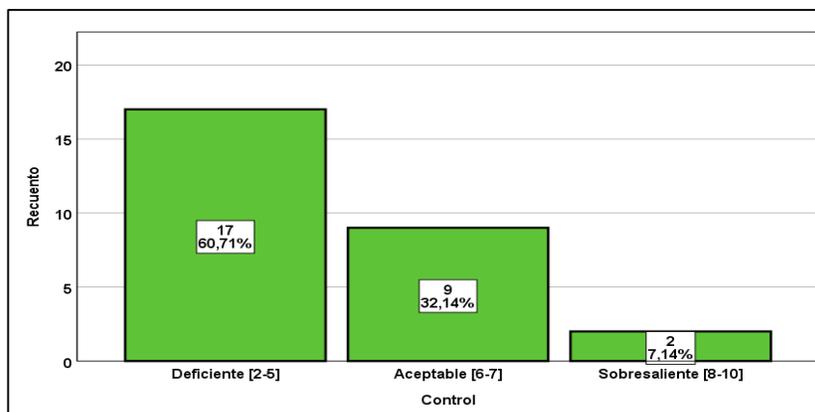
Cuándo nos referimos a la dimensión preparación de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque el proceso de la gestión empresarial tiene un orden sistémico, cuando nos referimos a la segunda dimensión “preparación”, se requiere como prelación haber puesto en la práctica la planeación estratégica mediante capacitaciones, talleres para explorar competencias, capacidades de los colaboradores.

Tabla 4

Dimensión 3 Variable 1

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Deficiente	[2-5]	17	60.71%
Aceptable	[6-7]	9	32.14%
Sobresaliente	[8-10]	2	7.14%
Total		28	100.00%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 12*Dimensión 3 - Variable 1 - Control*

Nota: Resultados del SPSS

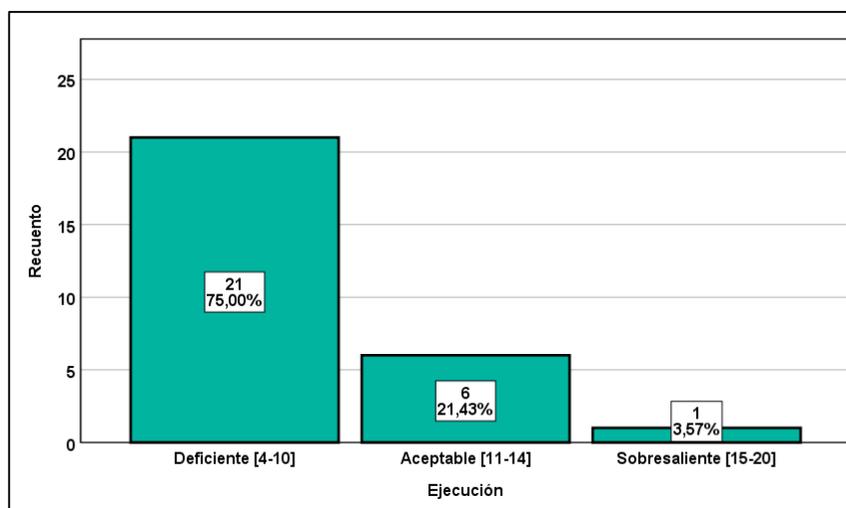
En la figura 12 se muestra que el 60.71% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el 32.14% con un aceptable y el 7.14% con un nivel sobresaliente

Comentario personal:

Cuándo nos referimos a la dimensión planeamiento estratégico de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque en la empresa se realiza evaluaciones, pero no constantes, pero no se realiza una retroalimentación ni feedback (análisis, valoración de actitudes, habilidades, virtudes y mejora continua).

Tabla 5*Dimensión 4 - Variable 1*

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Deficiente	[4-10]	21	75.00%
Aceptable	[11-14]	6	21.43%
Sobresaliente	[15-20]	1	3.57%
Total		28	100.00%

Figura 13*Dimensión 4 - Variable 1 – Ejecución*

Nota: Resultados del SPSS

En la figura 13 se muestra que el 75% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el 21.43% con un aceptable y el 3.57% con un nivel sobresaliente

Comentario personal:

Cuándo nos referimos a la dimensión ejecución de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el principio de ejecución se basa al acatamiento de políticas, normas de la institución dentro de ellos las funciones, responsabilidades de cada colaborador, pero como se mencionó anteriormente la deficiencia de parte de los líderes de no difundir y/o evaluar el cumplimiento y por parte de los colaboradores el no revisar los documentos.

Variable 2: DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

Tabla 6

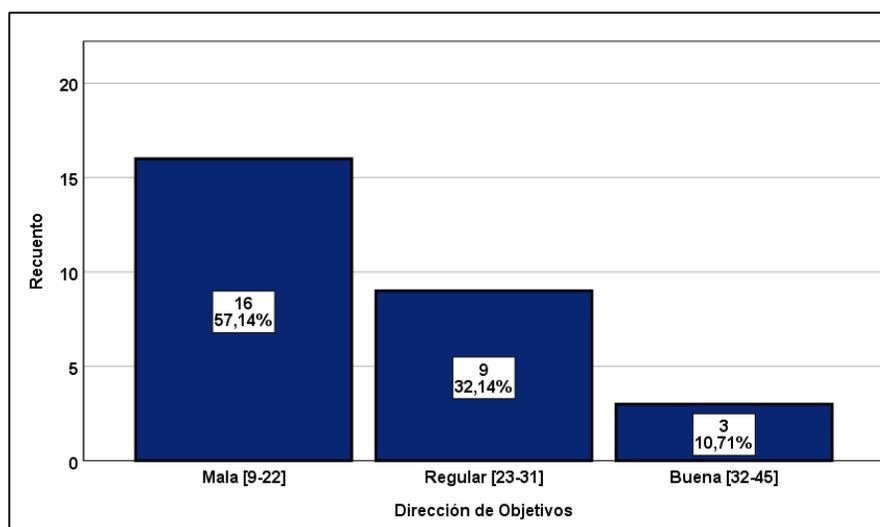
Variable 2 – Dirección por objetivos

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Mala	[9-22]	16	57.14%
Regular	[23-31]	9	32.14%
Buena	[32-45]	3	10.71%
Total		28	100.00%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 14

Variable 2 - Dirección por objetivos



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 14 se muestra que el 57.14% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo, el 32.14% con un nivel regular y el 10.71% con un nivel bueno.

Comentario personal:

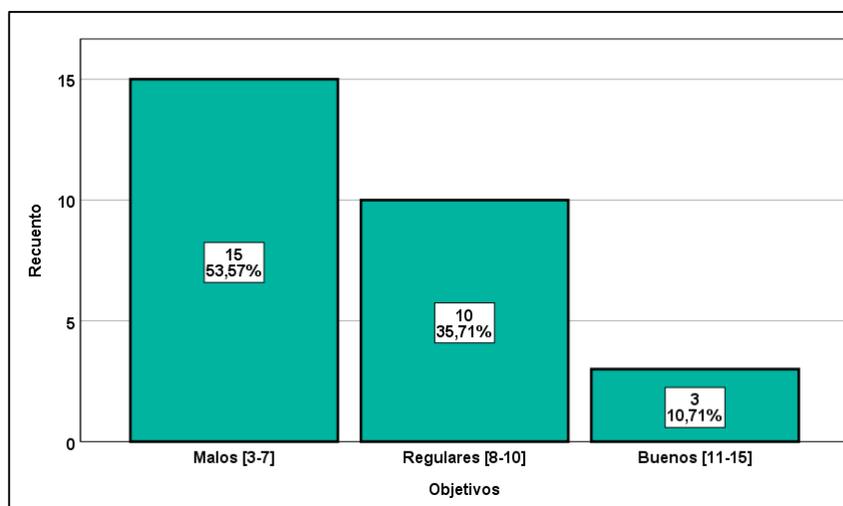
Cuándo nos referimos a la variable dirección por objetivos se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo porque la dirección por objetivos esta direccionado a una persona quién llegaría ser el gerente o administrador (objetivos institucionales), para ser trasmitido a todas las áreas (objetivos por áreas, responsables o supervisores), para que posteriormente hacer la difusión a todo el personal operativo (objetivos individuales), cumpliendo la siguiente metodología basado en la herramienta SMART “específicos, claros, entendibles, realistas, alcanzables, concretos y medibles, realizables en un lapso de tiempo determinado por una persona o grupo de personas” pero lo peculiar es que debe de estar acompañado de una motivación, convirtiéndose el cumplimiento en una brújula para la institución o empresa (cumplimiento de las metas), mejorando la comunicación, para la toma de decisiones asertivas.

Tabla 7

Dimensión 1 Variable 2

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Malos	[3-7]	15	53.57%
Regulares	[8-10]	10	35.71%
Buenos	[11-15]	3	10.71%
Total		28	100.00%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 15*Dimensión 1 Variable 2 - Objetivos*

Nota: Resultados del SPSS

En la figura 15 se muestra que el 53.57% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo, el 35.71% con un nivel regular y el 10.71% con un nivel bueno.

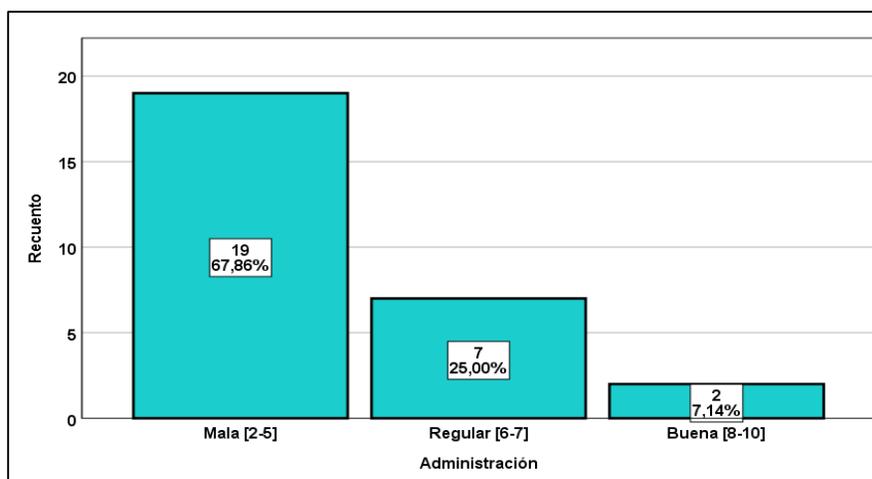
Comentario personal:

Cuándo nos referimos a la dimensión objetivos de la variable dirección por objetivos se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo porque al mencionar la palabra objetivos lo relacionamos con cumplimiento de lo planificado, pero se mencionó que en la variable gestión empresarial en su dimensión planeamiento estratégico no se difundía ni aplicaba correctamente, porque en el proceso no llegaba las consignas al personal encargado de interactuar directamente con los clientes (químicos) por ello que se cumplía con los objetivos, metas pero algunas cosas por mejorar en la supervisión de los entes del gobierno (MINSA y otros), recordar que los objetivos que es la base de la variable dirección por objetivos es considerado la filosofía de la gestión empresarial.

Tabla 8*Dimensión 2 - Variable 2*

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Deficiente	[2-5]	19	67.86%
Aceptable	[6-7]	7	25.00%
Sobresaliente	[8-10]	2	7.14%
Total		28	100.00%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 16*Dimensión 2 Variable 2 – Administración*

Nota: Resultados del SPSS

En la figura 16 se muestra que el 67.86% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo, el 25% con un nivel regular y el 7.14% con un nivel bueno.

Comentario personal:

Cuando nos referimos a la dimensión administración de la variable dirección por objetivos se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada

Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo porque se considera las políticas, normas institucionales que parten de los accionistas, luego por los supervisores (al no tener conocimientos de administración, gestión de personas), no realizan una adecuada coordinación por ende dentro de las áreas funcionales de la administración o gestión empresarial no se llega a cumplir la maximización de recursos (económicos, humanos, y otros) al cien por ciento, conllevando a cometer errores que se plasman en costos y tiempo para la institución

Tabla 9

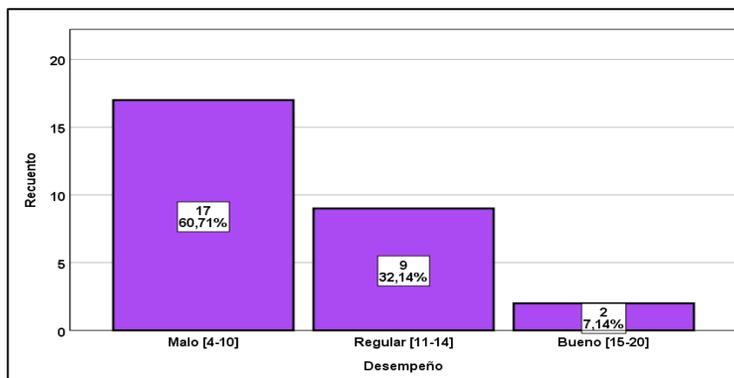
Dimensión 3 - Variable 2

Nivel	Intervalo	Recuento	Porcentaje
Malo	[4-10]	17	60.71%
Regular	[11-14]	9	32.14%
Bueno	[15-20]	2	7.14%
Total		28	100.00%

Nota: Resultados del SPSS

Figura 17

Dimensión 3 - Variable 2 - Desempeño



Nota: Resultados del SPSS

En la figura 17 se muestra que el 60.71% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo, el 32.14% con un nivel regular y el 7.14% con un nivel bueno

Comentario personal:

Cuándo nos referimos a la dimensión desempeño de la variable dirección por objetivos se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo porque el desempeño se basa en las evaluaciones periódicas de parte de la institución hacia los colaboradores que lo realiza Inkafarma pero lo primordial de esta dimensión es la retroalimentación y feedback (ambos conceptos se relacionan con la comunicación, actitudes de los colaboradores y la mejora continua), todo ello conlleva a la motivación y se convierte en resultados, cumplimiento de objetivos, mitigando o prever posibles errores que se convierten en gastos.

5.1.1. Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial

Tabla 10

Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Empresarial	,947	28	,163
Dirección de Objetivos	,896	28	,009

Nota: Resultados del SPSS

Conclusión:

Con un p- valor < 0.05 en la dirección de Objetivos, podemos afirmar que los datos de esta variable no siguen una distribución normal. Sin embargo; también se aprecia que la gestión empresarial (p-valor > 0.05) sigue una distribución normal. Se recuerda que basta que, una de las dos variables no tenga una distribución normal, para que se utilicen pruebas no paramétricas.

5.2 Contratación de hipótesis

En este apartado, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, por ser un estudio de nivel correlacional y la escala de medición ordinal (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 11

Coefficiente de correlación.

Tipo de relación (r)	Rango	Relación	Significancia
r es 1 Relación directa (positiva)	(+0.10 a +0.24)	Correlación positiva muy débil	Significativa (valor p < 0.0)
	(+0.25 a +0.49)	Correlación positiva débil	
	(+0.50 a +0.74)	Correlación positiva media	
	(+0.75 a +0.89)	Correlación positiva fuerte	
	(+0.90 a +0.99)	Correlación positiva muy fuerte	
	(+1)	Correlación positiva perfecta	Altamente significativa (valor p < 0.01)
r es 1 Relación inversa (negativa)	(-0.10 a -0.24)	Correlación negativa muy débil	No significativa (valor p > 0.05)
	(-0.25 a -0.49)	Correlación negativa débil	
	(-0.50 a -0.74)	Correlación negativa media	
	(-0.75 a -0.89)	Correlación negativa fuerte	
	(-0.90 a -0.99)	Correlación negativa muy fuerte	
	(-1)	Correlación negativa perfecta	

Nota. La tabla, muestra los índices de correlación, y el nivel de significancia de los resultados. Fuente: Elaboración de los tesis, basada en (Hernández & Mendoza, 2018), p. 346.

Nota: Resultados del SPSS

5.2.1. Contratación de la Hipótesis General

Tabla 12

Correlación entre gestión empresarial y dirección por objetivos

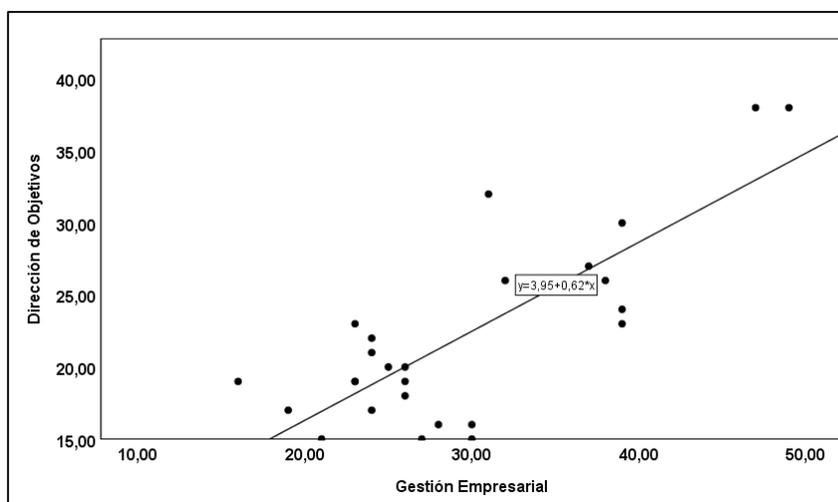
		Correlaciones	
		Gestión Empresarial	Dirección de Objetivos
Rho de Spearman	Gestión Empresarial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	28
	Dirección de Objetivos	Coefficiente de correlación	,654**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De software - SPSS 26.

Figura 18

Diagrama de dispersión entre gestión empresarial y dirección por objetivos



Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 18, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva media, entre gestión empresarial y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0,654$; y un p valor de 0.000); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general).

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 1

Tabla 13

Correlación entre planeamiento estratégica y dirección por objetivos

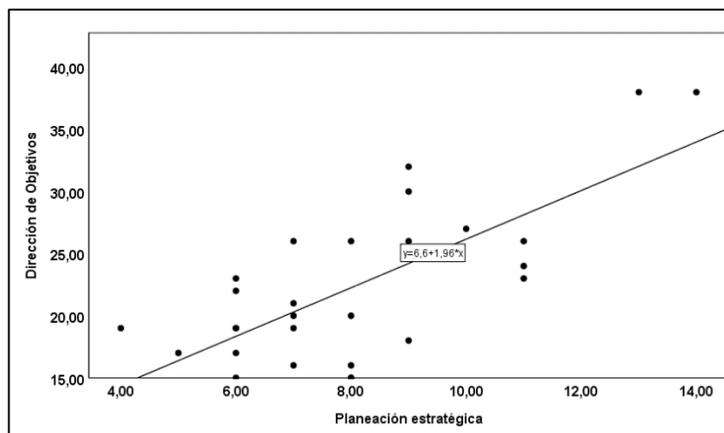
Correlaciones				
			Planeación estratégica	Dirección de Objetivos
Rho de Spearman	Planeación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	Dirección de Objetivos	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De software - SPSS 26.

Figura 19

Diagrama de dispersión entre planeamiento estratégico y dirección por objetivos



Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 19, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva media, entre planeamiento estratégica y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0.589$; y un p valor de 0.001); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 1).

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 02

Tabla 14

Correlación entre preparación y dirección por objetivos

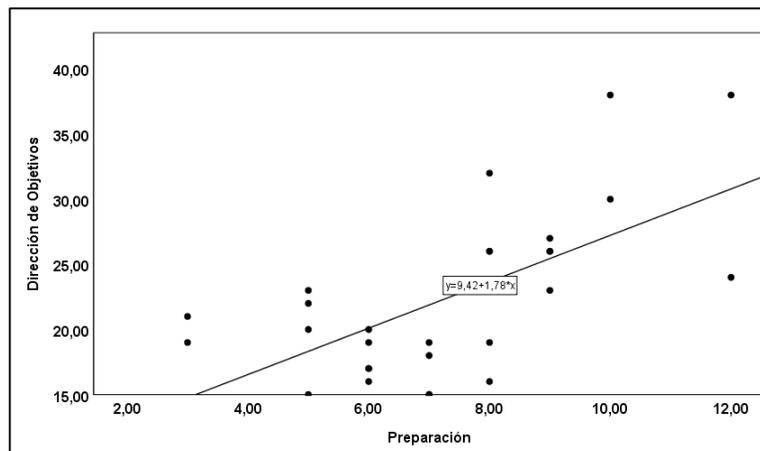
		Correlaciones	
		Preparación	Dirección de Objetivos
Rho de Spearman	Preparación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	28
	Dirección de Objetivos	Coeficiente de correlación	,599**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De software - SPSS 26.

Figura 20

Diagrama de dispersión entre preparación y dirección por objetivos



Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H0;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H0

Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla 14, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva media, entre planeamiento estratégica y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0.599$; y un p valor de 0.001); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 02).

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis Específica 03

Tabla 15

Correlación control y dirección por objetivos

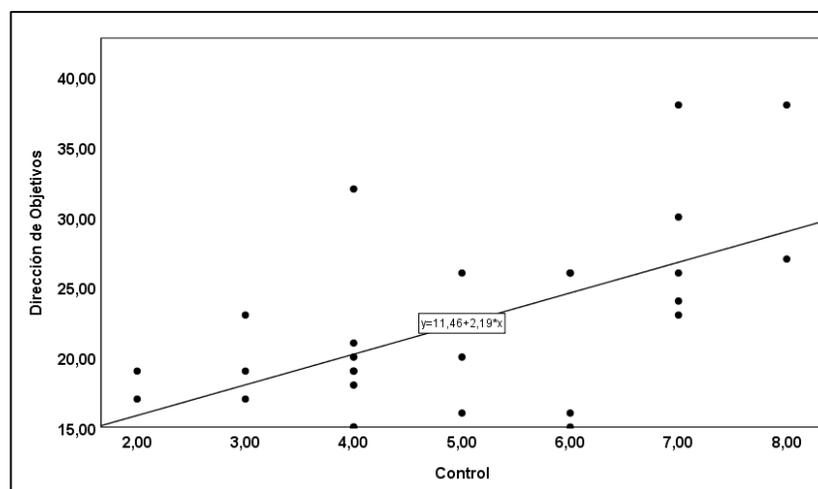
		Correlaciones		
			Control	Dirección de Objetivos
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	28	28
	Dirección de Objetivos	Coeficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De software - SPSS 26.

Figura 21

Diagrama de dispersión entre control y dirección por objetivos



Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla 15, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva media, entre control y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0.560$; y un p valor de 0.002); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 03).

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis específica 04

Tabla 16

Correlación entre ejecución y dirección por objetivos

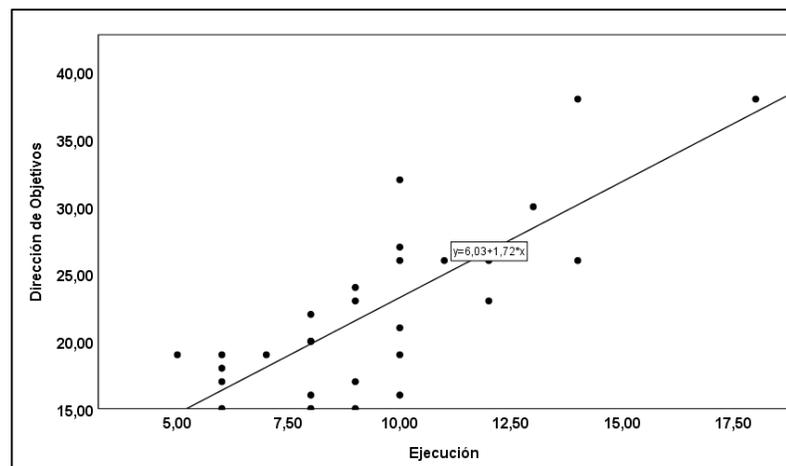
		Correlaciones	
		Ejecución	Dirección de Objetivos
Rho de Spearman	Ejecución	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28
	Dirección de Objetivos	Coeficiente de correlación	,719**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De software - SPSS 26.

Figura 22

Diagrama de dispersión entre ejecución y dirección por objetivos



Nota. De software - SPSS 26.

Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla 16, el índice de correlación Rho de Spearman, indica que existe una correlación positiva media, entre ejecución y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0.719$; y un p valor de 0.000); motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 04).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Discusión sobre el objetivo general

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre gestión empresarial y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo ”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre gestión empresarial y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0.654$; y un p valor de 0.000). Por lo que los resultados obtenidos respecto a la variable gestión empresarial fueron de 60.71% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un deficiente, el 32.14% con un nivel aceptable y el 7.14% con un nivel sobresaliente, respecto a la variable dirección por objetivos obtenidos fueron el 57.14% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo, el 32.14% con un nivel regular y el 10.71% con un nivel bueno. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado por **Vásquez, (2021)**, quién refiere la relación significativa en entre la gestión empresarial con sus dimensiones planeamiento, preparación, control y ejecución con las dimensiones objetivo, administración y desempeño de la variable administración por objetivos dos variables sumamente importantes para el desarrollo y éxito de toda empresa. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que, cuándo nos referimos a la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque en la actualidad, sobre todo en el mundo globalizado que vivimos, nace un concepto nuevo que es la gestión empresarial con innovación, uso de las TICS, liderazgo que las empresas privadas lo han estudiado y aplicados en

sus empresas, pero lamentablemente no a su personal o colaboradores lo ha transmitido, por ejemplo cuentan con un plan estratégico pero no fue difundido ni considerado aportes de los colaboradores quienes son la piedra angular del negocio porque están en el día a día con los clientes, más aun desconociendo los objetivos inmediatos, a corto, mediano y largo plazo, etc.

Cuándo nos referimos a la variable dirección por objetivos se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel malo porque la dirección por objetivos esta direccionado a una persona quién llegaría ser el gerente o administrador (objetivos institucionales), para ser transmitido a todas las áreas (objetivos por áreas, responsables o supervisores), para que posteriormente hacer la difusión a todo el personal operativo (objetivos individuales), cumpliendo la siguiente metodología basado en la herramienta SMART “específicos, claros, entendibles, realistas, alcanzables, concretos y medibles, realizables en un lapso de tiempo determinado por una persona o grupo de personas” pero lo peculiar es que debe de estar acompañado de una motivación, convirtiéndose el cumplimiento en una brújula para la institución o empresa (cumplimiento de las metas), mejorando la comunicación, para la toma de decisiones asertivas.

Discusión sobre el objetivo específico 1

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre planeación estratégica y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre la dimensión planeamiento estratégico y dirección por objetivos; respaldado por un $(r = 0.589)$; y un p valor de 0.001). Por lo que los resultados obtenidos respecto a la dimensión planeamiento estratégico se muestra que el 46.43% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel

deficiente, el 35.71% con un aceptable y el 17.86% con un nivel sobresaliente. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado por **Naranjo y Suárez, (2018)**, refieren en su investigación, el desarrollo de habilidades, competencias de la gestión empresarial mediante simuladores empresariales, basado o teniendo como pilares los entornos virtuales, las tics más aún en este mundo globalizado en constante cambio, más aún el aprendizaje – enseñanza desde las aulas universitarias dónde los estudiantes empiezan a conocer el mundo empresarial no en un contexto simulado (aplicación y relación de los conceptos con la práctica), de lo contrario en un contexto real dónde tendrán la capacidad de detectar alertas y dar solución para evitar pérdidas o una baja rentabilidad y hacer sostenible la organización mediante estrategias, herramientas y teorías de gestión empresarial. También gracias a los simuladores empresariales los estudiantes adoptaran un aprendizaje autónomo, trabajo colaborativo y sobre todo el desarrollo de habilidades sociales y personales, convirtiéndose en factores relevantes en la formación de los futuros profesionales y demostrar en la práctica la vocación de servicio y un trabajo eficiente en cualquier organización, de la misma manera **Choy, (2019)**, menciona en su investigación, la importancia de la gestión empresarial con sus dimensiones, como punto de partida una adecuada planeación estratégica dónde incluye los planes operativos, el cumplimiento de los objetivos a corto, largo plazo, acompañado del control dónde se realiza la consecución de los objetivos planteados en la planeación y el cumplimiento de los resultados esperados con la ayuda de cifras con apoyo de los estados financieros. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que, cuándo nos referimos a la dimensión planeamiento estratégico de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel entre deficiente y

aceptable porque Inkafarma en estos últimos años ha crecido en número de establecimientos, posicionamiento y cuota de mercado, por contar con una buena gestión empresarial en todas sus áreas funcionales específicamente en el planteamiento estratégico demostrando y validando lo mencionado en ser líder en el mercado farmacéutico al ser una herramienta de gestión, considerado una brújula que les dirige hacia el futuro al quehacer para lograr los objetivos, metas y estas preparados a enfrentar demandas, cambios del entorno, lo más principal es en el aporte de la toma de decisiones pero lamentablemente no dan a conocer a su personal y cometen errores por ejemplo en el tercer trimestre del año 2022 ante una supervisión del Minsa (Ministerio de Salud) y su ente supervisor, DIGEMID (Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas), realizó una supervisión y cerraron boticas Inkafarma y Mifarma respectivamente.

Discusión sobre el objetivo específico 2

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre preparación y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, donde indica que existe una correlación positiva media, entre la dimensión control y dirección por objetivos; respaldado por un $(r = 0.599;$ y un p valor de 0.001). Por lo que los resultados obtenidos respecto a la dimensión preparación fueron de 53.57% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el 39.29% con un aceptable y el 7.14% con un nivel sobresaliente. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizada por **Solis, (2021)**, que refiere, la relevancia de la gestión empresarial en las empresas y/o instituciones sobre todo en el área funcional de los recursos humanos o también llamados potencial humano, dentro de ello las recomendaciones como prioridad de un buen clima laboral, la pertinencia de diseñar lineamientos

para el proceso de selección de personal, las capacitaciones continuas no sólo en el aspecto cognitivo también en el desarrollo personal y los reconocimientos intrínsecos, extrínsecos muy necesarios para la motivación y mejorar la productividad. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que, cuándo nos referimos a la dimensión preparación de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque el proceso de la gestión empresarial tiene un orden sistémico, cuando nos referimos a la segunda dimensión “preparación”, se requiere como prelación haber puesto en la práctica la planeación estratégica mediante capacitaciones, talleres para explorar competencias, capacidades de los colaboradores.

Discusión sobre el objetivo específico 3

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre control y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre la dimensión control y dirección por objetivos; respaldado por un $(r = 0.560)$; y un p valor de 0.002). Por lo que los resultados obtenidos respecto a la dimensión control fueron de 60.71% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el 32.14% con un aceptable y el 7.14% con un nivel sobresaliente. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado por **Soncco, (2020)**, quién refiere, la relación e importancia de la gestión empresarial con planificación estratégica y el papel importante de los gerentes o jefes de mando alto en el momento de elaborar, transmitir los objetivos a corto, largo plazo a sus colaboradores a cargo para el cumplimiento de sus actividades cotidianas para el

logro de sus metas, de la misma manera refieren **Díaz y Inca, (2019)**, el concepto de visión empresarial es como la empresa se proyecta a su futuro, objetivos a largo plazo o lo que desea ser en el futuro, pero no es posible sin una adecuada gestión empresarial. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que, cuándo nos referimos a la dimensión control de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque en la empresa se realiza evaluaciones, pero no constantes, pero no se realiza una retroalimentación ni feedback (análisis, valoración de actitudes, habilidades, virtudes y mejora continua).

Discusión sobre el objetivo específico 4

En la presente investigación, al “Establecer la relación que existe entre ejecución y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre la dimensión ejecución y dirección por objetivos; respaldado por un $(r = 0.719)$; y un p valor de 0.000). Por lo que los resultados obtenidos respecto a la dimensión ejecución fueron de 75% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el 21.43% con un aceptable y el 3.57% con un nivel sobresaliente. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado por **Suárez, (2018)**, que refiere que, la importancia de la gestión empresarial para los negocios de cualquier categoría (micro, pequeña, mediana y grande empresa) también la importancia que todas las personas lo conozcan para su vida y para cualquier emprendimiento, teniendo como base las 6 áreas funcionales de la gestión empresarial y en el presente estudio agregan al liderazgo y la

conducción para la sostenibilidad y sustentabilidad reflejado en altos indicadores financieros.. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que, cuando nos referimos a la dimensión ejecución de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el principio de ejecución se basa al acatamiento de políticas, normas de la institución dentro de ellos las funciones, responsabilidades de cada colaborador, pero como se mencionó anteriormente la deficiencia de parte de los líderes de no difundir y/o evaluar el cumplimiento y por parte de los colaboradores el no revisar los documentos.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente investigación nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. En la presente investigación se “Estableció la relación que existe entre gestión empresarial y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”, se encontró el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre gestión empresarial y dirección por objetivos; respaldado por un $(r = 0.654)$; y un p valor de 0.000), Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esto quiere decir que:

Cuándo nos referimos a la variable gestión empresarial se evidencia que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque en la actualidad, sobre todo en el mundo globalizado que vivimos, nace un concepto nuevo que es la gestión empresarial con innovación, uso de las TICS, liderazgo que las empresas privadas lo han estudiado y aplicado en sus empresas, pero lamentablemente no a su personal o colaboradores lo han transmitido, por ejemplo cuentan con un plan estratégico pero no fue difundido ni considerado aportes de los colaboradores quienes son la piedra angular del negocio, porque están en el día a día con los clientes, más aun desconociendo los objetivos inmediatos, a corto, mediano y largo plazo, etc.

De la misma manera, cuándo nos referimos a la variable dirección por objetivos se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel bajo porque la dirección por objetivos esta direccionado a una persona quién llegaría ser el gerente o administrador (objetivos

institucionales), para ser transmitido a todas las áreas (objetivos por áreas, responsables o supervisores), para que posteriormente hagan la difusión a todo el personal operativo (objetivos individuales), cumpliendo la siguiente metodología basado en la herramienta SMART “específicos, claros, entendibles, realistas, alcanzables, concretos y medibles, realizables en un lapso de tiempo determinado por una persona o grupo de personas” pero lo peculiar es que debe de estar acompañado de una motivación, convirtiéndose el cumplimiento en una brújula para la institución o empresa (cumplimiento de las metas), mejorando la comunicación, para la toma de decisiones asertivas.

2. En la presente investigación, se “Estableció la relación que existe entre planeación estratégica y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”, para proponer un modelo de gestión empresarial.”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre planeación estratégica y dirección por objetivos; respaldado por un $(r = 0.599)$; y un p valor de 0.001), frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esto quiere decir que:

Bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que, cuándo nos referimos a la dimensión planeamiento estratégico de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel entre deficiente y aceptable porque Inkafarma en estos últimos años ha crecido en número de establecimientos, posicionamiento y cuota de mercado, por contar con una buena gestión empresarial en todas sus áreas funcionales específicamente en el planteamiento estratégico demostrando y validando lo mencionado en ser líder en el mercado farmacéutico al ser una herramienta de gestión, considerado una

brújula que les dirige hacia el futuro al quehacer para lograr los objetivos, metas y estar preparados a enfrentar demandas, cambios del entorno, lo más principal es en el aporte de la toma de decisiones pero lamentablemente no dan a conocer a su personal y cometen errores por ejemplo en el tercer trimestre del año 2022 ante una supervisión de la Minsa (Ministerio de Salud) y su ente supervisor, DIGEMID (Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas), realizo una supervisión y cerraron boticas Inkafarma y Mifarma respectivamente.

3. En la presente investigación, se “Estableció la relación que existe entre preparación y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre preparación y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0.599$; y un p valor de 0.001), frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esto quiere decir que:

Cuándo nos referimos a la dimensión preparación de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque el proceso de la gestión empresarial tiene un orden sistémico, cuando nos referimos a la segunda dimensión “preparación”, se requiere como prelación haber puesto en la práctica la planeación estratégica mediante capacitaciones, talleres para explorar competencias, capacidades de los colaboradores.

4. En la presente investigación, se “Estableció la relación que existe entre control y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación

positiva media, entre control y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0,560$; y un p valor de $0,002$), frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Esto quiere decir:

Cuando nos referimos a la dimensión control de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente porque en la empresa se realiza evaluaciones, pero no constantes, pero no se realiza una retroalimentación ni feedback (análisis, valoración de actitudes, habilidades, virtudes y mejora continua).

5. En la presente investigación, se “Estableció la relación que existe entre ejecución y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo ”; se pudo encontrar el índice de correlación Rho de Spearman, dónde indica que existe una correlación positiva media, entre la dimensión ejecución y dirección por objetivos; respaldado por un ($r = 0,719$; y un p valor de $0,000$), frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Esto quiere decir:

Cuando nos referimos a la dimensión ejecución de la variable gestión empresarial se refiere que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente, el principio de ejecución se basa al acatamiento de políticas, normas de la institución dentro de ellos las funciones, responsabilidades de cada colaborador, pero como se mencionó anteriormente la deficiencia de parte de los líderes de no difundir y/o evaluar el cumplimiento y por parte de los colaboradores el no revisar los documentos.

RECOMENDACIONES

El desarrollo del presente trabajo de investigación permite dejar las siguientes recomendaciones.

1. Se recomienda a los “Directivos, gerentes y supervisores”, respecto a la conclusión general, fortalecer las competencias, capacidades y desempeño de todos los técnicos en Farmacia de las boticas de la provincia de Chanchamayo e incluso a los supervisores que tengan un perfil de conocimiento en gestión empresarial, no sólo en maximizar los recursos financieros, lo más importante los recursos humanos o también conocidos como potencial, talento humano, cuando hablamos de gestión nos referimos en obtener una comunicación clara, sencilla y pertinente para que todas las áreas de Inkafarma se conecten, sincronicen en objetivos homogéneos a corto, mediano y largo plazo, acompañado a una idónea toma de decisiones e incluso mitiga y prevé errores en los procesos mejorando la eficiencia y control.

2. Se recomienda a los “Directivos, gerentes y supervisores”, respecto a la conclusión específica 01, reuniones periódicas (cada bimestre o trimestre), para la mejora continua del planeamiento estratégico o planes operativos (cada botica de la cadena de Inkafarma es diferente su realidad), incluyendo talleres sobre coaching sobre estrategias de marketing, conocer la misión, visión para el cumplimiento de las metas previstas, y conocer los objetivos institucionales por parte de todos los colaboradores..

3. Se recomienda a los “Directivos, gerentes y supervisores, respecto a la conclusión específica 02, implementar una escuela de formación a todos los colaboradores tomando en cuenta actitudes, aptitudes, priorizar su inteligencia emocional (competencias interpersonales e intrapersonales), capacitarlos, guiarlos, entrenarlos para que produzcan más y con calidad, tengan un perfil de conocimiento de farmacia y gestión empresarial.

4. Se recomienda a los “Directivos, gerentes y supervisores”, respecto a la conclusión específica 03, después de las capacitaciones, evaluaciones a todo el personal se realicen una retroalimentación, feedback con el fin de mejorar, priorizar la comunicación entre los niveles jerárquicos, con el fin de pulir en la mejora continua las tareas cotidianas del día a día, pero relevantes de los químicos que están en contacto directo con los clientes, la constante mejora del desempeño laboral individual y por áreas (trabajo en equipo).

5. Se recomienda a los “Directivos, gerentes y supervisores”, respecto a la conclusión específica 04, implementar talleres sobre la ejecución como la piedra angular de la gestión empresarial porque ahí se evidencia lo ejecutado en la parte inicial de la planificación, con la participación de la alta dirección, con estrategias motivacionales a todo el personal, transmitir, compartir las metas institucionales claras, precisas para convertirlo en una cultura organizacional (identificados y comprometidos), donde cada colaborador tenga conocimiento de sus responsabilidades (creación de un proyecto por cada botica porque cada realidad es diferente), en el proyecto plasmar indicadores adecuados porque el tiempo es muy importante, siendo monitoreados constantemente, al final tomar en cuenta la retroalimentación (en el día a día de nuestras actividades cotidianas laborales pueden hacer que los planes se olviden y se queden en papel solamente).

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aplimedia, desarrollo de S. (2018). *La importancia de la gestión empresarial*. Aplimedia Desarrollo de Software. <https://aplimedia.com/la-importancia-de-la-gestion-empresarial/>
- Ayón, G., Baque, M., & Chimbo, C. (2022). La comunicación organizacional y su incidencia en la gestión empresarial: Caso Asociación Asoproakuri, ciudad de Archidona. *Recimundo*, 6(1), 266–276. [https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/6.\(1\).ENE.2022.266-276](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/6.(1).ENE.2022.266-276)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (PEARSON). PEARSON.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Choy, W. (2019). *Gestión empresarial y su influencia en la rentabilidad de la empresa DYNAMO GROUP E.I.R.L., ciudad de Tarapoto, 2019* [Universidad César Vallejo - escuela de posgrado]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38997/Choy_RW.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- De La Torre, J. (2022). *¿Por qué aplicar la dirección por objetivos en tu organización?* RRHHDigital. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/146386/Por-que-aplicar-la-direccion-por-objetivos-en-tu-organizacion>
- Diario de Madrid. (2018). *Presentado en Europa el Sistema de Dirección por Objetivos de los agentes de movilidad*. Diario de Madrid. <https://diario.madrid.es/blog/notas-de-prensa/presentado-en-europa-el-sistema-de-direccion-por-objetivos-de-los-agentes-de-movilidad/>
- Díaz, G., & Inca, R. (2019). *El éxito empresarial y su incidencia en la rentabilidad en las microempresas del Cantón Milagro* [Universidad Estatal de Milagro].

http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4442/1/EL_EXITO_EMPRESARIAL_Y_SU_INCIDENCIA_EN_LA_RENTABILIDAD_EN_LAS_EMPRESAS_DEL_CANTON_MILAGRO.pdf

EC, R. (2020). *Cierran 18 locales de Inkafarma y Mifarma, pero ninguno por acaparar medicinas para COVID-19*. Diario El Comercio; NOTICIAS EL COMERCIO PERÚ.

<https://elcomercio.pe/economia/negocios/coronavirus-peru-cierran-18-locales-de-inkafarma-y-mifarma-pero-ninguno-por-acaparar-medicinas-para-covid-19-nndc-noticia/?ref=ecr>

Endalia. (2021). *¿Cuáles son las ventajas de la dirección por objetivos?* Endalia.

[https://www.endalia.com/news/ventajas-direccion-por-objetivos/#:~:text=La direcci3n por objetivos \(DpO,la prosperidad de la empresa.](https://www.endalia.com/news/ventajas-direccion-por-objetivos/#:~:text=La direcci3n por objetivos (DpO,la prosperidad de la empresa.)

Guzmán, A. (2016). *Gestión Empresarial e Innovación desde la Educación Especial. Gestión Empresarial y innovación*.

Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 9(Escenarios), 38–51. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaGestionEmpresarialUnEnfoqueDelSigloXXDesdeLasTeo-3875234.pdf

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

López, L., Parra, M., & Rubio, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). *Revista Espacios*, 40(Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué

- (Colombia)), 5. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Mártinez, R. (2020). *El secreto detrás de una tesis*. CREA IMAGEN SAC.
- Medina, J. (2018). *Administración por objetivos para la empresa Medina & Asociados como componente de gestión* [Pontificia Universidad Católica de Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2470/1/76754.pdf>
- Méndez, G. (2023). *¿Por qué aplicar la dirección por objetivos en tu organización?*
RRHHDigital. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/146386/Por-que-aplicar-la-direccion-por-objetivos-en-tu-organizacion>
- Montenegro, E., & Chaluisa, S. (2021). La Gestión Empresarial en la post pandemia: caso Latinoamérica. *Reviista Científica Tesla, 1*.
<https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/3/11>
- Mora, L., Duran, M., & Zambrano, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. *Revista Científica, Ciencias Económicas y Empresariales, 2*(Ciencias económicas y empresariales). file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ConsideracionesActualesSobreGestionEmpresarial-5802891.pdf
- Munguía, E., & Ocegueda, V. (2006). *Teoría de las Organizaciones - Google Libros*. Ediciones Umbral.
<https://books.google.es/books?id=2xu0n04hOSQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Myung. (2013). *No vivía en este mundo vaya al mundo de la felicidad eterna y vivamos allí* (Cham books. (ed.); 2Da Edición). Cham books.
- Naranjo, E., & Suárez, T. (2018). *Análisis de los Simuladores Empresariales y su Impacto en la Carrera de Licenciatura en Gestión Empresarial* [Universidad Estatal de Milagro].

[http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3997/1/ANÁLISIS DE LOS SIMULADORES EMPRESARIALES Y SU IMPACTO EN LA CARRERA DE LICENCIATURA EN GESTIÓN .pdf](http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3997/1/ANÁLISIS_DE_LOS_SIMULADORES_EMPRESARIALES_Y_SU_IMPACTO_EN_LA_CARRERA_DE_LICENCIATURA_EN_GESTIÓN.pdf)

Niño De Guzmán, F. (2022). *Gestión por objetivos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Motofuerza S.A.C – Honda, Chiclayo – 2018* [Universidad Señor de Sipan]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9497/Niño De Guzmán Vivanco%2C Frank.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9497/Niño_De_Guzmán_Vivanco%2C_Frank.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes, A. (2005). *Administración por objetivos* (Limusa). Limusa.

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (D. tercera Ed (ed.)). Pearson.

Solis, M. (2021). *Recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021* [Universidad César Vallejo escuela de posgrado].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67853/Solis_TMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soncco, R. (2020). *Gestión empresarial y planificación estratégica en la empresa Contratista Minera 2019* [Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11413/UPsocarg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suárez, M. (2018). Gestión Empresarial: una paradigma del siglo XXI. *Revista Científica, Ciencias Económicas y Empresariales*, 3(Ciencias Económicas y Empresariales).

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/document.pdf>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad de San Marcos.

Vásquez, C. (2021). *Gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La*

Norteña, Lima, 2020 [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67920/Vasquez_CCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Velásquez, F. (2002). Escuelas e interpretaciones del pensamiento administrativo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portuga*, 31–55.

<https://www.redalyc.org/pdf/212/21208302.pdf>

Villegas, L., Marroquín, R., Del Castillo, V., & Sánchez, R. (2019). *Teoría y praxis de la investigación científica; tesis de maestría y doctorado*. Universidad de San Marcos.

Wayne, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (Pearson Educación (ed.); 9NA ed.). Pearson Educación.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización del instrumento

Matriz de elaboración de instrumentos

Confiabilidad y validez del instrumento

La data de procesamiento de datos

Consentimiento informado

Matriz de consistencia.

Gestión empresarial y dirección por objetivos en colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación que existe entre gestión empresarial y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?	Establecer la relación que existe entre gestión empresarial y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo	Existe relación directa entre gestión empresarial y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo	Variable 2 Gestión Empresarial	A ₁ = Planeación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Planes operativos - Cumplimiento de objetivos a corto plazo - Cumplimiento de objetivos a largo plazo 	Método general Método científico Método específico Método hipotético deductivo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		A ₂ = Preparación	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de trabajadores destacados - Capacitación - Cambio organizacional 	Diseño Descriptivo correlacional No experimental Transversal
¿Qué relación que existe entre planeación estratégica y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?	Establecer la relación que existe entre planeación estratégica y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo	Existe relación directa entre planeación estratégica y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo		A ₃ = Control	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de los objetivos y planes prefijados - Cumplimiento de los resultados esperados 	Tipo de investigación Básica
¿Qué relación que existe entre preparación y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?	Establecer la relación que existe entre preparación y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo –	Existe relación directa entre preparación y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo		A ₄ = Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de actividades planteadas - Resultados - Responsabilidades de su función - Comunicación 	Nivel de investigación Relacional Población: Personal técnicos en las boticas Inkafarma de la provincia de Chanchamayo
¿Qué relación que existe entre control y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?	Establecer la relación que existe entre control y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo	Existe relación directa entre control y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo	Variable 1 Dirección de objetivos	A ₁ = Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculación de objetivos - Identificación de objetivos - Cumplimiento del plan propuesto 	Muestra Conformada por 28 técnicos en Farmacia de las boticas Inkafarma de la provincia de Chanchamayo
¿Qué relación que existe entre ejecución y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?	Establecer la relación que existe entre ejecución y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo	Existe relación directa entre ejecución y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo		A ₂ = Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de la eficiencia de - Existencia de coordinación 	Muestreo no probabilístico - Censal
¿Qué relación que existe entre ejecución y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?	Establecer la relación que existe entre ejecución y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo	Existe relación directa entre ejecución y dirección de objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo		S ₃ = Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento de los colaboradores - Retroalimentación - Evaluación del desempeño laboral 	Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario Técnica de análisis y procesamiento de datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial.

Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Asociada Gestión Empresarial	La definición de la gestión empresarial se basa en la teoría científica de Taylor, la presente teoría fue propuesta por Taylor en el año de 1911, refiere en su obra titulado “Principios de la administración científica”, relaciona a la ciencia como parte fundamental de la administración en la cual es el pionero en el análisis del trabajo, tareas, de la misma manera Taylor refiere cuatro principios como base de obtener, lograr tareas, actividades (planeamiento, preparación, control, ejecución). (Munguía y Ocegueda, 2006)	La variable gestión empresarial, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.	➤ Planeación estratégica	➤ Planes operativos ➤ Cumplimiento de objetivos a corto plazo ➤ Cumplimiento de objetivos a largo plazo	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			➤ Preparación	➤ Selección de trabajadores destacados ➤ Capacitación ➤ Cambio organizacional	
			➤ Control	➤ Consecución de los objetivos y planes prefijados ➤ Cumplimiento de los resultados esperados	
			➤ Ejecución	- Realización de actividades planteadas - Resultados - Responsabilidades de su función - Comunicación	
Variable Supervisión Y= Dirección de objetivos	La definición de dirección por objetivos se basa en la teoría de Neoclásica (Peter Drucker), que se refiere a una teoría clásica moderna donde recopiló y actualizó todas las teorías de administración, ahí considera a Peter Drucker por su gran aporte a las organizaciones en la administración por objetivos, se considera tres importantes dimensiones: Objetivos, administración y desempeño. (Velásquez, 2002)	La variable dirección por objetivos, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.	➤ Objetivo	➤ Vinculación de objetivos ➤ Identificación de objetivos ➤ Cumplimiento del plan propuesto	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			➤ Administración	➤ Utilización de la eficiencia ➤ Existencia de coordinación	
			➤ Desempeño	- Comportamiento de los colaboradores ➤ Retroalimentación ➤ Evaluación del desempeño laboral	

Matriz de elaboración de instrumentos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Asociada Gestión Empresarial	Planeamiento estratégico	Planes operativos	1. ¿Existe en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo planes operativos (tareas diarias requeridas) para el logro de objetivos?
		Cumplimiento de objetivos a corto plazo	2. ¿Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo, comunica los objetivos a corto plazo (realistas y alcanzables) que se deben de cumplir en las actividades cotidianas?
		Cumplimiento de objetivos a largo plazo	3. ¿Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo, comunica los objetivos a largo plazo (realistas y alcanzables) que se deben de cumplir en las actividades cotidianas?.
	Preparación	Selección de trabajadores destacados	4. ¿Existe en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo el reconocimiento a los colaboradores con mejor desempeño y les brinda responsabilidades de acuerdo a la visión de la organización?
		Capacitación	5. ¿Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo realiza capacitaciones presenciales a sus colaboradores enfocados a sus funciones operacionales?
		Cambio organizacional	6. ¿Considera usted que Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo realiza cambios organizacionales pertinentes para un mejor desempeño de los colaboradores?
	Control	Consecución de los objetivos y planes prefijados	7. ¿Usted ha identificado la consecución de los objetivos y planes prefijados de la fase de planeamiento estratégico sobre los planes operativos (tareas diarias requeridas) para el logro de objetivos?
		Cumplimiento de los resultados esperados	8. ¿Considera usted que el cumplimiento de los resultados esperados depende de comparar lo real con lo planeado?
	Ejecución	Realización de actividades planteadas	9. ¿Se ha materializado los objetivos establecidos propuestos en el planeamiento estratégico?
		Resultados	10. ¿Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo establece estrategias para generar beneficio y lograr resultados?
		Responsabilidades de su función	11. ¿Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo da a conocer los alcances de sus responsabilidades de sus funciones (tareas/actividades en tiempo y forma)?
		Comunicación	12. ¿Existe una comunicación efectiva entre el subordinado y el jefe directo?
Variable Supervisión Y= Dirección por Objetivos	Objetivos	Vinculación de objetivos	1. ¿Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo planean en conjunto (gerencia y colaboradores) metas y objetivos de ambas partes?
		Identificación de objetivos	2. ¿Cada supervisor en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo identifica los objetivos para su área en particular y los comparte s con los técnicos?
		Cumplimiento del plan propuesto	3. ¿Considera usted que está cumpliendo con los planes propuestos por Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo?
	Administración	Utilización de la eficiencia	4. ¿Considera usted que utiliza la menor cantidad de recursos para el cumplimiento de sus actividades cotidianas?
		Existencia de coordinación	5. ¿Existe coordinación entre colaboradores y sus superiores (químicos, monitores y supervisores)?.
	Desempeño	Comportamiento de los colaboradores	6. ¿Existe en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo un comportamiento correcto y adecuado?
		Retroalimentación	7. ¿Existe en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo retroalimentación continua sobre el desempeño y avances con el propósito de mantener la motivación y productividad?.

		➤ Evaluación del desempeño laboral	<p>8. ¿Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo realizan evaluaciones del desempeño laboral al alcanzar las metas a nivel grupal?</p> <p>9. ¿Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo realizan evaluaciones del desempeño laboral al alcanzar las metas a nivel individual?</p>
--	--	------------------------------------	---

El instrumento de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: “Gestión empresarial y dirección por objetivos en colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo”, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO PARA LAS VARIABLES: GESTIÓN EMPRESARIAL Y

DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

Nº	ITEMS DE GESTIÓN EMPRESARIAL	1	2	3	4	5
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO						
1	Existe en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo planes operativos (tareas diarias requeridas) para el logro de objetivos.					
2	Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo, comunica los objetivos a corto plazo (realistas y alcanzables) que se deben de cumplir en las actividades cotidianas.					
3	Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo, comunica los objetivos a largo plazo (realistas y alcanzables) que se deben de cumplir en las actividades cotidianas.					
PREPARACIÓN						
4	Existe en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo el reconocimiento a los colaboradores con mejor desempeño y les brinda responsabilidades de acuerdo a la visión de la organización..					
5	Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo realiza capacitaciones presenciales a sus colaboradores enfocados a sus funciones operacionales..					

6	Considera usted que Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo realiza cambios organizacionales pertinentes para un mejor desempeño de los colaboradores.					
CONTROL						
7	Usted ha identificado la consecución de los objetivos y planes prefijados de la fase de planeamiento estratégico sobre los planes operativos (tareas diarias requeridas) para el logro de objetivos.					
8	Considera usted que el cumplimiento de los resultados esperados depende de comparar lo real con lo planeado.					
EJECUCIÓN						
9	Se ha materializado los objetivos establecidos propuestos en el planeamiento estratégico.					
10	Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo establece estrategias para generar beneficio y lograr resultados.					
11	Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo da a conocer los alcances de sus responsabilidades de sus funciones (tareas/actividades en tiempo y forma).					
12	Existe una comunicación efectiva entre el subordinado y el jefe directo					
N°	ITEMS DE DIRECCIÓN POR OBJETIVOS	1	2	3	4	5
OBJETIVOS						
1	Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo planean en conjunto (gerencia y colaboradores) metas y objetivos de ambas partes					
2	Cada supervisor en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo identifica los objetivos para su área en particular y los comparte s con los técnicos.					
3	Considera usted que está cumpliendo con los planes propuestos por Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo					
ADMINISTRACIÓN						
4	Considera usted que utiliza la menor cantidad de recursos para el cumplimiento de sus actividades cotidianas.					
5	Existe coordinación entre colaboradores y sus superiores (químicos, monitores y supervisores)					
DESEMPEÑO						
6	Existe en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo un comportamiento correcto y adecuado.					
7	Existe en Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo retroalimentación continua sobre el desempeño y avances con el propósito de mantener la motivación y productividad.					
8	Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo realizan evaluaciones del desempeño laboral al alcanzar las metas a nivel grupal.					
9	Boticas IP SAC Inkafarma Chanchamayo realizan evaluaciones del desempeño laboral al alcanzar las metas a nivel individual.					

Gracias por su atención.

Confiabilidad y validez del instrumento**Confiabilidad Gestión Empresarial****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	12

Confiabilidad Dirección por Objetivos**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	9

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO" que hace parte de la investigación: "Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo - 2022", egresados de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: SANDOVAL TRIGOS JESUS CÉSAR
 Formación académica: MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 Áreas de experiencia profesional: SECTOR PÚBLICO, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DOCENTE UNIVERSITARIO
 Tiempo: 10 años. Cargo actual: DIRECTOR DE LA FILIAL CHANCHAMAYO
 Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir totalmente 2. Los ítems tratan algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incorporar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las oraciones 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y oración adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está evaluando	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está evaluando 4. El ítem se relaciona completamente relacionado con la dimensión que está evaluando
RELEVANCIA El ítem es crucial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL

DESEMPEÑO	ITEM	ADecuADIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEM	COMEN. VALORADA
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
D3	7	4	3	4	4	Nivel alto	
	8	4	3	4	4	Nivel alto	
D4	9	4	4	4	4	Nivel alto	
	10	4	4	4	4	Nivel alto	
	11	3	3	3	3	Nivel moderado	
	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto					

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1	No cumple con el criterio
	2	Nivel bajo
	3	Nivel moderado
	4	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG SANDOVAL TRIGOS JESUS CESAR	Maestro en gestión del talento humano	12	Nivel alto

Sello y Firma


SANDOVAL TRIGOS JESUS CESAR
DOCENTE UNIVERSITARIO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 2. DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

DIMENSION	ITEM	ADecuación	CoRrección	ReLevancia	Claridad	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEM	GRADO VALORADO
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	4	4	3	3	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
D3	6	4	3	3	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
	8	3	3	4	3	Nivel moderado	
	9	2	3	2	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto					

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1	No cumple con el criterio
	2	Nivel bajo
	3	Nivel moderado
	4	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 2 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
MG SANDOVAL TRIGOS JESUS CESAR	Maestro en gestión del talento humano	09	Nivel alto

Sello y Firma


SANDOVAL TRIGOS JESUS CESAR
DOCENTE UNIVERSITARIO

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO" que hace parte de la investigación "Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Isalafarma, Provincia de Chanchamayo - 2022", egresadas de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FELAJ, CHANCHAMAYO. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: BAJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO
 Formación académica: MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 Areas de experiencia profesional: SECTOR PRIVADO: PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
 Tiempo: 10 años. Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIO - TIEMPO COMPLETO
 Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene sintaxis y semántica adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Informe de evaluación a cargo del experto
 VARIABLE 1. GESTIÓN EMPRESARIAL.

DIMENSIÓN	ÍTEM	ADecuANCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	GRADO CALIFICACIÓN
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
D3	7	4	3	4	4	Nivel alto	
	8	4	3	4	4	Nivel alto	
D4	9	4	4	4	4	Nivel alto	
	10	4	4	4	4	Nivel alto	
	11	3	3	3	3	Nivel moderado	
	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto					

Evaluación final por el experto por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	
1	No cumple con el criterio
2	Nivel bajo
3	Nivel moderado
4	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1
 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítem	Calificación
MIG. BARRIA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO	Maestro en seguridad y salud en el trabajo	12	Nivel alto

Sello y Firma



BARRIA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 2: DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

DIMENSION	ITEM	EXISTENCIA	FORMIDIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEM	OPIN. VALORADA
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	4	4	3	3	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
D3	6	4	3	3	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
	8	3	3	4	3	Nivel moderado	
	9	3	3	3	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto					

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación:	
1	No cumple con el criterio
2	Nivel bajo
3	Nivel moderado
4	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
MG. BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO	Maestro en seguridad y salud en el trabajo	09	Nivel alto

Sello y Firma


BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO
DOCENTE UNIVERSITARIO

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “CUESTIONARIO..” que hace parte de la investigación: **“Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo”**, egresadas de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MORENO MENENDEZ FABRICIO MIGUEL

Formación académica: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN – MENCIÓN FINANZAS

Áreas de experiencia profesional: SECTOR PRIVADO: SECTOR BANCARIO Y DOCENTE UNIVERSITARIO

Tiempo: 10 años. Cargo actual: SUB DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - FILIAL CHANCAHAMAYO

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
D3	7	4	3	4	4	Nivel alto	
	8	4	3	4	4	Nivel alto	
D4	9	4	4	4	4	Nivel alto	
	10	4	4	4	4	Nivel alto	
	11	3	3	3	3	Nivel moderado	
	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG MORENO MENENDEZ FABRICIO MIGUEL	Maestro en administración – mención finanzas	12	Nivel alto

Sello y Firma:



MORENO MENENDEZ FABRICIO MIGUEL
DOCENTE UNIVERSITARIO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 2: DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	4	4	3	3	4	Nivel alto	
	5	4	4	4	4	Nivel alto	
D3	6	4	3	3	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
	8	3	3	4	3	Nivel moderado	
	9	3	3	3	3	Nivel moderado	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 2 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG MORENO MENENDEZ FABRICIO MIGUEL	Maestro en administración – mención finanzas	09	Nivel alto

Sello y Firma:

MORENO MENENDEZ FABRICIO MIGUEL
DOCENTE UNIVERSITARIO

La data de procesamiento de datos

	V1: Gestión Empresarial											
	D1			D2			D3		D4			
Sujeto	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	3	3	5	4	5	3	2	5	4	4	5
2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4
4	5	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	1
5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	2
6	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1
7	3	2	4	5	1	1	5	3	4	3	1	4
8	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2
9	2	4	1	3	4	2	4	4	2	4	4	3
10	4	4	3	3	3	2	3	3	5	4	3	2
11	2	2	4	3	4	4	5	5	2	5	5	2
12	2	2	1	2	1	5	4	4	1	4	5	1
13	2	5	2	2	1	3	2	4	5	5	1	4
14	3	2	3	5	3	2	5	2	4	5	2	1
15	3	4	2	4	3	4	3	2	5	3	3	1

	V2: Dirección Por Objetivos									
	D1			D2		D3				
Sujeto	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	4	5	4	3	4	3	5	4	
2	3	4	2	4	4	3	2	2	2	
3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	
4	3	1	3	3	2	2	3	2	1	
5	1	1	2	2	1	1	2	2	2	
6	3	2	3	2	4	2	4	3	1	
7	3	5	5	3	5	5	3	4	5	
8	3	3	4	4	3	2	2	2	1	
9	3	4	5	4	4	4	4	4	3	
10	4	3	4	5	3	2	3	4	3	
11	3	2	5	2	5	3	4	1	3	
12	4	5	4	4	1	1	4	4	5	
13	3	2	2	2	4	2	4	5	3	
14	2	5	3	2	3	3	2	5	1	
15	4	3	1	1	3	3	1	2	2	

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INSTITUCIÓN : Universidad Peruana Los Andes Filial - Chanchamayo - Perú

INVESTIGADOR : Bach. Beatriz Nidia Caso Orihuela
Bach. Gladys Aida Garcia Diaz

TESIS : “Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo”

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente participar en la investigación titulado “**Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo**”, a cargo de Beatriz Nidia Caso Orihuela y Gladys Aida Garcia Diaz, de la Universidad Peruana Los Andes Filial - Chanchamayo - Perú. Se me ha explicado, el propósito del estudio. A la cual seré sometido (a).

Comprendo perfectamente que el propósito de la investigación que se aplicará no tendrá repercusión en la salud.

Se me ha explicado que los materiales asépticos son usados en mi persona para el cuidado que se requiere.

El personal que realizara la investigación es un personal calificado. Firmo el documento señalado con la información brindada con la finalidad del trabajo y ser sometido a lo que se requiere y que la información obtenida se manipulará con confidencialidad y sólo con fines científicos, que en ningún caso será publicado mi nombre o mi identificación

Apellidos y Nombres	Valdez Acero, Judith Guisela
DNI:	46500225
Firma:	
Fecha:	05-11-22
Domicilio:	Jr. Progreso 74



HUELLA DIGITAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- INSTITUCIÓN** : Universidad Peruana Los Andes Filial - Chanchamayo - Perú
- INVESTIGADOR** : Bach. Beatriz Nidia Caso Orihuela
Bach. Gladys Aida Garcia Diaz
- TESIS** : “Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo”

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente participar en la investigación titulado **“Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo”**, a cargo de Beatriz Nidia Caso Orihuela y Gladys Aida Garcia Diaz, de la Universidad Peruana Los Andes Filial - Chanchamayo - Perú. Se me ha explicado, el propósito del estudio. A la cual seré sometido (a).

Comprendo perfectamente que el propósito de la investigación que se aplicará no tendrá repercusión en la salud.

Se me ha explicado que los materiales asépticos son usados en mi persona para el cuidado que se requiere.

El personal que realizara la investigación es un personal calificado. Firmo el documento señalado con la información brindada con la finalidad del trabajo y ser sometido a lo que se requiere y que la información obtenida se manipulará con confidencialidad y sólo con fines científicos, que en ningún caso será publicado mi nombre o mi identificación

Apellidos y Nombres	Oglimas Alvarez Gomez Poulo
DNI:	41284387
Firma:	
Fecha:	05/11/2022
Domicilio:	Av. Comandante Camo Yn Jau Ponón



HUELLA DIGITAL

Fotos de la aplicación del instrumento

