

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL SECTOR RETAIL FARMACÉUTICO

FABRICIO MIGUEL MORENO MENÉNDEZ
JESÚS CÉSAR SANDOVAL TRIGOS
ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS
KESLER OSMAR GOMEZ BERNAOLA
CARLOS MARINO ROMERO CISNEROS
BEATRIZ NIDIA CASO ORIHUELA
GLADYS AIDA GARCÍA DÍAZ



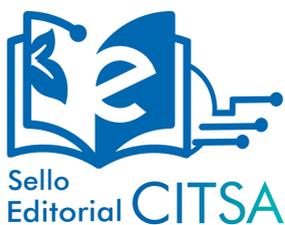
Sello
Editorial **CITSA**

Fabricio Miguel Moreno Menéndez
Jesús César Sandoval Trigos
Uldarico Inocencio Aguado Riveros
Kesler Osmar Gomez Bernaola
Carlos Marino Romero Cisneros
Beatriz Nidia Caso Orihuela
Gladys Aida García Díaz

Estrategias de gestión empresarial en el sector retail farmacéutico

<https://doi.org/10.61286/edcitsa.vi.77>

Epígrafe: Derivado del trabajo de investigación titulado “Gestión empresarial y dirección por objetivos en colaboradores de boticas IP sociedad anónima cerrada Inkafarma, provincia de Chanchamayo”; presentado para optar el grado académico de licenciado en Administración y Sistemas por la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6938>



Maracay, estado Aragua, Venezuela 2024

Catalogación en Fuente

Fabricio Miguel Moreno Menéndez.

Estrategias de gestión empresarial en el sector retail farmacéutico. 1ª ed. – Maracay: Sello Editorial CITSA, 2024.

Recursos en línea (74 páginas); 43 il. ; 21 x 29,7 cm.

ISBN: 978-980-8050-05-9

- Situación y condiciones económicas. Libros de texto. I. Moreno Menéndez, Fabricio Miguel. II. Sandoval Trigos, Jesús César. III. Aguado Riveros, Uldarico Inocencio. IV. Gomez Bernaola, Kesler Osmar. V. Romero Cisneros, Carlos Marino. VI. Caso Orihuela, Beatriz Nidia. VII. García Díaz, Gladys Aida.

CDD 330.09

Sello Editorial CITSA



Centro de Investigación en Tecnologías de Salud y Ambiente.

Dirección: Calle el Stadium N° 3-A, Las Brisas, La Pedrera, Parroquia Las Delicias, Maracay estado Aragua, Venezuela.

Email: citsa@investigaciondetecnologias.com

Web: www.investigaciondetecnologias.com

Coordinación Editorial: Dr. José Romero

Revisión y corrección de estilo: Lic.Esp. Carmen Julia Silva Sánchez

Diseño de cubierta: CITSA

Composición y puesta en línea: Dra. Mirta Isabel Camacho Rivas.

Depósito Legal en la Biblioteca Nacional de Venezuela según el Número AR2024000456.



Estrategias de gestión empresarial en el sector retail farmacéutico tiene licencia CC BY-NC-ND 4.0.
© 2 por Fabricio Miguel Moreno Menéndez, Jesús César Sandoval Trigos, Uldarico Inocencio Aguado Riveros, Kesler Osmar Gomez Bernaola, Carlos Marino Romero Cisneros, Beatriz Nidia Caso Orihuela y Gladys Aida García Díaz.

Índice

Presentación	v
Introducción	1
Capítulo 1. Gestión empresarial desde el sector farmacéutico	4
Modelo CAF	4
Dirección por objetivos	5
Capítulo 2. La Dirección por objetivos como estrategia de la gestión empresarial	12
Indagando en estudios previos	12
Fundamentos teóricos de la gestión empresarial	19
Dirección por objetivos	22
Ventajas de la dirección por objetivos para los empleados	22
Ventajas de la dirección por objetivos para los directivos	23
Ventajas de la dirección por objetivos para recursos humanos	23
Definiciones asociadas a las variables y dimensiones del estudio	25
Capítulo 3. Metodología en el estudio de las estrategias de gestión empresarial	29
Contextualización del estudio	29
Objetivos	31
Sistema de Hipótesis	31
Variables (definición conceptual y operacionalización)	32
Metodología	33
Tipo de investigación	34
Nivel de investigación	34
Diseño de investigación	34
Población y muestra	35
Técnica	36
Instrumento	36
Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
Aspectos éticos de la investigación	38

Capítulo 4. Encuentro con los resultados de la investigación	39
Gestión empresarial	39
Dirección por objetivos	43
CAPÍTULO 5. Gestión empresarial y dirección por objetivos: Análisis y discusión en el sector farmacéutico	56
Relación entre planeación estratégica y dirección por objetivos	57
Preparación y dirección por objetivos	60
Control y dirección por objetivos	61
Ejecución y dirección por objetivos	62
Capítulo 6. Conclusiones	64
Recomendaciones	68
Referencias bibliográficas	70

Presentación

El libro titulado Estrategias de Gestión Empresarial en el Sector Retail Farmacéutico se deriva de la tesis titulada: “Gestión Empresarial y Dirección por Objetivos en Colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, Provincia de Chanchamayo”, presentada por los autores en la Universidad Peruana de los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, sustentada según la Resolución del Decanato N° 0065-2024/D-FCAC-UPLA. Esta obra constituye una valiosa contribución al desarrollo actualizado del conocimiento en administración, enfocándose en el desarrollo estratégico de organizaciones en constante evolución.

La obra ha sido adaptada desde un discurso académico en el área gerencial, convirtiéndose en un referente para otros investigadores, basado en los hallazgos de la tesis mencionada. Se centra en el sector retail farmacéutico y busca desarrollar su impacto en el área del mercadeo y planificación por objetivos, alineándose con los alcances documentados a nivel nacional e internacional para contribuir a la innovación en las ciencias administrativas y contables.

Este reconocimiento teórico, sustentado mediante estudios previos y análisis estadísticos del sector, ofrece a los lectores una investigación actualizada que se relaciona con la dinámica económica global, considerando las particularidades locales.

Los Autores

Introducción

Las estrategias de gestión empresarial constituyen una valiosa herramienta para orientar los principales objetivos en una organización, como mecanismo para alcanzar el éxito. Esta forma gerencial está considerada como un modelo de dirección estratégica que consiste en mejorar el desempeño y eficiencia de los colaboradores, planteando objetivos a corto, mediano, largo plazo para cada área específica.

El mercado experimenta constantes cambios, por ello las estrategias deben corresponder a una gestión óptima y sostenible. Estas deben enfocarse hacia gerentes y colaboradores, donde se socializan aquellos objetivos adecuados de acuerdo al contexto y/o ubicación de la empresa y el perfil de cada colaborador (competencias y capacidades) (Mendez, 2023)

En la presente investigación denominada: “Estrategias de Gestión empresarial en el Sector Retail farmacéutico”, 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”, para lo cual se realiza una trayectoria investigativa de relevancia, que será plasmada en los capítulos del presente libro.

La metodología que se utilizó fue con un enfoque cuantitativo, en un 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 retail 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.

Potenciar los procesos de gestión, mediante la innovación, la eficiencia operativa y la calidad, esto permite crear un sistema sostenible desde enfoques de mercado con estrategias inteligentes, donde participan todos los involucrados. En este sentido, hay que resaltar “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).

Se presenta esta obra en el campo de la gerencia en el sector farmacéutico, con una estructura de 06 capítulos detallada de la siguiente manera: Capítulo 1, titulado: Innovando desde la gestión empresarial, se reconocen experiencias a nivel nacional e internacional para la comprensión de la gestión empresarial desde el punto de vista, de una planificación por objetivos, que brinda direccionalidad a la organización. En el Capítulo 2, denominado “La Dirección por objetivos como estrategia de la Gestión Empresarial”, se logran conocer estudios recientes asociados a la administración de diversas organizaciones, asociados a las principales teorías administrativas de trascendencia mundial, como las de Taylor y Druker.

En el Capítulo 3, se desarrolla la “Metódica en el estudio de las Estrategias de gestión empresarial”, orientado el camino investigativo, en la que se especifica la dimensionalidad, justificación, objetivos e hipótesis

planteadas, que dan lugar al desarrollo investigativo. En el Capítulo 4, se expone, el “Encuentro con los Resultados de la Investigación” ,cuyos hallazgos dan cuenta de la relación estimada entre las variables del estudio ,apoyada en la estadística descriptiva, junto al análisis de los datos resultantes en este trabajo. En el Capítulo 5, se realiza la discusión sobre la Gestión Empresarial y Dirección por objetivos: Análisis y discusión en el sector Farmacéutico. Se destaca en el Capítulo 6, las Conclusiones y recomendaciones del estudio comentados en los objetivos propuestos y sustanciados desde la fundamentación teórica en la construcción de la presente obra.

Los Autores.

CAPÍTULO 1

Gestión empresarial desde el sector farmacéutico

Con los avances del conocimiento y el desarrollo tecnológico, en el mercado farmacéutico se ha pasado por importantes transformaciones en el comercio de sus productos. Para desarrollar efectivamente estrategias innovadoras desde la gestión en este sector, existen diversas dificultades que en ocasiones son atribuidas a la manera en que se diseccionaran diversas estrategias organizativas, normativas de cada país o de la propia industria. Por lo que resulta importante detectar oportunidades para mejorar sus estrategias de mercadeo, insertándose en la dinámica mundial de organizaciones en diversos ámbitos de acción., con resultados exitosos.

Modelo CAF

En este escenario de transformaciones , el proceso de gestión de las organizaciones de toda índole, se puede citar como ejemplo lo que sucede en sociedades como España, donde se ha presentado un proyecto para optimizar la gestión del tráfico de la ciudad, el proyecto para 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.

Dirección por objetivos

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. (Madrid, 2018).

En Ecuador una investigación asociada a este campo gerencial, fue realizada por Ayón et al. (2022), sobre “La comunicación organizacional y su incidencia en la gestión empresarial”: Se trata de un estudio de casos de la asociación Asoproakuri, ubicado en la ciudad de Archidona perteneciente a la nación Ecuatoriana, dicha Asociación Asoproakuri se encuentra ubicada 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.

En el caso descrito el principal problema de la asociación es el proceso de información, donde el rol de la comunicación que se debe desarrollar bajo parámetros de eficiencia, no se logra aplicar de manera

efectiva en el contexto de la asociación, por la cual el proceso e implementación de la gestión empresarial se ha visto afectado.

Ahora bien, tomando en cuenta la problemática descrita, la cual resalta como un factor clave el proceso de la comunicación organizacional y su incidencia en la gestión empresarial, se llega a la conclusión que los directivos de la asociación no han elaborado un plan que pueda mostrar la gestión, considerando este diagnóstico. Esto trae como consecuencia 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.

Los factores descritos constituyen aspectos claves de la gestión empresarial, donde se puede evidenciar una falta de dirección basada en la consecución de los objetivos propuestos por la organización. Esto también se expresa en la desconfianza y la mala comunicación entre socios y directivos. Por tanto se evidencia la inexistencia de objetivos a corto plazo y largo plazo basados en la misión, visión de la asociación, pues al no contar con un plan estratégico, se reflejan las debilidades en un liderazgo empresarial eficiente, que se asocia con la falta de motivación en el ámbito de la organización

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

Adaptado de Bolsa de Valores de Lima, (2021)

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 2021son: 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.

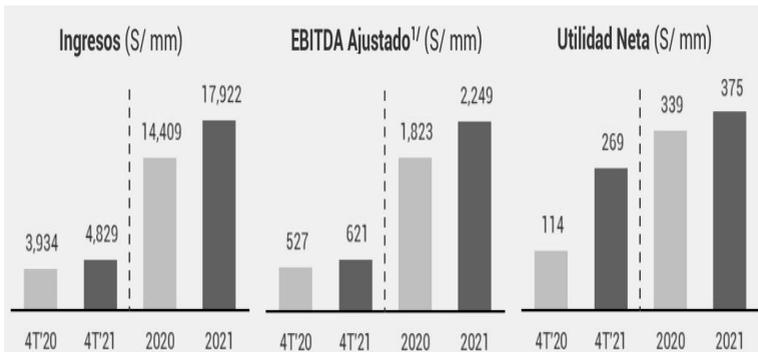


Figura 2.

Estados financieros de Inretail-cuarto trimestre del 2020 y 2021

Adaptado de Bolsa de Valores de Lima, (2021).

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.

	Food Retail	Pharma	Shopping Malls	
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	1st	1st	1st	-
# Tiendas/ S.Malls	689	2,252	21	-
# Empleados	22,576	24,051	445	47,042

Figura 3.

Inretail Perú-Consolidado– cuarto trimestre 2021.

Adaptado de Bolsa de Valores de Lima, (2021).

En este escenario administrativo en la tabla 1 , se interpretan 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 gestión deficiente.

Tabla 1.

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	-1,379	-1,318	4.6%
Farmacias	-953	-893	6.8%
Distribución	-584	-589	-0.9%
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	17.2%
Gastos de administración y ventas	-932	-794	17.3%
Otros ingresos (gastos) operativos, neto	96	-57	-
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%

Adaptado de Bolsa de Valores de Lima, (2021).

En este contexto, otro motivo fue que el aparato que mide la temperatura no contaba con licencia actualizada, de la misma manera, el inventario evidenció demasiada mercadería en el almacén y encontraron licencias de funcionamiento o certificado de Defensa Civil en proceso de trámite de renovación. Estos elementos fueron incidiendo en un cúmulo de circunstancias adversas para el buen desarrollo de la organización proveedora de servicios en este sector tan importante para la nación.

De tal modo, por los motivos expuestos, se demuestran falencias en la gestión empresarial y una deficiente comunicación, afectando el clima y el desempeño organizativo y consecuencia el incremento de costos de ventas y gastos administrativos como se observa en el reporte descrito en la tabla 1. Este comportamiento también estuvo condicionado por la pandemia que afectó toda la dinámica económica mundial desde el año 2020.

En la provincia de Chanchamayo específicamente en las boticas Inkafarma (Figura 4) , 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.



Figura 4.
Boticas Inkafarma (2023)

Lo mencionado en el texto anterior , se orienta a describir una investigación realizada en Perú, argumentando que se requiere con implementar una adecuada y pertinente gestión empresarial para mejorar la dirección de objetivos e Inkafarma sea sostenible y sustentable en el tiempo.

CAPÍTULO 2

Dirección por objetivos como estrategia de la gestión empresarial

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 sino se ha en 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).

Indagando en estudios previos

A nivel nacional, existen numerosas investigaciones relacionadas con la gestión empresarial, la cual se presenta como una gerencia en constante evolución y modernización. En este contexto, Solis (2021) llevó a cabo un estudio titulado “Recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021”. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. durante el año mencionado.

La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, clasificándose como investigación básica. Se utilizó un diseño no

experimental-transversal y relacional, con una muestra de 100 colaboradores. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario, y la técnica aplicada fue la encuesta. Para el análisis estadístico, se utilizó la prueba Rho de Spearman junto con el software SPSS. La conclusión principal del estudio reveló una alta correlación entre las variables de recursos humanos y gestión empresarial, lo que refuerza su interdependencia.

Entre las recomendaciones del estudio destacan:

Clima Laboral: Es fundamental mantener un clima laboral adecuado entre todos los colaboradores para mejorar la productividad, promoviendo una cultura organizacional centrada en el papel activo de los empleados.

Reclutamiento: Es crucial que el área de recursos humanos implemente herramientas y directrices efectivas para seleccionar al personal idóneo que se ajuste a las necesidades de la organización.

Capacitación: Se subraya la importancia de ofrecer capacitaciones que aborden tanto el desarrollo cognitivo como el crecimiento personal, incluyendo habilidades como liderazgo, motivación y trabajo en equipo. Estos elementos son determinantes para el éxito dentro de cualquier organización empresarial.

El estudio de Solis (2021) resalta la relevancia de integrar adecuadamente los recursos humanos en la gestión empresarial para alcanzar un desempeño óptimo y sostenible en un entorno competitivo.

Guzmán (2022), en su estudio titulado “Gestión por objetivos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Motofuerza S.A.C – Honda, Chiclayo – 2018”, propone un plan de gestión por objetivos con el fin de optimizar el rendimiento laboral de

los empleados. La investigación se basa en una metodología de tipo básico, con un diseño no experimental y de corte transversal, empleando un enfoque cuantitativo.

Los resultados del estudio indican varias áreas de mejora. En primer lugar, se destaca la necesidad de delegar funciones y fomentar la toma de decisiones asertivas, así como aprovechar la creatividad de los colaboradores de mando medio y bajo. En segundo lugar, se sugiere desarrollar talleres y actividades recreativas para fortalecer las relaciones entre los colaboradores de diferentes niveles jerárquicos.

Además, Guzmán argumenta a favor de la implementación de capacitaciones continuas, no limitadas a la inducción, utilizando metodologías innovadoras y herramientas tecnológicas. También se enfatiza la importancia de establecer indicadores que permitan medir el rendimiento y desempeño de los colaboradores.

El aporte principal de esta investigación radica en resaltar la relevancia de la gestión por objetivos, estableciendo metas a corto, mediano y largo plazo, cada una con indicadores medibles y alcanzables. Esto busca lograr resultados que se reflejen en el posicionamiento y rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, Sonnco (2020), en su trabajo “Gestión empresarial y planificación estratégica en la empresa Contratista Minera 2019”, tiene como objetivo determinar la relación entre gestión empresarial y planificación estratégica. Utilizando una metodología básica y un diseño descriptivo correlacional, se aplicó una encuesta a una muestra censal de 8 gerentes.

Los resultados revelan que la organización presenta problemas como un incremento en la rotación del personal y deficiencias en el área financiera debido a incumplimientos en las remuneraciones. A partir de

estos hallazgos, se propone un plan de mejora continua que incluye reestructurar la misión y visión, incorporando nuevos objetivos estratégicos y diseñando un mapa estratégico que impacte positivamente en la productividad.

Sonnco concluye que la comunicación es un elemento clave en la gestión empresarial, recomendando talleres dirigidos a los gerentes para mejorar su gestión antes de replicar estas prácticas a sus colaboradores.

Choy (2019) también contribuye al tema con su estudio “Gestión empresarial y su influencia en la rentabilidad de la empresa DYNAMO GROUP E.I.R.L., ciudad de Tarapoto, 2019”. Su investigación busca determinar cómo influye la gestión empresarial en la rentabilidad, utilizando una metodología correlacional con un diseño no experimental y una muestra no probabilística de 15 colaboradores.

Las conclusiones indican que los gerentes deben establecer estrategias centradas en decisiones asertivas e involucrar a los colaboradores para generar efectos positivos. Se sugiere implementar un diseño de planificación estratégica que contemple objetivos organizacionales basados en el método SMART, asegurando que sean medibles y alcanzables.

Choy (2019) enfatiza también la necesidad de realizar un diagnóstico financiero para contar con datos cuantificables que permitan elaborar objetivos realistas. Además, subraya la importancia de comunicar claramente las funciones y responsabilidades a través de un organigrama, así como establecer un sistema eficiente de comunicación para motivar e involucrar a todos los colaboradores.

En este contexto, Vásquez (2021) realizó un trabajo titulado “Gestión empresarial y administración por objetivos en el restaurante La Norteña, Lima, 2020”. El objetivo de su investigación fue determinar la

relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos, así como sus dimensiones: objetivos, administración y desempeño de los trabajadores del restaurante La Norteña en Lima durante el año 2020. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con un nivel relacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 40 colaboradores, y la muestra fue de tipo censal. La técnica utilizada fue una encuesta, aplicada mediante un cuestionario validado por juicio de expertos, cuya prueba estadística fue el coeficiente de V. Aiken.

Las conclusiones indican que la gestión empresarial se relaciona estadísticamente con los objetivos, la administración y el desempeño, así como con las dimensiones de la administración por objetivos. Por lo tanto, se sugiere que la organización debe ajustarse a estos factores como determinantes para alcanzar el éxito en su gestión.

A nivel internacional, Medina (2018) llevó a cabo un estudio titulado “Administración por objetivos para la empresa Medina & Asociados como componente de gestión”. El objetivo de esta investigación fue brindar solución al problema general identificado: la falta de una administración adecuada y una planificación deficiente para la mejora continua de las actividades cotidianas. La metodología utilizada fue tanto cuantitativa como cualitativa.

Entre los resultados del estudio destacan la elaboración de indicadores de medición y control para desarrollar un proceso de administración por objetivos (APO), implementando una adecuada organización dentro de las áreas de la empresa. Se determinó el proceso de planificación, se establecieron objetivos organizacionales junto con sus indicadores de evaluación y se diseñó un plan operativo en conjunto

con los gerentes y el personal operativo, tomando en cuenta las necesidades, recursos, metas y capacidades instaladas.

El aporte principal del estudio radica en la relevancia que tiene para las empresas desarrollar un proceso de administración por objetivos (APO) que permita cumplir con las metas. Se enfatiza también la importancia de la planificación estratégica, donde se desarrollan y diseñan los objetivos en colaboración con gerentes y colaboradores, considerando no solo los beneficios para la empresa, sino también equilibradamente los beneficios para los empleados.

Asimismo, Naranjo (2018) realizó una tesis sobre gestión empresarial titulada “Análisis de los simuladores empresariales y su impacto en la carrera de Licenciatura en Gestión Empresarial”. El objetivo de esta investigación fue concientizar y reflexionar sobre la relevancia de los simuladores empresariales enfocados en esta carrera. La metodología del estudio se basó en una investigación documental con un nivel descriptivo. La conclusión resalta la importancia de implementar simuladores basados en entornos virtuales y tecnologías de información y comunicación (TIC), como herramientas clave en el proceso educativo relevante para el ámbito empresarial y el mercado laboral actual.

En relación con la gestión empresarial, Díaz e Inca (2019) llevaron a cabo una investigación titulada “El éxito empresarial y su incidencia en la rentabilidad en las microempresas del Cantón Milagro”. El objetivo fue dar a conocer el concepto de microempresa junto con sus componentes: administración, organización y control. Este estudio subraya el surgimiento del término emprendedores, quienes tienen múltiples responsabilidades, especialmente en la toma de decisiones asertivas relacionadas con estrategias operativas cotidianas. Esto conduce

al cumplimiento de objetivos y metas representados por el concepto de rentabilidad.

Las conclusiones indican que primero es necesario reconocer que las microempresas son el motor del país; segundo, que una correcta administración con planes estratégicos bien elaborados es fundamental para determinar el éxito o fracaso tanto dentro como fuera de la empresa; y tercero, que una inadecuada administración, junto con la falta de planificación estratégica y liderazgo adecuado, puede resultar en mala comunicación y restringir el desarrollo competitivo, llevando a una visión empresarial negativa.

Por su parte, Montenegro y Chaluisa (2021) publicaron un artículo científico titulado “La gestión empresarial en la post-pandemia: caso Latinoamérica”, cuyo objetivo fue analizar la gestión empresarial tras la pandemia COVID-19 en Latinoamérica. La metodología empleada fue cualitativa mediante un enfoque hermenéutico.

La interpretación derivada del estudio se basa inicialmente en un análisis del entorno económico y social actual que enfrentan las organizaciones latinoamericanas. Posteriormente, se describen factores relevantes que influyen en la gestión empresarial. En esta coyuntura post-pandemia, se reflexiona sobre el impacto negativo significativo considerado catastrófico para nuestra región, complicando e incrementando problemas como pobreza y desempleo. Esto es resultado directo de debilidades estructurales acumuladas durante décadas. Los gobiernos a diferentes niveles deben acompañar a las MIPYMES para favorecer su supervivencia y reactivación.

El aporte del artículo destaca la importancia de gestionar adecuadamente las empresas en el contexto post-COVID-19 en Latinoamérica. Los gobiernos locales, apoyados por entidades

internacionales, han realizado contribuciones significativas a varios sectores—especialmente al sector MIPYMES—mejorando indicadores financieros como liquidez, empleo, producción y financiamiento mediante fondos y estrategias técnicas para facilitar su recuperación productiva y económica.

Finalmente, es relevante mencionar el trabajo realizado por Suárez (2018), quien llevó a cabo una investigación titulada “Gestión Empresarial: un paradigma del siglo XXI”. El objetivo fue destacar la importancia de la gestión empresarial como un rasgo esencial que debe poseer todo hombre o mujer de negocios.

Se considera también un instrumento clave para el desarrollo económico que abarca aspectos como economía (oferta-demanda), marketing (satisfacción-necesidades-eficiencia) y finanzas (costos-capital). Esto puede resumirse en términos generales como administración—ahora entendida como gestión empresarial—que incluye planificación, organización, dirección, liderazgo y control. Estos elementos contribuyen a profundizar el estudio e incrementar la visión sobre esta temática.

Fundamentos teóricos de la gestión empresarial

Se inicia este recorrido teórico, considerando , la *Teoría científica de Taylor*: la teoría in comento , fue propuesta por Taylor en el año de 1911, referida en su obra, “Principios de la administración científica”, donde se 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). (Mungia, 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.

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.

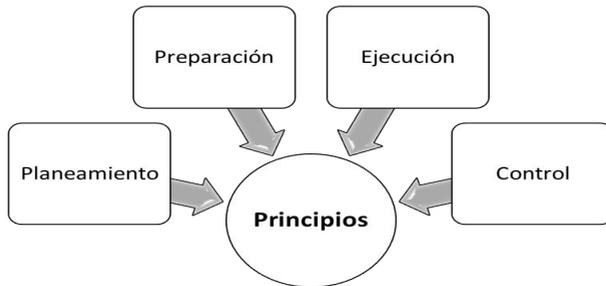


Figura 5.
Principios de la administración científica de Taylor

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).

Dirección por objetivos

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 bien, si definimos a la dirección por objetivos, conocido por sus siglas (DpO) es considerada 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).

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.

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.

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.

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 en lo que se refiere al tratamiento de la variable “Dirección por Objetivos”, nos referiremos a 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 a considerar por Drucker según la teoría neoclásica en las empresas

Definiciones asociadas a las variables y dimensiones del estudio

a-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)

b-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).

c-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).

d-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).

Dimensiones de gestión empresarial

En la presente investigación se consideran cuatro dimensiones basadas en (Munguía & Ocegueda, 2006). Las cuales se describen a continuación:

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, práctica todo ello 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: se precisa al 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). En cuanto a este tema 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.

Al precisar estas dimensiones dentro de la gestión empresarial, se brinda direccionalidad a las ideas y objetivos planteados en la organización, consolidando un desempeño eficiente de todos los involucrados, para alcanzar la misión y visión , considerándose un óptimo rendimiento de las funciones y en consecuencia de la productividad.

Capítulo 3

Metódica en el estudio de las Estrategias de gestión empresarial

La investigación, por la naturaleza de la misma se circunscribe a tres delimitaciones (tabla 2). que influyeron sobre los resultados del estudio que hoy constituye una producción intelectual actualizada en base a las estrategias de gestión empresarial en el sector retail farmacéutico, según los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo.

Tabla 2.

Delimitación de la Investigación

Temporal	Dimensiones	
	Social	Geográfica
El estudio se inició el mes de octubre del 2021 y se culminó en el mes de enero 2023.	Las personas o sujetos de estudio fueron técnicos de farmacia de las Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo	Se desarrolló en las Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo – Departamento de Junín (distritos de Perene, Chanchamayo y San Ramón).

Contextualización del estudio

Problema General

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

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 que existe entre preparación y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo?

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

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

De acuerdo a las interrogantes expuestas se plantearon un conjunto de objetivos que se desarrollan en el recorrido investigativo.

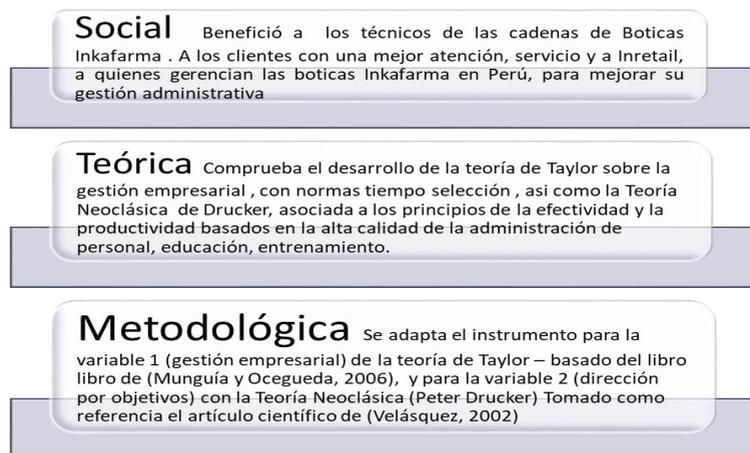


Figura 7.
Justificación de la investigación

Objetivos

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.

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.

Sistema de hipótesis

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

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

VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN)

Variable 1: Gestión empresarial

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).

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

Variable 2: Dirección por objetivos

Definición conceptual. Se considera un método que consiste en la 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).

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

Metodología

En este estudio se utilizó 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 & Mendoza, 2018).

Método hipotético deductivo

En cuanto al método hipotético deductivo, Valderrama (2015), menciona que 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 considera este método, porque la investigación se basó 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 causas, para luego confirmar o rechazar la hipótesis general de investigación para explicar el fenómeno y

brindar posibles soluciones confrontando con los hechos reales. Lo cuales serán reflejados posteriormente.

Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básico o pura porque describe 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) (Martínez, 2020).

Nivel de investigación

Según (2019) refiere que el nivel correlacional fija la relación de causalidad en 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 una de las causas observadas (gestión empresarial).

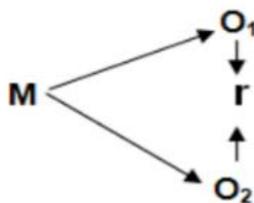
Diseño de la investigación

El diseño de 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. (Martínez, 2020). La investigación fue no experimental o también llamado descriptivo, es cuando el investigador no manipula las variables ni la población (Hernández y Mendoza, 2018).Según (Martínez, 2020), afirma que en el diseño transversal se aplica el instrumento en un solo momento para adjuntar información veraz, oportuna, pero dependiendo del tamaño de

la muestra .se puede aplicar en varios momentos, pero se hace la medición de la variables en un solo momento.

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 (Martínez, 2020).Lo cual puede evidenciarse en la figura 8.



Donde:

M: Muestra.

O1: Observación de la primera variable.

O2: Observación de la segunda variable.

r: Relación entre las variables

Figura 8.

Diseño de la investigación

Población y muestra

Es considerada un grupo de personas, animales u objetos que tienen ciertas características en común, que permiten agruparlas para su estudio (Hernández & Mendoza, 2018). En la presente investigación se consideró a los 28 técnico en farmacia de las cadenas de botica de la provincia de Chanchamayo – Inkafarma (tabla 3) que consta de cuatro locales ubicados en: La Merced, Perene, Pichanaki y San Ramón.

Tabla 3.*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

Muestra

Con relación al muestra, Hernández y Mendoza (2018), indican 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 será no probabilística, porque los grupos ya están definidos (muestra censal), será 28 técnicas en farmacia la misma cantidad de la población.

Técnica

En la investigación se empleó la técnica de la encuesta (figura 9) 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).

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Instrumento

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario. De acuerdo con Bernal (2016) 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 utilizó el cuestionario, con una escala de Likert con cinco opciones: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. Fue aplicado de manera unipersonal por los investigadores lo cual permitió tener una visión más amplia de la realidad en estudio, contribuyendo con el análisis posterior de los resultados



Figura 9.

Registro fotográfico de personal técnico parte de la muestra

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los resultados del instrumento aplicado a la muestra conformada 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 de forma anónima, cuyos datos, fueron tabulados 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 utilizó fue la del coeficiente de correlación de Spearman (Mártinez, 2020).

Aspectos éticos de la investigación

En el estudio se cumplieron todas las indicaciones de la Universidad Peruana los Andes, plasmadas 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, a quienes se les brindó la información del objetivo y llenado del cuestionario, firmando el consentimiento informado a cada personal y la debida autorización de los superiores, respetando los protocolos de seguridad.

De tal forma, la investigación fue desarrollada 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 establece 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 investigación que da lugar a la presente publicación científica, por consiguiente la identidad de sus participantes, se le ha considerado información anónima velando la integridad de la muestra. Referente al inciso b, c, d, e.

Capítulo IV

Encuentro con los resultados de la investigación

Gestión empresarial

Cuando analizamos la variable gestión empresarial (tabla 4), encontramos que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de Chanchamayo, presentan un nivel deficiente. En la actualidad, especialmente en un mundo globalizado, surge el concepto de gestión empresarial que integra innovación, uso de TIC y liderazgo. Aunque las empresas privadas han estudiado y aplicado estas prácticas, no han logrado comunicarlas efectivamente a su personal.

Por ejemplo, a pesar de contar con un plan estratégico, este no se ha difundido ni se han considerado las aportaciones de los colaboradores. Estos empleados son la piedra angular del negocio, ya que interactúan diariamente con los clientes. Sin embargo, muchos desconocen los objetivos inmediatos y los planes a corto, mediano y largo plazo.

Es fundamental que las empresas implementen estrategias que no solo se centren en la tecnología y el liderazgo, sino que también integren a sus colaboradores en el proceso de gestión empresarial para fomentar una comprensión y compromiso compartidos con los objetivos organizacionales.

Tabla 4.

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	100.0%

La dimensión de planeamiento estratégico dentro de la variable de gestión empresarial (tabla 5), encontramos que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de Chanchamayo, tienen un nivel que oscila entre deficiente y aceptable. En los últimos años, Inkafarma ha experimentado un crecimiento significativo en el número de establecimientos, así como en su posicionamiento y cuota de mercado, gracias a una gestión empresarial efectiva en todas sus áreas funcionales, especialmente en el planeamiento estratégico. Esto ha permitido a la empresa consolidarse como líder en el mercado farmacéutico.

El planeamiento estratégico actúa como una herramienta de gestión que guía a la organización hacia el futuro, facilitando el logro de objetivos y metas, y preparándola para enfrentar las demandas y cambios del entorno. Sin embargo, un aspecto crucial es la participación del personal en la toma de decisiones. Lamentablemente, Inkafarma no comunica adecuadamente estas decisiones a su equipo, lo que puede llevar a errores significativos. Por ejemplo, en el tercer trimestre de 2022, tras una supervisión del Ministerio de Salud (Minsa) y su ente supervisor, DIGEMID (Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas), se cerraron varias boticas de Inkafarma y Mifarma.

Tabla 5.

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%

La dimensión de preparación dentro de la variable de gestión empresarial (tabla 6), observamos que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de

Chanchamayo, presentan un nivel deficiente. Este resultado se debe a que el proceso de gestión empresarial sigue un orden sistémico. Para implementar efectivamente esta segunda dimensión, es crucial haber puesto en práctica la planeación estratégica a través de capacitaciones y talleres que exploren las competencias y capacidades de los colaboradores.

La falta de preparación adecuada limita el desarrollo del personal y, por ende, el rendimiento general de la empresa. Por lo tanto, es fundamental que Inkafarma priorice la formación continua y el desarrollo profesional de sus empleados para mejorar su desempeño y alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización.

Tabla 6
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%

La dimensión de planeamiento estratégico de la variable de gestión empresarial (tabla 7) indica que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de Chanchamayo, presentan un nivel deficiente. Aunque la empresa realiza evaluaciones, estas no son constantes y carecen de una adecuada retroalimentación o feedback. Esto incluye el análisis y valoración de actitudes, habilidades, virtudes y oportunidades para la mejora continua.

La falta de un proceso estructurado para proporcionar retroalimentación limita el desarrollo profesional de los colaboradores y afecta negativamente su desempeño. Para optimizar el planeamiento estratégico, es esencial que Inkafarma implemente un sistema regular de evaluación que incluya retroalimentación constructiva, permitiendo así a

los empleados comprender sus áreas de mejora y contribuir efectivamente a los objetivos organizacionales.

Tabla 7

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%

La dimensión de ejecución de la variable de gestión empresarial (tabla 8) revela que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de Chanchamayo, presentan un nivel deficiente. Este principio de ejecución se fundamenta en el cumplimiento de políticas y normas institucionales, que incluyen las funciones y responsabilidades asignadas a cada colaborador. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, existe una deficiencia en la parte de los líderes, quienes no difunden ni evalúan adecuadamente el cumplimiento de estas normativas.

Tabla 8.

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%

Además, muchos colaboradores no revisan los documentos necesarios para entender sus responsabilidades. Esta falta de comunicación y seguimiento puede llevar a errores en la ejecución de tareas y afectar el desempeño general de la empresa. Para mejorar esta situación, es crucial que Inkafarma implemente un sistema efectivo que

garantice la difusión de políticas y la evaluación continua del cumplimiento por parte de todos los colaboradores.

Dirección por objetivos

La variable de dirección por objetivos (tabla 9) revela que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente. Este enfoque de dirección está centrado en una figura clave, generalmente el gerente o administrador, quien establece los objetivos institucionales. Estos objetivos deben ser comunicados a todas las áreas a través de responsables o supervisores, y posteriormente difundidos al personal operativo como objetivos individuales.

Tabla 9.

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%

Para implementar esta metodología, es fundamental utilizar la herramienta SMART, que asegura que los objetivos sean específicos, claros, entendibles, realistas, alcanzables y medibles dentro de un tiempo determinado. Sin embargo, es crucial que este proceso esté acompañado de una motivación adecuada, convirtiendo el cumplimiento de los objetivos en una brújula para la institución y mejorando la comunicación para facilitar la toma de decisiones asertivas.

La falta de claridad en la dirección por objetivos y la escasa motivación pueden obstaculizar el rendimiento del personal y limitar el logro de las metas organizacionales. Por lo tanto, es esencial que Inkafarma refine su enfoque en la dirección por objetivos para asegurar

un alineamiento efectivo entre los colaboradores y los objetivos estratégicos de la empresa.

La dimensión de objetivos en la variable de dirección por objetivos (ver tabla 10) indica que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de Chanchamayo, presentan un nivel deficiente. Este nivel se relaciona con la percepción de que los "objetivos" están vinculados únicamente al cumplimiento de lo planificado.

Tabla 10.

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%

Como se mencionó anteriormente, en la dimensión de planeamiento estratégico, se ha observado que las consignas no se difunden ni aplican correctamente. Esto afecta especialmente al personal encargado de interactuar directamente con los clientes, como los químicos. Aunque se logran cumplir algunos objetivos y metas, existen áreas que necesitan mejoras, especialmente en las supervisiones realizadas por entes gubernamentales como el MINSA.

Es importante recordar que los objetivos son la base de la variable dirección por objetivos y representan una filosofía fundamental para la gestión empresarial. Para mejorar esta situación, Inkafarma debe fortalecer su comunicación interna y asegurar que todos los colaboradores comprendan y se alineen con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto no solo facilitará el cumplimiento de

metas, sino que también mejorará la interacción con los clientes y la eficiencia operativa.

Dimensión 1 Variable 2 – Objetivos

La dimensión de administración en la variable de dirección por objetivos (tabla 11) muestra que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente. Esto se debe a que las políticas y normas institucionales establecidas por los accionistas no se implementan adecuadamente. Los supervisores, al carecer de conocimientos en administración y gestión de personas, no logran realizar una coordinación efectiva.

Como resultado, dentro de las áreas funcionales de la administración o gestión empresarial, no se maximiza el uso de los recursos económicos y humanos al 100%. Esta falta de coordinación y supervisión puede llevar a cometer errores que se traducen en costos adicionales y pérdida de tiempo para la institución. Para mejorar esta situación, es esencial que Inkafarma invierta en capacitación para sus supervisores y establezca un sistema de comunicación más efectivo que garantice la correcta implementación de las políticas y normas, facilitando así un mejor desempeño organizacional.

Tabla 11.

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%

La dimensión de desempeño en la variable de dirección por objetivos (tabla 12) indica que más del 50% de los colaboradores de

Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma, en la provincia de Chanchamayo, tienen un nivel deficiente. Este bajo desempeño se debe a que las evaluaciones periódicas realizadas por la institución no son suficientes. Lo fundamental en esta dimensión es la retroalimentación y el feedback, que están estrechamente relacionados con la comunicación, las actitudes de los colaboradores y la mejora continua.

La falta de retroalimentación adecuada afecta la motivación del personal y, como resultado, se traduce en un cumplimiento deficiente de los objetivos establecidos. Esto puede llevar a errores que generan gastos innecesarios para la empresa. Para mejorar el desempeño, es crucial que Inkafarma implemente un sistema robusto de comunicación que incluya retroalimentación regular y constructiva. Esto no solo fomentará un ambiente laboral más positivo, sino que también permitirá prever y mitigar posibles errores, mejorando así los resultados generales y el cumplimiento de los objetivos organizacionales

Tabla 12.

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%

Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial

Con un p-valor < 0.05 en la variable de dirección por objetivos (tabla 13), podemos concluir que los datos de esta variable no siguen una distribución normal. En contraste, la variable de gestión empresarial muestra un p-valor > 0.05, lo que indica que sí sigue una distribución normal.

Es importante recordar que, cuando al menos una de las dos variables no presenta una distribución normal, se deben utilizar pruebas no paramétricas para el análisis estadístico. Estas pruebas son más adecuadas en situaciones donde las suposiciones de normalidad no se cumplen, garantizando así resultados más confiables y válidos en la interpretación de los datos.

Tabla 13.

Prueba de Normalidad - Estadística Inferencial

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

En este apartado, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman (tabla 14) debido a que se trata de un estudio de nivel correlacional y la escala de medición es ordinal (Hernández & Mendoza, 2018). El coeficiente de Spearman es particularmente adecuado para evaluar la relación entre dos variables cuando estas no siguen una distribución normal, permitiendo así determinar el grado de asociación sin requerir la manipulación de las variables.

La investigación correlacional busca establecer cómo varía una variable al cambiar la otra, aunque es fundamental recordar que correlación no implica causalidad. Este tipo de análisis proporciona información valiosa sobre la dirección y fuerza de las relaciones entre las variables, lo que puede ser esencial para futuras investigaciones o intervenciones.

La tabla 14 muestra los índices de correlación y el nivel de significancia de los resultados, basados en el análisis realizado. Se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para evaluar la relación entre

las variables, dado que este método es adecuado para datos ordinales y estudios correlacionales (Hernández & Mendoza, 2018, p. 346).

Tabla 14.
Coefficiente de correlación

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

El coeficiente de correlación de Spearman permite identificar la fuerza y dirección de la asociación entre las variables, proporcionando un valor que oscila entre -1 y +1. Un valor cercano a +1 indica una fuerte correlación positiva, mientras que un valor cercano a -1 sugiere una fuerte correlación negativa. Un valor alrededor de 0 indica poca o ninguna correlación entre las variables analizadas.

Además, el nivel de significancia asociado con estos índices ayuda a determinar si la relación observada es estadísticamente significativa, lo que es crucial para validar los hallazgos del estudio.

Como se puede observar en la tabla 15 y figura 10, el índice de correlación Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva media entre gestión empresarial y dirección por objetivos, respaldada por un valor de $r = 0.654$ y un p-valor de 0.000. Esto implica que hay una relación significativa entre ambas variables, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (hipótesis específica 01). Este hallazgo sugiere que a medida que mejora la gestión empresarial, también se observa un incremento en la efectividad de la dirección por objetivos, lo cual es crucial para el rendimiento organizacional y el cumplimiento de metas estratégicas.

Tabla 15.

Correlación entre gestión empresarial y dirección por objetivos

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

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

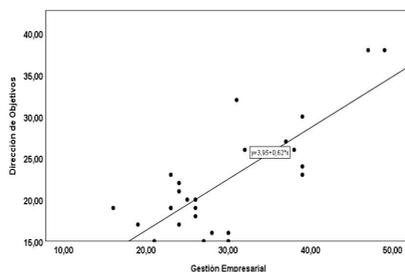


Figura 10.

Diagrama de dispersión entre gestión empresarial y dirección por objetivos

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

Dado que el p-valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general). Esto sugiere que hay una relación significativa entre las dos variables, lo que implica que a medida que mejora la gestión empresarial, también se observa una mejora en la dirección por objetivos. Este hallazgo resalta la importancia de integrar efectivamente estas dimensiones para optimizar el desempeño organizacional.

Contrastación de la Hipótesis específica 1

Como se puede observar en la tabla 16 y la figura 11, el índice de correlación Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva media entre planeamiento estratégico y dirección por objetivos, respaldada por un valor de $r=0.589$ y un p-valor de 0.001.

Tabla 16
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).

Dado que el p-valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 1). Este resultado sugiere que a medida que se fortalece el planeamiento estratégico, también se observa una mejora en la dirección por objetivos. Este hallazgo resalta la importancia de una planificación efectiva para alcanzar los objetivos organizacionales y optimizar el rendimiento general de la empresa.

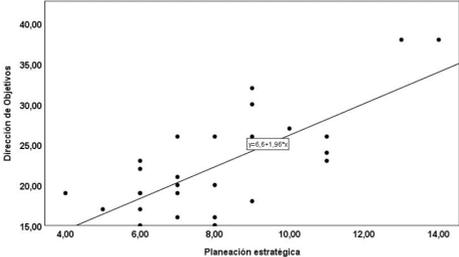


Figura 11.

Diagrama de dispersión entre planeamiento estratégico y dirección por objetivos

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

Contrastación de la Hipótesis específica 02

Como se puede observar en la tabla 17, el índice de correlación Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva media entre planeamiento estratégico y dirección por objetivos, respaldada por un valor de $r=0.599$ y un p-valor de 0.001.

Dado que el p-valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 02).

Tabla 17.

Correlación entre preparación y dirección por objetivos

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

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

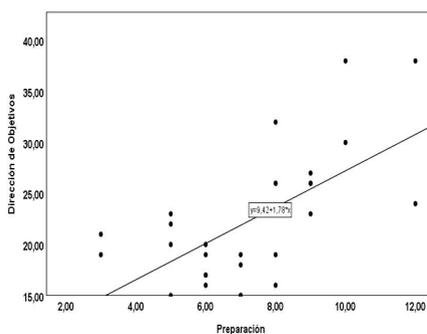


Figura 12.

Diagrama de dispersión entre preparación y dirección por objetivos

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

Contrastación de la hipótesis específica 03

Como se puede observar en la tabla 18 y figura 13, 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).

Tabla 18
Correlación control y dirección por objetivos

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

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

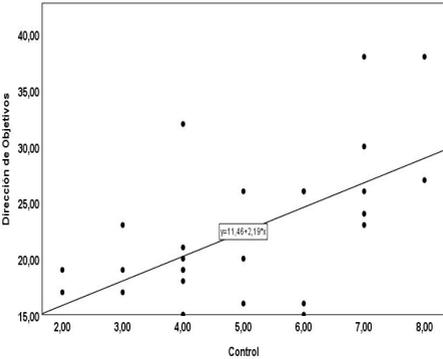


Figura 13
Diagrama de dispersión entre control y dirección por objetivos

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

Contrastación de la Hipótesis específica 04

Como se puede observar en la Tabla 19 y la Figura 14, el índice de correlación Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva media entre ejecución y dirección por objetivos, respaldada por un valor $r=0.719$ y un p-valor de 0.000.

Tabla 19.

Correlación entre ejecución y dirección por objetivos

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

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

Dado que el p-valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 04). Este resultado sugiere que a medida que se mejora la ejecución de las tareas, también se observa un incremento en la efectividad de la dirección por objetivos. Este hallazgo resalta la importancia de una ejecución efectiva para alcanzar los objetivos organizacionales y optimizar el rendimiento general de la empresa.

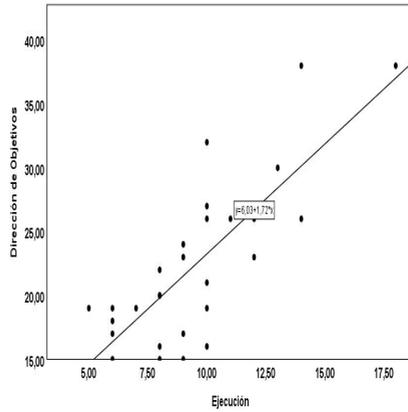


Figura 14.

Diagrama de dispersión entre ejecución y dirección por objetivos

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

CAPÍTULO V

Gestión empresarial y dirección por objetivos: Análisis y discusión en el sector farmacéutico

En la investigación, se planteó como 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”. Se encontró que el índice de correlación Rho de Spearman indica una correlación positiva media entre gestión empresarial y dirección por objetivos, respaldada por un valor de $r=0.654$ y un p-valor de 0.000.

Los resultados obtenidos respecto a la variable gestión empresarial revelan que el 60.71% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma presentan un nivel deficiente, el 32.14% tiene un nivel aceptable y el 7.14% muestra un nivel sobresaliente. En cuanto a la variable dirección por objetivos, se observó que el 57.14% de los colaboradores tienen un nivel malo, el 32.14% un nivel regular y el 10.71% un nivel bueno. Con base en estos hallazgos, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Este resultado está en línea con la investigación realizada por Vásquez (2021), quien menciona una relación significativa entre la gestión empresarial y sus dimensiones: planeamiento, preparación, control y ejecución, así como con las dimensiones de objetivo, administración y desempeño dentro de la variable dirección por objetivos. Estas son dos variables sumamente importantes para el desarrollo y éxito de cualquier empresa.

Al analizar los resultados, confirmamos que más del 50% de los colaboradores de Boticas IP Sociedad Anónima Cerrada Inkafarma tienen un nivel deficiente en gestión empresarial. En el contexto actual, especialmente en un mundo globalizado, surge un nuevo concepto: la gestión empresarial que integra innovación, uso de TIC y liderazgo. Aunque las empresas privadas han estudiado y aplicado estos conceptos, lamentablemente no se han transmitido adecuadamente a su personal. Por ejemplo, aunque cuentan con un plan estratégico, este no fue difundido ni se consideraron las aportaciones de los colaboradores, quienes son la piedra angular del negocio al interactuar diariamente con los clientes; muchos desconocen los objetivos inmediatos a corto, mediano y largo plazo.

En cuanto a la variable dirección por objetivos, más del 50% de los colaboradores tienen un nivel malo porque este enfoque está dirigido principalmente a una persona, generalmente el gerente o administrador (objetivos institucionales). Estos objetivos deben ser comunicados a todas las áreas (objetivos por áreas) y posteriormente difundidos a todo el personal operativo (objetivos individuales). Para ello, es fundamental seguir una metodología basada en la herramienta SMART, que establece que los objetivos deben ser específicos, claros, entendibles, realistas, alcanzables y medibles dentro de un tiempo determinado. Sin embargo, es crucial que este proceso esté acompañado de motivación, convirtiendo el cumplimiento en una brújula para la institución o empresa (cumplimiento de las metas) y mejorando la comunicación para facilitar decisiones asertivas.

Relación entre planeación estratégica y dirección por objetivos

En el primer objetivo planteado dirigido a: “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 estratégica 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.

El resultado descrito, 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 esta mundo globalizado en constante cambio, más aún el aprendizaje – enseñanza desde las aulas universitarias dónde los estudiantes empieza 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 un 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

Esta gestión viene demostrando y validando, según lo mencionado en los resultados, que la organización es 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.

Preparación y dirección por objetivos

En la investigación, al realizar la discusión sobre el objetivo específico 2, orientado a: “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, dónde 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.

De acuerdo a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado guarda relación con la investigación realizado 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 recurso 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.

Control y dirección por objetivos

En cuanto al desarrollo del objetivo específico 3 la presente investigación, pudo “Establecer la relación que existe entre control y dirección por objetivos en los colaboradores de Boticas IP SAC Inkafarma Provincia de Chanchamayo ”; al 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 descrito, guarda relación con la investigación realizado por Soncco (2020) que 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 Díaz y Inca (2019), refieren 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.

De tal manera, 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).

Ejecución y dirección por objetivos

Según los resultados atribuidos al cuarto objetivo, el cual plantea : “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.

De acuerdo 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.

De tal manera, se concluye que el principio de ejecución se basa en el acatamiento de políticas, normas de la institución y dentro de ellas las funciones y responsabilidades de cada colaborador, pero como se mencionó anteriormente la deficiencia de parte de los líderes de no difundir y/o evaluar el cumplimiento , de los colaboradores , es en donde recae el mayor número de responsabilidades y compromisos con la organización, para lograr una gestión eficiente.

Conclusiones

El desarrollo del presente trabajo nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

En la 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 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.

De acuerdo a la 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.

De acuerdo, a 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.

En tal sentido, 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.

Ahora bien, lo principal se centra 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.

Los resultados permitieron “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, 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.

De tal manera, cuando 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.

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.

De tal modo, 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).

En la 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.

Por tanto : 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 brindar a la “Directivos, gerentes y supervisores” ,las siguientes recomendaciones.

1. 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. Realizar 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. 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. Realizar 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. 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 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).

Referencias bibliográficas

- 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 Comercio(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. *Revista Científica Tesla*, 1. <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/articulo/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/>
- Niño De Guzmán, F. (2022). *Gestión por objetivos para mejorar el*

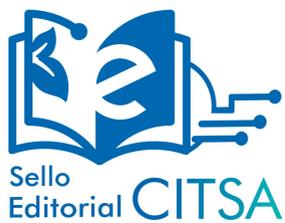
- desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Motofuerza S.A.C – Honda, Chiclayo – 2018 [Universidad Señor de Sipan]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9497/Niño De Guzmán Vivanco%2CFrank.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9497/Niño_De_Guzmán_Vivanco%2CFrank.pdf?sequence=1&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.

Estrategias de gestión empresarial en el sector retail farmacéutico



ISBN: 978-980-8050-04-2

