



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión empresarial y administración por objetivos en el
Restaurant La Norteña, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Vasquez Cerna, Chritian Andres (ORCID: 0000-0001-9448-6571)

ASESOR:

Mgtr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación la dedico a mis padres y abuelos por el apoyo constante que me brindaron a lo largo de la carrera, por su lucha y sacrificio que dieron para que esta meta se cumpla y me permitan culminar una etapa tan importante en mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a dios por la fortaleza y por la salud que me brindó para poder culminar la investigación, al docente por su gran labor de guiar y apoyar en todo el proceso de aprendizaje, finalmente, a la universidad por las oportunidades académicas, culturales y laborales que me brindaron.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	24
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla comparativa de antecedentes identificados I.	8
Tabla 2 Tabla comparativa de antecedentes identificados II.	9
Tabla 3 Codificación de Alternativas de respuesta.	25
Tabla 4 Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman	26
Tabla 5 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	27
Tabla 6 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	29
Tabla 7 Estadísticos descriptivos generales.....	30
Tabla 8 Resultados descriptivos por ítem.	33
Tabla 9 Resultados de prueba de hipótesis.....	37
Tabla 10 Resultados de medición de nivel de dimensiones y variables	40
Tabla 11 Operacionalización de las variables	59
Tabla 12 Matriz de consistencia.....	62
Tabla 13 Validación de juicio de expertos.....	73
Tabla 14 Alfa de Cronbach general	76
Tabla 15 Alfa de Cronbach por variable	76
Tabla 16 Alfa de Cronbach general por dimensiones.....	76
Tabla 17 Coeficiente dos mitades de Guttman.....	77
Tabla 18 Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.	78
Tabla 19 Estadísticos descriptivos para Ítem 1	80
Tabla 20 Estadísticos descriptivos para Ítem 2	80
Tabla 21 Estadísticos descriptivos para Ítem 3	81
Tabla 22 Estadísticos descriptivos para Ítem 4	81
Tabla 23 Estadísticos descriptivos para Ítem 5	82
Tabla 24 Estadísticos descriptivos para Ítem 6	82
Tabla 25 Estadísticos descriptivos para Ítem 7	83
Tabla 26 Estadísticos descriptivos para Ítem 8	83

Tabla 27 Estadísticos descriptivos para Ítem9	84
Tabla 28 Estadísticos descriptivos para Ítem 10	84
Tabla 29 Estadísticos descriptivos para Ítem 11	85
Tabla 30 Estadísticos descriptivos para Ítem 12	85
Tabla 31 Estadísticos descriptivos para Ítem 13	86
Tabla 32 Estadísticos descriptivos para Ítem 14	86
Tabla 33 Estadísticos descriptivos para Ítem 15	87
Tabla 34 Estadísticos descriptivos para Ítem 16	87
Tabla 35 Estadísticos descriptivos para Ítem 17	88
Tabla 36 Estadísticos descriptivos para Ítem 18	88
Tabla 37 Estadísticos descriptivos para Ítem 19	89
Tabla 38 Estadísticos descriptivos para Ítem 20	89
Tabla 39 Estadísticos descriptivos para Ítem 21	90

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Resumen general de hipótesis	4
Figura 2	Principios de la administración científica de Taylor.....	10
Figura 3	Elementos básicos de la gestión empresarial de Fayol.....	11
Figura 4	Tipos de Sociedades de weber	12
Figura 5	Aspectos a considerar por Drucker en las empresas	13
Figura 6	Modelo de Humble.....	14
Figura 7	Elementos de la planificación estratégica según Steiner	15
Figura 8	Componentes de la APO, según McConkey	16
Figura 9	Características de los objetivos.....	16
Figura 10	Distribución de ítems	25
Figura 11	Media por variable y dimensión.....	32
Figura 12	Forma gráfica de las conclusiones	49

Resumen

Investigación que planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos (y sus dimensiones, objetivos, administración y desempeño) de los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020. Investigación con enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con nivel correlacional y descriptivo, de diseño no experimental y con corte transversal. La población estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa estudiada. Su muestra fue de 40 trabajadores (censal). La técnica que se aplicó fue la encuesta de modalidad virtual. El instrumento constó de 21 ítems, el cual fue validado cualitativamente y cuantitativamente, avalado por 4 jueces expertos con el coeficiente de V. Aiken de 1,00; los resultados de confiabilidad dieron valores de 0,926 alfa de Cronbach general y 0,861 y 0,868 de dos mitades de Guttman. Se obtuvieron resultados de pruebas de normalidad, estadísticos descriptivos generales y también por ítems, además de inferenciales. Se concluyó que La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con la gestión empresarial en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020 (sig. = 0.00; $r = 0.686$), así como con las dimensiones objetivos, administración y desempeño (sig. = 0.00; $r = 0.607$, 0.595 y $0,695$ respectivamente).

Palabras clave: Gestión empresarial, administración por objetivos, gestión de organizaciones.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between business management and management by objectives (and its dimensions, objectives, management and performance) of the workers of the Restaurant La Norteña, in Lima, 2020. Research with quantitative approach, applied type, with correlational and descriptive level, non-experimental design and cross-sectional. The population consisted of 40 workers of the company studied. Its sample was 40 workers (census). The technique applied was the virtual survey. The instrument consisted of 21 items, which was validated qualitatively and quantitatively, endorsed by 4 expert judges with the V. Aiken coefficient of 1.00; the reliability results gave values of 0.926 Cronbach's alpha overall and 0.861 and 0.868 of two halves of Guttman. Results were obtained from normality tests, general descriptive statistics and also by items, as well as inferential statistics. It was concluded that business management is statistically related to business management in the Restaurant La Norteña, Lima, 2020 (sig. = 0.00; $r = 0.686$), as well as to the dimensions objectives, administration and performance (sig. = 0.00; $r = 0.607, 0.595$ and 0.695 respectively).

Keywords: Business management, management by objectives, organizational management.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática, el Instituto de Gestión Agropecuario (1997), manifiesta que la gestión empresarial se relaciona de manera directa con la aplicación de toma de decisiones en una organización en la cual involucran las funciones de la gerencia con las diferentes áreas que la conforman. En el rubro de restaurantes que de alguna u otra manera conforman varios locales, la gestión empresarial se ve reflejada por las actividades y las decisiones que se toman dentro de la organización asimismo generará un orden institucional con las metas y objetivos claros para el buen funcionamiento de los locales con la finalidad de brindar una atención, servicio y un producto de calidad.

De acuerdo con Redacción Gestión (24 de febrero del 2020), los premios Know Square dan a conocer los mejores libros para la gestión empresarial. Es muy importante considerar a los conocimientos teóricos que otras personas dan a conocer a través de experiencias o actualidades para poder emplear y aplicar al momento de tomar decisiones dentro del centro laboral. Por otro lado, Mendoza (10 de abril del 2020), se eleva la utilización de soluciones de gestión empresarial, en los softwares habrá un incremento positivo de acuerdo con la implementación de algunas soluciones que van de la mano con el teletrabajo. Asimismo, Redacción Computing (28 de agosto del 2020), existen tendencias de la gestión empresarial después de la covid 19. El factor del costo, capital humano, implementación de tecnología son los principales componentes que esta pandemia hizo ver a las empresas desde un punto en el cual saber aprovechar de manera estratégica.

El Restaurant La Norteña es uno de los más conocidos en cuanto a la venta de anticuchos tal es el punto que muchas personas del medio artístico y deportivo consideran al restaurant como su preferido, sin embargo, la aplicación de una mejor gestión empresarial y claridad de objetivos contribuye a un mejor desarrollo y desempeño de la organización aprovechando esta ventaja de posicionamiento para generar nuevas ideas y estrategias que dirijan hacia los resultados favorables.

Ante lo expuesto, el autor formuló los siguientes los problemas de investigación:

El problema general fue: ¿existe relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?, de igual manera, los problemas específicos fueron: ¿existe relación entre la gestión empresarial y los objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?, ¿existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?, ¿existe relación entre la gestión empresarial y el desempeño, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, 2020?.

Este proyecto presentó justificación teórica, práctica y metodológica. Fernández (2020), manifiesta que existen varias fuentes acerca de los tipos de justificación, en la que cada una presenta una postura distinta, esto puede generar que el juicio personal quede de lado y no se conozca los tipos de justificación que explican otros autores.

La investigación se justifica teóricamente. De acuerdo con Méndez (2011), la mencionada justificación da sentido a través de las ganas de descubrir otros aspectos teóricos que permitan comprobar, negar o contribuir al tema establecido. Al finalizar la investigación aportará los conocimientos y se analizará acerca de la gestión empresarial y la administración por objetivos en los restaurantes para ser considerado un aporte positivo para quienes busquen mejoras en sus organizaciones.

La investigación se justifica prácticamente. De acuerdo con Méndez (2011), este tipo de justificación se da cuando la investigación se toma para ser aplicada en una posible situación y sea resuelta o pueda ser considerada en las decisiones de la entidad. En este sentido, los resultados de la investigación, así como las conclusiones y recomendaciones emitidas, servirán al Restaurant La norteña, al mejoramiento de las estrategias con el objetivo de clarificar y concretar la gestión empresarial y los factores que involucran en el desarrollo secuencial y estratégico

La investigación se justifica metodológicamente. Según Méndez (2011), es el argumento de la metodología empleada en una investigación por el sentido de aplicar instrumentos o modelos para la investigación realizada. Se debe de tener en

cuenta los componentes que integran la misma, los cuales den claridad conformidad y realidad a todo el proceso del documento realizado.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan con relación a los objetivos de investigación, que dentro de la investigación planteada se puede afirmar una teoría o de alguna u otra manera ser considerada como aporte importante, asimismo los objetivos deben de estar plasmados de manera clara y precisa sobre todo ir ligados a la realidad la cual permita a los objetivos ser alcanzables, en ese sentido, a continuación, se detallan los objetivos de investigación de este estudio:

El objetivo general fue: determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; de igual manera, los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre la gestión empresarial y los objetivos en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; determinar la relación entre la gestión empresarial y el desempeño en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

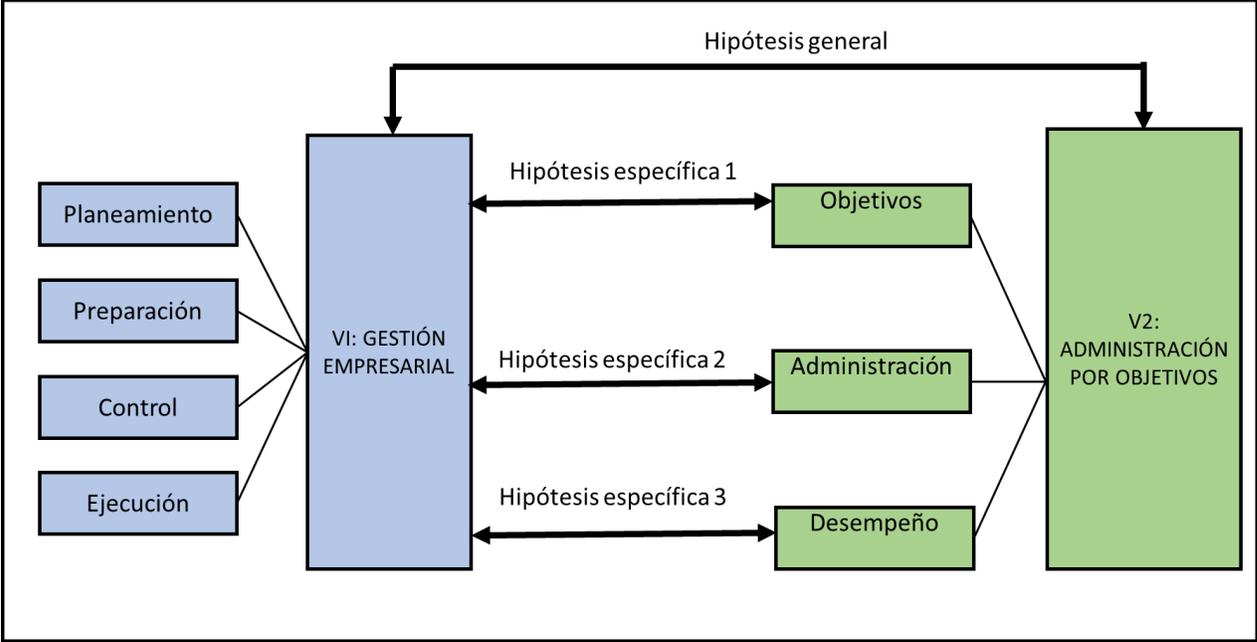
Para Arnau, Anguera y Gómez (1990), una hipótesis es un sustento anticipado el cual constituye una posible solución ante un problema planteado asimismo la hipótesis presenta supuesta relación que se puede encontrar en las variables finalmente es importante resaltar que también se puede anticipar a los resultados de una investigación, en ese sentido, a continuación, se detallan las hipótesis de este estudio:

La hipótesis general fue: existe relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos , en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; de igual manera, las hipótesis específicas fueron: existe relación entre la gestión empresarial y los objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; existe

relación entre la gestión empresarial y el desempeño, en los trabajadores del del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

Se realizó una gráfica en el que se resume la hipótesis general y específicas planteadas en la investigación, lo cual se detalla a continuación en la figura 1.

Figura 1
Resumen general de hipótesis.



Nota. Elaborado por el autor en base a las hipótesis planteadas en la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

. En los trabajos anteriores para el desenvolvimiento de esta investigación se eligieron estudios que utilizaron las mismas (o similares, en su defecto) variables trabajadas en este estudio, con la finalidad de poder analizar los diferentes enfoques que se les dan a estas variables y así poder comparar los resultados.

En el ámbito internacional en Nigeria, Ofojebe y Olibie (2014) realizaron una investigación para determinar la medida en que las estipulaciones y visiones de la Administración por Objetivos (MBO) se integraría en las instituciones de enseñanza superior de Nigeria, a través de un nivel descriptivo, el estudio fue aplicado a 510 personas, en los resultados arrojados en la dimensión estipulaciones del MBO en una escala del 1 al 5 se encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.69, para institutos un valor de 3.82 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.78, por otro lado para la dimensión áreas del MBO se encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.78, para institutos un valor de 3.70 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.70, finalmente para la dimensión visión se encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.63, para institutos un valor de 3.50 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.54.

En Namibia, Mukata, Ladzani y Visser (2018) elaboraron una investigación con el objetivo de evaluar la eficacia de capacitación en gestión empresarial y espíritu emprendedor ofrecida por las Pymes aplicado en Katima Mulilo, Randu y Windhoek, el estudio utilizado fue cuantitativo, aplicado a una muestra aleatoria de 179, los resultados obtenidos fueron que la gran parte de las personas encuestadas en Katima Mulilo calificaron que la capacitación fue promedio con un 51.9%, en Rundu la gran parte indico que la capacitación fue alta con un 56.9% finalmente, en Windhoek calificaron como excepcionalmente alta con un 96,1%.

A nivel nacional en Lima, Rosas (2020) elaboró una investigación con el objetivo de determinar la relación del balanced scorecard y la gestión empresarial en las truchiculturas. Mediante un estudio correlacional, de tipo básica, corte transversal y con un enfoque cuantitativo. Se realizó un censo a 81 personas las cuales conforman la administración de las empresas en la región Lima. Los resultados

arrojados por la prueba estadística rho Spearman dan muestra de la existencia de relación entre la variable balanced scorecard y gestión empresarial ($p=0,000$), finalmente la intensidad de la correlación fue de positiva media ($r=0.593$).

Por otro lado, en Lima, Veliz Huanca (2016) realizó una investigación científica en la cual propuso determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales en un hospital, a través de un enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo básica, diseño no experimental, con una población de 140 personas y una muestra de 103 colaboradores del hospital. Los resultados que la investigación manifiesta de acuerdo a la prueba de rho Spearman existe un grado de correlación considerable ($r=0.878$), además contiene un nivel de significancia de ($p=0,000$) aludiendo a la relación de ambas variables.

En Lima, Padilla (2019), propuso determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora tecnológica, el estudio se realizó mediante un diseño no experimental, tipo cuantitativa, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, asimismo fue aplicada a 150 colaboradores de la organización. Los resultados arrojados de la investigación mediante la prueba estadística Rho Spearman dan a conocer que existe relación entre ambas variables al tener un resultado de ($p=0.000$), con un nivel de significancia positiva alta ($r=0,740$).

En Lima, Montes (2020) elaboró una investigación con el objetivo de determinar la correspondencia que existe entre el planeamiento estratégico y la gestión administrativa en una oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones, mediante una investigación básica la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con un diseño no experimental siendo un estudio correlacional de corte transversal, el estudio fue realizado a 100 personas que fueron resultado de la fórmula de la muestra, se realizó la investigación mediante la prueba de Rho Spearman en donde existe una relación de ambas variables con un resultado de ($p=0.000$) un nivel de significancia de ($r=0.735$).

En Lima, Tineo (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Balanced Scorecard y el Planeamiento estratégico en

el centro de salud Calcuta, mediante un enfoque cuantitativo basado en un nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental en donde el total de la población que participó de la investigación fue de 80 colaboradores del centro entre enfermeras, personal administrativo, médicos y auxiliares médicos, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la prueba estadística K-S en donde se corroboró la existencia de una correlación directa y significativa en las variables mencionada, con un coeficiente de $R_p=0,567$, y ($p=0.000$).

En Chiclayo, Davila (2018) realizó una investigación correlacional a través de un diseño no experimental transversal, con el objetivo de determinar la relación entre la planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que fueron aplicados a 80 participantes que fueron la muestra total del estudio, en cuanto los resultados mostrados en la investigación de Davila se realizó la prueba de Pearson en donde se muestra la existencia de la relación entre ambas variables mencionadas con un resultado de ($p=,000$) y un nivel de significancia positiva directa ($r=0.461$).

Tabla 1*Tabla comparativa de antecedentes identificados I.*

Antecedentes Nacionales						
Autor	Rosas	Veliz	Padilla	Montes	Tineo	Davila
Año	2020	2016	2019	2020	2019	2018
País	Perú	Perú	Perú	Perú	Perú	Perú
Variable	Balanced Scorecard y Gestión Empresarial	La Gestión administrativa y logro de objetivos	Planeamiento estratégico y gestión empresarial	Planeamiento estratégico y gestión administrativa	Planeamiento estratégico y el Balanced Scorecard	Planificación estratégica y Gestión personal
Enfoque	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo
Nivel	Correlacional	Correlacional	Correlacional	Correlacional	Correlacional	Correlacional
Muestra	81	103	150	100	80	80
Prueba	Rho Spearman	Rho Spearman	Rho Spearman	Rho Spearman	Rho Spearman	Rho Spearman
Resultados estadísticos	(r=0.593) (p=0.000)	(r=0.878) (p=0.000)	(r=0.740) (p=0.000)	(r=0.735) (p=0.000)	(Rp=0.567) (p=0.000)	(r=0.461) (p=0.000)
Conclusión	Existe de relación entre la variable balanced scorecard y gestión empresarial en las truchiculturas	La gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales en un hospital	El planeamiento estratégico se relaciona con la gestión empresarial en una consultora.	El planeamiento estratégico se relaciona con la gestión administrativa en una oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones	El Balanced Scorecard se relaciona con el planeamiento estratégico en el centro de salud Calcuta.	La planificación estratégica se relaciona con la gestión personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

Nota. Elaborado por el autor en base a antecedentes nacionales.

Tabla 2*Tabla comparativa de antecedentes identificados II.*

Antecedentes Internacionales		
Autor	Ofojebe Y Olibie	Mukata, Ladzani y Visser
Año	2014	2018
País	Nigeria	Namibia
Variable	Estipulaciones y Visiones	Gestión empresarial y Espíritu Emprendedor
Enfoque	Cuantitativo	Cuantitativo
Nivel	Descriptivo	Descriptivo
Muestra	510	179
Resultados estadísticos	visiones: Universidades 3.63. Estipulaciones: Politécnicos 3.78	Windhoek excepcionalmente alta con un 96,1%.
Conclusión	Para la variable estipulaciones, las universidades manifestaron mayor interés, para la variable visión los politécnicos manifestaron mayor interés.	En la ciudad de Windhoek hubo mayor aceptación de la capacitación.

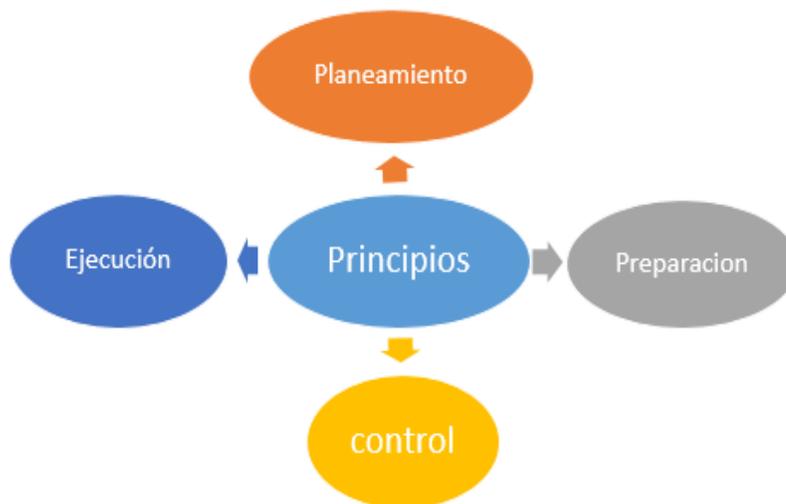
Nota. Elaborado por el autor en base a antecedentes internacionales.

Con respecto a las **teorías relacionadas al tema** es conveniente mencionar que se exploró la teoría científica propuesta por Taylor (1911), la teoría clásica propuesta por Fayol (1916), la teoría de la burocracia propuesta Max Weber (1940), la teoría Neoclásica de Drucker (1954), Modelo de Humble (1973), Modelo de Steiner (2007) y el modelo de McConkey (1981). Las cuales se detallan a continuación.

La teoría científica de la administración de Taylor, publicada mediante la obra los principios de la administración científica en 1911. La cual resalta a la ciencia como una aliada importante en la administración y su aporte del autor en ser el primero en realizar el análisis del trabajo. Para Alonso, Ocegueda y Castro (2006), Frederick Taylor describe cuatro principios como parte de la adquisición de nuevas facultades y tareas, principio de planeamiento, principio de preparación, principio de control y finalmente el principio de ejecución.

Figura 2

Principios de la administración científica de Taylor



Nota: Elaborado por el autor en base al aporte de Alonso, Ocegueda y Castro (2006)

La teoría clásica, planteada por Henry Fayol en 1916 en su obra administración industrial y general en la cual hacía alusión a que la administración era una actividad

cotidiana en todas las organizaciones. Espinoza (2009) manifiesta que, Henri Fayol determinó catorce principios de la teoría clásica como indispensables para la función administrativa resaltando que sin ellos no existiría una línea de guía para la organización, siendo los siguientes, división de trabajos, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al bien común, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa, espíritu de grupo. Además, consideró que Fayol define cinco elementos básicos para una buena gestión gerencial, la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y control.

Figura 3

Elementos básicos de la gestión empresarial de Fayol.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Espinoza (2009).

La teoría de la burocracia, en 1940 donde Max Weber desarrolla una manera de organización de las personas basado en la racionalidad con el fin de garantizar los objetivos propuestos por toda organización teniendo en cuenta el factor jerárquico. Chiavenato (2005) da a conocer que Weber distingue tres tipos de sociedades, la sociedad tradicional, la sociedad carismática y la sociedad legal, además el mencionado autor acopla también tres tipos de autoridad, la autoridad tradicional, autoridad carismática y la autoridad legal, racional o burocrática.

Figura 4

Tipos de Sociedades de weber.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Chiavenato (2005).

La teoría neoclásica hace referencia a una teoría clásica moderna es decir como una recopilación de todas las teorías de la administración actualizadas. En la que participa Drucker con su obra *The practice of management* en 1954, el autor destaca a la administración por objetivos como aporte importante en las organizaciones. Para Velásquez (2002), Peter Drucker destaca a tres aspectos que se deben de considerar en las empresas, el primero es los objetivos, segundo la administración y por último el desempeño.

Figura 5

Aspectos a considerar por Drucker en las empresas.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Velásquez (2002).

Siguiendo con la teoría de la administración por objetivos en la que Humble en su libro *Management by Objectives* de 1973 define al tema como un sistema cíclico el cual permite concentrar las necesidades de la organización para en base a ellas alcanzar sus propósitos. Para Pérez (2015), Jhon W, Humble establece un modelo en el cual hace referencia a que el ciclo de la administración por objetivos está compuesto por revisión crítica, esclarecimiento de los resultados, compromiso y contribución, mejorar las funciones, evaluación de desempeño y motivación.

Figura 6
Modelo de Humble.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Pérez (2015).

Dentro de la teoría de la administración por objetivos se hace mención a la planeación estratégica es por ello que Steiner en su libro *Planeación Estratégica Lo que todo director debe saber* de 2007 define como un esfuerzo estructurado para establecer y lograr los objetivos propios desarrollando un plan con el fin de acoplar las estrategias planteadas. Para Saldaña (2012), George Steiner considera cuatro elementos esenciales para la planeación estratégica, primero la identificación sistemática de las oportunidades y peligros, segundo el proceso de metas, estrategias, políticas y planes, tercero la actitud, proceso mental y ejercicio intelectual, cuarto estructura integrada de diferentes planes.

Figura 7

Elementos de la planificación estratégica según Steiner.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Saldaña (2012).

Otro autor que define a la administración por objetivo de manera muy importantes es Dale McConkey en su libro administración por resultados de 1981 hace referencia al tema como un sistema el cual permite administrar una entidad y es que lo considera tan importante que va más allá que el presupuesto. Para Tarantino (2018), el modelo de McConkey tiene presente cuatro componentes los cuales son, responsabilidad de dirigir, la utilización de todo el personal, los resultados y el control, los cuales ayudaran a lograr los objetivos en toda entidad.

Figura 8
Componentes de la APO, según McConkey.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Tarantino (2018).

Otros autores que hacen referencia a los objetivos son Stanton, Etzel y Walker en su libro fundamentos de marketing en el 2007 donde manifiestan la importancia y claridad de los objetivos, en ese sentido los autores establecen y mencionan seis características para que los objetivos sean valiosos y asequibles.

Figura 9
Características de los objetivos.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Stanton, Etzel y Walker (2007).

Con respecto a los enfoques conceptuales fue necesario definir los conceptos de cada una de las variables, dimensiones e indicadores.

Gestión empresarial, según Guzmán (2016) cuando se menciona el tema se hace referencia a un conjunto de elementos, medidas, estrategias y destrezas económicas o empresariales que al llevarse a cabo genere un beneficio económico para la organización teniendo la participación de todos los que la conforman.

Por el lado de las dimensiones, Sánchez (2005) el planeamiento, es un proceso, para mostrar claridad acerca de su concepto también se puede definir como elementos secuenciales donde las negociaciones, las decisiones y las acciones se realizan con la finalidad de cumplir con el objetivo establecido.

Bautista (2007) da a conocer que la preparación se basa en seleccionar a los colaboradores de la organización teniendo en cuenta habilidades, aptitudes y capacidades con la finalidad de brindarles un entrenamiento para que se eleve la producción dentro de la presa siguiendo los parámetros establecidos para llegar al objetivo.

Pérez (2008) manifiesta que el control tiene la función de que los objetivos y metas establecidas en la planificación se mantengan de manera continua, al llegar a la última fase en del proceso de gestión el control tiene la labor que los resultados que fueron generados sean los esperados.

Para Ander- Egg (2003) define a la ejecución como el transcurso consecutivo en el cual se lleva a cabo y se realiza todas las actividades planteadas en la planificación teniendo como principal punto de partida los resultados además lo que se busca es alcanzar los objetivos propuestos.

En cuanto a los indicadores Marx (2007) da a conocer que el trabajo es un proceso en el que el hombre mediante las actividades que realiza pone a prueba su fuerza y destreza lo cual conlleva que al final del proceso de trabajo los resultados que se tenía en la cabeza sean convertidos en la realidad.

González (2006) manifiesta que la negociación es una de las actividades más comunes en la actualidad dándose en los diferentes ámbitos o escenarios además

afirma que si las empresas modernas desean cumplir sus objetivos debes de tener un nuevo modelo para la toma de decisiones.

Bautista, García y Manrique (2019) dan a conocer que para cumplir objetivos empresariales es importante considerar a la organización por procesos y un sistema de control de calidad con el objetivo de lograr satisfacer y fidelizar a sus clientes utilizando la mayor cantidad de recursos necesarios para el propósito establecido.

Nebot (1999) indica que en la actualidad para seleccionar un personal es importante tener pronósticos acerca de su posible desempeño al incorporar a un colaborador además realizando una selección de manera correcta ayudara a emitir supuestos a cerca de como seria los resultados gracias a los trabajadores.

Abbott (1987) considera que es muy importante que todo colaborador reciba una capacitación adecuada ya que al adquirir conocimientos y experiencias de otras personas que ya pasaron por alguna actividad o labor similar a la que desempeñará ayudaran tener un desempeño más cuidadoso con un nivel bajo de errores.

Sánchez (2007) menciona que de manera normal y cotidiana los factores de producción son bienes o servicios de que alguna u otra manera se utilizan para un proceso productivo incluyendo a la materia prima y los productos que intervienes en la producción teniendo como resultado final el producto deseado.

Urbano y Toledano (2008) manifiestan que la realidad de uno de los mitos presentados en su libro hace referencia a que se debe sostener y trabajar para hacer crecer a la empresa descartando una afirmación la cual indica que lo difícil al momento de crear una empresa es ponerla en marcha.

Martínez (1995) indica que para lograr los resultados esperados debe existir una planificación en la empresa, este elemento se le puede conceptualizar como una anticipación al futuro con el objetivo de lograr un dominio de lo que se quiere, cabe resaltar que para planificar el futuro deseado se debe de tener en cuenta las actuaciones presentes.

Palacios (1999) da a conocer que un empresario tiene la posibilidad de generar resultados si es que tiene controlada la capacidad de iniciar en el tiempo y el

momento oportuno considerando que su financiamiento no sea muy precario frente a las competencias y al mercado donde estará ingresado.

Sapag (2007) Indica que la especialización de actividades tiene una gran relación con la productividad en los procesos y operaciones que se presentan para obtener los resultados, por otro lado, la reducción de la distracción mejorará el desempeño para colaborar en la misión que la organización establece.

Sánchez (2007) mencionan que la producción no solo se basa en la fabricación de objetos sino en las ventas, el almacenamiento y el transporte además que para realizar el proceso de producción se necesita del hombre para poder conocer cómo es que actúa los elementos de la producción.

Para el manual de atención telefónica (2008) el alcance de objetivos en una empresa depende mucho de la demanda de sus clientes es decir que se encuentra en la organización la función de cubrir las necesidades de los clientes ya que de esa actividad depende del tiempo que puede durar la organización.

Administración por objetivos según Robbins y Decenzo (2002) es un método para que de manera conjunta los colaboradores de la organización y sus superiores establezcan revisiones del procedimiento de marcha de objetivos, objetivos de rendimiento y posteriormente sean premiados por el avance, además en la APO las metas no son utilizadas para controlar sino para motivar.

Reyes (2005) da a conocer que se cree que la identificación más cercana de los objetivos es de considerar como un ideal que se propone, también se puede entender como todo lo que se desea obtener en cualquier actividad que se realice con la intención de cumplir con lo planificado.

Reyes (2004) deduce que la administración se basa de manera fundamental en cómo es que se logra una eficiencia máxima con los recursos necesarios para la coordinación. Es por ello que debe ser considerada como un conjunto de normas, una técnica o arte los cuales permitirán un desarrollo satisfactorio de la organización.

Chiavenato (2000) da a conocer que el desempeño es el comportamiento que tiene la persona evaluada ante los objetivos planteados, es donde ocupa la característica primaria del sistema asimismo comprende de qué manera y bajo qué estrategias individuales se utiliza para llegar a las metas.

Myung (2013) manifiesta que cuando algo es ideal se piensa que es de objeto inalcanzable es decir algo irrealizable para el hombre lo cual es un significado absurdo, pero en realidad su significado es alcanzar la meta final que la persona desea realizar y es denominado un estado de perfección.

Álvarez (2020) infiere que para los individuos que forman parte de una organización el propósito empresarial es una pieza que sirve de enlace con el objetivo individual. Un propósito bien elaborado debe de estar en la capacidad de dar una respuesta inmediata a su entorno destacando su valioso trabajo y el aporte a la organización.

Borello (1994) Un plan de negocio es un documento el cual está compuesto por un proceso real que denota coherencia y lógica direccionado a la acción en el cual se involucra a las futuras acciones que se va a realizar al momento de la ejecución teniendo en cuenta los recursos que posee la organización estableciendo los objetivos y metas.

Ventura (1999) Manifiesta que no es fácil emplear la palabra eficiencia sin embargo esta palabra frecuentemente se utiliza para describir la menor utilización de recursos empleados para una determinada actividad en la empresa incluyendo la capacidad de los colaboradores para actuar frente a las labores dentro del proceso productivo.

Rojo (2015) menciona que el diccionario de la lengua española define a la coordinación como una función en la parte administrativa que tiene la intención de lograr una homogenización de los recursos materiales, los aspectos humanos y económicos para de manera conjunta lograr un mismo objetivo.

Para Krakewski y Ritzman (2000) indican que se entiende como norma de trabajo al tiempo que necesita el colaborador para realizar una actividad siguiendo parámetros establecidos que deben ser respetados en orden establecido para el

correcto cumplimiento de la labor utilizando la habilidad y el esfuerzo de la persona que realiza la labor.

Para Robbins (1998) el comportamiento organizacional es un estudio de manera sistemática mediante el cual se analiza las acciones y las actitudes que los colaboradores tienen y muestran dentro de la organización al momento que desempeñan su labor, además este comportamiento se enfoca y preocupa por la satisfacción que existe en el trabajo.

Uría (1998) menciona que la base para realizar las actividades son las estrategias que una persona aprende mediante el trabajo individual, este se basa en que la persona de manera aislada realiza sus actividades bajo su autonomía, finalmente este trabajo es necesario sin embargo no es el único que logra el desarrollo personal.

Wayne y Noe (2005) dan a conocer que los resultados que arroja la evaluación de desempeño de los colaboradores dependen mucho en la toma de decisiones y esto quiere decir que involucra a unos ajustes salariales en algunos casos los gerentes consideran que se debe recompensar la buena labor que realiza el colaborador en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo y es utilizado para la recopilación de datos y la realización del análisis pudiendo contestar las preguntas de la investigación las cuales permitan comprobar las hipótesis planteadas utilizando la estadística como componente principal para conocer la población que se estudia (Gómez, 2006).

El tipo fue aplicado, de acuerdo con CONCYTEC (5 de julio 2018) cuando se realiza este tipo de investigación es porque se da una solución a un problema que el autor encuentra, de tal manera que se pueda hacer uso de teorías las cuales permitan alimentar al tema.

El nivel de estudio fue descriptivo, ya que lo que se buscó fue precisar aspectos importantes de cualquier fenómeno que sirva como objeto de análisis evaluando las diferentes características del fenómeno que se investiga seleccionando cuestiones para posteriormente ser medidas y descritas (Díaz, 2009). Por otro lado, según (Landeau, 2007) el estudio correlacional se encarga de establecer la relación de aspectos con otros, este estudio ayudó a descubrir la relación entre las características y causas para saber bajo qué circunstancias se produce los fenómenos estudiados.

El diseño de investigación fue no experimental ya que según Toro y Parra (2006), no se constituye ningún escenario por lo que no existe una manipulación ni el investigador puede influenciar en las variables porque ya sucedieron, lo que se realiza es observar el fenómeno tal cual se presenta en su contexto para que posteriormente sea analizado.

Además, **el corte** fue transversal ya que los datos que se recolectaron fueron en un determinado periodo y en un solo momento, tiene un punto de partida bajo un supuesto que los datos que se obtuvieron son pertenecientes a una muestra que representa a la población que se estudia (Navarro, Sánchez y Martín, 2004).

3.2 Variables y operacionalización

Debido a que el estudio fue de nivel correlacional, se presentaron dos variables; variable 1 y variable 2.

La variable 1 fue: Gestión empresarial en cuanto a sus dimensiones, estos son: Planeamiento, preparación, control y ejecución.

La variable 2 fue: Administración por objetivos, en cuanto a sus dimensiones, estos son: Objetivos, administración y desempeño.

Cabe resaltar que ambas variables son cualitativas, por lo que fueron cuantificadas a través de la escala Likert de cinco opciones, y medida ordinal.

Se elaboró una matriz de operacionalización de variables, la cual se encuentra en el ANEXO 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio de esta investigación fue de 40 personas, la población es un grupo de casos bien definidos y accesibles que serán parte de la muestra cumpliendo con los criterios determinados además no siempre la población se refiere a seres humanos sino también a otros aspectos que puedan ser considerados como universo de estudio (Gómez, Villasís y Miranda 2016).

La población de esta investigación fue compuesta por los trabajadores del Restaurant La Norteña en todos sus locales, quienes hayan tenido un vínculo laboral entre el periodo 01 de agosto del 2020 al 01 de junio del 2021.

En esta investigación la población fue finita. Según Freund y Simon (1994) manifiestan que la población finita es cuando se emplea un número fijo de componentes es decir se conoce la totalidad de las observaciones o medidas.

Los criterios de inclusión de esta investigación fueron, trabajadores del Restaurant La Norteña que realizan labores en sus tiendas de Lima y trabajadores del Restaurant La Norteña que cuyo vínculo laboral se encuentra comprometido entre el periodo del 01 agosto 2020 al 01 de junio de 2021.

Respecto a los criterios de exclusión estos fueron, aquellas personas que no son trabajadores del Restaurant La Norteña en alguna de sus tiendas de Lima y los trabajadores cuyo vínculo laboral no se encuentra comprometido entre el periodo del agosto 2020 al 01 de junio de 2021.

La muestra censal para López (1999) la define como una proporción en la cual participa la totalidad de la población representando todo el objeto de estudio, esta muestra se aplica debido a que en la investigación se utilizó la totalidad de los trabajadores del restaurant.

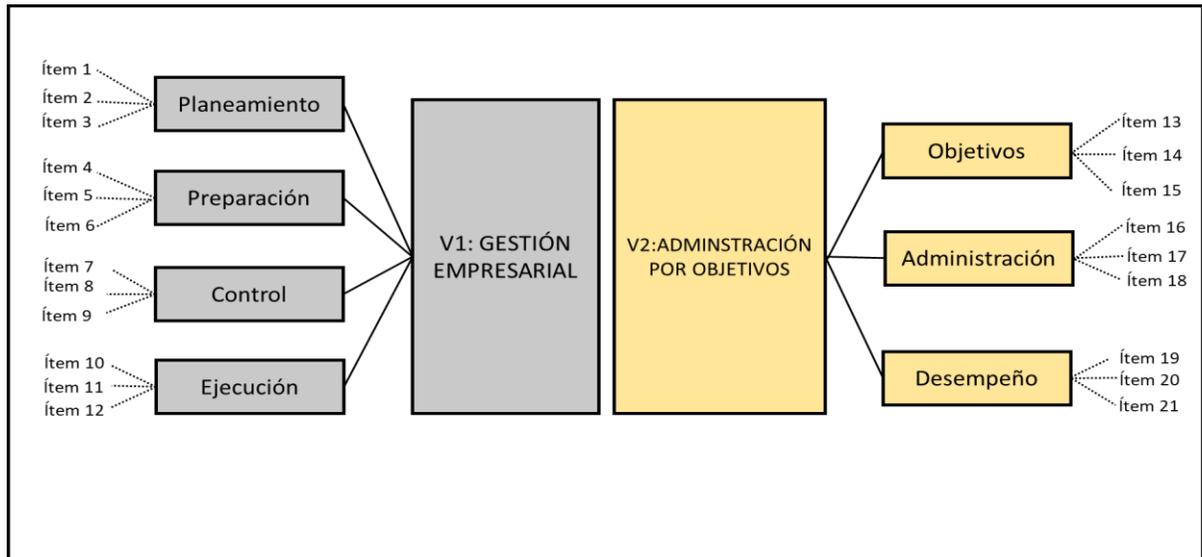
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta. Según Grande y Abascal (2005), la encuesta puede ser definida como una técnica primordial para obtener información sobre un conjunto objetivo de manera coherente la cual asegure que la información recopilada sea analizada mediante la estadística.

El instrumento fue el cuestionario. Para García y Melián (1993), el cuestionario muestra una fiabilidad mayor que la entrevista por la gran magnitud de tipificación y codificación cuando se investiga o es aplicada en un escenario concreto en grandes poblaciones o grupos.

Los cuestionarios aplicados en el presente estudio constaron en su totalidad de 21 ítems distribuidos de manera ordenada de acuerdo con las variables y dimensiones tal como se detallan a continuación en la figura 10.

Figura 10
Distribución de ítems



Nota. Elaborado por el autor en base a la matriz de operacionalización.

La escala de respuesta para el cuestionario fue de tipo Likert con opciones (del 1 al 5) nominal y su codificación se puede observar en la tabla 3.

Tabla 3
Codificación de Alternativas de respuesta.

Alternativa de respuesta	Codificación
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Nota. Elaborado por el autor.

La validez fue determinada mediante los enfoques cuantitativos y cualitativos a través de 4 expertos. Por el lado cualitativo, los expertos manifestaron que el instrumento es aplicable (ver anexo 7). Cuantitativamente el coeficiente de V, de Aiken calculado fue de 1.00, siendo valorado como perfecto (ver anexo 8 y 9).

La confiabilidad se midió a través de los coeficientes de alfa de Cronbach y de dos mitades de Guttman, los coeficientes fueron interpretados de acuerdo con la

valoración que muestran Chaves-Barboza y Rodríguez- Miranda (2018), visto en la tabla 4.

Tabla 4

Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5 [Inaceptable
[0,5; 0,6 [Pobre
[0,6; 0,7 [Débil
[0,7; 0,8 [Aceptable
[0,8; 0,9 [Bueno
[0,9; 1 [Excelente

Nota. Elaborado por el autor en base a la valoración.

De acuerdo con el resultado de confiabilidad que fue obtenido mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, en la variable 1 “Gestión empresarial” el coeficiente fue de 0.873 (bueno), con respecto a la variable 2 “Administración por objetivos” el coeficiente fue de 0.854 (bueno), Por el lado de las dimensiones, la dimensión 1 “Planeamiento” el coeficiente fue de 0.632 (débil), la dimensión 2 “Preparación” el coeficiente fue 0.741 (aceptable), la dimensión 3 “Control” el coeficiente fue 0.498 (inaceptable), la dimensión 4 “Ejecución” el coeficiente fue 0.798 (aceptable), la dimensión 5 “Objetivos” el coeficiente fue de 0.704 (aceptable), la dimensión 6 “Administración” el coeficiente fue de 0.792 (aceptable). Finalmente, para la dimensión 7 “Desempeño” el coeficiente fue de 0.568 (pobre).

El resultado de confiabilidad fue obtenido mediante el coeficiente de dos mitades de Guttman, se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,917 (excelente), con relación al alfa de Cronbach en la primera mitad fue de 0.861 (bueno) y en la segunda mitad 0.868 (bueno) tal como se puede visualizar en el Anexo 11.

3.5 Procedimientos

Por los acontecimientos que se dieron relacionados a la covid 19 la recopilación de los datos de esta investigación fue aplicado en el primer trimestre del 2021 a los colaboradores del restaurant con la totalidad de sus establecimientos en

funcionamiento ubicados en Lima, la modalidad de las encuestas realizadas será mediante un formulario digital obtenido de Google.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por el motivo que la cantidad de la muestra de estudio es de 40 personas además se debían corroborar si toda la información recolectada de la muestra era originaria de una distribución normal.

Se mostraron los datos descriptivos generales, en los cuales dieron a conocer la media, el rango, el valor mínimo y máximo, la desviación y la varianza estadística, los cuales serán de aporte fundamental para el análisis de los datos.

Además, se detallaron los datos descriptivos por ítem, en el cual existe un análisis más particular donde se encontrará la frecuencia de las respuestas que manifestaron los encuestados, el porcentaje general, finalmente el porcentaje válido y acumulado.

También se realizó la prueba de hipótesis, a través del estadístico rho de Spearman, con la finalidad de aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en la investigación.

Tabla 5
Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Elaborado por el autor en base a Martínez y Campos (2015).

3.7 Aspectos éticos

La investigación realizada fue basada en su totalidad inédita y original por parte del autor afirmando que la información presentada en este documento no forma parte de algún plagio o alguna información la cual sea copiada y acoplada en esta investigación teniendo presente la ética profesional.

Por otro lado, los colaboradores encuestados tuvieron el conocimiento de manera constante que la información recopilada sirvió solamente para el uso académico teniendo la seguridad que lo brindado no traspasará barreras de lo académico y que su identidad se mantendrá bajo reserva, también los encuestados estuvieron conformes con la participación de la investigación y esto se ve reflejado en el consentimiento informado que se les brindó, el cual fue aceptado y firmado por los mismos (ver Anexo 5).

En cuanto a los datos recopilados, estos fueron analizados y posteriormente redactados en las conclusiones de la investigación, resaltando que lo recopilado será mediante la obtención de encuestas realizadas en la organización.

Finalmente, la organización donde se llevó a cabo la investigación se encuentra informada sobre el desarrollo y los diferentes procedimientos que se realizará para la investigación accediendo al permiso solicitado (ver Anexo 4).

IV. RESULTADOS

Resultados prueba de normalidad

Tabla 6
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

		DIM 1 Planeamiento	DIM 2 Preparación	DIM 3 Control	DIM 4 Ejecución	DIM 5 Objetivos	DIM 6 Administración	DIM 7 Desempeño	V1 Gestión empresarial	V2 Administración por objetivos
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4.60	4.43	4.15	4.23	4.28	4.38	4.53	4.30	4.25
	Desviación	0.632	0.636	0.770	0.733	0.716	0.740	0.554	0.687	0.707
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.411	0.317	0.240	0.255	0.269	0.326	0.354	0.271	0.256
	Positivo	0.264	0.248	0.202	0.221	0.225	0.199	0.278	0.244	0.238
	Negativo	-0.411	-0.317	-0.240	-0.255	-0.269	-0.326	-0.354	-0.271	-0.256
Estadístico de prueba		0.411	0.317	0.240	0.255	0.269	0.326	0.354	0.271	0.256
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

En la Tabla 06, de acuerdo con la prueba Kolmogorov-Smirnov la significación asintótica es de 0,000 lo cual demuestra que al ser menor que 0.05 se afirma que no son normales y a esto se le suma el resultado obtenido en ambas variables y todas las dimensiones con 0.000 de significación asintótica. Finalmente se llega a la conclusión que para las variables y las dimensiones mostradas en esta prueba se reflejan frecuencias no normales.

Se realizó a detalle los **estadísticos descriptivos** generales, en el cual se da a conocer el rango estadístico, promedios de las respuestas como también la varianza y desviación estándar de cada pregunta, esto se detalla en la tabla 4.

Tabla 7
Estadísticos descriptivos generales

Item	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar	Varianza
1. Respeta y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor	40	2	3	5	4.55	0.639	0.408
2. Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.	40	2	3	5	4.53	0.679	0.461
3. La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo	40	3	2	5	4.53	0.679	0.461
4. La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.	40	2	3	5	4.35	0.622	0.387
5. La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores	40	2	3	5	4.30	0.758	0.574
6. Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo	40	2	3	5	4.45	0.597	0.356
7. La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas	40	2	3	5	4.30	0.564	0.318
8. Su función depende de los resultados que la empresa espera	40	4	1	5	3.83	1.196	1.430
9. Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.	40	2	3	5	4.38	0.740	0.548
10. Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.	40	2	3	5	4.35	0.802	0.644
11. Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.	40	2	3	5	4.23	0.733	0.538
12. Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización	40	2	3	5	4.08	0.764	0.584
13. La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos	40	3	2	5	4.23	0.733	0.538
14. La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.	40	2	3	5	4.33	0.730	0.533
15. Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.	40	2	3	5	4.18	0.712	0.507

16. Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.	40	3	2	5	4.38	0.807	0.651
17. Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa	40	3	2	5	4.15	0.975	0.951
18. La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.	40	2	3	5	4.53	0.599	0.358
19. Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad	40	2	3	5	4.30	0.687	0.472
20. Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltante en la organización.	40	4	1	5	4.53	0.751	0.563
21. La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores.	40	2	3	5	4.55	0.597	0.356
<hr/>							
DIM 1 Planeamiento	40	2	3	5	4.60	0.632	0.400
DIM 2 Preparación	40	2	3	5	4.43	0.636	0.404
DIM 3 Control	40	2	3	5	4.15	0.770	0.592
DIM 4 Ejecución	40	2	3	5	4.23	0.733	0.538
DIM 5 Objetivos	40	2	3	5	4.28	0.716	0.512
DIM 6 Administración	40	2	3	5	4.38	0.740	0.548
DIM 7 Desempeño	40	2	3	5	4.53	0.554	0.307
<hr/>							
V1 Gestión empresarial	40	2	3	5	4.30	0.687	0.472
V2 Administración por objetivos	40	2	3	5	4.25	0.707	0.500
<hr/>							
N válido (por lista)				40			

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

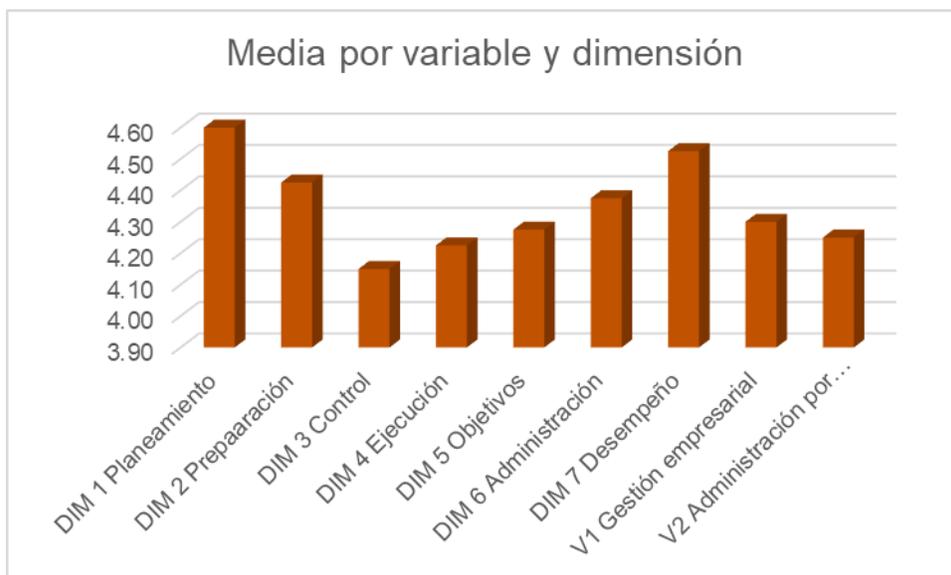
De acuerdo a la Tabla 07 se muestran los resultados descriptivos generales en donde se puede visualizar que los ítems 1 “Respeto y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor” y 21 “La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores” son los más aceptados de la muestra ambos con una media de 4.55, por otro lado el ítem con peor aceptación de la muestra fue el ítem 12 “Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización” con una media de 4.08.

Para las dimensiones el que obtuvo la mayor aceptación fue la dimensión 1 “Planeamiento” con una media de 4.60 y en cuanto a la dimensión con peor aceptación fue la 15 “Control” con una media de 4.15.

Finalmente, para las variables, la que obtuvo mejor aceptación fue la 1 “Gestión empresarial” con una media de 4.30 teniendo una ligera diferencia con la variable 2 que mostró una media de 4.25.

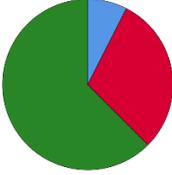
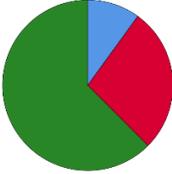
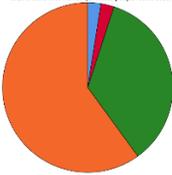
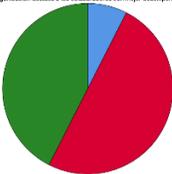
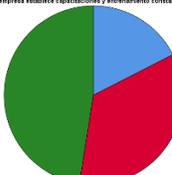
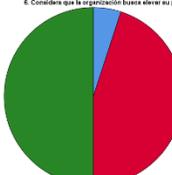
La figura 11 muestra el grafico de barras vertical de la media por variable y dimensión.

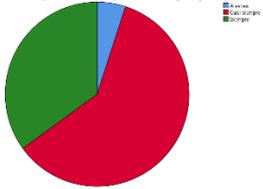
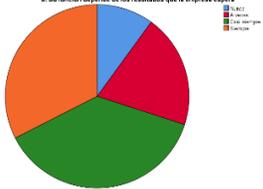
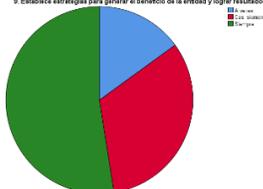
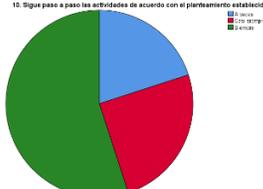
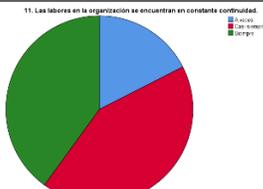
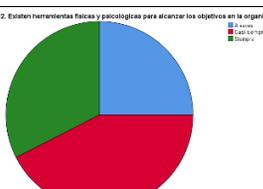
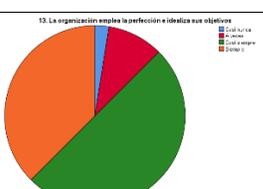
Figura 11
Media por variable y dimensión

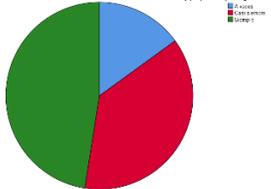
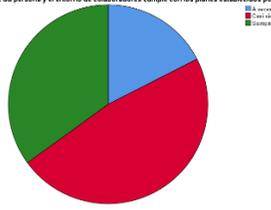
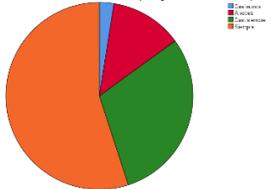
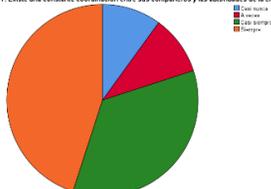
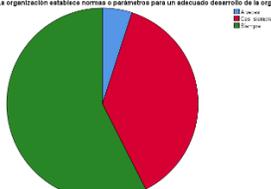
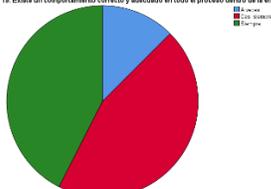
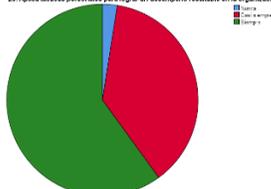


Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

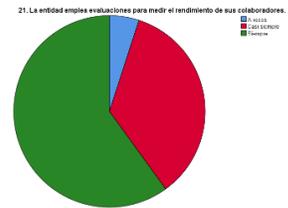
Tabla 8
Resultados descriptivos por ítem.

Conclusión de ítem	Gráfica								
<p>En cuanto al ítem “1. Respeta y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor”, el 62.5% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>1. Respeta y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 1</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>62.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>37.5%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	62.5%	Casi siempre	37.5%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	62.5%								
Casi siempre	37.5%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem enunciado “2. Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción”, el 62,52% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>2. Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 2</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>62.52%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>37.48%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	62.52%	Casi siempre	37.48%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	62.52%								
Casi siempre	37.48%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem “3. La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo”, el 60% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>3. La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 3</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	60%	Casi siempre	40%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	60%								
Casi siempre	40%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem “4. La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes” EL 50% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>4. La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 4</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	50%	Casi siempre	50%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	50%								
Casi siempre	50%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem “5. La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores” el 47. 5%”, manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>5. La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 5</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>47.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>52.5%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	47.5%	Casi siempre	52.5%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	47.5%								
Casi siempre	52.5%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem “6. Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo”, el 50% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>6. Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 6</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	50%	Casi siempre	50%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	50%								
Casi siempre	50%								
Nunca	0%								

<p>En cuanto al ítem “7. La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas” el 60% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>7. La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	30%	Casi siempre	60%	Casi nunca	10%		
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	30%										
Casi siempre	60%										
Casi nunca	10%										
<p>En cuanto al ítem “8. Su función depende de los resultados que la empresa espera” el 37,5% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>8. Su función depende de los resultados que la empresa espera</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>37.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	25%	Casi siempre	37.5%	Casi nunca	25%	Nunca	12.5%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	25%										
Casi siempre	37.5%										
Casi nunca	25%										
Nunca	12.5%										
<p>En cuanto al ítem “9. Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados”, el 52,5% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>9. Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>52.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	52.5%	Casi siempre	25%	Casi nunca	15%	Nunca	8%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	52.5%										
Casi siempre	25%										
Casi nunca	15%										
Nunca	8%										
<p>En cuanto al ítem “10. Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido” El 55% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>10. Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	55%	Casi siempre	25%	Casi nunca	15%	Nunca	5%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	55%										
Casi siempre	25%										
Casi nunca	15%										
Nunca	5%										
<p>En cuanto al ítem enunciado “11. Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad” el 42,5% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>11. Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>42.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	25%	Casi siempre	42.5%	Casi nunca	20%	Nunca	12.5%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	25%										
Casi siempre	42.5%										
Casi nunca	20%										
Nunca	12.5%										
<p>En cuanto al ítem “12. Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización” el 42,5% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>12. Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>42.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	25%	Casi siempre	42.5%	Casi nunca	20%	Nunca	12.5%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	25%										
Casi siempre	42.5%										
Casi nunca	20%										
Nunca	12.5%										
<p>En cuanto al ítem “13. La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos” El 50% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>13. La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	25%	Casi siempre	50%	Casi nunca	15%	Nunca	10%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	25%										
Casi siempre	50%										
Casi nunca	15%										
Nunca	10%										

<p>En cuanto al ítem “14. La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr”, el 47,5% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>14. La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.</p> 
<p>En cuanto al ítem “15. Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa”, el 47,5% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>15. Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.</p> 
<p>En cuanto al ítem “16. Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa”, el 55% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>16. Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.</p> 
<p>En cuanto al ítem enunciado “17. Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa” el 45% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>17. Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa</p> 
<p>En cuanto al ítem “18. La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización”, el 57,5% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>18. La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.</p> 
<p>En cuanto al ítem “19. Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad” el 45% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>19. Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad</p> 
<p>En cuanto al ítem “20. Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización”, el 60% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>20. Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización.</p> 

En cuanto al ítem 21. La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores”, el 60% manifestaron como frecuencia “siempre”.



Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Tabla 9
Resultados de prueba de hipótesis

		V1 Gestión empresarial	V2 Administración por objetivos	DIM 5 Objetivos	DIM 6 Administración	DIM 7 Desempeño	
Rho de Spearman	V1 Gestión empresarial	Coeficiente de correlación	1.000	,686**	,607**	,595**	,695**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40
	V2 Administración por objetivos	Coeficiente de correlación	,686**	1.000	,874**	,795**	,778**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40
	DIM 5 Objetivos	Coeficiente de correlación	,607**	,874**	1.000	,620**	,572**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40
	DIM 6 Administración	Coeficiente de correlación	,595**	,795**	,620**	1.000	,534**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
		N	40	40	40	40	40
	DIM 7 Desempeño	Coeficiente de correlación	,695**	,778**	,572**	,534**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	40	40	40	40	40

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Hipótesis general: Existe relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

De acuerdo con la Tabla 07 se propuso que la gestión empresarial (variable 1) se relaciona con la administración por objetivos (variable 2). La significación asintótica bilateral es de 0.000 y al ser menor que 0.05 demuestra la validez de la hipótesis planteada. Por lo tanto, es correcto afirmar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la intensidad de la correlación, el coeficiente de fue de 0.686, siendo considerado como intensidad positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Hipótesis específica 1: Existe relación entre la gestión empresarial y los objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

De acuerdo con la Tabla 07 se propuso que la gestión empresarial (variable 1) se relaciona con los objetivos (dimensión 5). La significación asintótica bilateral es de 0.000 y al ser menor que 0.05 demuestra la validez de la hipótesis planteada. Por lo tanto, es correcto afirmar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la intensidad de la correlación, el coeficiente fue de 0.607, siendo considerado como intensidad positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Hipótesis específica 2: Existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

De acuerdo con la Tabla 07 se propuso que la gestión empresarial (variable 1) se relaciona con la administración (dimensión 6). La significación asintótica bilateral es de 0.000 y al ser menor que 0.05 demuestra la validez de la hipótesis planteada. Por lo tanto, es correcto afirmar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la intensidad de la correlación, el coeficiente fue de 0.595 siendo considerado como intensidad positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Hipótesis específicas 3: Existe relación entre la gestión empresarial y el desempeño, en los trabajadores del del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

De acuerdo con la Tabla 07 se propuso que la gestión empresarial (variable 1) se relaciona con el desempeño (dimensión 7). La significación asintótica bilateral es de 0.000 y al ser menor que 0.005 demuestra la validez de la hipótesis planteada. Por lo tanto, es correcto afirmar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la intensidad de la correlación, el coeficiente fue de 0.695 siendo considerado como intensidad positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Resultado de medición de nivel de las dimensiones y variables

Tabla 10

Resultados de medición de nivel de dimensiones y variables

Dimensiones y Variables	VALORES			PORCENTAJES		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
DIM 1 Planeamiento	37	3	0	92.50%	7.50%	0.00%
DIM 2 Preparación	37	3	0	92.50%	7.50%	0.00%
DIM 3 Control	31	9	0	77.50%	22.50%	0.00%
DIM 4 Ejecución	33	7	0	82.50%	17.50%	0.00%
DIM 5 Objetivos	34	6	0	85.00%	15.00%	0.00%
DIM 6 Administración	34	6	0	85.00%	15.00%	0.00%
DIM 7 Desempeño	39	1	0	97.50%	2.50%	0.00%
V1 Gestión empresarial	35	5	0	87.50%	12.50%	0.00%
V2 Administración por objetivos	34	6	0	85.00%	15.00%	0.00%

Nota. Elaborado por el autor en base al programa Microsoft Excel 2019.

De acuerdo con la Tabla 10, se observa que en base a la dimensión 1 “planeamiento” la gran mayoría de los encuestados lo tienen en un nivel alto (37 sujetos, 92.50% del total). Asimismo, para la dimensión 2 “preparación”, se muestra un nivel alto (37 sujetos, 92.50% del total). Para la dimensión 3 “control”, de igual manera se presenta un nivel alto (31 sujetos, 77.50% del total). En cuanto a la dimensión 4 “ejecución” también la mayoría se encuentra en un nivel alto (33 sujetos, 82.50% del total). Para la dimensión 5 “objetivos”, la mayoría se encuentra en el nivel alto (34 sujetos, 85,00% del total). En cuanto a la dimensión 6 “administración” de igual forma la gran mayoría se encuentra en un nivel alto (34 sujetos, 85,00% del total). Finalmente, para la dimensión 7 “desempeño” al igual que las dimensiones anteriores la mayoría se encuentra en un nivel alto (39 sujetos, 97,50% del total).

En cuanto a las variables, la primera variable “gestión empresarial” se encontró un nivel alto (35 sujetos, 87.50% del total). Para la segunda variable “administración por objetivos” de igual manera se encontró un nivel alto (34 sujetos, 85,00% del total).

V. DISCUSIÓN

Según Rojas, M. (1992) la discusión es el escenario donde permite aclarar, justificar y relacionar las conclusiones y resultados de las investigaciones teniendo en cuenta la aplicación práctica y teórica de los resultados que se obtuvieron.

La investigación presentada por Rosas (2020) tuvo como objetivo determinar la relación del balanced scorecard y la gestión empresarial en las truchiculturas. El estudio que realizó Rosas (2020) fue en Lima. En cuanto a la parte metodológica que desarrolló el autor en mención presentó un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, en la investigación mostrada por Rosas (2020) utilizó la técnica de la encuesta acompañada del instrumento que fue el cuestionario para ser aplicado a un total de 81 personas que fueron parte de la investigación realizada por el autor. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Rosas (2020) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. En cuanto a la prueba estadística utilizada por Rosas (2020) fue Rho Spearman en donde los resultados arrojados para la significación asintótica bilateral fue mejor que 0.05 y un coeficiente de 0.593; en cuanto al presente estudio también se realizó una significación asintótica bilateral obteniendo un resultado menor que 0.05 y un coeficiente de 0.686. Rosas (2020) concluyó que existe relación entre el balanced scorecard y la gestión empresarial en las truchiculturas y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

En la investigación científica realizada por Veliz Huanca (2016) propuso como objetivo determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales en un hospital, el estudio que realizó Veliz Huanca (2016) fue en la ciudad de Lima. Por el lado metodológico de la investigación presentada por el autor Veliz Huanca (2016) desarrolló un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, Veliz Huanca (2016) en su investigación realizada utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario siendo aplicados a su población de

estudio que fue un total de 103 personas. un total de 81 personas que fueron parte de la investigación realizada por el autor. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Veliz Huanca (2016) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. Veliz Huanca (2016) aplicó también la prueba de Rho de Spearman obteniendo como resultados para la significación asintótica bilateral un valor menor al 0.05 y un coeficiente de 0.878; en cuanto a la presente investigación realizada se obtuvieron resultados de igual manera se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Veliz Huanca (2016) llegó a la conclusión que existe relación entre la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales en un hospital y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación científica realizada por Padilla (2019) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora tecnológica. La investigación de Padilla (2019) fue realizada en la ciudad de Lima, en cuanto a la parte metodológica, en la investigación de que desarrolló el autor Padilla (2019) utilizó un enfoque cuantitativo acompañado de un nivel correlacional, el autor utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue aplicado a un total de 150 personas las cuales contribuyeron al resultado. un total de 81 personas que fueron parte de la investigación realizada por el autor. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Padilla (2019) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. Padilla (2019) en la prueba estadística de su investigación hizo la utilizó de la prueba estadística de Rho de Spearman en donde el resultado arrojados para la significación asintótica bilateral fue menor 0.05 a su vez el coeficiente obtenido fue de 0.740; por el lado estadístico de la presente investigación de igual manera se

utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Padilla (2019) llegó a la conclusión de que existe relación entre el planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora tecnológica y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación presentada por Montes (2020) tuvo como objetivo determinar la correspondencia existente entre el planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones. El estudio que realizó Montes (2020) fue en la ciudad de Lima. Para la parte metodológica el autor que se menciona realizó una presentación considerando un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, en la investigación que muestra Montes (2020) utilizó como técnica la encuesta acompañada del instrumento que fue el cuestionario el cual fue aplicado a un total de 100 personas a las que se le aplicó el cuestionario. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Montes (2020) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. En cuanto a la prueba estadística utilizada por Montes (2020) fue Rho de Spearman en donde el resultado arrojado para la significación asintótica bilateral fue menor a 0.05 a su vez el coeficiente obtenido fue de 0.735; por el lado estadístico de la presente investigación de igual manera se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Montes (2020) llegó a la conclusión que existe relación entre el planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación realizada por Tineo (2019) tuvo como objetivo de determinar la relación que existe entre el Balanced Scorecard y el Planeamiento estratégico en el

centro de salud Calcuta. El estudio que realizó Tineo (2019) fue desarrollado en la ciudad de Lima. Para la parte metodológica, el autor en mención presentó la investigación con un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, Tineo (2019) en su investigación utilizó como técnica la encuesta acompañada del instrumento que fue el cuestionario el cual se aplicó a 80 participantes de la investigación. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Tineo (2019) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. Para la parte de resultados la investigación de Tineo (2019) la significación asintótica bilateral fue menor que 0.05 y también arrojó un Rp de 0.567. Por el lado estadístico de la presente investigación de igual manera se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Tineo (2019) llegó a la conclusión que si existe relación entre el Balanced Scorecard y el Planeamiento estratégico en el centro de salud Calcuta y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación realizada por Davila (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén. El estudio que realizó Davila (2018) fue desarrollado en la ciudad de Chiclayo. Para la parte metodológica, el autor en mención presentó la investigación con un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, Davila (2018) en su investigación utilizó como técnica la encuesta acompañada del instrumento que fue el cuestionario el cual se aplicó a 80 participantes de la investigación. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Davila (2018) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. Para la parte de resultados la investigación de Davila (2018) la significación asintótica bilateral fue menor que 0.05 y también arrojó un coeficiente de 0.461. Por

el lado estadístico de la presente investigación se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Davila (2018) llegó a la conclusión que si existe relación entre la planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación científica realizada por Ofojebe y Olibie (2014) tuvo como objetivo determinar la medida en que las estipulaciones y visiones de la Administración por objetivos (MBO) en 3 tipos distintos de instituciones educativas (Universidades, Institutos y Politécnicos). La investigación realizada por Ofojebe y Olibie (2014) fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, la cual llegó como conclusión que en una escala del 1 al 5 encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.69, para institutos un valor de 3.82 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.78 , para la dimensión visión se encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.63, para institutos un valor de 3.50 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.54, en relación a la Administración por Objetivos; la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y mediante la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvo como resultado $p = 0.000$; $r = 0.686$. la investigación de Ofojebe y Olibie (2014) fue realizada en Nigeria, mientras que el presente estudio fue conducido en Perú. Los resultados ofrecidos por Ofojebe y Olibie (2014) indicaron que el mayor nivel de Administración por objetivos en cuanto a las estipulaciones se da en institutos y en cuanto a visión el mayor nivel se da las universidades, resultados que se complementan con los obtenidos en esta investigación, la cual logró determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos.

La investigación realizada por Mukata, Ladzani y Visser (2018) tuvo como objetivos evaluar la eficacia de capacitación en gestión empresarial y espíritu emprendedor ofrecida por las Pymes aplicado en Katima Mulilo, Randu y Windhoek. El estudio de la investigación de Mukata, Ladzani y Visser (2018) fue cuantitativo, nivel descriptivo, aplicada a 179 personas. Llegando a la conclusión que la en cada

escenario los encuestados se manifestaron de manera distinta de acuerdo a los promedios establecidos obteniendo que para Katima Mulilo calificaron que la capacitación fue promedio con un 51.9%, en Rundu la gran parte indico que la capacitación fue alta con un 56.9% finalmente, en Windhoek calificaron como excepcionalmente alta con un 96,1%. la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y mediante la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvo como resultado $p = 0.000$; $r = 0.686$. La investigación de Mukata, Ladzani y Visser (2018) fue realizada en Namibia, mientras que la presente investigación fue realizada en Perú. Los resultados ofrecidos por Mukata, Ladzani y Visser (2018) indicaron que en Windhoek la capacitación fue excepcionalmente alta obteniendo una respuesta satisfactoria, resultados que se complementan con los obtenidos en esta investigación, la cual logró determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos.

Discusión con la teoría

La variable “gestión empresarial” fue analizada y tomada en cuenta de acuerdo con la teoría estipulada por Taylor (1911) quien da a conocer los principios de “planeación”, “control”, “ejecución” y “preparación” como parte de la gestión empresarial.

El presente estudio analizó el nivel en que se encuentran en las dimensiones mencionadas en el párrafo anterior desarrolladas en el contexto “Restaurant La Norteña, Lima, 2020”, encontrando como resultados que los niveles destacables alcanzados, para las variables en mención se encuentran entre el nivel alto y medio, dándose una concordancia con la teoría.

La variable “administración por objetivos” fue analizada y tomada en cuenta de acuerdo con la teoría estipulada por Drucker (1954) quien da a conocer 3 aspectos, “objetivos”, “administración” y “desempeño” como parte de la administración por objetivos.

El presente estudio analizó el nivel en que se encuentran en las dimensiones mencionadas en el párrafo anterior desarrolladas en el contexto “Restaurant La Norteña, Lima, 2020”, encontrando como resultados que los niveles destacables

alcanzados para las variables en mención se encuentran entre el nivel alto y medio, dándose una concordancia con la teoría.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con Lam (2015), las conclusiones son el desenlace de los resultados en los que detallan de manera general los mismos expuestos. En tal sentido a continuación se muestra las conclusiones de la investigación.

1. La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con la gestión empresarial en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020. Esto fue demostrado mediante la prueba de rho de Spearman y el grado de intensidad fue positiva moderada (sig.= 0.00; $r = 0.686$).

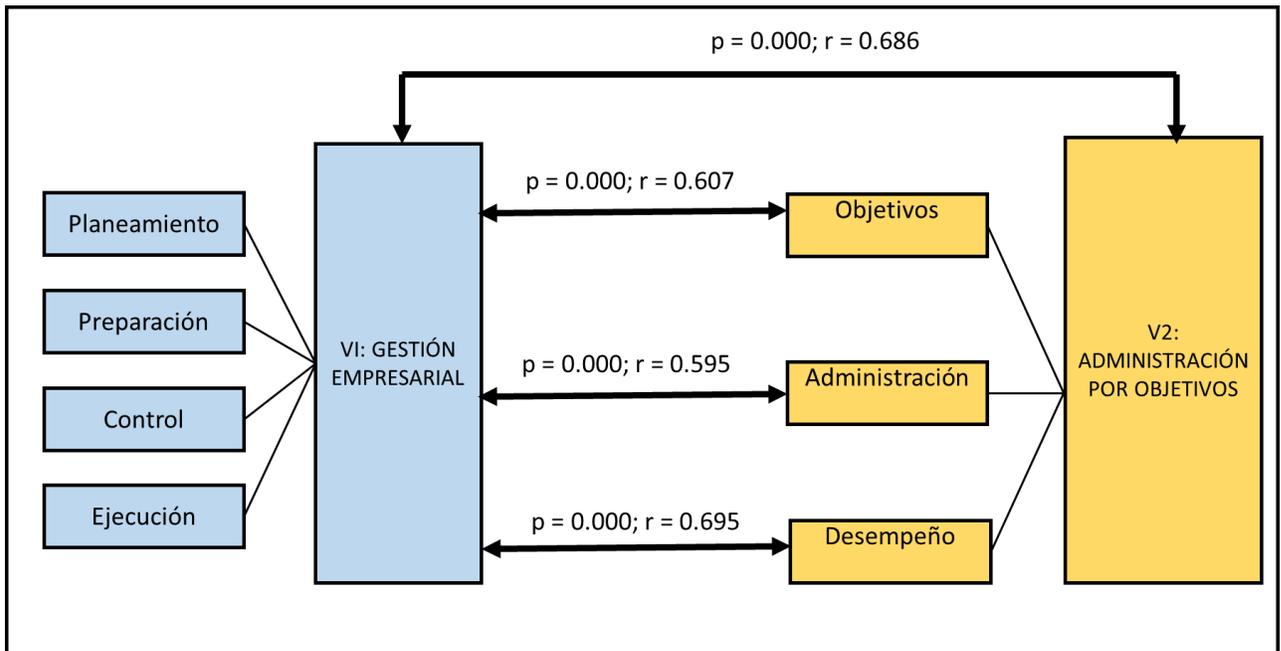
2. La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con los objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020. Esto fue demostrado mediante la prueba de rho de Spearman y el grado de intensidad fue positiva moderada (sig.= 0.00; $r = 0.607$).

3. La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con la administración en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020. Esto fue demostrado mediante la prueba de rho de Spearman y el grado de intensidad fue positiva moderada (sig.= 0.00; $r = 0.595$).

4. La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con el desempeño en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020. Esto fue demostrado mediante la prueba de rho de Spearman y el grado de intensidad fue positiva moderada (sig.= 0.00; $r = 0.695$).

Las conclusiones obtenidas en la investigación son mostradas a continuación de manera gráfica mediante la figura 12.

Figura 12
Forma gráfica de las conclusiones



Nota. Elaborado por el autor en base a las conclusiones de la investigación

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos del Restaurant la Norteña a mantener y mejorar sus niveles de gestión empresarial, ya que estando comprobado estadísticamente que ello se relaciona con la administración por objetivos. Actividades de planeamiento, preparación, control y ejecución correctamente ejecutados generarán niveles de mejora en la administración por objetivos, teniendo como fin último mejores resultados empresariales concorde con la teoría.

Se recomienda a los tomadores de decisión del Restaurant la Norteña a mantener y mejorar sus niveles de gestión empresarial, ya que estando comprobado estadísticamente que ello se relaciona con los objetivos de los trabajadores. Los ideales puestos en la entidad, obtención de propósitos y el cumplimiento del plan propuesto se verán gratamente mejorados a partir de estímulos en la gestión empresarial. Una propuesta de mejora será la política de puertas abiertas mediante la cual cualquier directivo podrá conversar con cualquier subordinado a fin de conocer cuáles son sus objetivos en la empresa.

Se recomienda a los ejecutivos del Restaurant la Norteña a mantener y mejorar sus niveles de gestión empresarial, ya que estando comprobado estadísticamente que ello se relaciona con la administración de los trabajadores. La utilización de la eficiencia, la existencia de coordinación y el conocimiento de técnicas y normas de la organización verán gratamente mejorados a partir de estímulos en la gestión empresarial. Una propuesta de mejora será comunicación fluida del personal gerencial hacia el personal operativo, permitiéndoles conocer cómo mejorar la eficiencia y la coordinación.

Se recomienda a la gerencia general del Restaurant la Norteña a mantener y mejorar sus niveles de gestión empresarial, ya que estando comprobado estadísticamente que ello se relaciona con el desempeño de los trabajadores. Comportamiento de los colaboradores, la aplicación de estrategias individuales y la evaluación del desempeño laboral se verán gratamente mejorados a partir de estímulos en la gestión empresarial. Una propuesta de mejora será las constantes

capacitaciones y seguimiento de las actitudes de los colaboradores con el fin de conocer los niveles de desempeño de los empleados.

REFERENCIAS

- Abbott, J. (1987). *Mejora del mercadeo en el mundo en desarrollo*. Italia: FAO
- Alonso, G., Ocegueda, V. y Castro, M. (2006). *Teoría de la Organizaciones*. México: Umbral.
- Álvarez, M. (2020). *Liderando con OKR. Un nuevo mapa para guiar a las empresas hacia el éxito*. Barcelona, España: Profit
- Ander-Egg, E. (2003). *Metodología y Práctica para el Desarrollo de la Comunidad*. Buenos Aires, Argentina: Lumen
- Arnau, J; Anguera, M. y Gómez, J. (1990). *Metodología de la investigación en Ciencias del comportamiento*. Murcia, España: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Bautista, A. García, J. y Manrique, F. (2019). *Cosificación en salud*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Bautista, M. (2007). *Gerencia de proyectos de construcción inmobiliaria fundamentos para la gestión de calidad*. Bogotá, Colombia: Pontifica Universidad Javeriana.
- Borello, A. (1994). *El plan de negocios*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Chaves Barboza, E. y Rodríguez Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*. 1(VIII), 71-106. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13197>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma.ed.). México: Mc Graw Hill.

- Davila, W. (2018). *Planificación Estratégica y Gestión del Personal administrativo de la Gerencia Sub Regional de Jaén*, Chiclayo, 2018. Universidad César Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48387/Davila_HW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística para profesionales y estudiante de Ciencias de la salud*. (2da ed.). Santiago, Chile: RIL.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión gerencial*. 1, 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Freund, J. y Simon, G, (1994). *Estadística elemental*. (8va ed.). Juárez, México: Pearson.
- García, j. y Melián, J. (1993). *Hacia un nuevo enfoque del Trabajo Social*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- Gómez, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia*, 63(2),201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- González, M. (2006). *Técnicas de negociación*. España: innovación y cualificación.
- Grande, I. y Abascal, E. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid, España: ESIC.
- Guzmán, A. (2016). Gestión Empresarial e Innovación desde la Educación Especial. *Gestión Empresarial y innovación*, 1(1), 14-17. <http://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Revista-Profesional-Vol-1.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.). México: McGRAW HILL
- Instituto de gestión Agropecuario (1997) *Gestión para la modernización de la pequeña empresa agrícola*. Pomelo: Chile.
- Krakewski, L. y Ritzman, L. (2000). *Administración de Operaciones. Estrategia y análisis*. (5ta ed.). México: Pearson Educación.
- Lam, R. (2015). La redacción de un artículo científico. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 32 (1).
<http://www.revhematologia.sld.cu/index.php/hih/article/view/309/21>
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de trabajos de investigación*. Venezuela: ALFA.
- Ley N° 30806 (5 de julio de 2018). *Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (CONCYTEC)*. Diario Oficial el Peruano. Disponible en https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/30806-LEY.pdf
- López, J. (1999). *Proceso de Investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Ingeniería Biomédica*, 3(36), 181-191.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Martínez, M. (1995). *Casos prácticos de management estratégico*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Marx, K. (2007). *El capital: Libro 1. T. 1, Volumen 1*. Madrid, España: Akal.
- Méndez, C. (2001). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis empresarial*. (4ta ed.). México: Limusa.

- Mendoza, M. (10 de abril del 2020). *Empresas incrementan el uso de soluciones de gestión empresarial en cloud*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/empresas-soluciones-de-gestion-empresarial-incrementan-aun-mas-el-uso-del-cloud-noticia/>.
- Montes, A. (2020). *Planeamiento estratégico y gestión Administrativa de la oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones del GORE Lima*. 2020. Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53010/Montes_VJ-A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mukata, Ladzani y Visser (2018). The Effectiveness of Business Management and Entrepreneurship Training Offered By SME Service Providers in Namibia. *African Journal of Business and Economic Research*. 13(2), 81-98. https://www.researchgate.net/publication/327734369_The_effectiveness_of_business_management_and_entrepreneurship_training_offered_by_SME_service_providers_in_Namibia.
- Myung (2013). *No vivía en este mundo vaya al mundo de la felicidad eterna y vivamos allí*. (2da ed.). USA: Cham books.
- Navarro, A., Sánchez, I. y Martín, M. (2004). *Análisis estadísticos de encuestas de salud*. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Nebot, J. (1999). *La selección de personal*. Madrid, España: FUNDACION CONFEMETAL.
- Ofejobe, W. y Olibie, W. (2014). Management by Objectives (MBO) Imperatives for Transforming Higher Education for a Globalised World. *Journal of International Education and Leadership*. 4 (2), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/335222087_Management_by_Objectives_MBO_Imperatives_for_Transforming_Higher_Education_for_a_Globalised_World.
- Padilla, E. (2019). *Planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora de servicios de tecnologías de la información, San isidro, 2019*.

Universidad César Vallejo, Perú.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36189>.

Palacios, L. (1999). *Sabiduría popular en la empresa venezolana*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés.

Pérez, F. (2008). *Control de la gestión empresarial*. (7ma ed.). Madrid, España: ESIC.

Pérez, N. (2015). *Motivación laboral: factores más relevantes*. Universidad de Oviedo, España.
http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/32816/6/TFM_NereaPerezGuardado.pdf.

Publicaciones Vértice (2008). *Atención telefónica*. Málaga, España: Vértice.

Redacción Computing (28 de agosto del 2020). *Cinco tendencias que marcan la gestión empresarial en la era postcovid*. Computing.
<https://www.computing.es/mundo-digital/noticias/1120319046601/cinco-tendencias-marcan-gestion-empresarial-postcovid.1.html>.

Redacción Gestión (24 de febrero del 2020). *Top Ten de los libros sobre gestión empresarial que debes tenerlo como consulta*. Gestión.
<https://gestion.pe/tendencias/top-ten-de-los-libros-sobre-gestion-empresarial-que-debes-tenerlo-como-consulta-noticia/?ref=gesr>.

Reyes, A. (2004). *Administración moderna*. México: Limusa.

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

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. (5ta ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración*. (3ª ed.). México: Pearson Educación.

Rojas, M. (1992). *Manual de Redacción y comunicación científica*. Lima, Perú: UPG, Fac Med. Univ San Marcos.

- Rojo, E. (2015). *Organización empresarial y de recursos humanos*. España: Elearning S.L.
- Rosas, A. (2020). *Balanced Scorecard y la Gestión Empresarial en las Truchiculturas de la Región Lima- 2019*. Universidad César Vallejo, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41462/Rosas_SMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Saldaña, J. (2012). Una propuesta de integración teórica para el estudio articulado de la planeación estratégica y la comunicación institucional. *Razón y Palabra*. 81. 1-41. https://www.redalyc.org/pdf/1995/199524700046.pdf_
- Sánchez (2007). *Lecciones de Economía marítima*. España: NETBIBLO.
- Sánchez, E. (2005). *Para un planeamiento estratégico de la educación*. Córdoba, México: Brujas.
- Sapag, N. (2007). *Proyectos de inversión: formulación y evaluación*. México: PRENTICE HALL.
- Staton, J., Etzel M. y Walker, B. (2007). *Fundamentos de marketing*. (14va ed.). México: McGraw-Hill.
- Tarantino, S. (2018). ¿El balanced scorecard es innatista, surgió de la nada?. *Saber*. 30. 430-445. <https://core.ac.uk/download/pdf/235928975.pdf>.
- Tineo, A. (2019). *Balanced scorecard y planeamiento estratégico institucional como herramienta de gestión para el centro de salud Calcuta, Lima-2019*. Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39593/Tineo_MA..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento Metodología de la investigación*. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.
- Urbano, D. y Toledano, N. (2008). *Invitación al emprendimiento: Una aproximación a la creación de empresas*. Barcelona, España: UOC.

- Uría, E. (1998). *Estrategias didáctico- organizativas para mejorar los Centros Educativos*. (2da ed.). Madrid, España: Narcea.
- Velásquez, F. (2002). Escuelas e interpretaciones del pensamiento administrativo. *Estudios gerenciales*, 83, 31-55. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21208302.pdf>.
- Veliz, O. (2016). *La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22254/Veliz_HIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ventura, J. (1999). *Perspectivas económicas de la educación*. Barcelona, España: Edicions Universitat de Barcelona.
- Wayne, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9na ed.). México: Pearson Educación.

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 11

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
Gestión Empresarial	Según Guzmán (2016) cuando se menciona el tema se hace referencia a un conjunto de elementos, medidas, estrategias y destrezas económicas o empresariales que al llevarse a cabo genere un beneficio económico para la organización teniendo la participación de todos los que la conforman.	Está compuesta por el planeamiento, la preparación, el control y la ejecución los cuales deberán ser considerados al momento de gestionar cualquier entidad que busque un adecuado desarrollo empresarial	Planeamiento	Procesos secuenciales en la labor	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca				
				Acciones de negociación y decisión					
			Preparación	Cumplimiento de objetivos					
				Selección de trabajadores destacados					
				Entrenamiento y capacitación					
			Control	Incremento de la producción					
				Sostenimiento de los objetivos y metas					
				Cumplimiento de los resultados esperados					
			Ejecución	Generación de resultados					
				Realización de actividades planteadas					
Producción									
Alcanzar objetivos establecidos									
Administración por objetivos	Según Robbins y Decenzo (2002) es un método para que de manera conjunta los colaboradores de la organización y sus superiores establezcan revisiones del procedimiento de marcha de objetivos, objetivos de rendimiento y posteriormente sean premiados por el avance, además en la APO las metas no son utilizadas para controlar sino para motivar.	Busca obtener resultados positivos en el desempeño de la empresa considerando a los objetivos, la administración y desempeño como principales pilares para llegar a los resultados deseados	Objetivos	Ideales propuestos en la entidad	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca				
				Obtención de propósitos					
			Administración	Cumplimiento del plan propuesto					
				Utilización de la eficiencia					
				Existencia de coordinación					
				Técnicas y normas de desarrollo organizacional					
			Desempeño	Comportamiento de los colaboradores					
				Aplicación de estrategias individuales					
							Evaluación del desempeño laboral		

Nota. Elaborado por el autor en base a Guzmán (2016) y Robbins y Decenzo (2002)

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Cuestionario de Gestión empresarial y Administración por objetivos

Cuestionario para determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem y en función a su perspectiva como personal del restaurant marque con una "X" las respuestas que aparecen en el siguiente cuadro.

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

N°	Indicadores	Valoración				
		5	4	3	2	1
	(V1) Variable 1: Gestión empresarial					
	(D1) Dimensión 1: Planeamiento					
1	Respeto y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor.					
2	Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.					
3	La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo.					
	(D2) Dimensión 2: Preparación					
4	La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.					
5	La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores.					
6	Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo.					
	(D3) Dimensión 3: Control					
7	La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas.					
8	Su función depende de los resultados que la empresa espera.					
9	Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.					
	(D4) Dimensión 4: Ejecución					
10	Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.					
11	Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.					

12	Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización.					
(V2) Variable 2: Administración por objetivos						
(D5) Dimensión 5: Objetivos						
13	La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos.					
14	La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.					
15	Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.					
(D6) Dimensión 6: Administración						
16	Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.					
17	Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa					
18	La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.					
(D7) Dimensión 7: Desempeño						
19	Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad.					
20	Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización.					
21	La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores.					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Tabla 12

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?	Determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020	Existe relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión empresarial</p> <p>Dimensiones:</p> <p>a) Planeamiento b) Preparación c) Control d) Ejecución</p> <p>Variable 2:</p> <p>Administración por objetivos</p> <p>a) Objetivo b) Administración c) Desempeño</p>	<p>Tipo de estudio</p> <p>Tipo: aplicada.</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Área de estudio: Restaurant La Norteña, Lima, 2020</p> <p>Población</p> <p>40 colaboradores.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Valoración estadística</p> <p>Paquete estadístico SSPS 25 (versión en español)</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
1) ¿Existe relación entre la gestión empresarial y los objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?,	1) Determinar la relación entre la gestión empresarial y los objetivos en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020	1) Existe relación entre la gestión empresarial y los objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020		
2) ¿Existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?	2) Determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020	2) Existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020		
3) ¿Existe relación entre la gestión empresarial y el desempeño, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, 2020?	3) Determinar la relación entre la gestión empresarial y el desempeño en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020	3) Existe relación entre la gestión empresarial y el desempeño, en los trabajadores del del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.		

Nota. Elaborado por el autor

Anexo 4. Autorización de investigación por parte de la empresa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

Lima, 16 de octubre del 2020

Señora:

Irma Diaz Chi

De mi mayor consideración

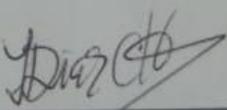
Yo, Chritian Andres Vasquez Cerna identificado con DNI 72815128 estudiante de la facultad de Ciencias empresariales, de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo campus Los Olivos. Solicita la autorización formal a través del presente documento para realizar un informe de investigación titulada la gestión empresarial y la administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

Cabe resaltar que la investigación a realizar es parte de mi formación profesional siendo este el producto final de mi carrera, ante lo mencionado anteriormente y con el firme compromiso de respetar la ética profesional solicito a usted acceder al permiso correspondiente.

Atentamente.



Christian Vasquez Cerna



Irma Diaz Chi

Anexo 5. Declaratoria de consentimiento informado.

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto “**GESTIÓN EMPRESARIAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN EL RESTAURANT LA NORTEÑA, LIMA, 2020**”

Mi nombre es Chritian Andres Vasquez Cerna y me encuentro desarrollando un estudio para conocer la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos en los colaboradores del restaurant La Norteña ubicada en Lima.

Se está realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de todos los colaboradores del restaurant La Norteña ubicada en Lima con respecto a la gestión empresarial, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a todos, los colaboradores del restaurant La Norteña ubicada en Lima a participar contestando un cuestionario.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados a la **gestión empresarial** y su relación con la **administración por objetivos**.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 6. Ficha de validación de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeamiento							
1	Respetar y cumplir los procesos de manera secuencial para realizar su labor.	X		X		X		
2	Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.	X		X		X		
3	La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Preparación							
4	La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.	X		X		X		
5	La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores.	X		X		X		
6	Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Control							
7	La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas.	X		X		X		
8	Su función depende de los resultados que la empresa espera.	X		X		X		
9	Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Ejecución							
10	Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.	X		X		X		
11	Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad	X		X		X		
12	Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya.

DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador en Ciencias Empresariales

Victor Hugo Fernández Bedoya



Investigador en Ciencias
Empresariales 13 de noviembre de 2020
Lic. en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Objetivos							
	La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos.	X		X		X		
	La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.	X		X		X		
2	Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Administración							
3	Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.	X		X		X		
	Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa	X		X		X		
4	La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño							
5	Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad.	X		X		X		
6	Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltante en la organización.	X		X		X		
7	La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya.

DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador en Ciencias Empresariales

Victor Hugo Fernández Bedoya

 Investigador en Ciencias
Empresariales
Lic. en Administración
13 de noviembre de 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeamiento							
1	Respetar y cumplir los procesos de manera secuencial para realizar su labor.	✓		✓		✓		
2	Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.	✓		✓		✓		
3	La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Preparación							
4	La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.	✓		✓		✓		
5	La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores.	✓		✓		✓		
6	Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Control							
7	La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas.	✓		✓		✓		
8	Su función depende de los resultados que la empresa espera.	✓		✓		✓		
9	Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Ejecución							
10	Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.	✓		✓		✓		
11	Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.	✓		✓		✓		
12	Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si cuenta con suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Jose Luis Merino Garces

DNI: 40590566

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre de 2020


JOSE LUIS MERINO GARCES
 MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Objetivos							
1	La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos.	✓		✓		✓		
	La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.	✓		✓		✓		
2	Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Administración							
3	Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.	✓		✓		✓		
	Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa	✓		✓		✓		
4	La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño							
5	Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad.	✓		✓		✓		
6	Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización.	✓		✓		✓		
7	La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Jose Luis Merino Garces

DNI: 40590566

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre de 2020



JOSE LUIS MERINO GARCES
 MAESTRO EN CIENCIAS
 EMPRESARIALES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL

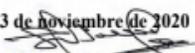
N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeamiento								
1	Respeto y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor.	X		X		X		
2	Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.	X		X		X		
3	La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo.							
DIMENSIÓN 2: Preparación								
4	La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.	X		X		X		
5	La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores.	X		X		X		
6	Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo.							
DIMENSIÓN 3: Control								
7	La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas.	X		X		X		
8	Su función depende de los resultados que la empresa espera.	X		X		X		
9	Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Ejecución								
10	Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.	X		X		X		
11	Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.	X		X		X		
12	Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Teodoro Carranza Estela
CLAD :08171

Especialidad del validador: Doctor en Administración

13 de noviembre de 2020

 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD 08171

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Objetivos							
	La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos.	X		X		X		
	La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.	X		X		X		
2	Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Administración	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.	X		X		X		
4	Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa	X		X		X		
	La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad.	X		X		X		
6	Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización.	X		X		X		
7	La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Teodoro Carranza Estela
CLAD :08171

Especialidad del validador: Doctor en Administración

13 de noviembre de 2020

 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD 08171

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Plancamiento							
1	Respeto y carga los procesos de manera secuencial para realizar su labor.	✓		✓		✓		
2	Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.	✓		✓		✓		
3	La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Preparación							
4	La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.	✓		✓		✓		
5	La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores.	✓		✓		✓		
6	Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Control							
7	La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteados.	✓		✓		✓		
8	Su función depende de los resultados que la empresa espera.	✓		✓		✓		
9	Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Ejecución							
10	Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el plancamiento establecido.	✓		✓		✓		
11	Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.	✓		✓		✓		
12	Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Abraham Cárdenas Saavedra.

DNI: 07424958

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre de 2020



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Objetivos								
1	La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos.	✓		✓		✓		
	La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.	✓		✓		✓		
2	Se persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Administración								
3	Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.	✓		✓		✓		
	Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa.	✓		✓		✓		
4	La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Desempeño								
5	Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad.	✓		✓		✓		
6	Aplica hábitos personales para lograr un desempeño resaltante en la organización.	✓		✓		✓		
7	La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Abraham Cárdenas Saavedra.

DNI: 07424958

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

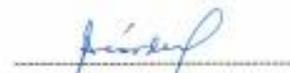
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

13 de noviembre de 2020



 Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos.

Tabla 13

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicabilidad
1	Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable
2	Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable
3	Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable
4	Mgtr. Jose Luis Merino Garces	Aplicable

Nota. Elaborado por el autor en base a los expertos.

La Tabla 13 de validación de juicio de expertos, muestra la aplicabilidad del cuestionario, el cual fue revisando en relación con su pertinencia, relevancia y claridad por 4 expertos, cuyos nombres se detallan en la tabla anterior.

Anexo 8. Resultados de validez: Cálculo de V. de Aiken.

Nº de jueces 4

V de Aiken 1.00

Ítem	PERTINENCIA						RELEVANCIA						CLARIDAD						V. AIKEN GENERAL
	Jueces						Jueces						Jueces						
	J1	J2	J3	J4	S	v. AIKEN	J1	J2	J3	J4	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
14	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
15	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
16	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
18	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
19	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
20	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00
21	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1.00

Validez: V de Aiken

La validez fue obtenida de cada ítem mediante la aplicación del Coeficiente V de Aiken, utilizando la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración (2, e este caso)

Anexo 9. Resultados de validez: Coeficientes de V. de Aiken.

Coeficiente de V. de Aiken: 1.00

Regla de valoración

Valor mínimo = 0.00

Valor máximo = 1.00

Valor obtenido = 1.00

Decisión

El instrumento es válido, siendo un instrumento perfecto.

Anexo 10. Resultados de fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach General, por variables y dimensiones.

Tabla 14

Alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.926	21

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Tabla 15

Alfa de Cronbach por variable

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1 Gestión empresarial	0.873	12 elementos
Variable 2 Administración por objetivos	0.854	9 elemento

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Tabla 16

Alfa de Cronbach general por dimensiones

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1	0.632	3
D2	0.741	3
D3	0.498	3
D4	0.798	3
D5	0.704	3
D6	0.792	3
D7	0.568	3

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Anexo 11. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de dos mitades de Guttman.

Tabla 17
Coeficiente dos mitades de Guttman

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	0.861
		N de elementos	11 ^a
	Parte 2	Valor	0.868
		N de elementos	10 ^b
	N total de elementos		21
Correlación entre formularios			0.848
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0.918
	Longitud desigual		0.918
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0.917

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Anexo 12. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

Tabla 18

Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

ITEM	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Respeta y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor	86.45	89.638	0.713	0.921
2. Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.	86.48	90.410	0.604	0.922
3. La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo	86.48	92.922	0.404	0.926
4. La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.	86.65	91.823	0.541	0.924
5. La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores	86.70	90.677	0.514	0.924
6. Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo	86.55	91.895	0.560	0.923
7. La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas	86.70	92.113	0.576	0.923
8. Su función depende de los resultados que la empresa espera	87.18	87.481	0.436	0.930
9. Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.	86.63	88.753	0.671	0.921
10. Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.	86.65	87.003	0.736	0.920
11. Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.	86.78	87.051	0.810	0.918
12. Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización	86.93	89.148	0.619	0.922
13. La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos	86.78	90.897	0.517	0.924
14. La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.	86.68	88.225	0.723	0.920
15. Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.	86.83	91.481	0.490	0.925
16. Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.	86.63	88.343	0.638	0.922
17. Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa	86.85	85.054	0.704	0.920
18. La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.	86.48	90.563	0.680	0.922
19. Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad	86.70	90.369	0.599	0.923
20. Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización.	86.48	90.717	0.517	0.924
21. La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores.	86.45	91.741	0.574	0.923

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Anexo 13. Base de datos (Excel)

V1 Gestión empresarial													V2 Administración por objetivos								
DIM 1			DIM 2			DIM 3			DIM 4				DIM 5			DIM 6		DIM 7			
Respe	Ante	La enti	La org	La em	Cons	La em	Su fun	Establ	Siqu	Las it	Exist	La org	La ent	Sup	Utiliz	Existe	La org	Existe	Aplic	La en	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4
5	4	2	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	2	2	4	5	1	3	3
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5

Anexo 14. Resultados descriptivos por ítem

Tabla 19

Estadísticos descriptivos para Ítem 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	7.5	7.5	7.5
	Casi siempre	12	30.0	30.0	37.5
	Siempre	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 19, frente al enunciado “1 Respeta y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor”, 3 individuos (7.5%) manifestaron como frecuencia “siempre”, 12 individuos (30.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 25 individuos (62.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 20

Estadísticos descriptivos para Ítem 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	10.0	10.0	10.0
	Casi siempre	11	27.5	27.5	37.5
	Siempre	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 20, frente al enunciado “2. Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción”, 4 individuos (10.0%) manifestaron como frecuencia “A veces”, 11 individuos (27.5%) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 25 individuos (62.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 21
Estadísticos descriptivos para Ítem 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	2.5	2.5	2.5
	A veces	1	2.5	2.5	5.0
Válido	Casi siempre	14	35.0	35.0	40.0
	Siempre	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 21, frente al enunciado “3. La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo”, 1 individuo (2.5%) manifestó como frecuencia “Casi nunca”, 1 individuo (2.5%) manifestó como frecuencia “A veces”, 14 individuos (62.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 24 individuos (60.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para la frecuencia “nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 22
Estadísticos descriptivos para Ítem 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A veces	3	7.5	7.5	7.5
Válido	Casi siempre	20	50.0	50.0	57.5
	Siempre	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 22, frente al enunciado “4. La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes”, 3 individuos (7.5%) manifestaron como frecuencia “A veces”, 20 individuos (50.0%) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 17 individuos (42.5%) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 23
Estadísticos descriptivos para Ítem 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	17.5	17.5	17.5
	Casi siempre	14	35.0	35.0	52.5
	Siempre	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 23, frente al enunciado “5. La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores”, 7 individuos (17.5 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 14 individuos (35.0%) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 19 individuos (47.5%) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 24
Estadísticos descriptivos para Ítem 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5.0	5.0	5.0
	Casi siempre	18	45.0	45.0	50.0
	Siempre	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 24, frente al enunciado “6. Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo”, 2 individuos (5.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 18 individuos (45.0%) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 20 individuos (50.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 25
Estadísticos descriptivos para Ítem 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5.0	5.0	5.0
	Casi siempre	24	60.0	60.0	65.0
	Siempre	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 25, frente al enunciado “7. La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas”, 2 individuos (5.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 24 individuos (60.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 14 individuos (35.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 26
Estadísticos descriptivos para Ítem 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10.0	10.0	10.0
	A veces	8	20.0	20.0	30.0
	Casi siempre	15	37.5	37.5	67.5
	Siempre	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 26, frente al enunciado “8. Su función depende de los resultados que la empresa espera”, 4 individuos (10.0%) manifestaron como frecuencia “Nunca”, 8 individuos (20.0%) manifestaron como frecuencia “A veces”, 15 individuos (37.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 13 individuos (32.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para la frecuencia “Casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 27
Estadísticos descriptivos para Ítem9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	15.0	15.0	15.0
	Casi siempre	13	32.5	32.5	47.5
	Siempre	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 27, frente al enunciado “9. Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados”, 6 individuos (15.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 13 individuos (32.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 21 individuos (52.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 28
Estadísticos descriptivos para Ítem 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	20.0	20.0	20.0
	Casi siempre	10	25.0	25.0	45.0
	Siempre	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 28, frente al enunciado “10. Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido”, 8 individuos (20.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 10 individuos (25.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 22 individuos (55.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 29
Estadísticos descriptivos para Ítem 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	17.5	17.5
	Casi siempre	17	42.5	60.0
	Siempre	16	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 29, frente al enunciado “11. Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad”, 7 individuos (17.5 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 17 individuos (42.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 16 individuos (40.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 30
Estadísticos descriptivos para Ítem 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	25.0	25.0
	Casi siempre	17	42.5	67.5
	Siempre	13	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 30, frente al enunciado “12. Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización”, 10 individuos (25.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 17 individuos (42.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 13 individuos (32.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron

Tabla 31
Estadísticos descriptivos para Ítem 13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2.5	2.5
	A veces	4	10.0	12.5
	Casi siempre	20	50.0	62.5
	Siempre	15	37.5	100.0
	Total	40	100	100

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 31, frente al enunciado “13. La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos”, 1 individuo (2.5 %) manifestó como frecuencia “Casi nunca”, 4 individuos (10.0%) manifestaron como frecuencia “A veces”, 20 individuos (50.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 15 individuos (37.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para la frecuencia “nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 32
Estadísticos descriptivos para Ítem 14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	15.0	15.0
	Casi siempre	15	37.5	52.5
	Siempre	19	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la Tabla 32, frente al enunciado “14. La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr”, 6 individuos (15.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 15 individuos (37.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 19 individuos (47.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”,

finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 33
Estadísticos descriptivos para Ítem 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	17.5	17.5	17.5
	Casi siempre	19	47.5	47.5	65.0
	Siempre	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la tabla 33, frente al enunciado “15. Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa”, 7 individuos (17.5 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 19 individuos (47.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 14 individuos (35.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 34
Estadísticos descriptivos para Ítem 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2.5	2.5	2.5
	A veces	5	12.5	12.5	15.0
	Casi siempre	12	30.0	30.0	45.0
	Siempre	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la tabla 34, frente al enunciado “16. Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa”, 1 individuo (2.5 %) manifestó como frecuencia “Casi nunca”, 5 individuos (12.5%) manifestaron como frecuencia “A veces”, 12 individuos (30.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 22 individuos (55.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para la frecuencia “nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 35
Estadísticos descriptivos para Ítem 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	4	10.0	10.0	10.0
	A veces	4	10.0	10.0	20.0
Válido	Casi siempre	14	35.0	35.0	55.0
	Siempre	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la tabla 35, frente al enunciado “17. Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa”, 4 individuos (10.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi nunca”, 4 individuos (10.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 14 individuos (35.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 18 individuos (45.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para la frecuencia “nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 36
Estadísticos descriptivos para Ítem 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A veces	2	5.0	5.0	5.0
Válido	Casi siempre	15	37.5	37.5	42.5
	Siempre	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la tabla 36, frente al enunciado “18. La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización”, 2 individuos (5.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 15 individuos (37.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 23 individuos (57.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 37
Estadísticos descriptivos para Ítem 19

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	12.5	12.5
	Casi siempre	18	45.0	57.5
	Siempre	17	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la tabla 37, frente al enunciado “19. Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad”, 5 individuos (12.5 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 18 individuos (45.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 17 individuos (42.5 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 38
Estadísticos descriptivos para Ítem 20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.5	2.5
	Casi siempre	15	37.5	40.0
	Siempre	24	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la tabla 38, frente al enunciado “20. Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización” 1 individuo (2.5 %) manifestó como frecuencia “Nunca”, 15 individuos (37.5 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 24 individuos (60.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “A veces y Casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Tabla 39
Estadísticos descriptivos para Ítem 21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5.0	5.0
	Casi siempre	14	35.0	40.0
	Siempre	24	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

De acuerdo con la tabla 39, frente al enunciado “21. La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores”, 2 individuos (5.0 %) manifestaron como frecuencia “A veces”, 14 individuos (35.0 %) manifestaron como frecuencia “Casi siempre”, 24 individuos (60.0 %) manifestaron como frecuencia “siempre”, finalmente para las frecuencias “nunca y casi nunca” los individuos no se manifestaron.

Anexo 15. Diapositivas de ponencia

UNIVERSIDAD CESA VALLEJO INVESTIGACIÓN UCV

GESTIÓN EMPRESARIAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN EL RESTAURANT LA NORUEÑA, LIMA, 2020

Autor: **Walter Vargas Cervantes**

LIMA - 2020

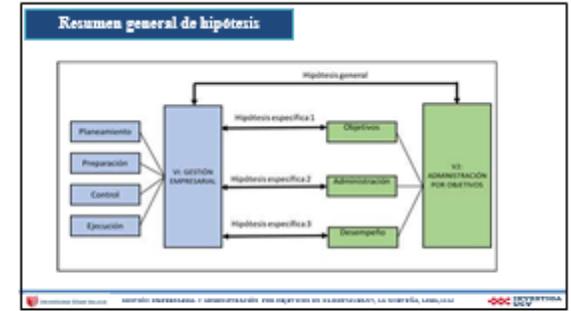
Realidad problemática



De acuerdo con Fernández Orellana (20 de febrero del 2020), las personas que se preocupan por el futuro de sus empresas buscan por la productividad laboral. Es muy importante considerar a los colaboradores laborales que de no percibirse dan origen a hechos de repetición o ausentidades para poder mejorar y reducir el número de horas dedicadas dentro del centro laboral.

Por otro lado, Blandino (10 de abril del 2020), se refiere la utilización de evaluaciones de gestión empresarial, en las mismas están un conjunto de puntos de acuerdo con la implementación de algunas acciones que van de la mano con el beneficio.

Además, Rodríguez Cordero (28 de agosto del 2020), refiere también de la gestión empresarial después de la pandemia, el líder del centro, debe tenerse, implementar de manera que sean los principales responsables que están por hacer ver a las empresas desde un punto en el cual están aplicando de manera estratégica.



Justificación Méndez (2011)

- Teórica** - La mencionada justificación da sentido a través de las ganas de descubrir otros aspectos teóricos que permitan comprobar, negar o contribuir al tema establecido.
- Práctica** - Este tipo de justificación se da cuando la investigación se toma para ser aplicada en una posible situación y sea resuelta o pueda ser considerada en las decisiones de la entidad.
- Metodológica** - Es el argumento de la metodología empleada en una investigación por el sentido de aplicar instrumentos o modelos para la investigación realizada.

Trabajos previos

Peruano

- Tesis (2018)
- Rosales (2020)
- Pacheco (2019)
- Villca Huancra (2018)
- Ortiz (2018)
- Morales (2020)

Internacional

- Ortiz y Ortiz (2016)** - Gestión por objetivos (MBO) impulsiva para transformar la educación superior para el mundo globalizado.
- Robles, Latorre y Hinojosa (2018)** - La influencia de la responsabilidad en el centro de gestión empresarial y modelo empresarial ofrecida por los proveedores de servicios para los Pymes en Ecuador: **Robles, Latorre y Hinojosa**.

Trabajos previos Nacionales

Autores	Título	Año	País	Revista	Temas	Clasificación
Ortiz	Gestión por objetivos (MBO) impulsiva para transformar la educación superior para el mundo globalizado	2016	Perú	Revista de Investigación Educativa	Gestión por objetivos (MBO)	1
Robles, Latorre y Hinojosa	La influencia de la responsabilidad en el centro de gestión empresarial y modelo empresarial ofrecida por los proveedores de servicios para los Pymes en Ecuador	2018	Ecuador	Revista de Investigación Educativa	Gestión por objetivos (MBO)	1
Rosales	Gestión por objetivos (MBO) impulsiva para transformar la educación superior para el mundo globalizado	2020	Perú	Revista de Investigación Educativa	Gestión por objetivos (MBO)	1
Pacheco	Gestión por objetivos (MBO) impulsiva para transformar la educación superior para el mundo globalizado	2019	Perú	Revista de Investigación Educativa	Gestión por objetivos (MBO)	1
Villca Huancra	Gestión por objetivos (MBO) impulsiva para transformar la educación superior para el mundo globalizado	2018	Perú	Revista de Investigación Educativa	Gestión por objetivos (MBO)	1
Ortiz	Gestión por objetivos (MBO) impulsiva para transformar la educación superior para el mundo globalizado	2018	Perú	Revista de Investigación Educativa	Gestión por objetivos (MBO)	1
Morales	Gestión por objetivos (MBO) impulsiva para transformar la educación superior para el mundo globalizado	2020	Perú	Revista de Investigación Educativa	Gestión por objetivos (MBO)	1

Resultados

- (1) Prueba de normalidad
- (2) Estadísticos Generales
- (3) Medias por dimensión y variable
- (4) Niveles por dimensión y variable
- (5) Prueba de hipótesis

SENER - SERVICIO NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA TIERRA, S.A. (SENER, S.A.)

Resultados (1) Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	DM 1	DM 2	DM 3	DM 4	DM 5	DM 6	DM 7	DM 8	DM 9	DM 10
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Estadístico	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
Nivel de significación	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Prueba de hipótesis	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Prueba de hipótesis	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05

SENER - SERVICIO NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA TIERRA, S.A. (SENER, S.A.)

Resultados (2) Estadísticos descriptivos generales

	DM 1	DM 2	DM 3	DM 4	DM 5	DM 6	DM 7	DM 8	DM 9	DM 10
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Media	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37	4,37
Desviación estándar	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70
Varianza	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49
Coeficiente de variación	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
Coeficiente de asimetría	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Coeficiente de kurtosis	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

SENER - SERVICIO NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA TIERRA, S.A. (SENER, S.A.)

Resultados (3) Media por dimensión y variable

Media por variable y dimensión

SENER - SERVICIO NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA TIERRA, S.A. (SENER, S.A.)

Resultados (4) Niveles por dimensión y variable

Variable	VITONIA			ROSEMARY		
	DM 1	DM 2	DM 3	DM 1	DM 2	DM 3
DM 1 Producción	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 2 Preparación	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 3 Control	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 4 Operación	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 5 Logística	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 6 Administración	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 7 Mantenimiento	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 8 Seguridad	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 9 Mantenimiento de infraestructura	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%
DM 10 Administración	37	3	0	83,33%	7,33%	0,00%

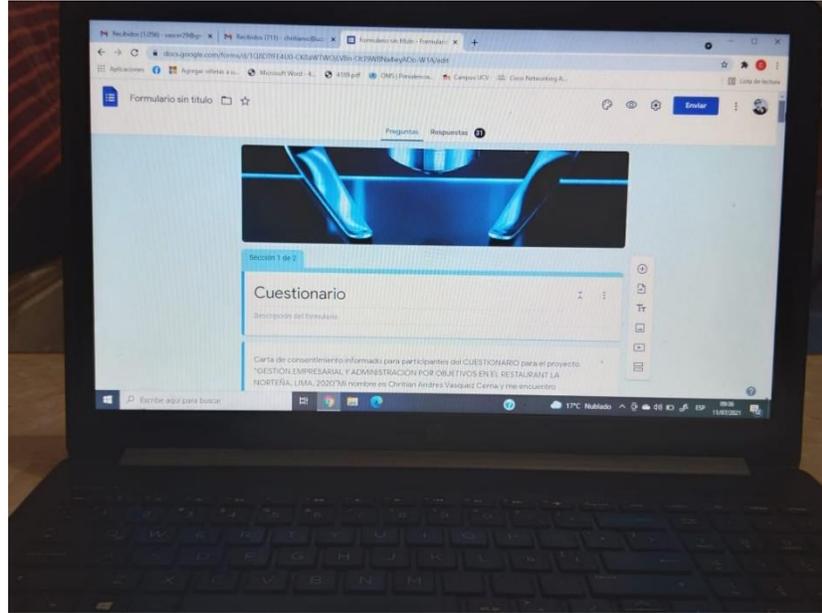
SENER - SERVICIO NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA TIERRA, S.A. (SENER, S.A.)

Resultados (5) Prueba de hipótesis

Variable	DM 1	DM 2	DM 3	Prueba de hipótesis	
				DM 1	DM 2
DM 1 Producción	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 2 Preparación	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 3 Control	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 4 Operación	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 5 Logística	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 6 Administración	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 7 Mantenimiento	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 8 Seguridad	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 9 Mantenimiento de infraestructura	37	3	0	83,33%	7,33%
DM 10 Administración	37	3	0	83,33%	7,33%

SENER - SERVICIO NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA TIERRA, S.A. (SENER, S.A.)

Anexo 17. Evidencia de toma de datos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La
Norteña, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Vasquez Cerna, Christian Andres (ORCID: 0000-0001-9448-6571)

ASESOR:

Mgtr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: [0000-0002-2464-6477](https://orcid.org/0000-0002-2464-6477))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática, el Instituto de Gestión Agropecuario (1997), manifiesta que la gestión empresarial se relaciona de manera directa con la aplicación de toma de decisiones en una organización en la cual involucran las funciones de la gerencia con las diferentes áreas que la conforman. En el rubro de restaurantes que de alguna u otra manera conforman varios locales, la gestión empresarial se ve reflejada por las actividades y las decisiones que se toman dentro de la organización asimismo generará un orden institucional con las metas y objetivos claros para el buen funcionamiento de los locales con la finalidad de brindar una atención, servicio y un producto de calidad.

De acuerdo con Redacción Gestión (24 de febrero del 2020), los premios Know Square dan a conocer los mejores libros para la gestión empresarial. Es muy importante considerar a los conocimientos teóricos que otras personas dan a conocer a través de experiencias o actualidades para poder emplear y aplicar al momento de tomar decisiones dentro del centro laboral. Por otro lado, Mendoza (10 de abril del 2020), se eleva la utilización de soluciones de gestión empresarial, en los softwares habrá un incremento positivo de acuerdo con la implementación de algunas soluciones que van de la mano con el teletrabajo. Asimismo, Redacción Computing (28 de agosto del 2020), existen tendencias de la gestión empresarial después de la covid 19. El factor del costo, capital humano, implementación de tecnología son los principales componentes que esta pandemia hizo ver a las empresas desde un punto en el cual saber aprovechar de manera estratégica.

El Restaurant La Norteña es uno de los más conocidos en cuanto a la venta de anticuchos tal es el punto que muchas personas del medio artístico y deportivo consideran al restaurant como su preferido, sin embargo, la aplicación de una mejor gestión empresarial y claridad de objetivos contribuye a un mejor desarrollo y desempeño de la organización aprovechando esta ventaja de posicionamiento para generar nuevas ideas y estrategias que dirijan hacia los resultados favorables.

Ante lo expuesto, el autor formuló los siguientes los problemas de investigación:

El problema general fue: ¿existe relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?, de igual manera, los problemas específicos fueron: ¿existe relación entre la gestión empresarial y los objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?, ¿existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020?, ¿existe relación entre la gestión empresarial y el desempeño, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, 2020?.

Este proyecto presentó justificación teórica, práctica y metodológica. Fernández (2020), manifiesta que existen varias fuentes acerca de los tipos de justificación, en la que cada una presenta una postura distinta, esto puede generar que el juicio personal quede de lado y no se conozca los tipos de justificación que explican otros autores.

La investigación se justifica teóricamente. De acuerdo con Méndez (2011), la mencionada justificación da sentido a través de las ganas de descubrir otros aspectos teóricos que permitan comprobar, negar o contribuir al tema establecido. Al finalizar la investigación aportará los conocimientos y se analizará acerca de la gestión empresarial y la administración por objetivos en los restaurantes para ser considerado un aporte positivo para quienes busquen mejoras en sus organizaciones.

La investigación se justifica prácticamente. De acuerdo con Méndez (2011), este tipo de justificación se da cuando la investigación se toma para ser aplicada en una posible situación y sea resuelta o pueda ser considerada en las decisiones de la entidad. En este sentido, los resultados de la investigación, así como las conclusiones y recomendaciones emitidas, servirán al Restaurant La norteña, al mejoramiento de las estrategias con el objetivo de clarificar y concretar la gestión empresarial y los factores que involucran en el desarrollo secuencial y estratégico

La investigación se justifica metodológicamente. Según Méndez (2011), es el argumento de la metodología empleada en una investigación por el sentido de aplicar instrumentos o modelos para la investigación realizada. Se debe de tener en

cuenta los componentes que integran la misma, los cuales den claridad conformidad y realidad a todo el proceso del documento realizado.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan con relación a los objetivos de investigación, que dentro de la investigación planteada se puede afirmar una teoría o de alguna u otra manera ser considerada como aporte importante, asimismo los objetivos deben de estar plasmados de manera clara y precisa sobre todo ir ligados a la realidad la cual permita a los objetivos ser alcanzables, en ese sentido, a continuación, se detallan los objetivos de investigación de este estudio:

El objetivo general fue: determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; de igual manera, los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre la gestión empresarial y los objetivos en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; determinar la relación entre la gestión empresarial y el desempeño en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

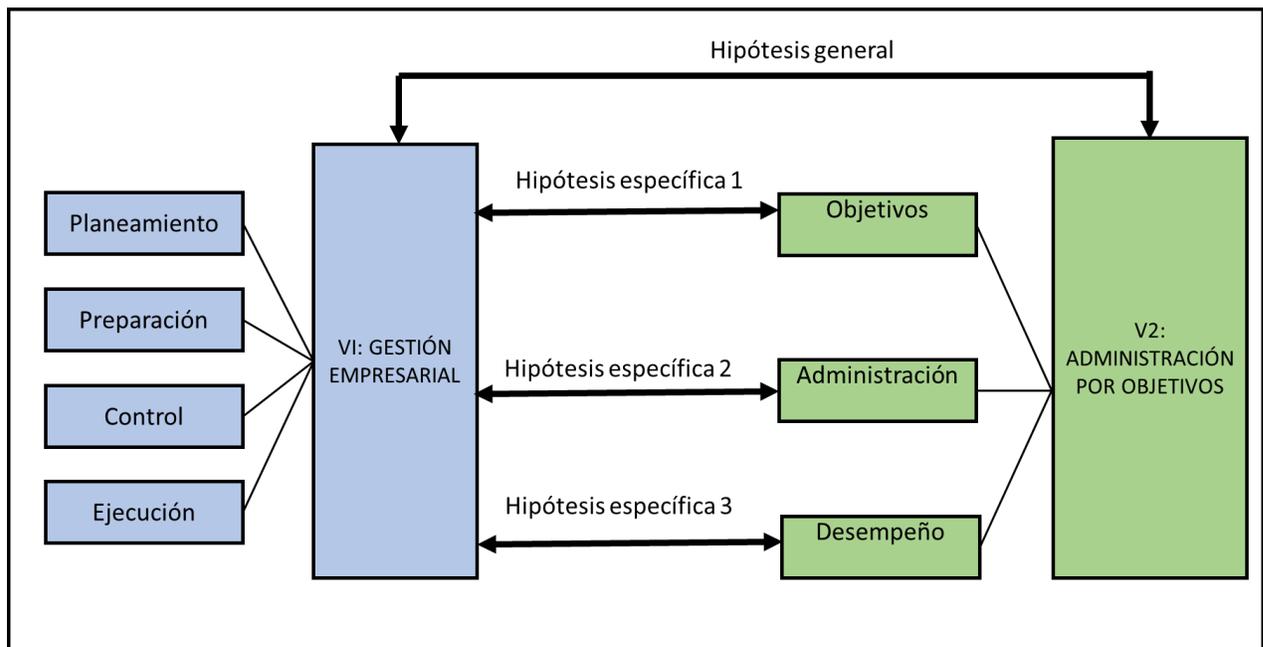
Para Arnau, Anguera y Gómez (1990), una hipótesis es un sustento anticipado el cual constituye una posible solución ante un problema planteado asimismo la hipótesis presenta supuesta relación que se puede encontrar en las variables finalmente es importante resaltar que también se puede anticipar a los resultados de una investigación, en ese sentido, a continuación, se detallan las hipótesis de este estudio:

La hipótesis general fue: existe relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos , en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; de igual manera, las hipótesis específicas fueron: existe relación entre la gestión empresarial y los objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020; existe

relación entre la gestión empresarial y el desempeño, en los trabajadores del del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

Se realizó una gráfica en el que se resume la hipótesis general y específicas planteadas en la investigación, lo cual se detalla a continuación en la figura 1.

Figura 1
Resumen general de hipótesis.



Nota. Elaborado por el autor en base a las hipótesis planteadas en la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

. En los trabajos anteriores para el desenvolvimiento de esta investigación se eligieron estudios que utilizaron las mismas (o similares, en su defecto) variables trabajadas en este estudio, con la finalidad de poder analizar los diferentes enfoques que se les dan a estas variables y así poder comparar los resultados.

En el ámbito internacional en Nigeria, Ofojebe y Olibie (2014) realizaron una investigación para determinar la medida en que las estipulaciones y visiones de la Administración por Objetivos (MBO) se integraría en las instituciones de enseñanza superior de Nigeria, a través de un nivel descriptivo, el estudio fue aplicado a 510 personas, en los resultados arrojados en la dimensión estipulaciones del MBO en una escala del 1 al 5 se encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.69, para institutos un valor de 3.82 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.78, por otro lado para la dimensión áreas del MBO se encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.78, para institutos un valor de 3.70 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.70, finalmente para la dimensión visión se encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.63, para institutos un valor de 3.50 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.54.

En Namibia, Mukata, Ladzani y Visser (2018) elaboraron una investigación con el objetivo de evaluar la eficacia de capacitación en gestión empresarial y espíritu emprendedor ofrecida por las Pymes aplicado en Katima Mulilo, Randu y Windhoek, el estudio utilizado fue cuantitativo, aplicado a una muestra aleatoria de 179, los resultados obtenidos fueron que la gran parte de las personas encuestadas en Katima Mulilo calificaron que la capacitación fue promedio con un 51.9%, en Rundu la gran parte indico que la capacitación fue alta con un 56.9% finalmente, en Windhoek calificaron como excepcionalmente alta con un 96,1%.

A nivel nacional en Lima, Rosas (2020) elaboró una investigación con el objetivo de determinar la relación del balanced scorecard y la gestión empresarial en las truchiculturas. Mediante un estudio correlacional, de tipo básica, corte transversal y con un enfoque cuantitativo. Se realizó un censo a 81 personas las cuales conforman la administración de las empresas en la región Lima. Los resultados

arrojados por la prueba estadística rho Spearman dan muestra de la existencia de relación entre la variable balanced scorecard y gestión empresarial ($p=0,000$), finalmente la intensidad de la correlación fue de positiva media ($r=0.593$).

Por otro lado, en Lima, Veliz Huanca (2016) realizó una investigación científica en la cual propuso determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales en un hospital, a través de un enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo básica, diseño no experimental, con una población de 140 personas y una muestra de 103 colaboradores del hospital. Los resultados que la investigación manifiesta de acuerdo a la prueba de rho Spearman existe un grado de correlación considerable ($r=0.878$), además contiene un nivel de significancia de ($p=0,000$) aludiendo a la relación de ambas variables.

En Lima, Padilla (2019), propuso determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora tecnológica, el estudio se realizó mediante un diseño no experimental, tipo cuantitativa, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, asimismo fue aplicada a 150 colaboradores de la organización. Los resultados arrojados de la investigación mediante la prueba estadística Rho Spearman dan a conocer que existe relación entre ambas variables al tener un resultado de ($p=0.000$), con un nivel de significancia positiva alta ($r=0,740$).

En Lima, Montes (2020) elaboró una investigación con el objetivo de determinar la correspondencia que existe entre el planeamiento estratégico y la gestión administrativa en una oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones, mediante una investigación básica la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con un diseño no experimental siendo un estudio correlacional de corte transversal, el estudio fue realizado a 100 personas que fueron resultado de la fórmula de la muestra, se realizó la investigación mediante la prueba de Rho Spearman en donde existe una relación de ambas variables con un resultado de ($p=0.000$) un nivel de significancia de ($r=0.735$).

En Lima, Tineo (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Balanced Scorecard y el Planeamiento estratégico en

el centro de salud Calcuta, mediante un enfoque cuantitativo basado en un nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental en donde el total de la población que participó de la investigación fue de 80 colaboradores del centro entre enfermeras, personal administrativo, médicos y auxiliares médicos, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la prueba estadística K-S en donde se corroboró la existencia de una correlación directa y significativa en las variables mencionada, con un coeficiente de $R_p=0,567$, y ($p=0.000$).

En Chiclayo, Davila (2018) realizó una investigación correlacional a través de un diseño no experimental transversal, con el objetivo de determinar la relación entre la planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que fueron aplicados a 80 participantes que fueron la muestra total del estudio, en cuanto los resultados mostrados en la investigación de Davila se realizó la prueba de Pearson en donde se muestra la existencia de la relación entre ambas variables mencionadas con un resultado de ($p=,000$) y un nivel de significancia positiva directa ($r=0.461$).

Tabla 1*Tabla comparativa de antecedentes identificados I.*

Antecedentes Nacionales						
Autor	Rosas	Veliz	Padilla	Montes	Tineo	Davila
Año	2020	2016	2019	2020	2019	2018
País	Perú	Perú	Perú	Perú	Perú	Perú
Variable	Balanced Scorecard y Gestión Empresarial	La Gestión administrativa y logro de objetivos	Planeamiento estratégico y gestión empresarial	Planeamiento estratégico y gestión administrativa	Planeamiento estratégico y el Balanced Scorecard	Planificación estratégica y Gestión personal
Enfoque	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo	Cuantitativo
Nivel	Correlacional	Correlacional	Correlacional	Correlacional	Correlacional	Correlacional
Muestra	81	103	150	100	80	80
Prueba	Rho Spearman	Rho Spearman	Rho Spearman	Rho Spearman	Rho Spearman	Rho Spearman
Resultados estadísticos	(r=0.593) (p=0.000)	(r=0.878) (p=0.000)	(r=0.740) (p=0.000)	(r=0.735) (p=0.000)	(Rp=0.567) (p=0.000)	(r=0.461) (p=0.000)
Conclusión	Existe de relación entre la variable balanced scorecard y gestión empresarial en las truchiculturas	La gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales en un hospital	El planeamiento estratégico se relaciona con la gestión empresarial en una consultora.	El planeamiento estratégico se relaciona con la gestión administrativa en una oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones	El Balanced Scorecard se relaciona con el planeamiento estratégico en el centro de salud Calcuta.	La planificación estratégica se relaciona con la gestión personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén.

Nota. Elaborado por el autor en base a antecedentes nacionales.

Tabla 2*Tabla comparativa de antecedentes identificados II.*

Antecedentes Internacionales		
Autor	Ofojebe Y Olibie	Mukata, Ladzani y Visser
Año	2014	2018
País	Nigeria	Namibia
Variable	Estipulaciones y Visiones	Gestión empresarial y Espíritu Emprendedor
Enfoque	Cuantitativo	Cuantitativo
Nivel	Descriptivo	Descriptivo
Muestra	510	179
Resultados estadísticos	visiones: Universidades 3.63. Estipulaciones: Politécnicos 3.78	Windhoek excepcionalmente alta con un 96,1%.
Conclusión	Para la variable estipulaciones, las universidades manifestaron mayor interés, para la variable visión los politécnicos manifestaron mayor interés.	En la ciudad de Windhoek hubo mayor aceptación de la capacitación.

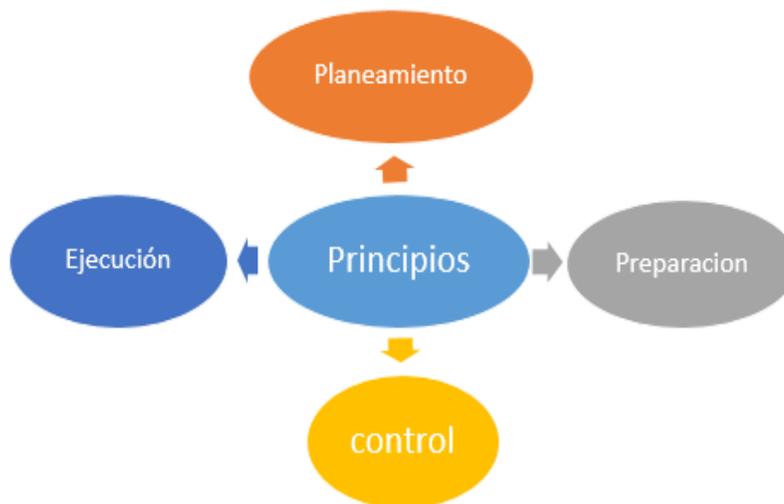
Nota. Elaborado por el autor en base a antecedentes internacionales.

Con respecto a las **teorías relacionadas al tema** es conveniente mencionar que se exploró la teoría científica propuesta por Taylor (1911), la teoría clásica propuesta por Fayol (1916), la teoría de la burocracia propuesta Max Weber (1940), la teoría Neoclásica de Drucker (1954), Modelo de Humble (1973), Modelo de Steiner (2007) y el modelo de McConkey (1981). Las cuales se detallan a continuación.

La teoría científica de la administración de Taylor, publicada mediante la obra los principios de la administración científica en 1911. La cual resalta a la ciencia como una aliada importante en la administración y su aporte del autor en ser el primero en realizar el análisis del trabajo. Para Alonso, Ocegueda y Castro (2006), Frederick Taylor describe cuatro principios como parte de la adquisición de nuevas facultades y tareas, principio de planeamiento, principio de preparación, principio de control y finalmente el principio de ejecución.

Figura 2

Principios de la administración científica de Taylor



Nota: Elaborado por el autor en base al aporte de Alonso, Ocegueda y Castro (2006)

La teoría clásica, planteada por Henry Fayol en 1916 en su obra administración industrial y general en la cual hacía alusión a que la administración era una actividad

cotidiana en todas las organizaciones. Espinoza (2009) manifiesta que, Henri Fayol determinó catorce principios de la teoría clásica como indispensables para la función administrativa resaltando que sin ellos no existiría una línea de guía para la organización, siendo los siguientes, división de trabajos, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al bien común, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa, espíritu de grupo. Además, consideró que Fayol define cinco elementos básicos para una buena gestión gerencial, la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y control.

Figura 3

Elementos básicos de la gestión empresarial de Fayol.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Espinoza (2009).

La teoría de la burocracia, en 1940 donde Max Weber desarrolla una manera de organización de las personas basado en la racionalidad con el fin de garantizar los objetivos propuestos por toda organización teniendo en cuenta el factor jerárquico. Chiavenato (2005) da a conocer que Weber distingue tres tipos de sociedades, la sociedad tradicional, la sociedad carismática y la sociedad legal, además el mencionado autor acopla también tres tipos de autoridad, la autoridad tradicional, autoridad carismática y la autoridad legal, racional o burocrática.

Figura 4

Tipos de Sociedades de weber.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Chiavenato (2005).

La teoría neoclásica hace referencia a una teoría clásica moderna es decir como una recopilación de todas las teorías de la administración actualizadas. En la que participa Drucker con su obra *The practice of management* en 1954, el autor destaca a la administración por objetivos como aporte importante en las organizaciones. Para Velásquez (2002), Peter Drucker destaca a tres aspectos que se deben de considerar en las empresas, el primero es los objetivos, segundo la administración y por último el desempeño.

Figura 5

Aspectos a considerar por Drucker en las empresas.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Velásquez (2002).

Siguiendo con la teoría de la administración por objetivos en la que Humble en su libro *Management by Objectives* de 1973 define al tema como un sistema cíclico el cual permite concentrar las necesidades de la organización para en base a ellas alcanzar sus propósitos. Para Pérez (2015), Jhon W, Humble establece un modelo en el cual hace referencia a que el ciclo de la administración por objetivos está compuesto por revisión crítica, esclarecimiento de los resultados, compromiso y contribución, mejorar las funciones, evaluación de desempeño y motivación.

Figura 6
Modelo de Humble.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Pérez (2015).

Dentro de la teoría de la administración por objetivos se hace mención a la planeación estratégica es por ello que Steiner en su libro *Planeación Estratégica Lo que todo director debe saber* de 2007 define como un esfuerzo estructurado para establecer y lograr los objetivos propios desarrollando un plan con el fin de acoplar las estrategias planteadas. Para Saldaña (2012), George Steiner considera cuatro elementos esenciales para la planeación estratégica, primero la identificación sistemática de las oportunidades y peligros, segundo el proceso de metas, estrategias, políticas y planes, tercero la actitud, proceso mental y ejercicio intelectual, cuarto estructura integrada de diferentes planes.

Figura 7

Elementos de la planificación estratégica según Steiner.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Saldaña (2012).

Otro autor que define a la administración por objetivo de manera muy importantes es Dale McConkey en su libro administración por resultados de 1981 hace referencia al tema como un sistema el cual permite administrar una entidad y es que lo considera tan importante que va más allá que el presupuesto. Para Tarantino (2018), el modelo de McConkey tiene presente cuatro componentes los cuales son, responsabilidad de dirigir, la utilización de todo el personal, los resultados y el control, los cuales ayudaran a lograr los objetivos en toda entidad.

Figura 8
Componentes de la APO, según McConkey.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Tarantino (2018).

Otros autores que hacen referencia a los objetivos son Stanton, Etzel y Walker en su libro fundamentos de marketing en el 2007 donde manifiestan la importancia y claridad de los objetivos, en ese sentido los autores establecen y mencionan seis características para que los objetivos sean valiosos y asequibles.

Figura 9
Características de los objetivos.



Nota. Elaborado por el autor en base al aporte de Stanton, Etzel y Walker (2007).

Con respecto a los enfoques conceptuales fue necesario definir los conceptos de cada una de las variables, dimensiones e indicadores.

Gestión empresarial, según Guzmán (2016) cuando se menciona el tema se hace referencia a un conjunto de elementos, medidas, estrategias y destrezas económicas o empresariales que al llevarse a cabo genere un beneficio económico para la organización teniendo la participación de todos los que la conforman.

Por el lado de las dimensiones, Sánchez (2005) el planeamiento, es un proceso, para mostrar claridad acerca de su concepto también se puede definir como elementos secuenciales donde las negociaciones, las decisiones y las acciones se realizan con la finalidad de cumplir con el objetivo establecido.

Bautista (2007) da a conocer que la preparación se basa en seleccionar a los colaboradores de la organización teniendo en cuenta habilidades, aptitudes y capacidades con la finalidad de brindarles un entrenamiento para que se eleve la producción dentro de la presa siguiendo los parámetros establecidos para llegar al objetivo.

Pérez (2008) manifiesta que el control tiene la función de que los objetivos y metas establecidas en la planificación se mantengan de manera continua, al llegar a la última fase en del proceso de gestión el control tiene la labor que los resultados que fueron generados sean los esperados.

Para Ander- Egg (2003) define a la ejecución como el transcurso consecutivo en el cual se lleva a cabo y se realiza todas las actividades planteadas en la planificación teniendo como principal punto de partida los resultados además lo que se busca es alcanzar los objetivos propuestos.

En cuanto a los indicadores Marx (2007) da a conocer que el trabajo es un proceso en el que el hombre mediante las actividades que realiza pone a prueba su fuerza y destreza lo cual conlleva que al final del proceso de trabajo los resultados que se tenía en la cabeza sean convertidos en la realidad.

González (2006) manifiesta que la negociación es una de las actividades más comunes en la actualidad dándose en los diferentes ámbitos o escenarios además

afirma que si las empresas modernas desean cumplir sus objetivos debes de tener un nuevo modelo para la toma de decisiones.

Bautista, García y Manrique (2019) dan a conocer que para cumplir objetivos empresariales es importante considerar a la organización por procesos y un sistema de control de calidad con el objetivo de lograr satisfacer y fidelizar a sus clientes utilizando la mayor cantidad de recursos necesarios para el propósito establecido.

Nebot (1999) indica que en la actualidad para seleccionar un personal es importante tener pronósticos acerca de su posible desempeño al incorporar a un colaborador además realizando una selección de manera correcta ayudara a emitir supuestos a cerca de como seria los resultados gracias a los trabajadores.

Abbott (1987) considera que es muy importante que todo colaborador reciba una capacitación adecuada ya que al adquirir conocimientos y experiencias de otras personas que ya pasaron por alguna actividad o labor similar a la que desempeñará ayudaran tener un desempeño más cuidadoso con un nivel bajo de errores.

Sánchez (2007) menciona que de manera normal y cotidiana los factores de producción son bienes o servicios de que alguna u otra manera se utilizan para un proceso productivo incluyendo a la materia prima y los productos que intervienes en la producción teniendo como resultado final el producto deseado.

Urbano y Toledano (2008) manifiestan que la realidad de uno de los mitos presentados en su libro hace referencia a que se debe sostener y trabajar para hacer crecer a la empresa descartando una afirmación la cual indica que lo difícil al momento de crear una empresa es ponerla en marcha.

Martínez (1995) indica que para lograr los resultados esperados debe existir una planificación en la empresa, este elemento se le puede conceptualizar como una anticipación al futuro con el objetivo de lograr un dominio de lo que se quiere, cabe resaltar que para planificar el futuro deseado se debe de tener en cuenta las actuaciones presentes.

Palacios (1999) da a conocer que un empresario tiene la posibilidad de generar resultados si es que tiene controlada la capacidad de iniciar en el tiempo y el

momento oportuno considerando que su financiamiento no sea muy precario frente a las competencias y al mercado donde estará ingresado.

Sapag (2007) Indica que la especialización de actividades tiene una gran relación con la productividad en los procesos y operaciones que se presentan para obtener los resultados, por otro lado, la reducción de la distracción mejorará el desempeño para colaborar en la misión que la organización establece.

Sánchez (2007) mencionan que la producción no solo se basa en la fabricación de objetos sino en las ventas, el almacenamiento y el transporte además que para realizar el proceso de producción se necesita del hombre para poder conocer cómo es que actúa los elementos de la producción.

Para el manual de atención telefónica (2008) el alcance de objetivos en una empresa depende mucho de la demanda de sus clientes es decir que se encuentra en la organización la función de cubrir las necesidades de los clientes ya que de esa actividad depende del tiempo que puede durar la organización.

Administración por objetivos según Robbins y Decenzo (2002) es un método para que de manera conjunta los colaboradores de la organización y sus superiores establezcan revisiones del procedimiento de marcha de objetivos, objetivos de rendimiento y posteriormente sean premiados por el avance, además en la APO las metas no son utilizadas para controlar sino para motivar.

Reyes (2005) da a conocer que se cree que la identificación más cercana de los objetivos es de considerar como un ideal que se propone, también se puede entender como todo lo que se desea obtener en cualquier actividad que se realice con la intención de cumplir con lo planificado.

Reyes (2004) deduce que la administración se basa de manera fundamental en cómo es que se logra una eficiencia máxima con los recursos necesarios para la coordinación. Es por ello que debe ser considerada como un conjunto de normas, una técnica o arte los cuales permitirán un desarrollo satisfactorio de la organización.

Chiavenato (2000) da a conocer que el desempeño es el comportamiento que tiene la persona evaluada ante los objetivos planteados, es donde ocupa la característica primaria del sistema asimismo comprende de qué manera y bajo qué estrategias individuales se utiliza para llegar a las metas.

Myung (2013) manifiesta que cuando algo es ideal se piensa que es de objeto inalcanzable es decir algo irrealizable para el hombre lo cual es un significado absurdo, pero en realidad su significado es alcanzar la meta final que la persona desea realizar y es denominado un estado de perfección.

Álvarez (2020) infiere que para los individuos que forman parte de una organización el propósito empresarial es una pieza que sirve de enlace con el objetivo individual. Un propósito bien elaborado debe de estar en la capacidad de dar una respuesta inmediata a su entorno destacando su valioso trabajo y el aporte a la organización.

Borello (1994) Un plan de negocio es un documento el cual está compuesto por un proceso real que denota coherencia y lógica direccionado a la acción en el cual se involucra a las futuras acciones que se va a realizar al momento de la ejecución teniendo en cuenta los recursos que posee la organización estableciendo los objetivos y metas.

Ventura (1999) Manifiesta que no es fácil emplear la palabra eficiencia sin embargo esta palabra frecuentemente se utiliza para describir la menor utilización de recursos empleados para una determinada actividad en la empresa incluyendo la capacidad de los colaboradores para actuar frente a las labores dentro del proceso productivo.

Rojo (2015) menciona que el diccionario de la lengua española define a la coordinación como una función en la parte administrativa que tiene la intención de lograr una homogenización de los recursos materiales, los aspectos humanos y económicos para de manera conjunta lograr un mismo objetivo.

Para Krakewski y Ritzman (2000) indican que se entiende como norma de trabajo al tiempo que necesita el colaborador para realizar una actividad siguiendo parámetros establecidos que deben ser respetados en orden establecido para el

correcto cumplimiento de la labor utilizando la habilidad y el esfuerzo de la persona que realiza la labor.

Para Robbins (1998) el comportamiento organizacional es un estudio de manera sistemática mediante el cual se analiza las acciones y las actitudes que los colaboradores tienen y muestran dentro de la organización al momento que desempeñan su laborar, además este comportamiento es enfoca y preocupa por la satisfacción que existe en el trabajo.

Uría (1998) menciona que la base para realizar las actividades son las estrategias que una persona aprende mediante el trabajo individual, este se basa en que la persona de manera aislada realiza sus actividades bajo su autonomía, finalmente este trabajo es necesario sim embargo no es el único que logra el desarrollo personal.

Wayne y Noe (2005) dan a conocer que los resultados que arroja la evaluación de desempeño de los colaboradores dependen mucho en la toma de decisiones y esto quiere decir que involucra a unos ajustes salariales en algunos casos los gerentes consideran que se debe recompensar la buena labor que realiza el colaborador en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo y es utilizado para la recopilación de datos y la realización del análisis pudiendo contestar las preguntas de la investigación las cuales permitan comprobar las hipótesis planteadas utilizando la estadística como componente principal para conocer la población que se estudia (Gómez, 2006).

El tipo fue aplicado, de acuerdo con CONCYTEC (5 de julio 2018) cuando se realiza este tipo de investigación es porque se da una solución a un problema que el autor encuentra, de tal manera que se pueda hacer uso de teorías las cuales permitan alimentar al tema.

El nivel de estudio fue descriptivo, ya que lo que se buscó fue precisar aspectos importantes de cualquier fenómeno que sirva como objeto de análisis evaluando las diferentes características del fenómeno que se investiga seleccionando cuestiones para posteriormente ser medidas y descritas (Díaz, 2009). Por otro lado, según (Landeau, 2007) el estudio correlacional se encarga de establecer la relación de aspectos con otros, este estudio ayudó a descubrir la relación entre las características y causas para saber bajo qué circunstancias se produce los fenómenos estudiados.

El diseño de investigación fue no experimental ya que según Toro y Parra (2006), no se constituye ningún escenario por lo que no existe una manipulación ni el investigador puede influenciar en las variables porque ya sucedieron, lo que se realiza es observar el fenómeno tal cual se presenta en su contexto para que posteriormente sea analizado.

Además, **el corte** fue transversal ya que los datos que se recolectaron fueron en un determinado periodo y en un solo momento, tiene un punto de partida bajo un supuesto que los datos que se obtuvieron son pertenecientes a una muestra que representa a la población que se estudia (Navarro, Sánchez y Martín, 2004).

3.2 Variables y operacionalización

Debido a que el estudio fue de nivel correlacional, se presentaron dos variables; variable 1 y variable 2.

La variable 1 fue: Gestión empresarial en cuanto a sus dimensiones, estos son: Planeamiento, preparación, control y ejecución.

La variable 2 fue: Administración por objetivos, en cuanto a sus dimensiones, estos son: Objetivos, administración y desempeño.

Cabe resaltar que ambas variables son cualitativas, por lo que fueron cuantificadas a través de la escala Likert de cinco opciones, y medida ordinal.

Se elaboró una matriz de operacionalización de variables, la cual se encuentra en el ANEXO 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio de esta investigación fue de 40 personas, la población es un grupo de casos bien definidos y accesibles que serán parte de la muestra cumpliendo con los criterios determinados además no siempre la población se refiere a seres humanos sino también a otros aspectos que puedan ser considerados como universo de estudio (Gómez, Villasís y Miranda 2016).

La población de esta investigación fue compuesta por los trabajadores del Restaurant La Norteña en todos sus locales, quienes hayan tenido un vínculo laboral entre el periodo 01 de agosto del 2020 al 01 de junio del 2021.

En esta investigación la población fue finita. Según Freund y Simon (1994) manifiestan que la población finita es cuando se emplea un número fijo de componentes es decir se conoce la totalidad de las observaciones o medidas.

Los criterios de inclusión de esta investigación fueron, trabajadores del Restaurant La Norteña que realizan labores en sus tiendas de Lima y trabajadores del Restaurant La Norteña que cuyo vínculo laboral se encuentra comprometido entre el periodo del 01 agosto 2020 al 01 de junio de 2021.

Respecto a los criterios de exclusión estos fueron, aquellas personas que no son trabajadores del Restaurant La Norteña en alguna de sus tiendas de Lima y los trabajadores cuyo vínculo laboral no se encuentra comprometido entre el periodo del agosto 2020 al 01 de junio de 2021.

La muestra censal para López (1999) la define como una proporción en la cual participa la totalidad de la población representando todo el objeto de estudio, esta muestra se aplica debido a que en la investigación se utilizó la totalidad de los trabajadores del restaurant.

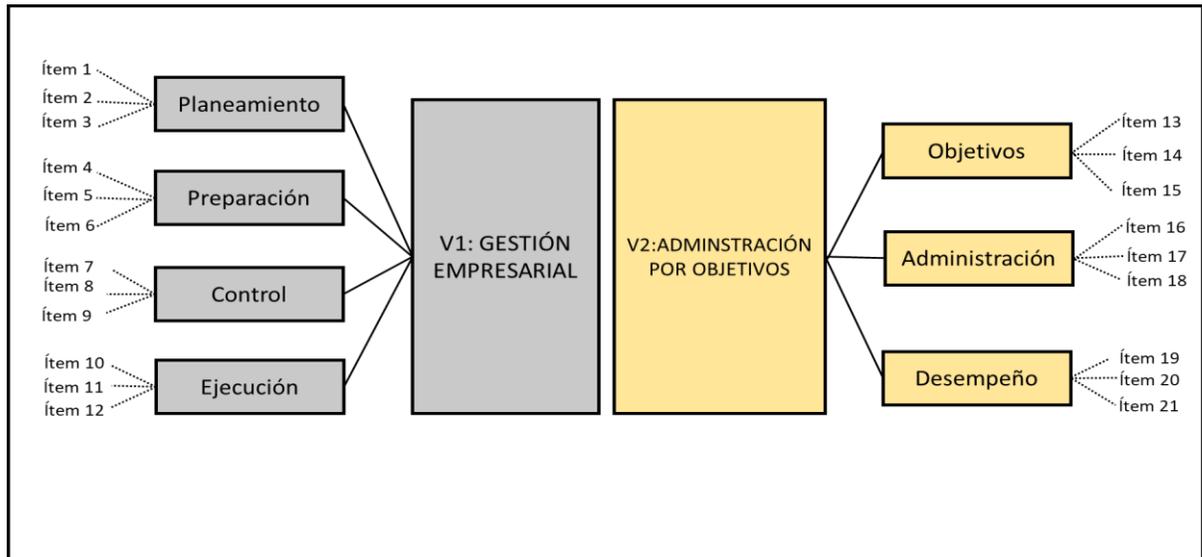
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta. Según Grande y Abascal (2005), la encuesta puede ser definida como una técnica primordial para obtener información sobre un conjunto objetivo de manera coherente la cual asegure que la información recopilada sea analizada mediante la estadística.

El instrumento fue el cuestionario. Para García y Melián (1993), el cuestionario muestra una fiabilidad mayor que la entrevista por la gran magnitud de tipificación y codificación cuando se investiga o es aplicada en un escenario concreto en grandes poblaciones o grupos.

Los cuestionarios aplicados en el presente estudio constaron en su totalidad de 21 ítems distribuidos de manera ordenada de acuerdo con las variables y dimensiones tal como se detallan a continuación en la figura 10.

Figura 10
Distribución de ítems



Nota. Elaborado por el autor en base a la matriz de operacionalización.

La escala de respuesta para el cuestionario fue de tipo Likert con opciones (del 1 al 5) nominal y su codificación se puede observar en la tabla 3.

Tabla 3
Codificación de Alternativas de respuesta.

Alternativa de respuesta	Codificación
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Nota. Elaborado por el autor.

La validez fue determinada mediante los enfoques cuantitativos y cualitativos a través de 4 expertos. Por el lado cualitativo, los expertos manifestaron que el instrumento es aplicable (ver anexo 7). Cuantitativamente el coeficiente de V, de Aiken calculado fue de 1.00, siendo valorado como perfecto (ver anexo 8 y 9).

La confiabilidad se midió a través de los coeficientes de alfa de Cronbach y de dos mitades de Guttman, los coeficientes fueron interpretados de acuerdo con la

valoración que muestran Chaves-Barboza y Rodríguez- Miranda (2018), visto en la tabla 4.

Tabla 4

Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5 [Inaceptable
[0,5; 0,6 [Pobre
[0,6; 0,7 [Débil
[0,7; 0,8 [Aceptable
[0,8; 0,9 [Bueno
[0,9; 1 [Excelente

Nota. Elaborado por el autor en base a la valoración.

De acuerdo con el resultado de confiabilidad que fue obtenido mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, en la variable 1 “Gestión empresarial” el coeficiente fue de 0.873 (bueno), con respecto a la variable 2 “Administración por objetivos” el coeficiente fue de 0.854 (bueno), Por el lado de las dimensiones, la dimensión 1 “Planeamiento” el coeficiente fue de 0.632 (débil), la dimensión 2 “Preparación” el coeficiente fue 0.741 (aceptable), la dimensión 3 “Control” el coeficiente fue 0.498 (inaceptable), la dimensión 4 “Ejecución” el coeficiente fue 0.798 (aceptable), la dimensión 5 “Objetivos” el coeficiente fue de 0.704 (aceptable), la dimensión 6 “Administración” el coeficiente fue de 0.792 (aceptable). Finalmente, para la dimensión 7 “Desempeño” el coeficiente fue de 0.568 (pobre).

El resultado de confiabilidad fue obtenido mediante el coeficiente de dos mitades de Guttman, se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,917 (excelente), con relación al alfa de Cronbach en la primera mitad fue de 0.861 (bueno) y en la segunda mitad 0.868 (bueno) tal como se puede visualizar en el Anexo 11.

3.5 Procedimientos

Por los acontecimientos que se dieron relacionados a la covid 19 la recopilación de los datos de esta investigación fue aplicado en el primer trimestre del 2021 a los colaboradores del restaurant con la totalidad de sus establecimientos en

funcionamiento ubicados en Lima, la modalidad de las encuestas realizadas será mediante un formulario digital obtenido de Google.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por el motivo que la cantidad de la muestra de estudio es de 40 personas además se debían corroborar si toda la información recolectada de la muestra era originaria de una distribución normal.

Se mostraron los datos descriptivos generales, en los cuales dieron a conocer la media, el rango, el valor mínimo y máximo, la desviación y la varianza estadística, los cuales serán de aporte fundamental para el análisis de los datos.

Además, se detallaron los datos descriptivos por ítem, en el cual existe un análisis más particular donde se encontrará la frecuencia de las respuestas que manifestaron los encuestados, el porcentaje general, finalmente el porcentaje válido y acumulado.

También se realizó la prueba de hipótesis, a través del estadístico rho de Spearman, con la finalidad de aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en la investigación.

Tabla 5
Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Elaborado por el autor en base a Martínez y Campos (2015).

3.7 Aspectos éticos

La investigación realizada fue basada en su totalidad inédita y original por parte del autor afirmando que la información presentada en este documento no forma parte de algún plagio o alguna información la cual sea copiada y acoplada en esta investigación teniendo presente la ética profesional.

Por otro lado, los colaboradores encuestados tuvieron el conocimiento de manera constante que la información recopilada sirvió solamente para el uso académico teniendo la seguridad que lo brindado no traspasará barreras de lo académico y que su identidad se mantendrá bajo reserva, también los encuestados estuvieron conformes con la participación de la investigación y esto se ve reflejado en el consentimiento informado que se les brindó, el cual fue aceptado y firmado por los mismos (ver Anexo 5).

En cuanto a los datos recopilados, estos fueron analizados y posteriormente redactados en las conclusiones de la investigación, resaltando que lo recopilado será mediante la obtención de encuestas realizadas en la organización.

Finalmente, la organización donde se llevó a cabo la investigación se encuentra informada sobre el desarrollo y los diferentes procedimientos que se realizará para la investigación accediendo al permiso solicitado (ver Anexo 4).

IV. RESULTADOS

Resultados prueba de normalidad

Tabla 6
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

		DIM 1 Planeamiento	DIM 2 Preparación	DIM 3 Control	DIM 4 Ejecución	DIM 5 Objetivos	DIM 6 Administración	DIM 7 Desempeño	V1 Gestión empresarial	V2 Administración por objetivos
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4.60	4.43	4.15	4.23	4.28	4.38	4.53	4.30	4.25
	Desviación	0.632	0.636	0.770	0.733	0.716	0.740	0.554	0.687	0.707
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.411	0.317	0.240	0.255	0.269	0.326	0.354	0.271	0.256
	Positivo	0.264	0.248	0.202	0.221	0.225	0.199	0.278	0.244	0.238
	Negativo	-0.411	-0.317	-0.240	-0.255	-0.269	-0.326	-0.354	-0.271	-0.256
Estadístico de prueba		0.411	0.317	0.240	0.255	0.269	0.326	0.354	0.271	0.256
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

En la Tabla 06, de acuerdo con la prueba Kolmogorov-Smirnov la significación asintótica es de 0,000 lo cual demuestra que al ser menor que 0.05 se afirma que no son normales y a esto se le suma el resultado obtenido en ambas variables y todas las dimensiones con 0.000 de significación asintótica. Finalmente se llega a la conclusión que para las variables y las dimensiones mostradas en esta prueba se reflejan frecuencias no normales.

Se realizó a detalle los **estadísticos descriptivos** generales, en el cual se da a conocer el rango estadístico, promedios de las respuestas como también la varianza y desviación estándar de cada pregunta, esto se detalla en la tabla 4.

Tabla 7
Estadísticos descriptivos generales

Item	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar	Varianza
1. Respeta y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor	40	2	3	5	4.55	0.639	0.408
2. Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.	40	2	3	5	4.53	0.679	0.461
3. La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo	40	3	2	5	4.53	0.679	0.461
4. La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.	40	2	3	5	4.35	0.622	0.387
5. La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores	40	2	3	5	4.30	0.758	0.574
6. Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo	40	2	3	5	4.45	0.597	0.356
7. La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas	40	2	3	5	4.30	0.564	0.318
8. Su función depende de los resultados que la empresa espera	40	4	1	5	3.83	1.196	1.430
9. Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.	40	2	3	5	4.38	0.740	0.548
10. Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.	40	2	3	5	4.35	0.802	0.644
11. Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.	40	2	3	5	4.23	0.733	0.538
12. Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización	40	2	3	5	4.08	0.764	0.584
13. La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos	40	3	2	5	4.23	0.733	0.538
14. La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.	40	2	3	5	4.33	0.730	0.533
15. Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.	40	2	3	5	4.18	0.712	0.507

16. Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.	40	3	2	5	4.38	0.807	0.651
17. Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa	40	3	2	5	4.15	0.975	0.951
18. La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.	40	2	3	5	4.53	0.599	0.358
19. Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad	40	2	3	5	4.30	0.687	0.472
20. Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización.	40	4	1	5	4.53	0.751	0.563
21. La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores.	40	2	3	5	4.55	0.597	0.356
<hr/>							
DIM 1 Planeamiento	40	2	3	5	4.60	0.632	0.400
DIM 2 Preparación	40	2	3	5	4.43	0.636	0.404
DIM 3 Control	40	2	3	5	4.15	0.770	0.592
DIM 4 Ejecución	40	2	3	5	4.23	0.733	0.538
DIM 5 Objetivos	40	2	3	5	4.28	0.716	0.512
DIM 6 Administración	40	2	3	5	4.38	0.740	0.548
DIM 7 Desempeño	40	2	3	5	4.53	0.554	0.307
<hr/>							
V1 Gestión empresarial	40	2	3	5	4.30	0.687	0.472
V2 Administración por objetivos	40	2	3	5	4.25	0.707	0.500
<hr/>							
N válido (por lista)				40			

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

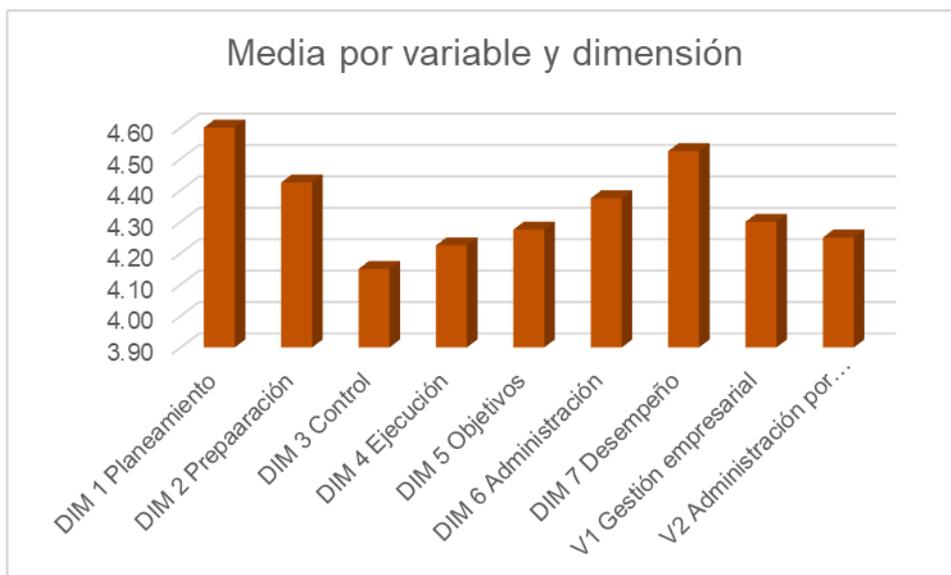
De acuerdo a la Tabla 07 se muestran los resultados descriptivos generales en donde se puede visualizar que los ítems 1 “Respeto y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor” y 21 “La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores” son los más aceptados de la muestra ambos con una media de 4.55, por otro lado el ítem con peor aceptación de la muestra fue el ítem 12 “Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización” con una media de 4.08.

Para las dimensiones el que obtuvo la mayor aceptación fue la dimensión 1 “Planeamiento” con una media de 4.60 y en cuanto a la dimensión con peor aceptación fue la 15 “Control” con una media de 4.15.

Finalmente, para las variables, la que obtuvo mejor aceptación fue la 1 “Gestión empresarial” con una media de 4.30 teniendo una ligera diferencia con la variable 2 que mostró una media de 4.25.

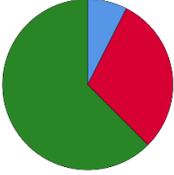
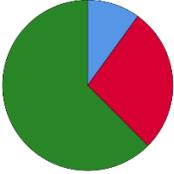
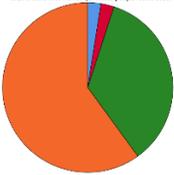
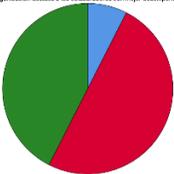
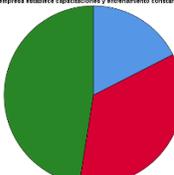
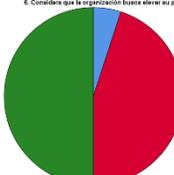
La figura 11 muestra el grafico de barras vertical de la media por variable y dimensión.

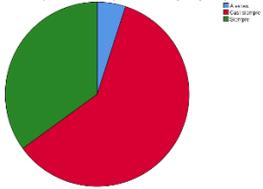
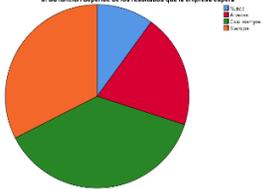
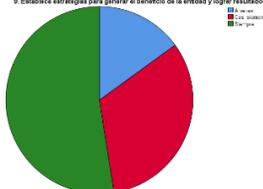
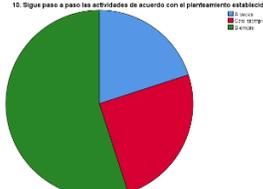
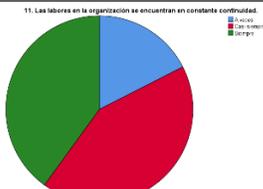
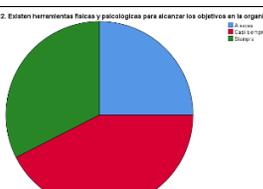
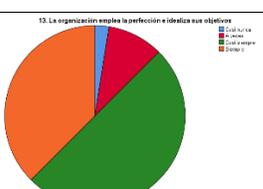
Figura 11
Media por variable y dimensión

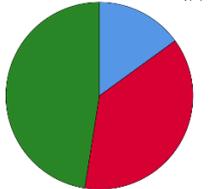
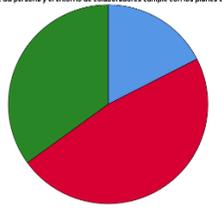
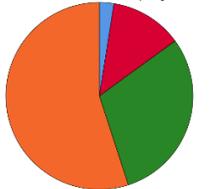
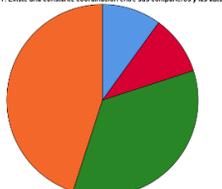
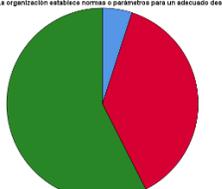
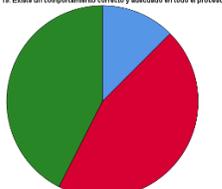
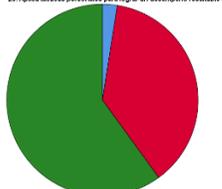


Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

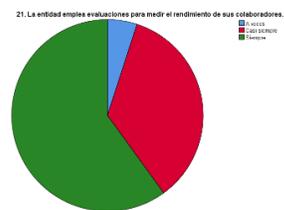
Tabla 8
Resultados descriptivos por ítem.

Conclusión de ítem	Gráfica								
<p>En cuanto al ítem “1. Respeta y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor”, el 62.5% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>1. Respeta y cumple los procesos de manera secuencial para realizar su labor</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 1</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>62.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>37.5%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	62.5%	Casi siempre	37.5%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	62.5%								
Casi siempre	37.5%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem enunciado “2. Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción”, el 62,52% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>2. Antes de realizar un requerimiento realiza una negociación para decidir por la mejor opción.</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 2</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>62.52%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>37.48%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	62.52%	Casi siempre	37.48%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	62.52%								
Casi siempre	37.48%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem “3. La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo”, el 60% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>3. La entidad le comunica que metas y objetivos se deben de cumplir en el trabajo</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 3</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	60%	Casi siempre	40%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	60%								
Casi siempre	40%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem “4. La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes” EL 50% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>4. La organización destaca a los colaboradores con mejor desempeño para las labores más importantes.</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 4</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	50%	Casi siempre	50%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	50%								
Casi siempre	50%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem “5. La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores” el 47. 5%”, manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>5. La empresa establece capacitaciones y entrenamiento constantes para mejorar a los colaboradores</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 5</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>47.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>52.5%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	47.5%	Casi siempre	52.5%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	47.5%								
Casi siempre	52.5%								
Nunca	0%								
<p>En cuanto al ítem “6. Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo”, el 50% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>6. Considera que la organización busca elevar su producción y desarrollo</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 6</caption> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	50%	Casi siempre	50%	Nunca	0%
Frecuencia	Porcentaje								
Siempre	50%								
Casi siempre	50%								
Nunca	0%								

<p>En cuanto al ítem “7. La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas” el 60% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>7. La empresa realiza acciones para mantener los objetivos y metas planteadas</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	30%	Casi siempre	60%	Casi nunca	10%		
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	30%										
Casi siempre	60%										
Casi nunca	10%										
<p>En cuanto al ítem “8. Su función depende de los resultados que la empresa espera” el 37,5% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>8. Su función depende de los resultados que la empresa espera</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>37.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>17.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	25%	Casi siempre	37.5%	Casi nunca	20%	Nunca	17.5%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	25%										
Casi siempre	37.5%										
Casi nunca	20%										
Nunca	17.5%										
<p>En cuanto al ítem “9. Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados”, el 52,5% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>9. Establece estrategias para generar el beneficio de la entidad y lograr resultados.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>52.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	52.5%	Casi siempre	25%	Casi nunca	15%	Nunca	8%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	52.5%										
Casi siempre	25%										
Casi nunca	15%										
Nunca	8%										
<p>En cuanto al ítem “10. Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido” El 55% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>10. Sigue paso a paso las actividades de acuerdo con el planteamiento establecido.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	55%	Casi siempre	25%	Casi nunca	15%	Nunca	5%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	55%										
Casi siempre	25%										
Casi nunca	15%										
Nunca	5%										
<p>En cuanto al ítem enunciado “11. Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad” el 42,5% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>11. Las labores en la organización se encuentran en constante continuidad.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>42.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	25%	Casi siempre	42.5%	Casi nunca	20%	Nunca	12.5%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	25%										
Casi siempre	42.5%										
Casi nunca	20%										
Nunca	12.5%										
<p>En cuanto al ítem “12. Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización” el 42,5% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>12. Existen herramientas físicas y psicológicas para alcanzar los objetivos en la organización</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>42.5%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	25%	Casi siempre	42.5%	Casi nunca	20%	Nunca	12.5%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	25%										
Casi siempre	42.5%										
Casi nunca	20%										
Nunca	12.5%										
<p>En cuanto al ítem “13. La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos” El 50% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>13. La organización emplea la perfección e idealiza sus objetivos</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Frecuencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Frecuencia	Porcentaje	Siempre	25%	Casi siempre	50%	Casi nunca	15%	Nunca	10%
Frecuencia	Porcentaje										
Siempre	25%										
Casi siempre	50%										
Casi nunca	15%										
Nunca	10%										

<p>En cuanto al ítem “14. La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr”, el 47,5% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>14. La entidad da a conocer cuáles son sus deseos y propósitos por lograr.</p> 
<p>En cuanto al ítem “15. Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa”, el 47,5% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>15. Su persona y el entorno de colaboradores cumple con los planes establecidos por la empresa.</p> 
<p>En cuanto al ítem “16. Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa”, el 55% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>16. Utiliza la menor cantidad de recursos para lograr sus actividades en la empresa.</p> 
<p>En cuanto al ítem enunciado “17. Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa” el 45% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>17. Existe una constante coordinación entre sus compañeros y las autoridades de la empresa</p> 
<p>En cuanto al ítem “18. La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización”, el 57,5% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>18. La organización establece normas o parámetros para un adecuado desarrollo de la organización.</p> 
<p>En cuanto al ítem “19. Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad” el 45% manifestaron como frecuencia “Casi siempre”.</p>	<p>19. Existe un comportamiento correcto y adecuado en todo el proceso dentro de la entidad</p> 
<p>En cuanto al ítem “20. Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización”, el 60% manifestaron como frecuencia “siempre”.</p>	<p>20. Aplica tácticas personales para lograr un desempeño resaltable en la organización.</p> 

En cuanto al ítem 21. La entidad emplea evaluaciones para medir el rendimiento de sus colaboradores”, el 60% manifestaron como frecuencia “siempre”.



Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Tabla 9
Resultados de prueba de hipótesis

		V1 Gestión empresarial	V2 Administración por objetivos	DIM 5 Objetivos	DIM 6 Administración	DIM 7 Desempeño	
Rho de Spearman	V1 Gestión empresarial	Coeficiente de correlación	1.000	,686**	,607**	,595**	,695**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40
	V2 Administración por objetivos	Coeficiente de correlación	,686**	1.000	,874**	,795**	,778**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40
	DIM 5 Objetivos	Coeficiente de correlación	,607**	,874**	1.000	,620**	,572**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40
	DIM 6 Administración	Coeficiente de correlación	,595**	,795**	,620**	1.000	,534**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
		N	40	40	40	40	40
	DIM 7 Desempeño	Coeficiente de correlación	,695**	,778**	,572**	,534**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	40	40	40	40	40

Nota. Elaborado por el autor en base a SPSS versión 25.

Hipótesis general: Existe relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

De acuerdo con la Tabla 07 se propuso que la gestión empresarial (variable 1) se relaciona con la administración por objetivos (variable 2). La significación asintótica bilateral es de 0.000 y al ser menor que 0.05 demuestra la validez de la hipótesis planteada. Por lo tanto, es correcto afirmar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la intensidad de la correlación, el coeficiente de fue de 0.686, siendo considerado como intensidad positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Hipótesis específica 1: Existe relación entre la gestión empresarial y los objetivos, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

De acuerdo con la Tabla 07 se propuso que la gestión empresarial (variable 1) se relaciona con los objetivos (dimensión 5). La significación asintótica bilateral es de 0.000 y al ser menor que 0.05 demuestra la validez de la hipótesis planteada. Por lo tanto, es correcto afirmar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la intensidad de la correlación, el coeficiente fue de 0.607, siendo considerado como intensidad positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Hipótesis específica 2: Existe relación entre la gestión empresarial y la administración, en los trabajadores del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

De acuerdo con la Tabla 07 se propuso que la gestión empresarial (variable 1) se relaciona con la administración (dimensión 6). La significación asintótica bilateral es de 0.000 y al ser menor que 0.05 demuestra la validez de la hipótesis planteada. Por lo tanto, es correcto afirmar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la intensidad de la correlación, el coeficiente fue de 0.595 siendo considerado como intensidad positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Hipótesis específicas 3: Existe relación entre la gestión empresarial y el desempeño, en los trabajadores del del Restaurant La Norteña, en Lima, 2020.

De acuerdo con la Tabla 07 se propuso que la gestión empresarial (variable 1) se relaciona con el desempeño (dimensión 7). La significación asintótica bilateral es de 0.000 y al ser menor que 0.005 demuestra la validez de la hipótesis planteada. Por lo tanto, es correcto afirmar la relación que existe entre ambas variables. En cuanto a la intensidad de la correlación, el coeficiente fue de 0.695 siendo considerado como intensidad positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Resultado de medición de nivel de las dimensiones y variables

Tabla 10

Resultados de medición de nivel de dimensiones y variables

Dimensiones y Variables	VALORES			PORCENTAJES		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
DIM 1 Planeamiento	37	3	0	92.50%	7.50%	0.00%
DIM 2 Preparación	37	3	0	92.50%	7.50%	0.00%
DIM 3 Control	31	9	0	77.50%	22.50%	0.00%
DIM 4 Ejecución	33	7	0	82.50%	17.50%	0.00%
DIM 5 Objetivos	34	6	0	85.00%	15.00%	0.00%
DIM 6 Administración	34	6	0	85.00%	15.00%	0.00%
DIM 7 Desempeño	39	1	0	97.50%	2.50%	0.00%
V1 Gestión empresarial	35	5	0	87.50%	12.50%	0.00%
V2 Administración por objetivos	34	6	0	85.00%	15.00%	0.00%

Nota. Elaborado por el autor en base al programa Microsoft Excel 2019.

De acuerdo con la Tabla 10, se observa que en base a la dimensión 1 “planeamiento” la gran mayoría de los encuestados lo tienen en un nivel alto (37 sujetos, 92.50% del total). Asimismo, para la dimensión 2 “preparación”, se muestra un nivel alto (37 sujetos, 92.50% del total). Para la dimensión 3 “control”, de igual manera se presenta un nivel alto (31 sujetos, 77.50% del total). En cuanto a la dimensión 4 “ejecución” también la mayoría se encuentra en un nivel alto (33 sujetos, 82.50% del total). Para la dimensión 5 “objetivos”, la mayoría se encuentra en el nivel alto (34 sujetos, 85,00% del total). En cuanto a la dimensión 6 “administración” de igual forma la gran mayoría se encuentra en un nivel alto (34 sujetos, 85,00% del total). Finalmente, para la dimensión 7 “desempeño” al igual que las dimensiones anteriores la mayoría se encuentra en un nivel alto (39 sujetos, 97,50% del total).

En cuanto a las variables, la primera variable “gestión empresarial” se encontró un nivel alto (35 sujetos, 87.50% del total). Para la segunda variable “administración por objetivos” de igual manera se encontró un nivel alto (34 sujetos, 85,00% del total).

V. DISCUSIÓN

Según Rojas, M. (1992) la discusión es el escenario donde permite aclarar, justificar y relacionar las conclusiones y resultados de las investigaciones teniendo en cuenta la aplicación práctica y teórica de los resultados que se obtuvieron.

La investigación presentada por Rosas (2020) tuvo como objetivo determinar la relación del balanced scorecard y la gestión empresarial en las truchiculturas. El estudio que realizó Rosas (2020) fue en Lima. En cuanto a la parte metodológica que desarrolló el autor en mención presentó un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, en la investigación mostrada por Rosas (2020) utilizó la técnica de la encuesta acompañada del instrumento que fue el cuestionario para ser aplicado a un total de 81 personas que fueron parte de la investigación realizada por el autor. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Rosas (2020) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. En cuanto a la prueba estadística utilizada por Rosas (2020) fue Rho Spearman en donde los resultados arrojados para la significación asintótica bilateral fue mejor que 0.05 y un coeficiente de 0.593; en cuanto al presente estudio también se realizó una significación asintótica bilateral obteniendo un resultado menor que 0.05 y un coeficiente de 0.686. Rosas (2020) concluyó que existe relación entre el balanced scorecard y la gestión empresarial en las truchiculturas y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

En la investigación científica realizada por Veliz Huanca (2016) propuso como objetivo determinar si la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales en un hospital, el estudio que realizó Veliz Huanca (2016) fue en la ciudad de Lima. Por el lado metodológico de la investigación presentada por el autor Veliz Huanca (2016) desarrolló un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, Veliz Huanca (2016) en su investigación realizada utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario siendo aplicados a

su población de estudio que fue un total de 103 personas. un total de 81 personas que fueron parte de la investigación realizada por el autor. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Veliz Huanca (2016) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. Veliz Huanca (2016) aplicó también la prueba de Rho de Spearman obteniendo como resultados para la significación asintótica bilateral un valor menor al 0.05 y un coeficiente de 0.878; en cuanto a la presente investigación realizada se obtuvieron resultados de igual manera se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Veliz Huanca (2016) llegó a la conclusión que existe relación entre la gestión administrativa se relaciona con el logro de objetivos organizacionales en un hospital y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación científica realizada por Padilla (2019) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora tecnológica. La investigación de Padilla (2019) fue realizada en la ciudad de Lima, en cuanto a la parte metodológica, en la investigación de que desarrolló el autor Padilla (2019) utilizó un enfoque cuantitativo acompañado de un nivel correlacional, el autor utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue aplicado a un total de 150 personas las cuales contribuyeron al resultado. un total de 81 personas que fueron parte de la investigación realizada por el autor. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Padilla (2019) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. Padilla (2019) en la prueba estadística de su investigación hizo la utilizó de la prueba estadística de Rho de Spearman en donde el resultado arrojados para la significación asintótica bilateral fue menor 0.05 a su vez el coeficiente obtenido fue de 0.740; por el lado estadístico de la presente investigación de igual manera se utilizó la prueba de Rho de Spearman

obteniendo para la significación asintótica bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Padilla (2019) llegó a la conclusión de que existe relación entre el planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora tecnológica y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación presentada por Montes (2020) tuvo como objetivo determinar la correspondencia existente entre el planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones. El estudio que realizó Montes (2020) fue en la ciudad de Lima. Para la parte metodológica el autor que se menciona realizó una presentación considerando un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, en la investigación que muestra Montes (2020) utilizó como técnica la encuesta acompañada del instrumento que fue el cuestionario el cual fue aplicado a un total de 100 personas a las que se le aplicó el cuestionario. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Montes (2020) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. En cuanto a la prueba estadística utilizada por Montes (2020) fue Rho de Spearman en donde el resultado arrojado para la significación asintótica bilateral fue menor a 0.05 a su vez el coeficiente obtenido fue de 0.735; por el lado estadístico de la presente investigación de igual manera se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Montes (2020) llegó a la conclusión que existe relación entre el planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la oficina de Relaciones Públicas y Comunicaciones y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación realizada por Tineo (2019) tuvo como objetivo de determinar la relación que existe entre el Balanced Scorecard y el Planeamiento estratégico en el centro de salud Calcuta. El estudio que realizó Tineo (2019) fue desarrollado en la ciudad de Lima. Para la parte metodológica, el autor en

mención presentó la investigación con un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, Tineo (2019) en su investigación utilizó como técnica la encuesta acompañada del instrumento que fue el cuestionario el cual se aplicó a 80 participantes de la investigación. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Tineo (2019) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. Para la parte de resultados la investigación de Tineo (2019) la significación asintótica bilateral fue menor que 0.05 y también arrojó un Rp de 0.567. Por el lado estadístico de la presente investigación de igual manera se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor de 0.686. Finalmente, Tineo (2019) llegó a la conclusión que si existe relación entre el Balanced Scorecard y el Planeamiento estratégico en el centro de salud Calcuta y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación realizada por Davila (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén. El estudio que realizó Davila (2018) fue desarrollado en la ciudad de Chiclayo. Para la parte metodológica, el autor en mención presentó la investigación con un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, Davila (2018) en su investigación utilizó como técnica la encuesta acompañada del instrumento que fue el cuestionario el cual se aplicó a 80 participantes de la investigación. Este estudio realizado presentó características similares a la investigación de Davila (2018) en donde se realizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional utilizando también como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario siendo estos aplicados a un total de 40 colaboradores. Para la parte de resultados la investigación de Davila (2018) la significación asintótica bilateral fue menor que 0.05 y también arrojó un coeficiente de 0.461. Por el lado estadístico de la presente investigación se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo para la significación asintótica bilateral se obtuvo un valor menor al 0.05 y para el coeficiente se obtuvo un valor

de 0.686. Finalmente, Davila (2018) llegó a la conclusión que si existe relación entre la planificación estratégica y gestión del personal administrativo de la Gerencia sub Regional de Jaén y en cuanto al presente estudio se concluyó que existe relación entre la gestión empresarial y administración por objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020.

La investigación científica realizada por Ofojebe y Olibie (2014) tuvo como objetivo determinar la medida en que las estipulaciones y visiones de la Administración por objetivos (MBO) en 3 tipos distintos de instituciones educativas (Universidades, Institutos y Politécnicos). La investigación realizada por Ofojebe y Olibie (2014) fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, la cual llegó como conclusión que en una escala del 1 al 5 encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.69, para institutos un valor de 3.82 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.78 , para la dimensión visión se encontró que para las universidades se obtuvo un valor de 3.63, para institutos un valor de 3.50 y para politécnicos se obtuvo un valor de 3.54, en relación a la Administración por Objetivos; la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y mediante la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvo como resultado $p = 0.000$; $r = 0.686$. la investigación de Ofojebe y Olibie (2014) fue realizada en Nigeria, mientras que el presente estudio fue conducido en Perú. Los resultados ofrecidos por Ofojebe y Olibie (2014) indicaron que el mayor nivel de Administración por objetivos en cuanto a las estipulaciones se da en institutos y en cuanto a visión el mayor nivel se da las universidades, resultados que se complementan con los obtenidos en esta investigación, la cual logró determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos.

La investigación realizada por Mukata, Ladzani y Visser (2018) tuvo como objetivos evaluar la eficacia de capacitación en gestión empresarial y espíritu emprendedor ofrecida por las Pymes aplicado en Katima Mulilo, Randu y Windhoek. El estudio de la investigación de Mukata, Ladzani y Visser (2018) fue cuantitativo, nivel descriptivo, aplicada a 179 personas. Llegando a la conclusión que la en cada escenario los encuestados se manifestaron de manera distinta de acuerdo a los promedios establecidos obteniendo que para Katima Mulilo calificaron que la capacitación fue promedio con un 51.9%, en Rundu la gran

parte indico que la capacitación fue alta con un 56.9% finalmente, en Windhoek calificaron como excepcionalmente alta con un 96,1%. la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y mediante la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvo como resultado $p = 0.000$; $r = 0.686$. La investigación de Mukata, Ladzani y Visser (2018) fue realizada en Namibia, mientras que la presente investigación fue realizada en Perú. Los resultados ofrecidos por Mukata, Ladzani y Visser (2018) indicaron que en Windhoek la capacitación fue excepcionalmente alta obteniendo una respuesta satisfactoria, resultados que se complementan con los obtenidos en esta investigación, la cual logró determinar la relación entre la gestión empresarial y la administración por objetivos.

Discusión con la teoría

La variable “gestión empresarial” fue analizada y tomada en cuenta de acuerdo con la teoría estipulada por Taylor (1911) quien da a conocer los principios de “planeación”, “control”, “ejecución” y “preparación” como parte de la gestión empresarial.

El presente estudio analizó el nivel en que se encuentran en las dimensiones mencionadas en el párrafo anterior desarrolladas en el contexto “Restaurant La Norteña, Lima, 2020”, encontrando como resultados que los niveles destacables alcanzados, para las variables en mención se encuentran entre el nivel alto y medio, dándose una concordancia con la teoría.

La variable “administración por objetivos” fue analizada y tomada en cuenta de acuerdo con la teoría estipulada por Drucker (1954) quien da a conocer 3 aspectos, “objetivos”, “administración” y “desempeño” como parte de la administración por objetivos.

El presente estudio analizó el nivel en que se encuentran en las dimensiones mencionadas en el párrafo anterior desarrolladas en el contexto “Restaurant La Norteña, Lima, 2020”, encontrando como resultados que los niveles destacables alcanzados para las variables en mención se encuentran entre el nivel alto y medio, dándose una concordancia con la teoría.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con Lam (2015), las conclusiones son el desenlace de los resultados en los que detallan de manera general los mismos expuestos. En tal sentido a continuación se muestra las conclusiones de la investigación.

1. La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con la gestión empresarial en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020. Esto fue demostrado mediante la prueba de rho de Spearman y el grado de intensidad fue positiva moderada (sig.= 0.00; $r = 0.686$).

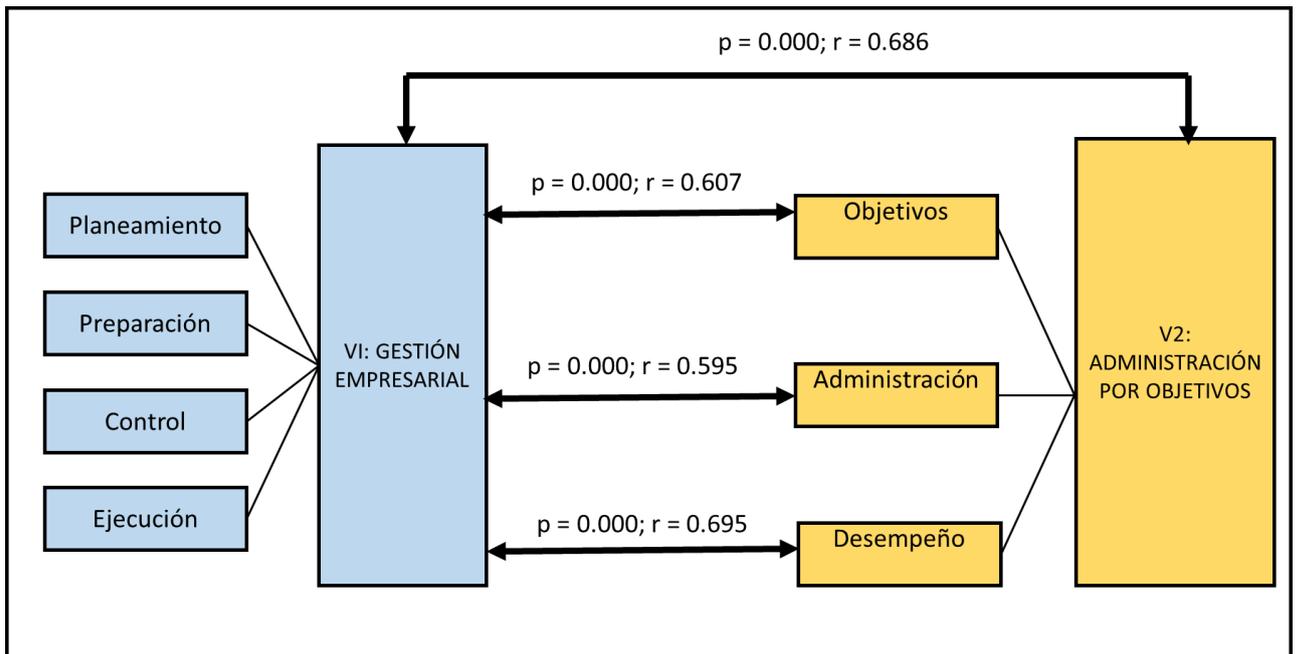
2. La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con los objetivos en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020. Esto fue demostrado mediante la prueba de rho de Spearman y el grado de intensidad fue positiva moderada (sig.= 0.00; $r = 0.607$).

3. La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con la administración en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020. Esto fue demostrado mediante la prueba de rho de Spearman y el grado de intensidad fue positiva moderada (sig.= 0.00; $r = 0.595$).

4. La gestión empresarial se relaciona estadísticamente con el desempeño en el Restaurant La Norteña, Lima, 2020. Esto fue demostrado mediante la prueba de rho de Spearman y el grado de intensidad fue positiva moderada (sig.= 0.00; $r = 0.695$).

Las conclusiones obtenidas en la investigación son mostradas a continuación de manera gráfica mediante la figura 12.

Figura 12
Forma gráfica de las conclusiones



Nota. Elaborado por el autor en base a las conclusiones de la investigación

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos del Restaurant la Norteña a mantener y mejorar sus niveles de gestión empresarial, ya que estando comprobado estadísticamente que ello se relaciona con la administración por objetivos. Actividades de planeamiento, preparación, control y ejecución correctamente ejecutados generarán niveles de mejora en la administración por objetivos, teniendo como fin último mejores resultados empresariales concorde con la teoría.

Se recomienda a los tomadores de decisión del Restaurant la Norteña a mantener y mejorar sus niveles de gestión empresarial, ya que estando comprobado estadísticamente que ello se relaciona con los objetivos de los trabajadores. Los ideales puestos en la entidad, obtención de propósitos y el cumplimiento del plan propuesto se verán gratamente mejorados a partir de estímulos en la gestión empresarial. Una propuesta de mejora será la política de puertas abiertas mediante la cual cualquier directivo podrá conversar con cualquier subordinado a fin de conocer cuáles son sus objetivos en la empresa.

Se recomienda a los ejecutivos del Restaurant la Norteña a mantener y mejorar sus niveles de gestión empresarial, ya que estando comprobado estadísticamente que ello se relaciona con la administración de los trabajadores. La utilización de la eficiencia, la existencia de coordinación y el conocimiento de técnicas y normas de la organización verán gratamente mejorados a partir de estímulos en la gestión empresarial. Una propuesta de mejora será comunicación fluida del personal gerencial hacia el personal operativo, permitiéndoles conocer cómo mejorar la eficiencia y la coordinación.

Se recomienda a la gerencia general del Restaurant la Norteña a mantener y mejorar sus niveles de gestión empresarial, ya que estando comprobado estadísticamente que ello se relaciona con el desempeño de los trabajadores. Comportamiento de los colaboradores, la aplicación de estrategias individuales y la evaluación del desempeño laboral se verán gratamente mejorados a partir de estímulos en la gestión empresarial. Una propuesta de mejora será las constantes capacitaciones y seguimiento de las actitudes de los colaboradores con el fin de conocer los niveles de desempeño de los empleados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN EMPRESARIAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS EN EL RESTAURANT LA NORTEÑA, LIMA, 2020", cuyo autor es VASQUEZ CERNA CHRITIAN ANDRES, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO DNI: 44326351 ORCID 0000-0002-2464-6477	Firmado digitalmente por: VHFERNANDEZB el 10- 07-2021 15:57:04

Código documento Trilce: TRI - 0125909