

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA
EMPRESA PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES
COSTA S.R.L., REGIÓN NORTE DEL PERÚ, 2022**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

Bachiller: CÉSAR ZULOETA MIYASATO

Asesor:

MBA. JUAN CARLOS LLAQUE QUIROZ

Cajamarca, Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by
CÉSAR ZULOETA MIYASATO
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA EMPRESA PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA S.R.L., REGIÓN NORTE DEL PERÚ, 2022

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

Bachiller: CÉSAR ZULOETA MIYASATO

JURADO EVALUADOR:

MBA. Juan Carlos Llaque Quiroz
Asesora

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador

Dra. Janeth Esther Nacarino Díaz
Jurado Evaluador

Mg. María Elena Cárdenas León
Jurado Evaluador

Cajamarca, Perú

2023



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 050-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 horas del día 18 de julio de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HECTOR DIOMEDES VILLEGAS CHAVEZ**, **Dra. JANETH ESTHER NACARINO DIAZ**, **Mg. MARIA ELENA CARDENAS LEON**, y en calidad de Asesor el **MBA. JUAN CARLOS LLAQUE QUIROZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA EMPRESA PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA S.R.L., REGIÓN NORTE DEL PERÚ, 2022**; presentada por el Bach. en Administración **CÉSAR ZULOETA MIYASATO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas, formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó aprobar con la calificación de Quince (15) la mencionada Tesis; en tal virtud, el Bach. en Administración **CÉSAR ZULOETA MIYASATO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Siendo las 11:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
MBA. Juan Carlos Llaque Quiroz
Asesor

.....
Dr. Hector Diomedes Villegas Chavez
Jurado Evaluador

.....
Dra. Janeth Esther Nacarino Diaz
Jurado Evaluador

.....
Mg. María Elena Cárdenas León
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi sendero de vida.

A mis padres, por ser mi inspiración siempre y por su apoyo incondicional para cumplir mis metas.

A Lucía, por su apoyo incondicional.

A Natalia, por ser mi fuente de inspiración.

Y a mi familia y amigos en general por impulsarme para seguir adelante.

El autor

AGRADECIMIENTO

A la Unidad Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca por permitir desarrollarme académicamente.

A todos los docentes que nos compartieron sus sabias enseñanzas y sobre todo por su gran paciencia y comprensión.

A mi asesor el MBA Juan Carlos Llaque Quiroz, por su paciencia y permanente orientación e incansable preocupación para que concluya satisfactoriamente mi tesis.

El autor

Recuerda que la felicidad no depende en quién eres o qué tienes; depende únicamente en lo que piensas.

Dale Carnegie

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	xvi
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	3
1.1.3. Formulación del problema	5
1.2. Justificación	5
1.2.1. Justificación científica	5
1.2.2. Justificación técnica – práctica	6
1.2.3. Justificación institucional y personal	6
1.3. Delimitación de la investigación.....	6
1.3.1. Delimitación espacial.....	6
1.3.2. Delimitación temporal	7
1.3.3. Delimitación temática	7
1.4. Objetivos de la investigación.....	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos:	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Marco legal	8
2.1.1. Ley N° 26887. Ley General de Sociedades	8
2.2. Antecedentes.....	8
2.2.1. A Nivel Internacional.....	8
2.2.2. A Nivel Nacional	11
2.2.3. A Nivel Local	16
2.3. Marco doctrinal.....	19
2.3.1. Teoría de la Planeación estratégica de Fred. R. David	19
2.3.2. Teoría de la administración científica de Frederick Taylor	22
2.3.3. Teoría neoclásica de la administración	24

2.4. Marco conceptual.....	27
2.4.1. Planeación estratégica.....	27
2.4.2. Gestión empresarial	31
2.5. Definición de Términos básicos	33
CAPÍTULO III	35
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1. Hipótesis.....	35
3.1.1. Hipótesis general	35
3.1.2. Hipótesis específicas.....	35
3.2. Variables.....	35
3.3.Operacionalización de los componentes de las hipótesis.....	36
CAPÍTULO IV	37
MARCO METODOLÓGICO	37
4.1. Ubicación.....	37
4.2. Métodos de investigación	37
4.3. Diseño de la investigación.....	38
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	38
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	39
4.6. Técnicas para procesamiento y análisis de la información	41
4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.	41
4.8. Matriz de consistencia metodológica	41
CAPÍTULO V.....	43
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
5.1. Presentación de resultados.....	43
5.1.1. Objetivo Principal.....	43
5.1.2. Objetivo Específico 1.....	45
5.1.3. Objetivo específico 2	47
5.1.4. Objetivo Específico 3.....	49
5.2. Análisis e Interpretación de Resultados	51
5.2.1. Planeación estratégica y Gestión empresarial	51
5.2.2. Planeación estratégica y medición del talento humano	51
5.2.3. Planeación estratégica y medición de la productividad de los colaboradores.....	52
5.2.4. Relevancia de la Rentabilidad y Planeación Estratégica.	53

5.2.5. Rentabilidad.....	53
5.3. Discusión de resultados	55
5.4. Contratación de hipótesis	72
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	81
APÉNDICES	87
Apéndice 1: Instrumento de recolección de datos de planeación estratégica.....	88
Apéndice 2: Instrumento de recolección de datos de gestión empresarial.....	89
ANEXOS.....	90
Anexo 1: Análisis de fiabilidad de los instrumentos	91
Anexo 2: Resultados estadísticos por variables	92
Anexo 3: Resultados Descriptivos de las Dimensiones de la Variable 1	94
Anexo 4: Resultados Descriptivos de las Dimensiones de la Variable 2.....	97
Anexo 5: Archivo Fotográfico de las Sucursales de Praxis Maquinarias Y Equipos Operaciones Costa SRL.....	100
Anexo 6: Plan estratégico 2019 – 2022 Praxis Maquinarias Y Equipos Operaciones Costa SRL.....	103
Anexo 1: Plan para la Vigilancia, Prevención y Control y Control del COVID-19 – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.	18
Anexo 2: Flujo de Trabajo Proceso Comercial Presencial y Flujo de Trabajo Proceso Comercial Electrónico – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.	33
Anexo 3: Diagramas de Flujo Vertical Del Procedimiento De Diagnostico Técnico Y Diagrama De Flujo Vertical Del Procedimiento De Mantenimiento Preventivo Operacional– Praxis Maquinarias Y Equipos Operaciones Costa Srl.	35
Anexo 4: Imagen Referencial Software ODOO – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.	37
Anexo 5: Contrato de Alquiler – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA.....	38
Anexo 7: Organigrama Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L.....	144

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Matriz de Operacionalización de los componentes de las hipótesis</i>	36
Tabla 2 <i>Muestra de estudio</i>	39
Tabla 3 <i>Escala de valoración para ambas variables</i>	41
Tabla 4 <i>Matriz de consistencia metodológica</i>	42
Tabla 5 <i>Prueba de Correlación de Spearman entre variables</i>	44
Tabla 6 <i>Prueba de Correlación de Spearman entre planeación estratégica y talento humano</i>	45
Tabla 7 <i>Prueba de Correlación de Spearman entre planeación estratégica y productividad laboral</i>	47
Tabla 8 <i>Prueba de Correlación de Spearman entre planeación estratégica y la rentabilidad</i>	49
Tabla 9 <i>Ratios de rentabilidad</i>	50
Tabla 10 <i>Prueba de Normalidad</i>	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Niveles de organización</i>	37
------------------------------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

FODA	Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
S.R.L.	Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.
RRPP	Registros Públicos.
ODOO	Software usado por PRAXIS.
SUNAT	Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
COVID-19	Enfermedad infecciosa, causada por el virus SARS-CoV-2.
RRHH	Recursos Humanos.
ERP	Planificación Recursos Empresariales (traducción del inglés).
CRM	Gestión de Relación con Clientes (traducción del inglés).
MINSA	Ministerio de Salud del Perú.
SBS	Superintendencia de Banca y Seguro.
BCP	Banco de Crédito del Perú.
PYME	Pequeña y Mediana Empresa.
RENIEC	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Amenazas

Hechos negativos que se presentan el entorno externo y que afectan a una organización.

Debilidades

Puntos débiles o aspectos negativos que se encuentran en los recursos organizacionales o en el desarrollo de las actividades de una organización.

Eficacia

Relacionada con el logro de objetivos organizacionales.

Eficiencia

Uso racional de los recursos organizacionales.

Entorno interno

Ambiente interior de una organización en el que se manifiestan fortalezas y debilidades.

Entorno Externo

Ambiente exterior de una organización en el que se manifiestan oportunidades y amenazas.

Estrategia

Conjunto de acciones que permiten lograr los objetivos organizacionales.

Fortalezas

Puntos fuertes o aspectos positivos que se encuentran en los recursos organizacionales o en el desarrollo de las actividades de una organización.

Gestión empresarial

Se refiere a la administración de una empresa y que incluye la coordinación e integración de todas las operaciones propias de su giro de negocio.

Misión

Es la razón de ser de una organización que implica el saber por dónde ir desde el principio.

Oportunidades

Hechos positivos que se presentan en el entorno externo y que favorecen a una organización.

Planeación estratégica

Es una herramienta de gerenciamiento que establece el que hacer y el camino que deben seguir las organizaciones para lograr las metas preestablecidas, teniendo en cuenta los cambios del entorno.

Visión

Es el gran sueño de una organización que implica el saber a dónde ir desde el principio.

Valores

Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social.

RESUMEN

La investigación buscó determinar si la planeación estratégica se relaciona con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022, encontrándose que existe correlación positiva fuerte; porque el valor Rho de Spearman es de 0.806.

La investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional, con diseño no experimental transversal; aplicándose el instrumento de cuestionario y revisión documental de los estados financieros. Del mismo modo, se empleó la técnica de encuesta y lista de cotejo; a una muestra de 72 colaboradores de la empresa Praxis.

Los principales resultados son: la satisfacción del talento humano, teniendo en cuenta la planeación estratégica es fuerte y positiva, a juzgar por el valor de la prueba de Rho Spearman = 0.807; asimismo, la productividad laboral en relación a la planeación estratégica es positiva y moderada acorde al Rho de Spearman es de 0.638. En este sentido, la relevancia de la rentabilidad, teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando planeación estratégica se da de manera significativa/moderada en la empresa Praxis, acorde al Rho de Spearman es de 0,517. Finalmente, que la rentabilidad de la empresa Praxis, es aceptable/regular, a juzgar por sus valores de rentabilidad: de activos (0.26), de capital (0.31), de utilidad bruta (0.34), utilidad neta (0.02) y de utilidad operativa (0.03)

Palabras clave: Planeación estratégica, gestión empresarial, entorno interno, entorno externo, análisis FODA.

ABSTRACT

The investigation sought to determine if strategic planning is related to business management in the company Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., northern region of Peru, 2022, finding that there is a strong positive correlation; because Spearman's Rho value is 0.806.

The research is of an applied type, of a correlational level, with a non-experimental cross-sectional design; applying the instrument of questionnaire and documentary review of the financial statements. In the same way, the survey and checklist technique was used; to a sample of 72 employees of the company Praxis.

The main results are: the satisfaction of human talent, taking into account strategic planning, is strong and positive, judging by the value of the Rho Spearman test = 0.807; likewise, labor productivity in relation to strategic planning is positive and moderate according to Spearman's Rho is 0.638. In this sense, the relevance of profitability, taking into account the perspective of the collaborators, considering strategic planning occurs in a significant/moderate way in the Praxis company, according to Spearman's Rho it is 0.517. Finally, that the profitability of the Praxis company is acceptable/regular, judging by its profitability values: assets (0.26), capital (0.31), gross profit (0.34), net profit (0.02) and profit operational (0.03)

Keywords: Strategic planning, business management, internal environment, external environment, SWOT analysis.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Contextualización

La administración, desde sus inicios, ha evolucionado y adaptado a las nuevas necesidades del sistema económico, las demandas y cambios organizacionales de las empresas. Esto se debe a los hechos e impactos que generan una perspectiva relevante de lo sucedido en la sociedad. Por ejemplo, la revolución industrial dejó un gran aporte humano a través de "los padres modernos de la administración" (Taylor y Fayol), quienes establecieron las bases del ciclo de la administración (Paredes, 2018); por eso se afirma que sentaron las bases del ciclo de la administración, estableciendo principios y conceptos fundamentales que aún se aplican en la actualidad. Conforme la sociedad se globaliza, se desarrollan y especifican conceptos clave en la administración para cumplir los objetivos institucionales. Esto implica que la especialización administrativa se adapta a los nuevos requerimientos necesarios, lo que refleja la importancia de mantenerse actualizado y ajustarse a los cambios del entorno. En otras palabras, la especialización administrativa se adapta a los nuevos requerimientos necesarios (Mendoza, 2017).

En la actualidad, la especialización se considera la forma más adecuada y eficiente de desempeñar labores en el ámbito de la administración. Ya no se trata únicamente de estructurar estrategias acordes a la realidad problemática de una institución y llevarlas a cabo en función de los objetivos establecidos. Ahora, la administración implica generar valor a través de acciones que puedan trascender tanto en el cliente interno como en el cliente externo (Mendiel, 2020).

Esta evolución en la concepción de la administración ha llevado a que temas importantes y relevantes adquieran una mayor relevancia en la toma de decisiones

empresariales. Ya no basta con simplemente cumplir con los objetivos establecidos, sino que se busca generar un impacto positivo en todos los aspectos de la organización. En este sentido, se discuten y analizan aspectos como la responsabilidad social empresarial, la sostenibilidad, la ética y la innovación. Estos temas se han vuelto fundamentales para las empresas, ya que no solo afectan su reputación y relación con los clientes, sino que también pueden tener un impacto directo en su rentabilidad y éxito a largo plazo. En síntesis, la administración actual va más allá de la mera estructuración de estrategias. Se busca generar valor y trascender en todos los aspectos de la organización, considerando temas importantes y relevantes que influyen en la toma de decisiones empresariales. La especialización y el enfoque en aspectos como la responsabilidad social, la sostenibilidad y la innovación son clave para el éxito y la competitividad en el entorno empresarial actual.

Dentro del ámbito de la administración, surgen puntos específicos que requieren atención debido a circunstancias fortuitas. Un ejemplo de ello es la planeación estratégica, la cual desempeña un papel fundamental en el ciclo de la administración. La planeación estratégica implica proyectar acciones y tomar decisiones en base a los objetivos organizacionales establecidos (Castañeda, 2020); por eso, la planeación estratégica es un proceso que permite a las organizaciones anticiparse a los cambios y desafíos del entorno, y establecer una dirección clara para alcanzar sus metas. A través de este proceso, se definen los objetivos a largo plazo, se identifican las acciones necesarias para lograrlos y se establecen los recursos y estrategias requeridos. Además, la importancia de la planeación estratégica radica en su capacidad para alinear los esfuerzos de la organización, optimizar los recursos disponibles y adaptarse a las circunstancias cambiantes. Permite a las empresas anticiparse a los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen en el entorno competitivo. Adicionalmente, se afirma que la

planeación estratégica fomenta la toma de decisiones informadas y basadas en un análisis exhaustivo de la situación. Ayuda a establecer prioridades, asignar recursos de manera eficiente y evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.

Del mismo modo, la gestión empresarial se refiere al adecuado cumplimiento del ciclo administrativo en el ámbito institucional (Guzman, 2016). Estos dos aspectos están adquiriendo una gran relevancia en la actualidad, especialmente a raíz de la llegada de la pandemia COVID-19. Esta crisis global ha obligado a muchas organizaciones a replantearse su forma de operar y adaptarse a las nuevas circunstancias, por lo que, la gestión empresarial abarca diversas áreas, como la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades de una empresa. Su objetivo principal es lograr la eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos organizacionales. Por ello, es evidente que, el contexto de la pandemia, las organizaciones se han enfrentado a desafíos sin precedentes. Han tenido que adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda, las restricciones de movilidad y las medidas de seguridad. La gestión empresarial se ha convertido en un factor clave para la supervivencia y el éxito de las empresas en este entorno incierto.

1.1.2. Descripción del problema

La empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L. se dedica exclusivamente al alquiler de maquinaria en el norte del Perú, abarcando las ciudades de Cajamarca, Piura, Talara, Chiclayo y Trujillo. Con una trayectoria de casi dos décadas desde su fundación el 11 de octubre de 2002, esta empresa surgió como un proyecto emprendido por la familia Viteri Vertiz. Las fluctuaciones en el flujo de alquileres, ya sea en forma ascendente o descendente, son el resultado natural de la temporalidad y el efecto de la demanda por parte de los solicitantes. En otras palabras, se tienen en cuenta y se analizan cuidadosamente las diversas variaciones que se presentan en el negocio.

No obstante, a principios del año 2020, la irrupción de la pandemia COVID-19 provocó una serie de acontecimientos imprevistos que no fueron considerados en las contingencias institucionales, lo cual generó la necesidad de adoptar nuevos esquemas y enfoques organizativos.

En este sentido, la empresa PRAXIS se vio inmersa en lo que se conoce como "la nueva normalidad", lo cual permitió que se enfocaran los lineamientos administrativos con el objetivo de impulsar la reactivación económica. Esta situación marcó un hito en la historia de la empresa, ya que significó un nuevo comienzo y una reinención institucional. Los acontecimientos ocurridos durante este periodo dejaron valiosas enseñanzas y herramientas que nos han servido para validar la eficiencia y el cumplimiento de nuestros objetivos.

La influencia de la planeación estratégica en la gestión empresarial de la empresa PRAXIS constituye el foco central de esta investigación académica. La planeación estratégica desempeña un papel fundamental al establecer una visión organizacional que permita que el equipo de trabajo se comprometa e identifique con el logro de los objetivos institucionales (López, 2019). Ambas variables en estudio, la planificación estratégica y la gestión empresarial, deben ser analizadas para demostrar su mutua influencia. El objetivo es argumentar y comprobar su fiabilidad, a fin de demostrar que los resultados obtenidos en PRAXIS son consecuencia directa de estos lineamientos. En base a la planificación estratégica, se han obtenido resultados positivos en la gestión empresarial, lo cual justifica el objeto de estudio de esta investigación académica: "Planeación estratégica y gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la región norte del Perú en 2022".

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta Principal

¿Cómo la planeación estratégica se relaciona con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022?

Preguntas auxiliares:

¿Cuál es el nivel de la satisfacción del talento humano teniendo en cuenta la planeación estratégica, en los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022?

¿Cuál es nivel de la productividad laboral de los colaboradores teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022?

¿Cuál es la relevancia de la rentabilidad teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022?

¿Cuál es nivel de la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022?

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación científica

La planeación estratégica, como su nombre lo indica, implica seguir el ciclo orgánico de la administración, específicamente en la función de planificar. Esta función se define metodológicamente como la proyección de acciones basadas en la realidad organizacional y las herramientas disponibles. Por otro lado, la gestión empresarial desempeña un papel fundamental en todo lo mencionado anteriormente, ya que toma estas

proyecciones, las canaliza en objetivos alineados con la misión y visión organizacional, y las aplica mediante una retroalimentación constante (Guzman, 2016).

Asimismo, la investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones en la temática de este estudio.

1.2.2. Justificación técnica – práctica

El objetivo de esta investigación es abordar los aspectos administrativos relacionados con el planeamiento estratégico y la gestión empresarial en el contexto de la empresa PRAXIS. Empresas del mismo rubro o similares podrán utilizar este estudio académico como referencia en su búsqueda de mejores resultados.

Además, los colaboradores de PRAXIS se verán beneficiados al contar con un estudio que respalde la forma en que se están llevando a cabo estas variables en la empresa.

1.2.3. Justificación institucional y personal

La importancia de llevar a cabo el estudio de estas variables en la aplicación de la empresa PRAXIS radica en los resultados que servirán como guía orientadora para la toma de decisiones. En particular, este estudio me será de gran utilidad para mejorar mi desempeño en el cargo de Administrador en la sede de PRAXIS en Cajamarca.

Por otro lado, este estudio también contribuirá a la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias con mención en Administración y Gerencia Empresarial en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la empresa Praxis Maquinarias y equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú.

1.3.2. Delimitación temporal

La investigación estudió el periodo del año 2022.

1.3.3. Delimitación temática

La investigación estudió a la planeación estratégica y la gestión empresarial.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar si la planeación estratégica se relaciona con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos:

Medir la satisfacción del talento humano teniendo en cuenta la planeación estratégica, en los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022.

Medir la productividad laboral de los colaboradores teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022.

Encontrar la relevancia de la rentabilidad teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022.

Medir la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

2.1.1. Ley N° 26887. Ley General de Sociedades

Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L. se encuentra constituida como una Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, una forma jurídica en la cual el capital está dividido en participaciones iguales, acumulables e indivisibles, las cuales no pueden ser representadas por títulos valores ni denominarse acciones. De acuerdo con la ley, este tipo de sociedades no puede tener más de veinte socios, y estos no responden personalmente por las obligaciones de la empresa. En el caso específico de PRAXIS, según consta en los Registros Públicos (RRPP), la empresa cuenta con un Gerente General, Luis Artemio Viteri Tena, y un Subgerente General, Luis Ángel Viteri Vertiz.

La Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, como su denominación lo indica, tiene la facultad de utilizar un nombre abreviado, siempre y cuando se añada la indicación "Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada" o su abreviatura "S.R.L.". Esto se refleja en la razón social de PRAXIS, donde se cumple con esta normativa.

2.2. Antecedentes

2.2.1. A Nivel Internacional

Quispe (2017), en su investigación académica titulada: "*Gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la Micro y Pequeña empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA-TCP, entre el Estrado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2012-2016*". En el marco del Acuerdo del ALBA-TCP, el objetivo general de la investigación fue determinar cómo el plan estratégico favoreció la gestión empresarial en el Convenio Binacional ALBA-TCP

entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela durante las gestiones 2006-2012. Esta tesis fue presentada para optar al grado de licenciatura en administración en la Universidad Mayor de San Andrés, en la ciudad de La Paz, Bolivia. El autor concluye que, de acuerdo con la teoría de la Integración, esta se basa en principios de cooperación, solidaridad y complementariedad. Los países forman alianzas con el propósito de atacar los obstáculos que impiden la verdadera integración, como la pobreza, la exclusión social, el intercambio desigual y las condiciones inequitativas de las relaciones internacionales, así como el acceso a la información, la tecnología y el conocimiento. El objetivo es construir consensos para repensar los acuerdos de integración y lograr un desarrollo endógeno a nivel nacional y regional como una alternativa al modelo neoliberal. En el contexto de la investigación, el ALBA-TCP busca superar la participación desigual de los actores, tanto los Estados como las empresas, en el escenario global e internacional. Su objetivo es generar y complementar la cooperación entre los sectores productivos, priorizando las causas sociales antes que las económicas. El trabajo de investigación evidenció algunos aspectos socioeconómicos que se reflejaron en la economía nacional con respecto al Convenio firmado el 17 de mayo de 2006 en el marco del Acuerdo del ALBA-TCP.

Hernández (2016), en su investigación académica titulada: *"Modelo de gestión empresarial según nuevas tendencias: Intangibles y calidad total. Aplicación al sector camaronero de Venezuela"*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Establecer un planteamiento estratégico, con modelo de gestión empresarial de acuerdo a las nuevas tendencias: intangibles y calidad total, de aplicación a las empresas del sector camaronero de Venezuela. Tesis para optar el grado de doctor en ciencias. Universidad de Córdoba. La ciudad de Córdoba – España. Donde el autor concluye que: El énfasis en diseñar un modelo de gestión empresarial que según a las nuevas tendencias permita

mejorar la calidad total, pudiendo estas ser aplicadas para todas las compañías de la sección camaronera de Venezuela. También llego a la Conclusión que el modelo planteado y desarrollado describe una manera donde se entiende que las capacidades empresariales llegan a resultar ser más débiles frente al mercado, sin embargo, este tiene el fin de poder fortificar desde un punto competitivo. De igual manera, permite observar las relaciones que se establecen entre los puntos claves del éxito, dando importancia a la actividad de acciones estratégicas, entonces el modelo es destacado por su capacidad de simplicidad, autodiagnóstico y por su facilidad de aplicación como para grandes y pequeñas compañías, considerando en cuanto al tiempo del pasado y el futuro de las compañías.

Pérez (2017), en su investigación académica titulada: *“Planeación estratégica Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. al 2016”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar cómo la planeación estratégica se relaciona con la rentabilidad para la empresa Alianza Cía. Tesis para obtener el grado de maestro en administración. Universidad de las Fuerzas Armadas. La ciudad de Sangolqui - Ecuador. El autor concluye que Alianza, como parte de su adaptación al cambio y su proyección a largo plazo, ha reconocido la necesidad de incorporar nuevos recursos tecnológicos para enfrentar la era de las comunicaciones instantáneas y los conceptos de globalización de la información. Esto le permite satisfacer las demandas cambiantes de los usuarios del seguro privado y cumplir con las expectativas del mercado. Asimismo, se han generado nuevas oportunidades para la compañía debido a la creación de nuevos productos, como el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT), así como al incremento en el sector de la construcción y obras civiles, la obligatoriedad de asegurar todos los bienes del Estado y el crecimiento del parque automotor, entre otros factores.

2.2.2. A Nivel Nacional

López (2019), en su investigación académica titulada: *“La planeación estratégica y su influencia en la gestión empresarial de las empresas MYPES del sector manufacturado, del distrito de Tacna, Región Tacna, año 2017”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar de qué manera la Planeación Estratégica influye en la Gestión Empresarial de las empresas MYPES del Sector Manufactura, del Distrito de Tacna, Región Tacna, año 2017. Tesis para optar el grado de maestro en ciencias. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. De la ciudad de Tacna - Perú. Donde el autor concluye que: Al desarrollar la importancia de la planeación estratégica en la gestión empresarial; en la aplicación a la empresa MYPE, del sector manufacturero de Tacna. Se aplicó una encuesta a 326 pequeñas y micro empresas, de la región Tacna. Donde en la aplicación del software SPSS – versión 24 y Ms-Excel. Los resultados obtenidos revelaron que existe una influencia del 72,5% entre la planeación estratégica y la gestión empresarial. Esto demuestra la importancia de implementar una planificación estratégica adecuada para lograr una gestión empresarial exitosa en las MYPES del sector manufacturero en Tacna.

Tirado (2021), en su investigación académica titulada: *“Plan estratégico para la gestión empresarial de GINSAC IMPORT S.A.C. Chiclayo – Lambayeque”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: La influencia del plan estratégico en la gestión empresarial de GINSAC IMPORT S.A.C. Chiclayo – Lambayeque. Tesis para optar el grado de maestro en administración. Universidad César Vallejo. De la ciudad de Lambayeque – Perú. Donde el autor concluye que: Al abordar la problemática de la empresa GINSAC IMPORT SAC; en torno a las decisiones del planeamiento estratégico y su repercusión, en la gestión empresarial. Asimismo, el autor destaca que el plan estratégico debe ser diseñado de manera integral, considerando aspectos como el análisis

del entorno, la definición de objetivos claros y alcanzables, la identificación de estrategias adecuadas y la asignación de recursos necesarios. Además, se resalta la importancia de la participación activa de todos los miembros de la organización en el proceso de planificación estratégica, así como la necesidad de realizar un seguimiento constante y evaluar los resultados obtenidos. Variables. Utilizando la escala de Cronbach, se pudo obtener una fiabilidad de 0.86 y 0.72; donde se puede evidenciar la precaria gestión empresarial y desconocimiento de la planeación estratégica.

Martínez y Monteza (2018), en su investigación académica titulada: *“Plan estratégico para la mejora de la gestión empresarial de Mercantil Inca S.A, Chiclayo – Lambayeque – Perú, 2018”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la importancia del plan estratégico, en la gestión empresarial de Mercantil Inca S.A, Chiclayo – Lambayeque – Perú, 2018. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo de la ciudad de Lambayeque – Perú. Donde los autores concluyen que: Al presentar la realidad problemática de la empresa Mercantil Inca S.A.; donde se propone el planeamiento estratégico – a través de sus dimensiones – para la mejora de la gestión empresarial. La relación de ambas variables, se pudo corroborar; por medio de uso de las herramientas del SPSS y EXCEL. Para ello, se aplicó una encuesta a 107 trabajadores de la compañía.

Padilla (2019), en su investigación académica titulada: *“Planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora de servicios de tecnologías de la información, San Isidro, 2019. Lima – Perú”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación de la planeación estratégica y gestión empresarial en una consultora de servicios de tecnologías de la información, San Isidro, 2019. Lima – Perú. Tesis de maestría en administración. Universidad César Vallejo de la ciudad de Lima – Perú. Donde la autora concluye que: Al presentar la realidad

problemática de la empresa de servicios de tecnologías de la información, San Isidro; donde busca obtener la relación: entre planeación estratégica y gestión empresarial. Para ello, se realizó el análisis de confiabilidad de Cronbach; dando como resultado un alfa de 0.988 y 0.994, respectivamente.

Benavides (2021), en su investigación académica titulada: *“Planeamiento estratégico y su relación con la gestión empresarial en Campos Pollería – Chiclayo 2021 - Lambayeque – Perú”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre planeación estratégica y gestión empresarial en Campos Pollería – Chiclayo 2021 - Lambayeque – Perú. Tesis de maestría. Universidad Señor de Sipán de la ciudad de Lambayeque – Perú. Donde el autor concluye que: La realidad problemática de la empresa de Campos Pollería - Chiclayo 2021; donde busca obtener la relación: entre planeación estratégica y gestión empresarial. Para ello, se realizó el análisis de correlación; dando como resultado un $r = 0,829$, afirmando la relación entre ambas variables.

Cerafín (2017). En su investigación académica titulada: *“Planeación estratégica y presupuesto por resultados en la UGEL Ventanilla, 2016”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación de la planeación estratégica y la rentabilidad en la UGEL Ventanilla, 2016. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo de la ciudad de Lima – Perú. Donde el autor concluye que: Desarrollar la importancia de la planeación estratégica y rentabilidad, en la gestión de la UGEL de Ventanilla. Donde se tuvo una población de 170 colaboradores, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio; donde $n = 160$. En tal sentido, se utilizó el método estadístico: coeficiente de correlación a través del valor de Rho de Spearman, en la escala de Likert. Obteniendo un nivel de significancia de 0.00, con un coeficiente de 0.783. Entonces, se encontró la asociación causal, entre ambas variables.

Rosas (2016), en su investigación académica titulada: *“Teoría del desarrollo organizacional”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la importancia del desarrollo organizacional, en la medida que la planeación estratégica y gestión empresarial se complementan. Tesis de maestría. Universidad Seminario Evangélico de Lima de la ciudad de Lima – Perú. Donde la autora concluye que: Las ventajas del desarrollo organizacional; se describe ampliamente, conceptos básicos y subyacentes de este indicador de la planeación estratégica. Como es relevante la eficacia de esta dimensión de la planeación estratégica; dando como resultado, una excelente gestión empresarial; en la medida que los recursos utilizados puedan involucrarse satisfactoriamente, en la misión y visión de la empresa.

Trejo (2018), en su investigación académica titulada: *“Planeación estratégica y gestión del talento humano en II.EE. “Flor de María Drago” y “Macnamara”, distrito de Huacho, Lima 2017”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación de la planeación estratégica y el talento humano en II.EE. “Flor de María Drago” y “Macnamara”, distrito de Huacho, Lima 2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. En la ciudad de Lima – Perú. Donde la autora concluye que: La asociación causal de la planeación estratégica, en el talento humano. Teniendo como muestra, a la población total, de los docentes que laboran en dicha institución educativa. Existiendo un nivel de coeficiente del 0,826, con una significancia del 0.05; concluyendo la importancia significativa, de una adecuada planeación estratégica, en el talento humano. Gestionar el talento humano, es primordial, para que una organización se pueda mantener a la vanguardia y competitividad.

Solís (2016), en su investigación académica titulada: *“Planeación estratégica y su relación con la productividad de los trabajadores en la empresa Industria Textil del Pacífico S.A., Cercado de Lima, 2015”*. En el cual, el objetivo general de la investigación

fue: Determinar la relación entre la planeación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Industria Textil del Pacífico S.A., Cercado de Lima, 2015. Tesis de maestría Universidad César Vallejo de la ciudad de Lima – Perú. Donde el autor concluye que: Con un Coeficiente de Pearson 0,788; que es muy significativo la planeación estratégica, en la productividad laboral. La observación se llevó a cabo, en la empresa Textil S.A. y se contó con una muestra de 30 personas (seleccionados aleatoriamente). La fijación de los objetivos – vinculados a la misión y visión organizacional – deben guardar estrecha y congruente vínculo con la productividad laboral.

Zegarra (2017), en su investigación académica titulada: *“Planeación estratégica para la viabilidad empresarial de EAMAPA San Martin S.A. – Tarapoto”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la importancia de la planeación estratégica para la viabilidad empresarial de EAMAPA San Martin S.A. – Tarapoto. Tesis de maestría Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de San Martín – Perú. Donde el autor concluye: La Planeación Estratégica es un método científico que permite determinar un conjunto de alternativas para organizar y dirigir acciones y políticas de empresas, plasmando con racionalidad y coherencia el proceso de ejecución de planes operativos, consistentes en tarea de coordinación, programación y ejecución de programas, presupuestos y proyectos de inversión, y su respectivo control o medición de eficiencia operacional de la empresa, tal como lo plantea Simón Andrade, en su libro *“Planeación Estratégica”*. La aplicación de esta teoría garantiza una adecuada interacción pro activa de la organización hacia adentro y fuera de la misma, EMAPA San Martin S.A., no es viable empresarialmente, no practica la Planeación Estratégica como un modelo de gestión empresarial. EMAPA San Martin S.A., al no ser viable

empresarialmente, corre un alto riesgo de no desarrollar una política expansiva del servicio y por el contrario puede ser restrictiva en el servicio.

Lizarzaburu, Gómez y Beltrán (2016) en su investigación académica titulada: Ratios Financieros – Guía de Uso. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Dar a conocer de manera práctica las técnicas utilizadas para analizar los estados financieros de una empresa/organización. Para lo cual, se da a conocer la importancia del análisis de ratios o indicadores. Artículo científico, publicado en la revista virtual Researchgate. De la ciudad de Piura – Perú. Donde el autor concluye con: Ratios de liquidez, ratios de actividad o de gestión, ratios de endeudamiento o de solvencia, ratios de rentabilidad y ratios de mercado. Para lo cual, especifican la importancia y relevancia de los ratios de rentabilidad; como estos reflejan el retorno de la inversión, los parámetros básicos a considerar: ROA, ROE y Margen de Utilidad Bruta $> 0,5$ para que se consideren resultados óptimos y Margen de Utilidad Neta y Margen de Utilidad Operativa $> 0,05$ para que se consideren resultados óptimos.

2.2.3. A Nivel Local

Castañeda (2020), en su investigación académica titulada: *“Planeación estratégica y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de alquiler de maquinaria en el ámbito de la comunidad de Michiquillay del distrito de la encañada - Cajamarca: 2010 – 2014”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar si la aplicación de la planeación estratégica incidió en la rentabilidad de las empresas de alquiler de maquinaria en el ámbito de la comunidad de Michiquillay en el periodo 2010 -2014. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Cajamarca de la ciudad de Cajamarca – Perú. Donde la autora concluye: El método de la selección de la muestra fue por muestreo no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, seleccionando a 4 empresas de la comunidad en estudio (4). En la descripción y conclusión final del análisis

de estas, se pudo deducir que: La rentabilidad está altamente ligada a una correcta planeación estratégica. Se identificó que, las 4 empresas seleccionadas aplicaron planeación estratégica y obtuvieron un incremento gradual del 90%.

Amorós y Dávila (2017), en su investigación académica titulada: *“La gestión empresarial y la competitividad de las clínicas en la ciudad de Cajamarca”*. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación de la gestión empresarial y la competitividad; como parte de la planeación estratégica de las clínicas en la ciudad de Cajamarca. Tesis de maestría. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca – Perú. Donde concluyen que: Existe una correlación directa significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre la gestión empresarial y la competitividad ($r = 0,645$). Por lo que se puede decir que la gestión empresarial está asociado a la competitividad de las clínicas de la ciudad de Cajamarca, es decir a mayor gestión empresarial, mayor competitividad. 2. En lo relacionado a los elementos de la gestión empresarial, los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los colaboradores de las clínicas de la ciudad de Cajamarca, nos muestran que, en cuanto a los procesos de organización, dirección y control, perciben que están desarrollados en un 75%, calificándose como bueno; pero en el proceso de planeación, perciben un avance del 65% calificándose como regular. 3. En cuanto a los elementos de la variable competitividad, los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los colaboradores de las clínicas de la ciudad de Cajamarca, nos indican que, se percibe la función gerencial, tienen un avance del 92,5% calificándose como Excelente; en cambio la función comercial y logística, financiera y tecnológica tienen un avance del 75%, calificándose como buena; mientras que el talento humano avanzó en 62,5 %, calificándose como regular. 4. Se determinó que existe una correlación significativa entre los componentes de la gestión empresarial (planeación, organización, dirección y control) y los

componentes de la competitividad (función gerencial, función comercial y logística, función financiera, función tecnológica y talento humano) obteniendo como resultado una correlación directa significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre la gestión empresarial y la competitividad ($r = 0,645$)

Díaz y Pilcon (2019), en su investigación académica titulada: “*Características de la gestión empresarial en las MYPE de la ciudad de Cajamarca, año 2019*”. En el cual, el objetivo general de la investigación fue: Describir las características de la gestión empresarial en las MYPE de la ciudad de Cajamarca, año 2019. Tesis de maestría. Universidad Privada del Norte de la ciudad de Cajamarca – Perú. Donde concluye que: La gestión empresarial comprende la administración de recursos humanos, financieros, y de materiales y productos ayuda a entender el desarrollo de las MYPE de la ciudad de Cajamarca, para el 2019, mostrando indicadores de gestión que apoyan en el desarrollo y planificación; estas a su vez explican el crecimiento y desarrollo empresarial. Sin embargo, existe la posibilidad aún de mejorar y acelerar dicho crecimiento, La gestión de recursos humanos explica el crecimiento de las MYPE en la ciudad de Cajamarca, sin embargo, presenta ciertas deficiencias como en los casos de motivación al personal y de promoción a consideración de los administrados, reconociendo que las acciones de personal como el reclutamiento, selección, rotación y promoción obedecen a la política y necesidad de la empresa, el ambiente laboral como poco adecuado, los mismos que de alguna manera no logran motivar debidamente las buenas relaciones humanas que garanticen un mejor desempeño laboral, por lo que califican mayoritariamente como regular la gestión de recursos humanos y su incidencia de mediano impacto en el desarrollo de la empresa, existiendo la necesidad de implementar los ajustes que correspondan para superar las deficiencias encontradas, La gestión financiera ayuda a entender el crecimiento y desarrollo de las MYPE de la Ciudad de Cajamarca, 2019, con

indicadores financieros de ingresos por ventas, de inversiones y de rentabilidad positivos, y con tendencia creciente, que garantizan solvencia, liquidez y rentabilidad a la empresa, pero que aún pueden ser mejoradas. La gestión de materiales y de producción explica el desarrollo de las MYPE de la Ciudad de Cajamarca, 2019, con la innovación tecnológica y los buenos niveles de productividad, garantizando calidad y oportunidad en la provisión de insumos y el suministro. Sin embargo, los responsables de la gestión empresarial deben de recocer situaciones de descontento de algunos sectores de la comunidad usuarios de los servicios de la empresa, problema que también puede ser superado, la característica con mayor relevancia es la gestión de materiales y productos, siendo calificada por el 47.01% de los gerentes como significativa, los resultados de la información documental, corroborados por los gerentes y responsables de las empresas, muestran indicadores favorables que tienen que ver con el crecimiento de la empresa, relacionados a las ventas, producción, patrimonio, ingreso por ventas y de utilidades, con tendencias crecientes.

2.3. Marco doctrinal

2.3.1. Teoría de la Planeación estratégica de Fred. R. David

David (2003), define la planificación estratégica como un proceso sistemático y estructurado que involucra la formulación, implementación y evaluación de estrategias para lograr los objetivos de una organización. Según el autor, esta práctica es fundamental para cualquier entidad que se encuentre en un entorno competitivo y dinámico. En este sentido, la planificación estratégica se basa en el análisis exhaustivo del entorno interno y externo de la organización, la identificación de sus fortalezas y debilidades, así como de las oportunidades y amenazas del mercado. A partir de esta información, se establecen objetivos claros y se diseñan estrategias que permitan alcanzarlos de manera eficiente y efectiva.

La Planeación Estratégica es un proceso esencial en la gestión empresarial que permite establecer el rumbo y el camino que deben seguir las organizaciones para lograr sus metas previstas, considerando los cambios y demandas del entorno en el que operan. Es una herramienta fundamental para la toma de decisiones, ya que implica la formulación y establecimiento de objetivos claros, así como la definición de los planes de acción necesarios para alcanzar dichos objetivos. Este proceso implica un análisis exhaustivo del entorno interno y externo de la organización, identificando sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. A partir de esta evaluación, se definen los objetivos estratégicos que guiarán las acciones de la organización. Además, se establecen los planes de acción detallados, que incluyen las actividades, los recursos necesarios y los plazos para su ejecución. La Planeación Estratégica no solo se enfoca en el corto plazo, sino que también considera el horizonte a largo plazo, permitiendo a la organización adaptarse y anticiparse a los cambios del entorno. Es un proceso dinámico y continuo, que requiere de una revisión constante y ajustes en función de los resultados obtenidos y las nuevas circunstancias.

Asimismo, David (2003), señala que la planeación estratégica, no es una herramienta de pronóstico sobre las tendencias o eventos que sucederán en su organización. Si bien es cierto que, para preparar la planeación estratégica, usualmente se tienen en cuenta pronósticos financieros, de producción, etc. Es por ello que, esta no solo involucra decisiones futuras sino la toma de decisiones actuales y diarias que afectan el futuro. Entonces, La Planeación Estratégica no elimina riesgos, solo los identifica y proporciona herramientas para una mejor toma de decisiones en cada caso.

De igual modo, señala por qué hacer planeación estratégica. Porque la Planeación Estratégica proporciona un marco real para que, tanto los líderes, como los miembros de la organización, comprendan y evalúen la situación de la organización. Esto, ayuda a

alinearse al equipo con el fin de que empleen un lenguaje común basados en la misma información, lo que ayudará a que surjan alternativas provechosas y de valor para la organización. El plan estratégico de una organización establece el quehacer de cada miembro, lo que garantiza que las acciones de cada uno estén direccionadas hacia el cumplimiento de las metas a futuro.

Finalmente, David (2003) destaca los múltiples beneficios de la planeación estratégica en las organizaciones. Entre ellos, se encuentra la capacidad de actuar de manera proactiva en lugar de reactiva, lo que brinda a la empresa una clara dirección y enfoque. Esto, a su vez, contribuye a aumentar la rentabilidad y la cuota de mercado del negocio. Asimismo, la planeación estratégica promueve la longevidad del negocio al establecer una diferenciación y evitar la convergencia competitiva. Al tomar decisiones basadas en una planificación estratégica sólida, se incrementa la eficiencia operacional y se optimizan los recursos disponibles. De igual manera, la implementación de la planeación estratégica fomenta la satisfacción laboral al brindar a todo el equipo un sentido de propósito y dirección. Esto contribuye a crear un ambiente de trabajo motivador y comprometido, lo que a su vez impacta positivamente en el desempeño y la productividad de la organización.

En ese sentido, la planeación estratégica identifica y establece prioridades para la organización, creando una estructura sólida que permite coordinar y controlar las actividades de manera eficiente. Esto reduce los efectos y cambios adversos, asegurando que todas las decisiones estén alineadas con los objetivos estratégicos. Por ello, la planeación estratégica tiene el beneficio de reducir el tiempo y los recursos que se invierten en la corrección de decisiones erróneas. Al establecer una base clara de responsabilidades individuales, se facilita la distribución eficiente de los recursos y se fomenta una mejor comunicación entre los miembros del equipo. De igual manera, la

planeación estratégica proporciona un método operativo para enfrentar problemas y aprovechar oportunidades, lo que contribuye a una actitud positiva hacia el cambio y promueve un alto grado de disciplina en la dirección de la organización. Esto permite adaptarse de manera ágil a los cambios del entorno y mantener una ventaja competitiva sostenible.

2.3.2. Teoría de la administración científica de Frederick Taylor

Taylor (1900), en su libro Principios de la Administración Científica, señala que la administración debe estudiarse como un todo; es decir, estructurarse científicamente, mas no empíricamente. Para lo cual la planeación da lugar a una gestión administrativa adecuada. Es así que, que estos principios dan lugar a la teoría científica de la gestión empresarial. (Chiavenato, 2018), nos ilustra que, en la primera década del siglo XX, al concepto de la gestión empresarial, se le conocía como *Taylorismo*.

Frederick W. Taylor, reconocido como el padre de la Administración Científica, fue un ingeniero norteamericano que se destacó por su crítica a la ineficiencia en el sector administrativo de su época. Taylor observó que existían numerosos desperdicios y prácticas ineficientes que afectaban negativamente la productividad de las organizaciones. Con el objetivo de erradicar estos problemas, Taylor propuso una serie de principios y métodos científicos para mejorar la eficiencia y aumentar la productividad. Estos principios se basaban en el estudio y análisis detallado de los procesos de trabajo, la estandarización de métodos y tiempos, la selección y capacitación adecuada del personal, la división del trabajo y la aplicación de incentivos económicos. La propuesta de Taylor se centraba en la idea de que la gestión empresarial debía ser abordada de manera científica, basada en datos y análisis rigurosos, en lugar de depender únicamente de la intuición o la experiencia empírica. Su enfoque, conocido como Taylorismo, buscaba eliminar los desperdicios y optimizar los recursos disponibles, con el fin de lograr

una mayor eficiencia y productividad en las organizaciones. Es importante destacar que, si bien el enfoque de Taylor ha sido objeto de críticas y ha evolucionado a lo largo del tiempo, su legado en la gestión empresarial es innegable. Sus principios sentaron las bases para el desarrollo de la teoría científica de la administración y han influido en la forma en que se concibe y se practica la gestión en la actualidad.

Esta teoría da las mismas creencias de gestión que puede aplicarse a todos los aspectos sociales. Señala esta teoría que las estrategias de Gobierno para un negocio, Estado, hogares, granjas, empresa, Iglesias, tiene los mismos principios.

La teoría científica de la administración o escuela científica de la administración, consiste en la implementación de métodos científicos con el propósito de lograr la eficiencia industrial. Surgió a mediados del siglo XX en los Estados Unidos como una respuesta a la poca oferta de personal obrero. Por esta razón, grandes pensadores se dieron cuenta de que la única manera de aumentar la productividad era aumentando la eficiencia laboral.

Taylor (1900) señala que esta teoría se concentra en la comprensión de la relación entre la naturaleza fisiológica de los trabajadores y la naturaleza física del trabajo. Se centró en el profesionalismo, la competencia técnica y la previsibilidad, para mejorar la economía de la organización y su eficiencia. En este sentido, Taylor propuso la aplicación de métodos científicos para analizar y mejorar los procesos de trabajo. Esto implicaba estudiar detalladamente cada tarea, identificar los movimientos más eficientes y eliminar aquellos que generaban desperdicios o esfuerzos innecesarios. Además, se enfatizaba la estandarización de métodos y tiempos de trabajo, con el objetivo de lograr una mayor predictibilidad y uniformidad en las tareas.

El Taylorismo también hacía hincapié en la importancia de la formación y capacitación del personal, para asegurar que los trabajadores adquirieran las habilidades

y competencias necesarias para desempeñar sus tareas de manera eficiente. Asimismo, se proponía la aplicación de incentivos económicos basados en el rendimiento individual, con el fin de motivar a los trabajadores a alcanzar los objetivos establecidos. En resumen, el enfoque del Taylorismo se centra en la comprensión de la relación entre la naturaleza fisiológica de los trabajadores y la naturaleza física del trabajo. A través del profesionalismo, la competencia técnica y la previsibilidad, se busca mejorar la economía y la eficiencia de las organizaciones. La aplicación de métodos científicos, la estandarización de métodos y tiempos, la formación y capacitación del personal, y la aplicación de incentivos económicos son algunas de las estrategias propuestas por Taylor para lograr estos objetivos.

Es la teoría de la gestión que sintetiza y analiza flujos de trabajo. El objetivo principal de la teoría es aumentar la eficiencia económica y la calidad de los productos.

La máxima influencia de la teoría fue vista en los años de 1910, fue muy influyente, pero había comenzado un reinado de competencia con el pensamiento diferente o complementario del enfoque humanístico de la administración. En los cuales se puede destacar los siguientes principios de la teoría: Análisis, síntesis, lógica, racionalidad, empirismo, ética en el trabajo, eficiencia, eliminación de residuos y estandarización de prácticas.

2.3.3. Teoría neoclásica de la administración

Fayol (1916), en su obra "Administración Industrial y General", afirma que todas las teorías administrativas se apoyan en la teoría clásica, ya sea como punto de partida o como crítica para buscar una perspectiva diferente, y siempre están estrechamente vinculadas a ella. Estos conceptos sentaron las bases para que Peter Drucker y otros exponentes formularan el enfoque neoclásico de la administración.

Drucker (1954), la teoría Neoclásica se adapta al modelo de las empresas actuales, adoptando un enfoque ecléctico que aprovecha las contribuciones de todas las demás teorías administrativas. En este sentido, es importante destacar que la administración se concibe como un proceso operacional compuesto por funciones clave, como la planeación, organización, dirección y control. Además, se enfatiza que la administración debe fundamentarse en principios que tengan un valor explicativo y predictivo.

La escuela neoclásica, lejos de contraponerse a estos y otros conceptos clásicos, los continúa y perfecciona y redimensiona, buscando técnicas complementarias a las ya planteadas por los precursores desde principios del siglo XX.

Drucker (1954) señala que la escuela de administración experimentó un auge notable entre los años 1930 y 1948, abarcando desde la gran depresión económica hasta el final de la Segunda Guerra Mundial. Durante este período, la economía mundial experimentó cambios significativos que requerían un estudio, análisis y adaptación por parte de las nuevas empresas emergentes, las cuales necesitaban ser administradas con un enfoque renovado. Este nuevo escenario no solo implicaba la búsqueda habitual de eficiencia, sino también una mayor automatización en los procesos productivos, lo que resultaba en una reducción en la utilización de mano de obra. Además, se observó un aumento en el número de organizaciones y un crecimiento horizontal de las mismas, ya que ahora tenían múltiples propósitos.

Se planteaba la necesidad de definir el nuevo rol de los administradores y fue ése el objeto de estudio de la teoría neoclásica.

Esta nueva realidad llena de retos y desafíos y sus características obligaron a que la administración sufriera de una serie de adaptaciones, tales como: 1) Adaptación técnica que respondieran a los cambios tecnológicos. 2) Adaptación técnica que respondieran a la automatización de los sistemas. 3) Adaptación de procedimientos y normas directivas que

respondieran a los nuevos propósitos de la organización. 4) Creación de nuevos controles adaptados a las nuevas estructuras organizativas. 5) Modernización de los principios de departamentalización que respondieran a la nueva multifinalidad de las organizaciones.

Asimismo, el autor destaca las características principales de la teoría neoclásica de la administración:

- **Énfasis en la práctica de la administración**

La teoría neoclásica se caracteriza por el gran énfasis en los aspectos prácticos de la administración y por la búsqueda de resultados concretos notables, y no descuida los conceptos teóricos de la administración.

- **Reafirmación relativa de los postulados clásicos**

Los autores retoman parte del material de la teoría clásica, lo redimensionan y lo reestructuran a la época actual. Utiliza la mayoría de los conceptos clásicos de la administración.

- **Énfasis en los principios de la administración**

Los principios no deben tomarse de manera rígida y absoluta, sino relativa y flexible, de ahí el nombre de principios generales de la administración.

- **Énfasis en los objetivos y en los resultados.**

La organización debe estar determinada, estructurada y orientada en función a alcanzar objetivos y producir resultados.

- **Eclecticismo.**

Los autores neoclásicos, son eclécticos y recogen el contenido de casi todas las teorías administrativas.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Planeación estratégica

A. Definiciones

Según Guzmán (2016), es el proceso de documentar y establecer una dirección para la organización, evaluando dónde se encuentra y hacia dónde va.

Es un instrumento que permite establecer la misión, visión, valores, los objetivos a largo plazo y los planes de acción que utilizará para alcanzarlos. (David, 2003).

Según Robbins (2014), la planificación estratégica es la herramienta utilizada por las empresas como un proceso sistemático que permite el desarrollo y la implementación de planes, con el propósito de alcanzar los objetivos que se han propuesto.

B. Características

Según Hill (2017), describe a dónde estamos y hacia dónde queremos ir, qué somos y qué deberíamos ser, la planificación es a largo plazo, teniendo en cuenta las oportunidades y amenazas ambientales presentes y futuras. Ayuda a las organizaciones a analizar sus fortalezas y debilidades y a adaptarse al medio ambiente lo hacen todas las organizaciones, en todos los niveles e involucra a los altos ejecutivos, centra las fortalezas y los recursos organizacionales en actividades clave y de alta prioridad, permite a las organizaciones adaptarse al entorno dinámico y cambiante y coordina el entorno interno de las organizaciones con el entorno externo, los recursos financieros con recursos no financieros y los planes a corto plazo con los planes a largo plazo.

C. Fases de la planeación estratégica

Robbins (2014), describe las siguientes fases de la planeación estratégica:

Establecer la visión y misión de la empresa.

La visión es un enunciado que señala hacia dónde queremos llevar la empresa, o qué es lo que queremos llegar a ser como organización. La pregunta fundamental que nos

debemos formular para establecer la visión es: ¿qué queremos ser? La visión determina el conjunto de valores con los cuáles la empresa justifica sus acciones.

Asimismo, la misión nos indica cuál es el propósito de la existencia de la empresa, la pregunta que nos haremos en este caso es: ¿cuál es la razón de ser de la empresa? La misión de la empresa justifica su existencia.

Realizar un análisis externo.

El análisis externo sirve para evaluar el entorno donde se mueve la empresa. Lo esencial es determinar las oportunidades y amenazas que enfrenta tanto en el momento actual, como las nuevas tendencias que le podrían afectar de manera positiva o negativa.

Realizar un análisis interno.

El análisis interno brinda información sobre el estado y la capacidad que posee la organización para conocer las debilidades y fortalezas que tiene la empresa.

Elaborar el diagnóstico y la formulación de objetivos

El diagnóstico de la situación, permite ubicarnos en el entorno real en que se maneja la empresa y en base al diagnóstico se establecerán los objetivos; considerando la capacidad y la disponibilidad de recursos con los que se pueden contar. De esa manera los objetivos serán realistas, sin ser muy precarios, pero tampoco muy ambiciosos que luego sean imposibles de alcanzar.

Elaborar el análisis estratégico

En base de los datos y la información del análisis del entorno interno y externo de la empresa, de su capacidad y de la disponibilidad de recursos; se procede a determinar su posición estratégica.

Efectuar el análisis competitivo

En el análisis competitivo ya se determina en forma precisa las fortalezas y debilidades que posee la empresa, así como las amenazas y oportunidades que enfrenta

en el mercado que atiende. El uso del análisis FODA es fundamental porque ofrece información precisa sobre estos elementos en el mercado.

Tomar decisiones sobre las estrategias y acciones empresariales que serán tomadas

En este paso se conjugan todos los pasos anteriores. De este modo, se examinan los valores de la empresa que forman la visión, se verifica el enunciado de la misión o de la razón de ser de la empresa y se consideran los datos obtenidos del análisis tanto interno como externo. Todo esto sirve para revisar el diagnóstico realizado y los objetivos propuestos, para conjugar esta situación con el análisis estratégico y competitivo de la empresa con el objeto de tomar las pautas de decisión y de acción para lograrse con éxito los objetivos preestablecidos.

Asimismo, Hill (2017), señala que las etapas del proceso de Planeación Estratégica son: (a) **Crear la estrategia**. En esta etapa se crea toda la estrategia gracias a la definición de la información y al despliegue de las herramientas estratégicas con las que cuenta dentro de su compañía. Si aún no cuenta con la información necesaria, preocúpese por definir los siguientes aspectos: Misión, visión y valores que dirigen y orientan su organización. (b) **Planear la estrategia**. En esta segunda etapa se organizan los objetivos estratégicos de su compañía, indicadores, metas, iniciativas y presupuestos que le permitirán poner en marcha todo su plan estratégico. (c) **Alinear la organización con la estrategia**. Durante esta etapa debe concentrarse en relacionar la estrategia total de la compañía con las estrategias de todas sus unidades funcionales y sus negocios individuales. De esta manera, también deberá alinear y motivar a sus empleados. (d) **Planear la operación de la organización**. En esta cuarta etapa procure estructurar un plan que pueda darle respuesta a preguntas, tanto a largo plazo como en las operaciones diarias. (e) **Controlar y aprender de la operación**. Durante esta etapa usted deberá

gestionar reuniones de revisión de todas las operaciones. (f) **Probar y adaptar la estrategia**. Esta etapa consiste en implementar reuniones de análisis estratégico que permitan comprobar la validez de lo que se ha planificado.

D. Importancia

David (2003), señala que la planificación estratégica es clave para las organizaciones porque ayuda a formular estrategias adecuadas utilizando un enfoque lógico y sistemático. El proceso de planificación estratégica hace una contribución significativa más que la decisión misma, mejora la comunicación entre gerentes y empleados: La planificación estratégica también ayuda a los gerentes y empleados a mostrar compromiso con los objetivos de la organización. Es porque saben lo que está haciendo la compañía y la razón detrás de esto, hace que las metas y objetivos de la organización sean reales, ya que los empleados pueden comprender la relación entre su desempeño y la compensación y empodera a las personas que trabajan en la organización: El aumento del diálogo y la comunicación interna en todas las etapas del proceso fortalece el sentido de efectividad e iniciativas del empleado.

E. Dimensiones

Hill (2017), describe a las siguientes:

Dimensión 1: Reestructuración organizacional.

Es el proceso mediante el que una empresa se transforma, adaptándose a un nuevo modelo empresarial, antes desconocido para ella. El objetivo de la reestructuración es el generar mayor competitividad, así como garantizar el funcionamiento futuro.

Sus indicadores son: nuevos esquemas organizacionales.

Dimensión 2: Desarrollo organizacional

Consiste en estudiar los comportamientos que convierten a las organizaciones en entidades eficaces y funcionales.

Sus indicadores son: cultura organizacional

Dimensión 3: Ambiente físico de trabajo

Se refiere al entorno laboral en el cual se desenvuelven los trabajadores compuestos por la infraestructura, iluminación, ventilación, herramientas, relaciones interpersonales y clima laboral.

Sus indicadores son: Herramientas de trabajo.

2.4.2. Gestión empresarial

A. Definiciones

Pajares (2018), señala que es la disciplina que estudia las relaciones entre la administración empresarial, los procesos productivos y los elementos de coste, calidad, logística y distribución, entre otros. Su objetivo es garantizar e incrementar de manera continua la efectividad y competitividad de una organización o una corporación determinada.

Es una rama puntual de la administración de empresas, a menudo llamada en la actualidad *Business Management*.

B. Importancia

Palomino (2019), indica que la gestión empresarial es una disciplina muy amplia, a la cual se le viene prestando cada vez más atención en la contemporaneidad. Esto se debe a la creciente demanda del mundo empresarial de profesionales capaces de (re)pensar el mundo empresarial de acuerdo a las necesidades cambiantes de la época, lo cual exige experiencia y formación académica.

El mundo empresarial exige más y mejores profesionales para dirigirlo y garantizar su supervivencia, la gestión empresarial es una disciplina fundamental a la hora de actualizar o poner al día los procesos productivos.

C. Funciones

Pajares (2018), lo relaciona con cuatro puntos básicos de todo proceso productivo:

- **Planificación.** La disposición previa de los objetivos a alcanzar, de los métodos y demás características propias del proyecto empresarial.
- **Organización.** La distribución idónea de los recursos de la empresa, tomando en cuenta sus similitudes, diferencias, destinos y demás factores aprovechables.
- **Comunicación.** El intercambio de datos y de información relevante entre las distintas partes de la organización, y también de cara con el afuera.
- **Control.** La toma de decisiones estratégicas en base a la dinámica de retroalimentación posible a partir de la información emanada del proceso productivo mismo.

D. Dimensiones

Palomino (2019), señala a las siguientes:

Dimensión 1: Talento humano.

Se refiere a las estrategias y técnicas que están diseñadas por el departamento de RRHH para ayudar a las empresas a hacer el mejor uso del capital humano y se centran en atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores productivos y comprometidos con la marca.

Sus indicadores son: tiempo efectivo de trabajo, cumplimiento plan de desarrollo y comunicación organizacional.

Dimensión 2: Productividad laboral.

Es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles.

Sus indicadores son: clima organizacional, gestión de calidad y plan de producción.

Dimensión 3: Rentabilidad.

Son los beneficios derivados de una determinada inversión. Es el principal indicador para analizar el comportamiento de una inversión y, por tanto, para poder comparar entre diferentes inversiones.

Sus indicadores son: Resultados alcanzados y recursos utilizados.

2.5. Definición de Términos básicos

- **Central de Riesgo**

Registro integrado, que contiene la información de morosidad y comportamiento financiero de las personas naturales y personas jurídicas.

- **Cliente Interno**

Colaboradores o trabajadores de la organización.

- **Colaboradores**

Personal/trabajadores que desempeñan funciones/actividades, dentro de una organización específica y que ayudan a cumplir el objetivo organizacional.

- **Insolvente**

La incapacidad financiera de las organizaciones, para hacer frente a sus obligaciones.

- **Liquidez**

Capacidad que posee una organización, para hacer frente a sus obligaciones.

- **Organización**

Grupo de trabajadores, que poseen recursos y medios organizados, para cumplir un fin empresarial determinado.

- **Persona Jurídica.**

Empresa debidamente constituida en RRPP, que actúa como tal.

- **Persona Natural.**

Individuo que actúa con nombre personal, registrado en RENIEC.

- **Software**

Conjunto de programas automatizados y computarizadas, que facilitan el desarrollo de actividades, dentro de una organización.

- **Viabilidad**

Probabilidad de éxito de un proyecto específico.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La planeación estratégica se relaciona de manera directa con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú - 2022.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

El nivel de la satisfacción del talento humano teniendo en cuenta la planeación estratégica, en los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022, es alto.

El nivel de la productividad laboral de los colaboradores teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022, es moderado.

La rentabilidad teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica, tiene una relevancia moderada de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022.

El nivel de la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022 es regular.

3.2. Variables

Variable 1:

Planeación estratégica.

Variable 2:

Gestión Empresarial.

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Planeación estratégica y gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022.					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Variables	Definición operacional de las variables		
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>Hipótesis general: La planeación estratégica se relaciona de manera directa con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú -2022.</p> <p>Hipótesis específicas: El nivel de satisfacción del talento humano teniendo en cuenta la planeación estratégica, de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú – 2022, es alto. El nivel de productividad laboral de los colaboradores teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú -2022, es alto. La rentabilidad teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica tiene una relevancia moderada de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú -2022. La rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022, es regular.</p>	<p>Planeación a largo plazo que proyecta el futuro de una empresa, estableciendo la visión. Misión, valores y estrategias. (Chiavenato, 2018)</p> <p>Es un conjunto de acciones que se enmarcan en un plan estratégico de negocios y que aportan valor al crecimiento de la empresa. (Palomino, 2019)</p>	<p>Variable 1: Planeación estratégica</p> <p>Variable 2: Gestión empresarial</p>	<p>Reestructuración organizacional</p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p>Ambiente físico de trabajo</p> <p>Talento humano</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Rentabilidad</p>	<p>Nuevos esquemas organizacionales</p> <p>Cultura Organizacional Crecimiento profesional Adaptación a los cambios</p> <p>Herramientas de trabajo Seguridad</p> <p>Tiempo efectivo de trabajo Cumplimiento de plan de desarrollo Comunicación organizacional</p> <p>Clima organizacional Gestión de calidad Plan de producción</p> <p>Resultados alcanzados Recursos utilizados</p>	<p>Instrumento: Cuestionario (objetivo general, específicos: 1,2 y 3). Revisión Documental (Objetivo específico: 4)</p> <p>Técnica: Encuesta (objetivo general, específicos: 1,2 y 3). Lista de Cotejo (Objetivo específico: 4)</p>

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

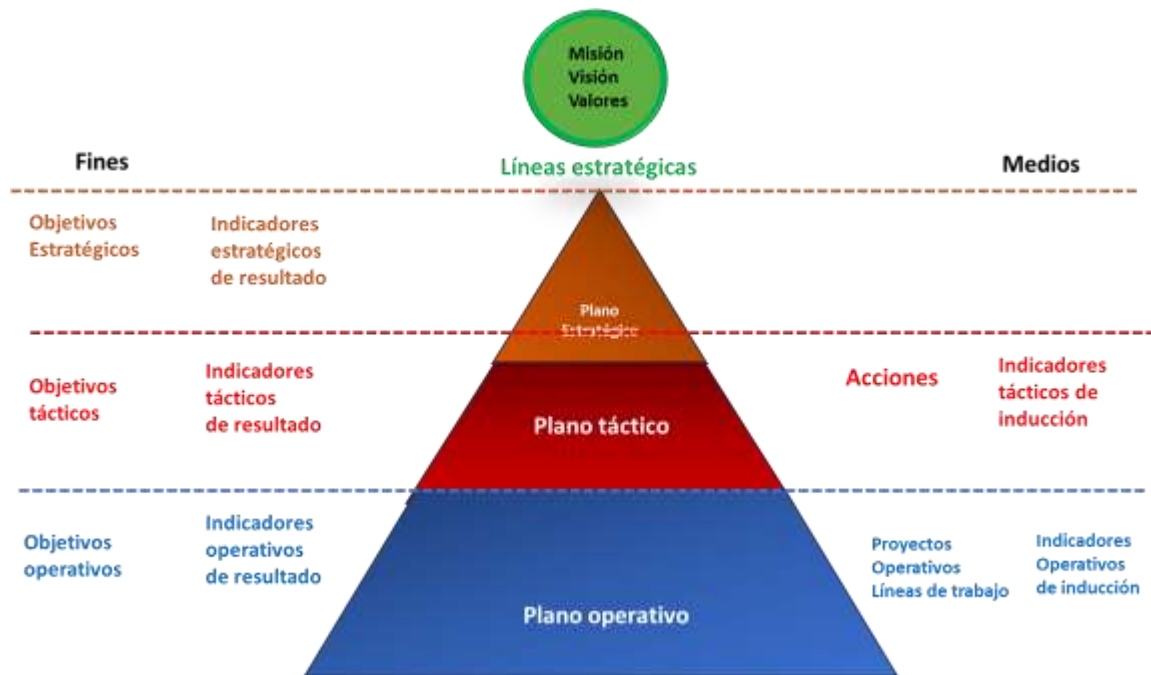
4.1. Ubicación

La investigación se desarrolló en la empresa Praxis Maquinarias y equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú: Cajamarca, Chiclayo, Trujillo, Piura y Talara.

La investigación tomó como base la siguiente figura por tratarse de la planeación estratégica y de la gestión empresarial:

Figura 1

Niveles organizacionales



Nota. Tomado de Chiavenato (2018)

4.2. Métodos de investigación

Se aplicó el método el hipotético deductivo y el analítico. (Hernández y Mendoza, 2018)

El hipotético deductivo porque se partió de un marco teórico general y en base a ello se estructuró las dimensiones e indicadores de las variables.

Analítico, porque se arribó a conclusiones en base a las percepciones recopiladas de los colaboradores de la empresa.

4.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación Tuvo el siguiente diseño de acuerdo a lo estipulado por (Hernández y Mendoza, 2018):

Tipo: Aplicada, puesto que buscó describir la situación de la planificación estratégica y la gestión empresarial en una realidad empresarial concreta.

Nivel: Correlacional; puesto que se buscó identificar la relación planificación estratégica y la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., Región norte del Perú.

Diseño: No experimental, debido a que no se manipularon las variables (planeación estratégica y gestión empresarial), solo se observaron en su estado natural.

Temporalidad: Transversal, porque el estudio se llevó a cabo en un momento determinado del tiempo, en este caso el año 2022.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

Población: La investigación tiene como población a los 72 colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., Región norte del Perú.

Muestra: La investigación utilizó el universo de colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos S.R.L.; puesto que es una cantidad finita pequeña. El muestreo es no probabilístico por conveniencia.

Tabla 2*Muestra de estudio*

Niveles	Puesto	Cantidad de Personas involucradas
Plano Estratégico	Directorio, Gerencia General, Subgerencia General	11 colaboradores
Plano Táctico	Gerente de Operaciones, Gerente Administrativo, Subgerente Operaciones, Jefe Logístico, Jefatura de Operaciones, Subgerente Administrativo, Jefatura Comercial, Jefatura RRHH, Jefatura Contable, Jefatura Legal, Jefatura de MKT	23 colaboradores
Plano Operativo	Administrador de Sede, Jefe de Taller, Ejecutivo Comercial, Mecánicos, Asistente de Mecánica, Cobranza y Atención al Cliente	38 colaboradores

Nota. Elaboración propia

La unidad de análisis es la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., Región norte del Perú.

La unidad de observación son las dimensiones e indicadores de las variables, en base a los cuales se exploró las percepciones de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., Región norte del Perú

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Técnica de recopilación de información para el objetivo general y los objetivos específicos 1, 2, 3: es la encuesta con preguntas cerradas. Que fue aplicada a los 72 colaboradores de Praxis. En la cual se utilizó una escala de Likert, que pretendió no tener preguntas con respuestas cerradas; sino por el contrario, encontrar un punto medio que servirá para la evaluación y toma de decisiones (NO, A VECES y SÍ).

Maldonado (2007), en su investigación, nos escenifica la importancia del uso de este tipo de escalas, para las encuestas. Las personas se encuentran en la potestad de poder manifestar el nivel de acuerdo y desacuerdo, sobre un tema en particular – en este caso práctico: las variables Planeación Estratégica y Gestión Empresarial, con sus respectivas dimensiones. La escala usada (NO, A VECES y SÍ), corresponde a la más esencial, acorde a (Maldonado, 2007). Es usada para generar la menor ambigüedad posible, al momento del levantamiento de información de los colaboradores, y obtener resultados no tan variables; con lo que se alinea adecuadamente, a esta investigación académica.

Hernández, Fernández y Baptista (2004) en su obra: Metodología de la Investigación, nos ilustra la importancia y relevancia que tiene la aplicación de un instrumento, a la una población de una unidad de análisis; en este caso a las tres líneas estratégicas: Plano estratégico, plano táctico y plano operativo. Los resultados, reflejan la realidad de la organización y se tornan cruciales, para un correcto ciclo administrativo.

Es en este sentido pues, en el plano estratégico se encuentran los colaboradores que toman las decisiones de la empresa y están involucrados en todo el quehacer organizacional. En este mismo sentido, en el plano táctico, se encuentran los ejecutores de las decisiones; los que se adaptan a ella, generan valor, hacen uso de los recursos y se comprometen a cumplir los resultados esperados. Del mismo modo, en el plano operativo, se encuentra el motor de la organización, los que visualizan el objetivo de la empresa, a los que impacta directamente cada una de las dimensiones, de las dos variables de estudio; en la búsqueda de llegar a la misión y visión. Es por ello, que se ha considerado aplicar la encuesta a los 72 colaboradores.

Instrumento de recopilación de información para el objetivo general y los objetivos específicos 1, 2, 3: es la encuesta con preguntas cerradas. es el cuestionario por encuesta.

Para el objetivo específico 4, el instrumento fue la revisión documental de los estados financieros y la técnica fue la lista de cotejo.

4.6. Técnicas para procesamiento y análisis de la información

Luego de recopilada la información en base a la unidad de observación se llevó a cabo el procesamiento en forma manual mediante el programa Excel versión 2019 y SPSS, con los cuales se elaboró las tablas y figuras que fueron analizadas e interpretadas y finalmente sirvió para hacer la discusión de resultados, contrastación de hipótesis y las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

El análisis, se realizó mediante la siguiente escala de valoración, determinada por criterio lógico de respuestas:

Tabla 3

Escala de valoración para ambas variables

Deficiente	Regular	Eficiente
No	A veces	Si
1	2	3
1%– 35%	36% - 70%	71% – 100%

Nota. Tomado de Maldonado (2007)

4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.

Equipos: Laptop, impresora, escáner

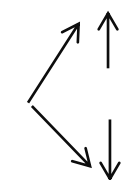
Materiales: Papel bond A4, lapiceros, típex, fólderres, etc.

Insumos: Tóner para impresora

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 4

Matriz de consistencia metodológica

Título: Planeación estratégica y gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra
<p>Pregunta principal</p> <p>¿Cómo la planeación estratégica se relaciona con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022?</p> <p>Problemas auxiliares</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de satisfacción del talento humano teniendo en cuenta la planeación estratégica, de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022? - ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los colaboradores teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022? - ¿Cuál es la relevancia de la rentabilidad teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022? - ¿Cuál es la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si la planeación estratégica se relaciona con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medir la satisfacción del talento humano teniendo en cuenta la planeación estratégica, de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022. - Medir la productividad laboral de los colaboradores teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022 - Encontrar la relevancia de la rentabilidad teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022. - Medir la rentabilidad de la Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022. 	<p>Hipótesis general</p> <p>La planeación estratégica se relaciona de manera directa en la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nivel de satisfacción del talento humano teniendo en cuenta la planeación estratégica, de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022, es alto. - El nivel de productividad laboral de los colaboradores teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022, es moderado - La relevancia de la rentabilidad teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022, es moderado - La rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022, es regular. 	<p>Variable 1:</p> <p>Planeación Estratégica.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Gestión Empresarial.</p>	<p>Reestructuración organizacional.</p> <p>Desarrollo Organizacional.</p> <p>Ambiente Físico de Trabajo.</p> <p>Talento Humano.</p> <p>Productividad Laboral.</p> <p>Rentabilidad</p>	<p>Nuevos esquemas organizacional.</p> <p>Cultura organizacional. Crecimiento profesional. Adaptación a los cambios.</p> <p>Seguridad. Herramientas de trabajo.</p> <p>Tiempo efectivo de trabajo. Cumplimiento con el plan de desarrollo. Comunicación Organizacional.</p> <p>Gestión de Calidad. Clima organizacional. Plan de producción.</p> <p>-Resultados alcanzados. -Recursos utilizados.</p>	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Temporalidad: transversal</p>  <p>0₁: Observación a la variable “planeación estratégica”. 0₂: Observación a la variable “gestión empresarial”. r: relación</p>	<p>Población: 72 colaboradores.</p> <p>Muestra: 72 colaboradores.</p> <p>Técnicas de recolección de datos. Cuestionario (objetivo general, específicos: 1,2 y 3). Revisión Documental (Objetivo específico: 4)</p> <p>Instrumentos: Encuesta (objetivo general, específicos: 1,2 y 3). Lista de Cotejo (Objetivo específico: 4)</p>

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación se realizó aplicando 14 ítems relacionados con los indicadores de las dimensiones de la variable planeación estratégica y 16 ítems relacionado con los indicadores de las dimensiones de la variable gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., Región norte del Perú.

Se realizó el análisis de fiabilidad de los ítems mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento con los siguientes resultados:

Fiabilidad del instrumento para medir la planeación estratégica 0,834 (ver anexos) y fiabilidad del instrumento para medir la gestión empresarial 0,808 (ver anexos), lo cual indica que el instrumento es altamente consistente.

5.1. Presentación de resultados

La investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a los 72 colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., Región norte del Perú, con los siguientes resultados:

5.1.1. *Objetivo Principal*

Determinar si la planeación estratégica se relaciona con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú -2022.

Tabla 5*Prueba de Correlación de Spearman entre variables*

				Planeación estratégica	Gestión Empresarial.
Rho	de Planeación	Coefficiente	de	1.000	0.806
Spearman	estratégica	correlación			
		Sig. (bilateral)		.	0.000
		N		72	72
	Gestión	Coefficiente	de	0.806	1.000
	Empresarial.	correlación			
		Sig. (bilateral)		0.000	.
		N		72	72

Nota. Elaboración propia – SPSS.

Interpretación descriptiva: Como la Rho de Spearman es igual 0,806 es positiva fuerte.

Interpretación Inferencial: La significancia (Sig = 0,000) es menor en variables que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$) por lo tanto la Planeación Estratégica se relaciona positiva y significativamente con la Gestión Empresarial de la Empresa Praxis Maquinaria y Equipos operaciones Costa S.R.L., Región Norte del Perú, 2022.

Finalmente, podemos inferir que estadísticamente las variables están relacionadas de manera directa y significativa considerable, es decir si la V1: Planeación Estratégica mejora, también mejora la V2: Gestión Empresarial en la Empresa Praxis Maquinaria y Equipos operaciones Costa S.R.L., Región Norte del Perú, 2022.

5.1.2. *Objetivo Específico 1*

Medir la satisfacción del talento humano teniendo en cuenta la planeación estratégica, en los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022.

Tabla 6

Prueba de Correlación de Spearman entre planeación estratégica y talento humano

				Planeación estratégica	Talento humano
Rho	de Planeación	Coeficiente	de	1.000	0.807
Spearman	estratégica	correlación			
		Sig. (bilateral)		.	0.000
		N		72	72
	Talento humano	Coeficiente	de	0.807	1.000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		0.000	.
		N		72	72

Nota. Elaboración propia – SPSS.

Interpretación descriptiva: Como la Rho de Spearman es igual 0,807 es positiva fuerte.

Interpretación Inferencial: La significancia (Sig = 0,000) es menor en variables que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); por lo tanto, la satisfacción del talento humano es alta teniendo en cuenta la Planeación Estratégica porque se evidencia que la relación es positiva y significativa de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022. De esto se puede concluir que la implementación de la planeación estratégica en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la región norte del Perú durante el año 2022 ha tenido un impacto positivo en la satisfacción del talento humano.

Los datos recopilados indican que los colaboradores de la empresa han manifestado un alto nivel de satisfacción en su trabajo y en el ambiente laboral, lo cual se atribuye a la efectiva implementación de la planeación estratégica. Esto sugiere que la empresa ha logrado alinear sus objetivos estratégicos con las necesidades y expectativas de su talento humano, generando un entorno propicio para su desarrollo y bienestar.

Finalmente, podemos inferir que estadísticamente las variables están relacionadas de manera directa y significativa considerable, es decir si la V1: Planeación Estratégica mejora, también mejora la D1 de la V2: Talento Humano en la Empresa Praxis Maquinaria y Equipos operaciones Costa S.R.L., Región Norte del Perú, 2022.

Esto significa que si la Planeación Estratégica mejora, se espera una mejora considerable en el Talento Humano de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la Región Norte del Perú durante el año 2022. La relación directa y significativa entre estas variables indica que la implementación efectiva de la planeación estratégica ha contribuido positivamente al desarrollo y optimización del talento humano en la empresa.

El nivel de satisfacción del talento humano en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., en la región norte del Perú durante el año 2022, es alto. Esto se debe a que se ha encontrado una relación positiva y significativa entre la satisfacción del talento humano y la implementación de la planeación estratégica, como se evidencia por el valor de significancia ($\text{Sig} = 0,000$) que es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Además, la implementación de la planeación estratégica en la empresa ha tenido un impacto positivo en la satisfacción del talento humano. Es importante destacar que la planeación estratégica es un

proceso que permite establecer metas y objetivos claros, alinear los recursos y las acciones de la empresa, y tomar decisiones informadas para lograr el éxito a largo plazo. En este caso, la implementación de la planeación estratégica ha demostrado ser efectiva en la mejora de la satisfacción del talento humano en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L.

5.1.3. *Objetivo específico 2*

Medir la productividad laboral de los colaboradores teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022.

Tabla 7

Prueba de Correlación de Spearman entre planeación estratégica y productividad laboral

			Planeación estratégica	Productividad laboral
Rho de Spearman	de Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	0.638
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	72	72
Productividad laboral	de Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	0.638	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	72	72

Nota. Elaboración propia – SPSS.

Interpretación descriptiva: Como la Rho de Spearman es igual 0,638 es positiva moderada.

Interpretación Inferencial: Los resultados del análisis revelan que la significancia (Sig = 0,000) de las variables estudiadas es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Esto indica que existe una relación positiva y

altamente significativa entre la Planeación Estratégica y la Productividad Laboral en la Empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la Región Norte del Perú durante el año 2022. En otras palabras, cuando la empresa implementa una planeación estratégica adecuada, se observa un nivel elevado de productividad en sus colaboradores. Estos hallazgos resaltan la importancia de una planificación estratégica efectiva para impulsar la productividad y el rendimiento laboral en la organización.

La medición de la productividad de los colaboradores en relación a la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL en la región norte del Perú durante el año 2022 revela resultados significativos. El análisis realizado muestra que las variables estudiadas tienen una relación positiva y altamente significativa con la productividad laboral.

En primer lugar, es importante destacar que la significancia de las variables estudiadas, medida a través del valor de Sig (0,000), es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Esto indica que los resultados obtenidos son altamente confiables y no se deben al azar. En otras palabras, existe una relación real y significativa entre la planeación estratégica y la productividad laboral en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL.

Finalmente, se infiere que estadísticamente las variables están relacionadas de manera directa y significativa considerable, es decir si la V1: Planeación Estratégica mejora, también mejora la D2 de la V2: Productividad Laboral en la Empresa Praxis Maquinaria y Equipos operaciones Costa S.R.L., Región Norte del Perú, 2022.

5.1.4. Objetivo Específico 3

Encontrar la relevancia de la rentabilidad teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022.

Tabla 8

Prueba de Correlación de Spearman entre planeación estratégica y la rentabilidad

				Planeación	
				estratégica	Rentabilidad
Rho de Spearman	de Planeación	Coeficiente de	de	1.000	0.517
	estratégica	correlación			
		Sig. (bilateral)		.	0.000
		N		72	72
	Rentabilidad	Coeficiente de	de	0.517	1.000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		0.000	.
		N		72	72

Nota. Elaboración propia – SPSS.

Interpretación descriptiva: Como la Rho de Spearman es igual 0,517 es positiva moderada.

Interpretación Inferencial: Los resultados revelan que la significancia (Sig = 0,000) de las variables analizadas es inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Por lo tanto, se puede concluir que existe una relevancia positiva y significativa entre la Rentabilidad y Planeación Estratégica, acorde a la perspectiva de los colaboradores, de la Empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la Región Norte del Perú durante el año 2022.

Finalmente, podemos inferir que existe una relación directa y significativa entre las variables analizadas. Es decir, si la Planeación Estratégica (V1) mejora,

también se observa una mejora considerable en la Rentabilidad (D3) de la Empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la Región Norte del Perú durante el año 2022.

5.1.5. *Objetivo Específico 4*

Medir la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022.

Se realizó el análisis financiero respectivo para ver la rentabilidad de la empresa, como se muestra a continuación:

Tabla 9

Ratios de rentabilidad

Ratios de rentabilidad	Valor
Rentabilidad de activos	0.26
Rendimiento del capital	0.31
Margen de utilidad bruta	0.34
Margen de utilidad neta	0.02
Margen de utilidad operativa	0.03

Nota. Elaboración propia

Interpretación

Como indican Lizarzaburu, Gómez y Beltrán (2016), los ratios de rentabilidad denotan una situación aceptable/regular de la empresa porque:

La rentabilidad de activos indica que, por cada sol invertido en los activos de la empresa, se obtiene un retorno de 0,26 céntimos.

La rentabilidad de capital indica que, por cada sol invertido por los socios en la empresa, se obtiene un retorno de 0,31 céntimos.

La rentabilidad de utilidad bruta indica que, por cada sol de las ventas brutas en la empresa, se obtiene un retorno de 0,34 céntimos.

La rentabilidad de utilidad neta indica que, por cada sol de las ventas netas en la empresa, se obtiene un retorno de 0,02 céntimos.

La rentabilidad de utilidad operativa indica que, por cada sol de las ventas netas en la empresa, se obtiene un retorno operativo de 0,03 céntimos.

5.2. Análisis e Interpretación de Resultados

5.2.1. *Planeación estratégica y Gestión empresarial*

Al analizar los resultados presentados en la tabla 4, se evidencia que la prueba de correlación reveló resultados altamente significativos, con un valor de p igual a 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Además, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.806, lo cual indica una fuerte relación positiva entre las variables analizadas. Estos hallazgos respaldan la idea de que la planeación estratégica desempeña un papel significativo en la gestión empresarial de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL en la región norte del Perú durante el año 2022. Esta relación positiva sugiere que una adecuada planificación estratégica puede tener un impacto significativo en el éxito y desempeño de la empresa.

5.2.2. *Planeación estratégica y medición de la satisfacción del talento humano*

Al examinar los resultados presentados en la tabla 5, se puede apreciar que la prueba de correlación reveló resultados altamente significativos, con un valor de p igual a 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Además, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.807, lo cual indica una relación fuerte y positiva entre las variables analizadas. Estos hallazgos respaldan la idea de que la planeación estratégica desempeña un papel significativo en la gestión del talento humano en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL en la región norte del Perú durante el año 2022. Esta relación positiva sugiere que una adecuada planificación estratégica puede tener un impacto significativo en la gestión efectiva del talento humano

dentro de la organización; es decir que, al medir la satisfacción del talento humano, siempre que la planeación estratégica sea óptima, el nivel será alto.

5.2.3. Planeación estratégica y medición de la productividad de los colaboradores

Al analizar los resultados presentados en la tabla 6, se puede observar que la prueba de correlación arrojó resultados altamente significativos, con un valor de p igual a 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Además, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.638, lo cual indica una relación positiva y moderada entre las variables analizadas. Estos hallazgos respaldan la idea de que la planeación estratégica desempeña un papel significativo en la gestión de la productividad laboral en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL en la región norte del Perú durante el año 2022. Por lo tanto, se puede inferir que cuando la empresa implementa una planeación estratégica adecuada, se espera un nivel alto de productividad laboral. Estos resultados resaltan la importancia de una planificación estratégica efectiva para impulsar la productividad y el rendimiento de los colaboradores en la organización.

La implementación de una planeación estratégica adecuada se asocia con un nivel elevado de productividad en los colaboradores de la empresa. Esto implica que cuando la empresa tiene una planificación estratégica efectiva, se observa un aumento en el rendimiento y la eficiencia de los colaboradores. La planificación estratégica proporciona una guía clara y establece metas y objetivos claros para la organización, lo que permite a los colaboradores enfocarse en tareas relevantes y prioritarias.

Además, la relación positiva entre la planeación estratégica y la productividad laboral resalta la importancia de una gestión efectiva en la organización. Una planificación estratégica adecuada implica la asignación eficiente de recursos, la identificación de oportunidades y desafíos, y la implementación de estrategias para

alcanzar los objetivos establecidos. Todo esto contribuye a mejorar la productividad y el rendimiento laboral de los colaboradores. En síntesis, los resultados del análisis indican que la planeación estratégica tiene un impacto significativo en la productividad laboral de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL en la región norte del Perú durante el año 2022. Estos hallazgos resaltan la importancia de una planificación estratégica efectiva para impulsar la productividad y el rendimiento laboral en la organización. Es fundamental que la empresa continúe implementando y mejorando su planificación estratégica para garantizar un alto nivel de productividad en el futuro.

5.2.4. Relevancia de la Rentabilidad y Planeación Estratégica.

Al examinar los resultados presentados en la tabla 7, se puede observar que la prueba de correlación reveló resultados altamente significativos, con un valor de p igual a 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Además, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.517, lo cual indica una relación positiva y moderada entre las variables analizadas. Estos hallazgos respaldan la idea de que la planeación estratégica desempeña un papel significativo en la rentabilidad laboral en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL en la región norte del Perú durante el año 2022. Esto implica que una adecuada planificación estratégica puede tener un impacto significativo en la capacidad de la empresa para generar rentabilidad a través de su fuerza laboral. Estos resultados destacan la importancia de una planificación estratégica efectiva para maximizar la rentabilidad y el rendimiento económico en la organización.

5.2.5. Rentabilidad

Según se muestra en la tabla 9 y de acuerdo con lo establecido por Lizarzaburu, Gómez y Beltrán (2016), los ratios de rentabilidad indican que Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL se encuentra en una posición aceptable o regular en

términos de rentabilidad. El ratio de Rentabilidad de Activos (ROA), que se obtiene al dividir la utilidad neta entre los activos totales, es de 0,26. Esto significa que por cada sol invertido en los activos de la empresa, se obtiene un retorno de 0,26 céntimos. Sin embargo, para que Praxis se encuentre en una posición óptima, se esperaría un resultado superior a 0,5. Por lo tanto, se considera que la rentabilidad de Praxis es aceptable o regular en comparación con el estándar deseado. Es importante que la empresa tome medidas para mejorar su rentabilidad y alcanzar un nivel más óptimo en el futuro.

De manera similar, al analizar el ratio de rendimiento del capital (ROE), se obtiene un valor de 0,31. Este ratio se calcula dividiendo la utilidad neta entre el patrimonio. Esto indica que, por cada sol invertido por los socios en la empresa, se obtiene un retorno de 0,31 céntimos. Sin embargo, para que Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL se encuentre en una posición óptima, se esperaría un resultado superior a 0,5. Por lo tanto, se considera que el rendimiento del capital de Praxis es aceptable o regular en comparación con el estándar deseado.

En esta línea, el ratio de margen de utilidad bruta, nos da un valor de 0.34; el cual ha sido obtenido al dividir utilidad bruta, entre las ventas netas. Indicando – del mismo modo - por cada sol de las ventas brutas en la empresa, se obtiene un retorno de 0,34 céntimos. Para que Praxis se encuentre en una posición óptima, debió haber arrojado un resultado sobre el 0,5; por ello, se considera que es aceptable/regular para la empresa.

En este sentido, el ratio de margen de utilidad neta, nos da un valor de 0.02; el cual ha sido obtenido al dividir utilidad neta, entre las ventas netas. Indicando – del mismo modo - por cada sol de las ventas netas en la empresa, se obtiene un retorno de 0,02 céntimos. Para que Praxis se encuentre en una posición óptima, debió haber arrojado un resultado sobre el 0,05; por ello, se considera que aceptable/regular para la empresa.

Por último, el ratio de margen de utilidad operativa, nos da un valor de 0.03; el cual ha sido obtenido al dividir utilidad operativa, entre las ventas netas. Indicando – del mismo modo - por cada sol de las ventas netas en la empresa, se obtiene un retorno operativo de 0,03 céntimos. Para que Praxis se encuentre en una posición óptima, debió haber arrojado un resultado es sobre el 0,05; por ello, se considera que aceptable/regular para la empresa.

5.3. Discusión de resultados

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la planeación estratégica y la gestión empresarial en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la región norte del Perú durante el año 2022. Los resultados muestran una correlación significativa, con un coeficiente de correlación de 0.806, entre la variable de planeación estratégica y la gestión empresarial. Estos hallazgos evidencian la existencia de una relación positiva y significativa entre la planeación estratégica y la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la región norte del Perú durante el año 2022.

Estos resultados coinciden con los resultados de:

La tesis de Quispe (2017). *Gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la Micro y Pequeña empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA-TCP, entre el Estrado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2012-2016*, que concluye que: los países deben formar alianzas para atacar los obstáculos que impiden la verdadera integración, como son la pobreza y la exclusión social; el intercambio desigual y las condiciones inequitativas de las relaciones internacionales, el acceso a la información, a la tecnología y al conocimiento; para alcanzar un desarrollo endógeno nacional y regional, enfrentando las causas sociales antes que las económicas. Es ahí que, se puede ver y evidenciar la correlación entre Gestión Empresarial y Desarrollo Organizacional (dimensión de la Planeación estratégica –

definida en este trabajo académico). Donde, al mismo tiempo, se puede observar un coeficiente de correlación de 0,764. Al igual que en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, la relación entre Planeación estratégica y Gestión empresarial, se da; en la medida que existe interacción, integración y trabajo conjunto. Las áreas de apoyo, no pueden trabajar como islas y esperar resultados efectivos. Las micro y pequeñas empresas, fortalecen sus bases organizacionales; para tener una adecuada proyección futura de crecimiento. Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, al ser una PYME, actúa acorde a lo planteado por la tesis de Quispe; teniendo como consecuencia, resultados similares. Se Puede evidenciar, a través del nivel de correlación de este trabajo académico (0,806) y la tesis de Quispe (2017) (0.764).

El texto hace referencia a la tesis de Quispe (2017) sobre la gestión empresarial y su impacto en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas. La tesis sostiene que los países deben formar alianzas para abordar los obstáculos que impiden una verdadera integración, como la pobreza y la exclusión social, el intercambio desigual y las condiciones inequitativas de las relaciones internacionales, el acceso a la información, la tecnología y el conocimiento. El objetivo es lograr un desarrollo endógeno a nivel nacional y regional, priorizando las causas sociales antes que las económicas.

El texto también menciona la correlación entre la gestión empresarial y el desarrollo organizacional, específicamente en la dimensión de la planificación estratégica. Se observa un coeficiente de correlación de 0,764, lo que indica una relación positiva entre ambos conceptos. Se destaca la importancia de la interacción, integración y trabajo conjunto en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, una pequeña y mediana empresa (PYME), para fortalecer sus bases organizacionales y lograr un crecimiento adecuado en el futuro.

Además, se menciona que los resultados obtenidos en este trabajo académico muestran un nivel de correlación de 0,806, que es similar al nivel de correlación encontrado en la tesis de Quispe (0,764). Esto respalda la idea de que la gestión empresarial y la planificación estratégica son elementos clave para el desarrollo de las micro y pequeñas empresas.

Asimismo, con los resultados de la tesis de Hernández (2016), de la Universidad de Córdoba, Venezuela. Quien investigó en cuanto al *"Modelo de gestión empresarial según nuevas tendencias: Intangibles y calidad total. Aplicación al sector camaronero de Venezuela"*, que llegó a la conclusión que el modelo planteado y desarrollado describe una manera donde se entiende que las capacidades empresariales llegan a resultar ser más débiles frente al mercado, de igual modo, permite observar las relaciones que se establecen entre los puntos claves del éxito, dando importancia a la actividad de acciones estratégicas, entonces el modelo es destacado por su capacidad de simplicidad, autodiagnóstico y por su facilidad de aplicación. De esta manera, se puede observar, como dentro de la industria camaronera, existe una relación significativa entre Gestión empresarial e indicadores de la Planeación Estratégica (intangibles y calidad). Donde, al mismo tiempo, se puede observar un coeficiente de correlación de 0,608. En la industria del alquiler de maquinaria, al igual que en sector de pesca, se dan correlaciones significativas. En este caso, se evidencia como es que algunas dimensiones de la Planeación estratégicas, se correlaciona con la Gestión empresarial. Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, al tener sus intangibles (llámese valores – acorde a la tesis de Hernández (2016) y calidad total (llámese ambiente físico de trabajo – acorde a la tesis de Hernández (2016); se entiende cómo es que se dan los actos concadenados, al tener una buena Planeación estratégica, se obtendrá una significativa Gestión empresarial. Se evidencia, con el resultado obtenido de la correlación, entre Planeación estratégica y

Gestión empresarial de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL (0,806) y la tesis de Hernández (2016) (0,608).

En otras palabras, la explicación se puede centrar en los siguientes términos: los resultados de la tesis de Hernández (2016) de la Universidad de Córdoba, Venezuela, que investigó sobre el "*Modelo de gestión empresarial según nuevas tendencias: Intangibles y calidad total. Aplicación al sector camaronero de Venezuela*". La conclusión de esta investigación es que el modelo propuesto y desarrollado describe una forma en la que se reconoce que las capacidades empresariales pueden resultar más débiles frente al mercado. Además, el modelo destaca por su simplicidad, capacidad de autodiagnóstico y facilidad de aplicación, poniendo énfasis en la importancia de las acciones estratégicas. En el contexto de la industria camaronera, se observa una relación significativa entre la gestión empresarial y los indicadores de la planificación estratégica, específicamente en términos de intangibles y calidad. Se encuentra un coeficiente de correlación de 0,608, lo que indica una relación positiva entre estos dos aspectos. Esta correlación también se evidencia en la industria del alquiler de maquinaria y en el sector de pesca; por ello, el caso de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, se destaca que al tener en cuenta los intangibles (como los valores) y la calidad total (como el ambiente físico de trabajo), se pueden observar los actos concatenados. Es decir, al tener una buena planificación estratégica, se logrará una gestión empresarial significativa. Esto se respalda con el resultado obtenido de la correlación entre la planificación estratégica y la gestión empresarial de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL (0,806) y la tesis de Hernández (2016) (0,608). Estos resultados indican una relación positiva y significativa entre ambos conceptos en el contexto de la empresa mencionada.

De igual manera, con los resultados de la tesis de Pérez (2017) en su tesis denominada: *Planeación estratégica Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. al*

2016, en la universidad de las fuerzas Armadas de Ecuador, que llega a la conclusión que: Alianza como parte de su adaptación al cambio y su proyección a largo plazo, ha visto la necesidad de incorporar nuevos recursos tecnológicos para hacer frente a la nueva era de comunicaciones instantáneas y nuevos conceptos de globalización de la información, y de esta manera poder satisfacer las demandas cambiantes de los usuarios del seguro privado y cumplir con las siguientes expectativas el mercado y que se ha generado nuevas oportunidades para la compañía, tanto por la creación de nuevos productos como el SOAT. En este punto, es crucial identificar la significancia existente, entre Planeación Estratégica y Rentabilidad (dimensión de la gestión empresarial). Dando como resulta, una correlación de 0,821. Es así que, la planeación estratégica y rentabilidad son parte crucial de toda organización. En este sentido, Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, arroja resultados similares (correlación entre Planeación estratégica y Rentabilidad 0,517), a de la Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros S.A (correlación entre Planeación estratégica y Rentabilidad de 0,821). Es crucial poder satisfacer la demanda latente del mercado, adaptándose a reestructuraciones (dimensión de la Planeación estratégica); para que el impacto pueda darse en la rentabilidad (dimensión de la Gestión empresarial).

Los resultados de la tesis de Pérez (2017) sobre la planeación estratégica de la Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. en Ecuador. La conclusión de esta investigación es que la Alianza, como parte de su adaptación al cambio y su proyección a largo plazo, ha reconocido la necesidad de incorporar nuevos recursos tecnológicos para enfrentar la nueva era de comunicaciones instantáneas y los conceptos de globalización de la información. Esto le ha permitido satisfacer las demandas cambiantes de los usuarios del seguro privado y aprovechar nuevas oportunidades, como la creación de nuevos productos como el SOAT. En este contexto, se destaca la importancia de identificar la

relación significativa entre la planeación estratégica y la rentabilidad, que es una dimensión de la gestión empresarial. Se encuentra una correlación de 0,821 entre estos dos aspectos, lo que indica una relación positiva y fuerte. Esto demuestra que la planeación estratégica y la rentabilidad son elementos cruciales para el éxito de cualquier organización. En el caso de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, se obtienen resultados similares, con una correlación de 0,517 entre la planeación estratégica y la rentabilidad. Esto respalda la idea de que satisfacer la demanda del mercado y adaptarse a las reestructuraciones en la planificación estratégica son factores clave para lograr un impacto positivo en la rentabilidad de la empresa. Los argumentos presentados en el texto sostienen que la planeación estratégica y la rentabilidad son elementos cruciales en cualquier organización. La incorporación de nuevos recursos tecnológicos, la adaptación al cambio y la satisfacción de las demandas del mercado son aspectos importantes para lograr una rentabilidad exitosa. Los resultados obtenidos tanto en la Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros S.A como en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL respaldan esta afirmación.

También con los resultados de la tesis de López (2019), *La planeación estratégica y su influencia en la gestión empresarial de las empresas MYPE del sector manufacturado, del distrito de Tacna, Región Tacna, año 2017*, que concluye enfatizando la importancia de la planeación estratégica en la gestión empresarial; en la aplicación a la empresa MYPE, del sector manufacturero de Tacna y encontró que existe un 72,5% de influencia entre ambas variables. En el estudio realizado por López (2019), se puede evidenciar como es que las MYPES en la región Tacna, responde significativamente a la correlación, entre Planeación estratégica y Gestión empresarial. Este estudio, se dio mayoritariamente, entre empresas pertenecientes al rubro del alquiler de máquinas (liviana y media). Al igual que en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL,

es una MYPE y pertenece al rubro de alquiler de maquinaria. Del mismo modo se ha podido evidenciar la relación – entre ambas variables – 0,806 de correlación.

Además de los resultados mencionados anteriormente, la tesis de López (2019) sobre la influencia de la planeación estratégica en la gestión empresarial de las empresas MYPE del sector manufacturado en el distrito de Tacna, Región Tacna, en el año 2017, aporta ideas adicionales para complementar la discusión. El estudio de López destaca la importancia de la planeación estratégica en la gestión empresarial de las MYPEs del sector manufacturado en Tacna. Se encontró que existe un 72,5% de influencia entre ambas variables, lo que indica una relación significativa. Esto respalda la idea de que la planeación estratégica es fundamental para el éxito y el desarrollo de las MYPEs en esta región. Es interesante destacar que el estudio se centró principalmente en empresas del rubro del alquiler de máquinas, tanto livianas como medianas. Esto sugiere que la correlación entre la planeación estratégica y la gestión empresarial es especialmente relevante en este sector. Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, al ser una MYPE y pertenecer al rubro de alquiler de maquinaria, se encuentra en línea con los hallazgos de este estudio. La correlación de 0,806 entre la planeación estratégica y la gestión empresarial en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL respalda la importancia de la planeación estratégica en el contexto de esta empresa. Los resultados de la tesis de López (2019) refuerzan la idea de que la planeación estratégica desempeña un papel crucial en la gestión empresarial de las MYPEs del sector manufacturado en Tacna. La correlación encontrada entre ambas variables respalda la importancia de implementar una planificación estratégica efectiva para lograr el éxito y el crecimiento en este tipo de empresas. Los resultados obtenidos en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL respaldan estos hallazgos y demuestran la relevancia de la planeación estratégica en el contexto de esta MYPE.

De mismo modo con los resultados de la tesis de Tirado (2021), *Plan estratégico para la gestión empresarial de GINSAC IMPORT S.A.C. Chiclayo – Lambayeque – Perú*, que concluye que debe enfatizarse en las decisiones del planeamiento estratégico y su repercusión, en la gestión empresarial y que se evidencia la precaria gestión empresarial y desconocimiento de la planeación estratégica. Evidenciándose de esta manera, la correlación existente entre: Planeación estratégica y Gestión empresarial; en el sector importaciones. Se vuelve a realizar énfasis en la correlación existente, entre Planeación estratégica y Gestión empresarial. La empresa GINSAC IMPORT SAC, ha podido evidenciar como las malas decisiones tomadas, en la planeación estratégica, repercuten significativamente en la gestión empresarial. Al igual que en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, la correlación entre estas dos variables es considerable (0,806).

En este sentido, Martínez y Monteza (2018), *Plan estratégico para la mejora de la gestión empresarial de Mercantil Inca S.A, Chiclayo – Lambayeque – Perú*. (Tesis de maestría) Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo. Se evidencia como la pobre gestión empresarial, estaría trayendo consigo, problemas estratégicos a la organización. Para ello, se propuso una planeación estratégica; como medida de solución, de reestructuración, con impacto en la rentabilidad empresarial. Se pudo corroborar una correlación significativa del 0,620, entre Planeación estratégica y Gestión empresarial. Mercantil Inca SA, al igual que Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, han presentado niveles de significancia, entre las variables de estudio (Planeación estratégica y Gestión empresarial). Por un lado, ya se ha evidenciado, cuales son las consecuencias encontradas, por una deficiente planeación estratégica aplicada a la gestión empresarial. Por otro lado, al tener el nivel de correlación identificado (0,806) se pretende modificar la toma de decisiones.

De igual manera, con los resultados de la tesis de Padilla (2019), *Planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora de servicios de tecnologías de la información, San Isidro, 2019. Lima – Perú*, que concluye que, la realidad problemática de la empresa es deficiente; y que se corrobora la relación: entre planeación estratégica y gestión empresarial porque el análisis de correlación; tiene como resultado un $r = 0,829$, lo que reafirma la relación entre ambas variables. Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, al dedicarse al alquiler de maquinaria, es una empresa prestadora de servicio – dependiente de la demanda. En este sentido, la tesis de Padilla ha podido exponer la problemática de una consultora de servicios tecnológicos de la información. Encontrando que las variables en estudio, tienen una correlación significativa (0,829). Al igual que en esta empresa de estudio, la correlación entre ambas variables es significativa (0,806). Demostrando que, independientemente de los sectores establecidos (rubro), la atención a la demanda; se concepciona y conlleva a problemáticas similares.

Asimismo, con los resultados de la tesis de Benavides (2021), *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión empresarial en Campos Pollería – Chiclayo 2021. Lambayeque – Perú*, que concluye que, existe una realidad problemática de la empresa; lo que se corrobora que existe relación entre la planeación estratégica y gestión empresarial, que se afirma por el análisis de correlación de Spearman: que da como resultado 0.924. La realidad problemática existente, en la empresa Campos Pollería, ha sido una concatenación establecida, por las variables Planeación estratégica y Gestión empresarial. Se ha demostrado – al igual que en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL – que ambas variables poseen una correlación significativa, independientemente del sector de desenvolvimiento. Benavides logra identificar la problemática, de la empresa chiclayana, a través de la vinculación de estas dos variables.

También con los resultados de la tesis de Cerafín (2017). *Planeación estratégica y presupuesto por resultados en la UGEL Ventanilla, 2016*, que concluye enfatizando la importancia de la planeación estratégica, en la gestión de la UGEL de Ventanilla, corroborado por el coeficiente de correlación a través del valor de Rho de Spearman, que tiene un nivel de significancia de 0.00, con un coeficiente de 0.783. Entonces, se encontró la asociación causal, entre ambas variables. Como se ha venido mencionando en el desarrollo de este capítulo, la correlación existente entre Planeación estratégica y Gestión empresarial, no solo se da homogéneamente en algún sector particular; sino también, en el sector público. Cerafín (2017) ha logrado exponer, como es que, en este colegio de Ventanilla, se correlacionan estas dos variables significativamente, al igual que en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL. Es entonces que, la planeación estratégica, se correlaciona con la dimensión de la Gestión empresarial (rentabilidad), del 0,517 para la empresa objeto de estudio, de este trabajo académico.

De igual manera, coincide con los resultados de la tesis de Rosas (2016), *Teoría del desarrollo organizacional*, donde la autora desarrolla las ventajas del desarrollo organizacional como la clave para conseguir mejores indicadores de la planeación estratégica y consecuentemente lograr una eficaz y excelente gestión empresarial. El desarrollo organizacional, es una de las dimensiones más representativas de la Planeación estratégica. Rosas en su tesis, ha logrado desarrollar; como es que esta dimensión de la planeación estratégica, se correlaciona significativamente con dimensiones de la gestión empresarial (rentabilidad y talento Humano). Al igual que en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, la correlación entre planeación estratégica y rentabilidad y Planeación estratégica y Talento humano, se ha demostrado satisfactoriamente (0,517 y 0,807, respectivamente).

De igual modo, coinciden con los resultados de la tesis de Trejo (2018), *Planeación estratégica y gestión del talento humano en II.EE. "Flor de María Drago" y "Macnamara", distrito de Huacho, Lima 2017*, donde la autora plantea la asociación causal de la planeación estratégica, en el talento humano. Existiendo un nivel de coeficiente del 0,826, con una significancia del 0.03; concluyendo la importancia significativa, de una adecuada planeación estratégica, en el talento humano. Gestionar el talento humano, es primordial, para que una organización se pueda mantener a la vanguardia y competitividad. El Talento humano, es el recurso más importante con el que cuenta una organización. Trejo en su tesis, ha logrado desarrollar este concepto satisfactoriamente y ha podido establecer la correlación existente, entre Planeación estratégica y Talento humano (dimensión de la Gestión empresarial). Al igual que en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, esta correlación (0,807) genera una dependencia en la toma de decisión de la Planeación estratégica, para una repercusión futura, en el Talento humano.

Además de los resultados mencionados anteriormente, la tesis de Trejo (2018) sobre la planeación estratégica y la gestión del talento humano en instituciones educativas en el distrito de Huacho, Lima, en el año 2017, aporta ideas adicionales para complementar la discusión, especialmente en relación a la medición del nivel de gestión del talento humano. Trejo (2018), plantea la asociación causal entre la planeación estratégica y el talento humano, y encuentra un coeficiente de correlación de 0,826 con una significancia del 0.03. Esto indica una relación fuerte y significativa entre ambos aspectos. La conclusión es que una adecuada planeación estratégica es de gran importancia para la gestión del talento humano en una organización. Gestionar el talento humano de manera efectiva es primordial para que una organización pueda mantenerse a la vanguardia y ser competitiva. El talento humano es considerado el recurso más valioso

con el que cuenta una organización. La tesis de Trejo logra desarrollar este concepto de manera satisfactoria y establece la correlación existente entre la planeación estratégica y el talento humano, que es una dimensión clave de la gestión empresarial.

En el caso de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, se encuentra una correlación de 0,807 entre la planeación estratégica y el talento humano. Esto indica que existe una dependencia en la toma de decisiones de la planeación estratégica para asegurar un impacto positivo en el talento humano de la organización.

En resumen, los resultados de la tesis de Trejo (2018) respaldan la importancia de una adecuada planeación estratégica en la gestión del talento humano. La correlación encontrada entre la planeación estratégica y el talento humano en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL refuerza la idea de que la toma de decisiones estratégicas tiene un impacto directo en el desarrollo y la gestión del talento humano en la organización.

También con los resultados de la tesis de Solís (2016), *Planeación estratégica y su relación con la productividad de los trabajadores en la empresa Industria Textil del Pacífico S.A., Cercado de Lima, 2015*, que concluye a juzgar por el Coeficiente de Pearson 0,788; que existe relación significativa entre la planeación estratégica y la productividad laboral. Solís (2016) en su tesis, ha podido establecer la correlación existente entre planeación estratégica y productividad laboral (dimensión de la gestión empresarial). La industria textil, al igual que las demás industrias existente en el mercado, responde de manera causal, ante la toma de decisiones en la Planeación estratégica – repercutiendo en la productividad laboral. Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, ha podido evidenciar ello, al obtener una correlación del 0,638.

La tesis de Solís (2016) aborda la relación entre la planeación estratégica y la productividad laboral en la empresa Industria Textil del Pacífico S.A. en Lima. Los

resultados de esta investigación revelan una correlación significativa de 0,788 entre la planeación estratégica y la productividad laboral. Esto indica que existe una relación positiva y fuerte entre ambos aspectos. Solís (2016), ha logrado establecer esta correlación entre la planeación estratégica y la productividad laboral, lo cual es relevante en el contexto de la gestión empresarial. En la industria textil, al igual que en otras industrias, se observa una relación causal entre la toma de decisiones en la planeación estratégica y su impacto en la productividad laboral; por eso, en caso de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, se ha podido evidenciar una correlación de 0,638 entre la planeación estratégica y la productividad laboral. Aunque esta correlación es ligeramente menor que la encontrada en la industria textil, sigue siendo significativa y muestra que las decisiones estratégicas tomadas en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL tienen un impacto positivo en la productividad de su talento humano. En síntesis, los resultados de la tesis de Solís (2016) respaldan la importancia de la planeación estratégica en la mejora de la productividad laboral. La correlación encontrada entre la planeación estratégica y la productividad laboral en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL indica que las decisiones estratégicas tomadas en la empresa también influyen en la eficiencia y rendimiento de su talento humano.

Asimismo, coinciden con los resultados de la tesis de Zegarra (2017). *Planeación estratégica para la viabilidad empresarial de EAMAPA San Martín S.A.*, que concluye: que la Planeación Estratégica es un método científico que permite determinar un conjunto de alternativas para organizar y dirigir acciones y políticas de empresas, plasmando con racionalidad y coherencia el proceso de ejecución de planes operativos, consistentes en tarea de coordinación, programación y ejecución de programas, presupuestos y proyectos de inversión, y su respectivo control o medición de eficiencia operacional de la empresa.

Zegarra (2017) ha logrado evidenciar satisfactoriamente la correlación entre Planeación estratégica y Productividad laboral. La organización al poseer una gestión empresarial positiva, los resultados serán satisfactorios; logrando de esta manera, el cumplimiento de objetivos organizacionales. Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, al igual que EAMAPA San Martín, reacción correlacionalmente; en tal sentido, que la toma de decisiones que se den en la planeación estratégica, pueda reflejarse en la gestión empresarial, a través de la productividad laboral (dimensión de la gestión empresarial).

La correlación entre la planeación estratégica y la productividad laboral es un aspecto crucial en la gestión empresarial. Los resultados de la investigación de Zegarra (2017) respaldan esta relación y demuestran que una adecuada planeación estratégica tiene un impacto positivo en la productividad laboral de la organización. La tarea de coordinación, programación y ejecución de programas, presupuestos y proyectos de inversión, junto con el control y medición de la eficiencia operacional, son elementos clave en la gestión empresarial. Estos aspectos están estrechamente relacionados con la planeación estratégica, ya que implican la toma de decisiones estratégicas para alcanzar los objetivos organizacionales. En el caso de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, al igual que en EAMAPA San Martín, se observa una correlación entre la planeación estratégica y la productividad laboral. Esto significa que las decisiones tomadas en la planeación estratégica tienen un impacto directo en la gestión empresarial y, a su vez, en la productividad de los trabajadores. Es decir que una adecuada planeación estratégica es fundamental para lograr una gestión empresarial efectiva y, a su vez, mejorar la productividad laboral. La correlación encontrada en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL y en EAMAPA San Martín respalda la importancia de este vínculo en el contexto de estas organizaciones.

De igual modo, coincide con los resultados de la tesis de Castañeda (2020), *Planeación estratégica y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de alquiler de maquinaria en el ámbito de la comunidad de Michiquillay del distrito de la encañada - Cajamarca: 2010 – 2014*, que concluye que: La rentabilidad está altamente ligada a una correcta planeación estratégica. Se identificó que, las 4 empresas seleccionadas aplicaron planeación estratégica y obtuvieron un incremento gradual del 90%. Castañeda ha logrado evidenciar la correlación existente, entre la Planeación estratégica y la rentabilidad. Se ha logrado semejar muy homogéneamente a la realidad de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL; puesto que se hace alusión al arrendamiento de maquinaria, por ambas partes. En el caso, de la empresa objeto de estudio, de este trabajo académico, se ha podido obtener una correlación de 0,517.

La tesis de Castañeda (2020) examina la relación entre la planeación estratégica y la rentabilidad en las empresas de alquiler de maquinaria en la comunidad de Michiquillay, distrito de La Encañada, Cajamarca, durante el período 2010-2014. Los resultados de esta investigación concluyen que una correcta planeación estratégica está estrechamente relacionada con la rentabilidad de las empresas. En el estudio, se seleccionaron cuatro empresas que aplicaron la planeación estratégica y se observó un incremento gradual del 90% en su rentabilidad. Esto indica que las empresas que implementaron una adecuada planeación estratégica lograron mejorar significativamente su rentabilidad. La tesis de Castañeda ha logrado evidenciar la correlación existente entre la planeación estratégica y la rentabilidad en el contexto específico de las empresas de alquiler de maquinaria en Michiquillay. Estos resultados son consistentes con la idea de que una planificación estratégica efectiva puede tener un impacto positivo en la rentabilidad de las empresas. En el caso de Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, se ha encontrado una correlación de 0,517 entre la planeación estratégica y la

rentabilidad. Aunque esta correlación es ligeramente menor que la encontrada en el estudio de Castañeda, sigue siendo significativa y muestra que la planeación estratégica también puede influir en la rentabilidad de esta empresa de alquiler de maquinaria. En síntesis, tanto la tesis de Castañeda como los resultados encontrados en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL respaldan la idea de que una adecuada planeación estratégica puede tener un impacto positivo en la rentabilidad de las empresas de alquiler de maquinaria.

Asimismo, coincide con los resultados de la tesis de Amorós y Dávila (2017), *La gestión empresarial y la competitividad de las clínicas en la ciudad de Cajamarca*, concluyen que: existe una correlación directa significativa entre la gestión empresarial y la competitividad ($r = 0,645$). Por lo que se puede decir que la gestión empresarial está asociado a la competitividad de las clínicas de la ciudad de Cajamarca, es decir a mayor gestión empresarial, mayor competitividad y en cuanto a lo relacionado a los elementos de la gestión empresarial, los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, muestran que, en cuanto a los procesos de organización, dirección y control, perciben que están desarrollados en un 75%, calificándose como bueno; pero en el proceso de planeación, perciben un avance del 65% calificándose como regular y finalmente se determinó que existe una correlación significativa entre los componentes de la gestión empresarial (planeación, organización, dirección y control) y los componentes de la competitividad (función gerencial, función comercial y logística, función financiera, función tecnológica y talento humano) obteniendo como resultado una correlación directa significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre la gestión empresarial y la competitividad ($r = 0,645$). La competitividad, es un actor natural del mercado. Teniendo como factores principales: la oferta y demanda. En este sentido, Amorós y Dávila (2017) han logrado ejemplificar como una correcta Planeación estratégica, puede reflejar una adecuada Gestión

empresarial; trayendo consigo, una respuesta positiva de la demanda local. Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, sigue el parámetro establecido, evidenciándolo con el nivel de significancia encontrado, entre estas dos variables (0,806).

Adicionalmente, coinciden con los resultados de la tesis de Diaz y Pilcon (2019), *Características de la gestión empresarial en las MYPE de la ciudad de Cajamarca*, concluyen que: la gestión empresarial comprende la administración de recursos humanos, financieros, y de materiales y productos ayuda a entender el desarrollo de las MYPE de la ciudad de Cajamarca, mostrando indicadores de gestión que apoyan en el desarrollo y planificación; estas a su vez explican el crecimiento y desarrollo empresarial. La gestión de recursos humanos explica el crecimiento de las MYPE en la ciudad de Cajamarca, sin embargo, presenta ciertas deficiencias como en los casos de motivación al personal y de promoción a consideración de los administrados, reconociendo que las acciones de personal como el reclutamiento, selección, rotación y promoción obedecen a la política y necesidad de la empresa, el ambiente laboral como poco adecuado, los mismos que de alguna manera no logran motivar debidamente las buenas relaciones humanas que garanticen un mejor desempeño laboral, por lo que califican mayoritariamente como regular la gestión de recursos humanos y su incidencia de mediano impacto en el desarrollo de la empresa. La gestión financiera ayuda a entender el crecimiento y desarrollo de las MYPE de la Ciudad de Cajamarca, con indicadores financieros de ingresos por ventas, de inversiones y de rentabilidad positivos, y con tendencia creciente, que garantizan solvencia, liquidez y rentabilidad a la empresa, pero que aún pueden ser mejoradas, y la gestión de materiales y de producción explica el desarrollo de las MYPE de la Ciudad de Cajamarca, con la innovación tecnológica y los buenos niveles de productividad, garantizando calidad y oportunidad en la provisión de insumos y el suministro. Sin embargo, los responsables de la gestión empresarial deben de recocer

situaciones de descontento de algunos sectores de la comunidad usuarios de los servicios de la empresa, problema que también puede ser superado, la característica con mayor relevancia es la gestión de materiales y productos, siendo calificada por el 47.01% de los gerentes como significativa.

Por último, Lizarzaburu, Gómez y Beltrán (2016) indican los rangos aceptables en su investigación académica, llegando a la conclusión que para el ROA, ROE y Margen Bruto se establece un resultado óptimo superior al 0,5; siendo un punto medio 0,25 aceptable/regular para las organizaciones. Es así que, Praxis al obtener resultados: 0,26, 0,31 y 0,34; se encuentra en el rango de aceptable/regular. Así mismo Lizarzaburu, Gómez y Beltrán (2016), señalan que para los ratios de rentabilidad del Margen de Utilidad Neta y Margen de Utilidad Operativa, se debe obtener resultados por encima del 0,05, para ser considerados óptimos. Dando como resultado para Praxis: 0,02 y 0,03; siendo resultados aceptables/regulares.

Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, es una MYPE que posee recursos controlables por la gestión empresarial. Es entonces que en concordancia con la tesis de (Díaz Camacho & Pilcon Araujo, 2019), la correlación entre Planeación estratégica y Gestión empresarial, debe darse efectivamente. A contra producción de ello, al no darse ello, podría traer consecuencias a las organizaciones.

5.4. Contratación de hipótesis

Para realizar la contratación de las hipótesis en primer lugar se realizó la Prueba de normalidad para ver que coeficiente de correlación corresponde aplicar a la investigación.

Tabla 10*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión estratégica	0.145	72	0.001	0.909	72	0.000
Gestión Empresarial.	0.125	72	0.007	0.943	72	0.003

Los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov con valores Sig. menores a 0.05. permiten afirmar que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, la prueba de hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación rho de Spearman.

En cuanto a la hipótesis general: La planeación estratégica se relaciona de manera directa con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú -2022. Esto se ha podido evidenciar y demostrar en la tesis de Quispe (2017), con una correlación existente de 0,764, entre ambas variables. Del mismo modo, Hernández (2016), ha podido demostrar la correlación del 0,608. Siguiendo con ello, López (2019) ha encontrado un 72,5% de influencia entre ambas variables de estudio.

En línea con ello, Tirado (2021) pudo evidenciar de manera cualitativamente, la correlación entre Planeación estratégica y Gestión empresarial. En congruencia con ello, (Martínez y Monteza (2018), evidenciaron una correlación del 0,620. Adicional a ello, Padilla (2019) logró demostrar una correlación – entre ambas variables – del 0,829.

Congruente a ello, Benavides (2021), obtuvo un coeficiente de 0.924; pudiendo demostrar que existe una correlación entre ambas variables de estudio. Así mismo, Castañeda (2020), evidencio que las empresas que alquilan maquinaria, tuvieron un aumento del 90%; aludiéndolo, a la correlación de la planeación estratégica y gestión

empresarial. Luego, Amorós y Dávila (2017) demostraron la correlación de las variables en estudio, obteniendo un resultado del 0,645. Por último, Díaz y Pilcon (2019), concluyeron cuantitativamente, la relación existente entre planeación estratégica y gestión empresarial.

Es por ello que, la hipótesis general se acepta. En base a los resultados obtenidos 0,806 del coeficiente de correlación entre Planeación estratégica y Gestión empresarial. Adicionalmente, se ha evidenciado, como otros estudios, de otras industrias e industrias similares, han arrojado resultados similares.

En cuanto a la hipótesis específica1: La planeación estratégica se relaciona de manera significativa en el talento humano de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú – 2022. Es así que, Rosas (2016) logra evidenciar cualitativamente la relación entre Planeación estratégica y Talento humano. Del mismo modo, Trejo (2018), logró obtener evidencias, con una correlación de 0,807, entre Planeación estratégica y Talento humano. Asimismo, también se evidencia que si se mide un alto nivel del talento humano es porque existe una planificación estratégica alta.

Estos resultados sugieren que una planificación estratégica sólida está asociada a un alto nivel de talento humano en la organización. Esto significa que cuando se implementa una planificación estratégica efectiva, se crea un entorno propicio para el desarrollo y la gestión del talento humano. La planificación estratégica permite identificar las necesidades de talento, establecer metas claras y diseñar estrategias para atraer, retener y desarrollar a los empleados más talentosos. Por otro lado, la evidencia de que un alto nivel de talento humano está relacionado con una planificación estratégica alta indica que la gestión del talento es un componente clave de la planificación estratégica exitosa. Cuando se invierte en el desarrollo y la gestión del talento, se fortalece la capacidad de la

organización para implementar su estrategia y alcanzar sus objetivos. En síntesis, la correlación encontrada entre la planeación estratégica y el talento humano en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL respalda la idea de que una planificación estratégica sólida está estrechamente vinculada a un alto nivel de talento humano. Esto destaca la importancia de integrar la gestión del talento en el proceso de planificación estratégica para lograr el éxito organizacional.

Es por ello que, la hipótesis específica 1 se acepta. En base a los resultados obtenidos 0,807 del coeficiente de correlación entre Planeación estratégica y Talento humano. Adicionalmente, se ha evidenciado, como otros estudios, de otras industrias e industrias similares, han arrojado resultados similares.

En cuanto a la hipótesis específica 2: La planeación estratégica se relaciona de manera significativa en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú -2022. En este sentido, Solís (2016) demostró una correlación del 0,788, entre Planeación estratégica y Productividad laboral. Del mismo modo, Zegarra (2017) demostró cualitativamente la relación entre Planeación estratégica y productividad laboral.

La planeación estratégica se relaciona de manera significativa con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la región norte del Perú en el año 2022. Esto implica que una adecuada planificación estratégica puede tener un impacto positivo en la productividad de los empleados. Los estudios realizados por Solís (2016) y Zegarra (2017) respaldan esta relación. Solís encontró una correlación de 0,788 entre la planeación estratégica y la productividad laboral, lo que indica una relación significativa entre ambos aspectos. Por su parte, Zegarra demostró cualitativamente la relación entre la planeación estratégica y la productividad laboral. Estos hallazgos sugieren que una

planificación estratégica efectiva puede influir en la forma en que se organizan y dirigen las acciones y políticas de la empresa, lo que a su vez puede impactar positivamente en la productividad de los empleados. Una adecuada planificación estratégica permite establecer metas claras, asignar recursos de manera eficiente, identificar oportunidades y desafíos, y diseñar estrategias para alcanzar los objetivos organizacionales. Es decir, que la planeación estratégica y la productividad laboral están estrechamente relacionadas. Una planificación estratégica bien implementada puede contribuir a mejorar la productividad de los empleados y, en última instancia, el desempeño y los resultados de la empresa.

Es por ello que, la hipótesis específica 2 se acepta. En base a los resultados obtenidos 0,638 del coeficiente de correlación entre Planeación estratégica y Productividad laboral. Adicionalmente, se ha evidenciado, como otros estudios, de otras industrias e industrias similares, han arrojado resultados similares.

En cuanto a la hipótesis específica 3: La planeación estratégica se relaciona de manera significativa en la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú -2022. Se ha podido demostrar y evidenciar en la tesis de Pérez (2017), obteniendo una correlación de 0,821. Del mismo modo, Cerafín (2017) obtuvo un coeficiente de 0,783. Es así que, Rosas (2016) logra evidenciar cualitativamente la relación entre Planeación estratégica y Rentabilidad.

Rosas (2016) ha logrado evidenciar cualitativamente la relación entre la planeación estratégica y la rentabilidad en la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L. en la región norte del Perú. A partir de esta evidencia cualitativa, se puede inferir que una adecuada planeación estratégica tiene un impacto positivo en la rentabilidad de la empresa. Esto implica que cuando se implementa una planificación estratégica efectiva, se establecen objetivos claros, se identifican

oportunidades y se toman decisiones estratégicas que permiten mejorar la rentabilidad de la empresa. La planeación estratégica proporciona una guía para la toma de decisiones y la asignación de recursos de manera eficiente y efectiva. Permite identificar los factores clave que afectan la rentabilidad de la empresa y desarrollar estrategias para maximizar los ingresos y minimizar los costos. Además, la planeación estratégica ayuda a la empresa a adaptarse a los cambios del entorno empresarial y a aprovechar las oportunidades emergentes. Esto puede incluir la identificación de nuevos mercados, la introducción de nuevos productos o servicios, la optimización de procesos internos y la mejora de la eficiencia operativa. En resumen, la evidencia cualitativa proporcionada por el estudio de Rosas sugiere que la planeación estratégica tiene una relación significativa con la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinaria y Equipos Operaciones Costa S.R.L. Esto respalda la importancia de implementar una planificación estratégica sólida para lograr resultados financieros positivos y sostenibles.

Es por ello que, la hipótesis específica 3 se acepta. En base a los resultados obtenidos 0,517 del coeficiente de correlación entre Planeación estratégica y Rentabilidad. Adicionalmente, se ha evidenciado, como otros estudios, de otras industrias e industrias similares, han arrojado resultados similares.

En cuanto a la hipótesis específica 4: La rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022, regular. Se ha podido demostrar – a través de la obtención de los ratios de rentabilidad – que la rentabilidad de la empresa es aceptable/regular; acorde a lo especificado por Lizarzaburu, Gómez y Beltrán (2016). ROA, ROE y Margen Bruto dieron como resultados: 0,26, 0,31 y 0,34 (siendo considerados aceptables/regulares, puesto que resultados óptimos están sobre el 0,5). Del mismo modo, Margen de Utilidad Neta y Margen de Utilidad Operativa

dieron resultados de: 0,02 y 0,03 (siendo considerados aceptables/regulares, puesto que resultados óptimos están sobre el 0,05).

El nivel de rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL en la región norte del Perú en el año 2022 se considera aceptable o regular, según los resultados obtenidos de los ratios de rentabilidad. Estos resultados se alinean con lo especificado por Lizarzaburu, Gómez y Beltrán (2016). Los ratios de rentabilidad, como el ROA (Return on Assets), el ROE (Return on Equity) y el Margen Bruto, arrojaron valores de 0,26, 0,31 y 0,34 respectivamente. Aunque estos valores se consideran aceptables o regulares, es importante destacar que los resultados óptimos suelen estar por encima de 0,5. Además, el Margen de Utilidad Neta y el Margen de Utilidad Operativa obtuvieron resultados de 0,02 y 0,03 respectivamente. Estos valores también se consideran aceptables o regulares, aunque los resultados óptimos suelen estar por encima de 0,05. Es decir que los ratios de rentabilidad obtenidos indican que la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL en la región norte del Perú en el año 2022 se encuentra en un nivel aceptable o regular, de acuerdo con los estándares establecidos.

Es por ello que, la hipótesis específica 4 se acepta. En base a los resultados obtenidos de los Ratios, la rentabilidad en Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022 es regular.

CONCLUSIONES

La investigación realizada en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, llegó a las siguientes conclusiones:

- En cuanto determinar si la planeación estratégica se relaciona con la gestión empresarial en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022, la investigación encontró: la correlación existente, entre ambas variables; puesto que el valor r de correlación de Spearman es de 0.806. Por lo tanto, estos resultados evidencian que existe una planeación estratégica que se relaciona significativamente y positivamente fuerte con la gestión empresarial de la organización.
- En cuanto a medir la satisfacción del talento humano, teniendo en cuenta la planeación estratégica, de los colaboradores de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022, la investigación encontró: a juzgar por el valor de la prueba de correlación $r = 0.807$, que existe una relación fuerte y positiva entre la variable y la dimensión; para lo que se concluye que, la planeación estratégica se relaciona de manera significativa en la gestión del talento humano en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022.
- En cuanto a medir la productividad laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022, la investigación encontró: que existe una relación positiva y moderada entre la variable y la dimensión ($r = 0,638$). Por lo tanto, la planeación estratégica se relaciona de manera significativa con la

productividad laboral en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú, 2022.

- En cuanto a encontrar la relevancia de la rentabilidad, teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradores, considerando la planeación estratégica de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022, la investigación encontró: que existe una relación positiva y moderada entre las variables ($r = 0,517$). Por lo tanto, la planeación estratégica se relaciona de manera significativa en la rentabilidad en la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa SRL, región norte del Perú – 2022.
- En cuanto a medir la rentabilidad de la empresa Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L., región norte del Perú, 2022, la investigación encontró: que es regular, a juzgar por sus valores hallados en la rentabilidad de activos (0.26), de capital (0.31), de utilidad bruta (0.34), utilidad neta (0.02) y de utilidad operativa (0.03)

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones arribadas se plantea las siguientes recomendaciones para resolver la situación problemática identificada.

1. Praxis debe seguir estableciendo planes estratégicos, que sean evaluados en periodos de tiempo establecidos; de esta manera, la gestión empresarial puede tomar planes de acción, en: la reestructuración organizacional, desarrollo organizacional y ambiente físico de trabajo. Los periodos establecidos deben ser similares (puesto que se comprobó que la correlación es positiva fuerte) y la toma de decisión debe darse al final de cada uno de ellos.
2. La organización tiene una correlación positiva fuerte entre Planeación Estratégico y Talento Humano; por ende, los indicadores de tiempo efectivo de trabajo, cumplimiento con el plan de desarrollo y comunicación organizacional deben seguir siendo retroalimentados y valuados constantemente, al término del plan estratégico. Establecer vinculaciones/fidelización con los colaboradores, como lo son con los: planes de capacitación en temas técnicos involucrados a cada una de las líneas estratégicas de la empresa (estratégico, táctico y operativo), incentivos y propuesta de línea de carrera, mejorarán esta correlación.
3. Praxis tiene una correlación moderada entre la Planeación Estratégica y la Productividad Laboral. Para ello, la organización debe replantear su plan de producción; encontrando mejoras en los tiempos de mantenimientos, entrega de equipos y capacitaciones. Esto se puede dar, a través de la compra de recursos: unidades que faciliten el traslado a los mantenimientos, renovación de herramientas y tecnología que presente calidad en las capacitaciones. Por otro lado, se debe estructurar

una mejora en la gestión del clima organizacional. Este punto es fundamental, puesto que el resultado es indicador primordial de la productividad laboral. Propuestas flexibles a la línea táctica (trabajo híbrido) y espacios delimitados para la línea operativa, aliviaría muchísimo esta correlación.

4. La relación de la Planeación Estratégica y la Rentabilidad, es moderada. Para ello, se debe alinear efectivamente los resultados esperados, con los objetivos planteados. Siendo un poco más realistas, teniendo en consideración el entorno interno (políticas, por ejemplo) e interno (nivel de eficiencia de los colaboradores). Realizar una evaluación, al término de cada periodo y tomar decisiones; en miras a la misión y visión organizacional.
5. Por último, los ratios de rentabilidad, son aceptables/regulares. Para ello, se debe estructurar. 1) Planes de recuperación más efectivos: asociados a la cartera de morosidad. 2) Planes eficientes de ventas: Relacionados a la recaudación periódica de la organización. Estructurar un plan de ventas, sería muy útil. 3) Por último, reducir el periodo de cobranza. Utilizar medios viables como el FACTORING.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto. (2016). *Reestructuración organizacional bajo un enfoque de motivación racional por motivos trascendentes*. Piura-Perú: Universidad de Piura.
- Amoros Gálvez, J. C., & Dávila García, K. T. (2017). *La Gestión Empresarial y la Competitividad de las Clínicas en la ciudad de Cajamarca*. Cajamarca - Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/393>
- Benavides Campos, E. J. (2021). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión empresarial en Campos Polleria - Chiclayo 2021*. Chiclayo - Lambayeque. Lambayeque - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Castañeda Silva, M. M. (2020). *Planeación estratégica y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de alquiler de maquinaria en el ámbito de la comunidad de Michiquillay del distrito de la encañada—Cajamarca: 2010 - 2014*. Cajamarca - Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Cerafín Urbano, E. I. (2017). *Planeación estratégica y presupuesto por resultados en la UGEL Ventanilla, 2016*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato. (2018). *Introducción a la Teoría General de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- David, F. (2003). *Administración estratégica*. México: Pearson Prentice Hall.
- Diaz Camacho, Á. E., & Pilcon Araujo, E. F. (2019). *Características de la Gestión Empresarial en las MYPES de la Ciudad de Cajamarca, año 2019*. Cajamarca - Perú: Universidad Privada del Norte.
- Drucker, P. (1954). *The Practice of Managment*. New York: Harper Collins.
- Fayol, H. (1916). *Teoría clásica de la Administración*. Paris: Alianza Editorial.

- Guzman. (2016). *La planeación estratégica de empresas*. Ica-Perú: Universidad Autónoma de Ica.
- Hernández Escobar, J. (2016). *Modelo de Gestión Empresarial según Nuevas Tendencias: Intangibles y Calidad Total. Aplicación al Sector Camaronero de Venezuela*. Córdoba - España: Servicio de Publicaciones - Universidad de Córdoba. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/60892873.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández y Mendoza. (2018). *Metodología*. México: Mc Graw Hill.
- Hill. (2017). *Administración estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Lizarzaburu, E., Gómez, G., & Beltrán López, R. (8 de Julio de 2016). *Ratios Financieros - Guía de Uso*. Obtenido de researchgate: https://www.researchgate.net/publication/307930856_RATIOS_FINANCIEROS_GUIA_DE_USO
- López Mazuelos, B. P. (2019). *La Planeación Estratégica y su Influencia en la Gestión Empresarial de las Empresas MYPES del Sector Manufactura, del Distrito de Tacna, Región Tacna, año 2017*. Tacna - Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3508>
- Maldonado Luna, S. M. (2007). *Manual práctico para el diseño de la Escala Likert*. Ciudad de México: Trillas.
- Martínez Zuloeta, S. D., & Monteza Ibañez, L. Á. (2018). *Plan estratégico para la mejora de la gestión empresarial de Mercantil Inca S.A., Chiclayo - Lambayeque - Perú*. Lambayeque - Perú: Universidad César Vallejo.

- Mendiel. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia*. Chanchamayo-Cañete: Universidad Peruana Los Andes.
- Mendoza. (2017). *Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta*. Manabí-Ecuador: Revista Científica.
- Padilla Rosales, E. (2019). *Planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora de servicios de tecnologías de la información, San Isidro, 2019*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36189>
- Pajares. (2018). *La nueva gestión empresarial*. España: Gestión.
- Palomino. (2019). *Introducción a la gestión empresarial*. España: Academia.
- Paredes Terán, J. C. (2018). Análisis de la evolución de la administración pública y su aplicación en la UPEC. *Visión Empresarial*, 8, 50-60. Obtenido de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/visionempresarial/article/view/775>
- Pérez Cadena, P. C. (2017). *Planeación estratégica Alianza Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. al 2016*. Sangolqui - Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Quispe Apaza, L. S. (2017). *La Gestión Empresarial y el Impacto en el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA-TCP, entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2006-2012*. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andres.

- Robbins. (2014). *Administración*. PEARSON. Obtenido de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
- Rosas Soto, L. S. (2016). *Teoría del desarrollo organizacional*. Lima - Perú: Universidad Seminario Evangélico de Lima.
- Solis Alberca, C. M. (2016). *Planeación estratégica y su relación con la productividad de los trabajadores en la empresa Industria Textil del Pacífico S.A., Cercado de Lima, 2015*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Taylor, F. W. (1900). *Shop Management*. New York: Parsons.
- Tirado Delgado, J. D. (2021). *Plan estratégico para la gestión empresarial de GINSAC Import S.A.C. Chiclayo - Lambayeque*. Lambayeque - Perú: Universidad César Vallejo.
- Trejo Mallqui, M. J. (2018). *Planeación estratégica y gestión del talento humano en II.EE. "Flor de María Drago" y "Macnamara", distrito de Huacho, Lima 2017*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Zegarra Chung, J. (2017). *La Planeación Estratégica para la Viabilidad Empresarial de EMAPA San Martín S.A. - Tarapoto*. San Martín - Perú: Universidad Nacional de San Martín. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/442>

APÉNDICES

Apéndice 1: Instrumento de recolección de datos de planeación estratégica

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 3 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems relacionados con la planeación estratégica

Considere 1 como la menor calificación y 3 como la mayor calificación.

No (1), A veces (2), Si (3)

	Variable 1: Planeación estratégica	1	2	3
Dimensión 1: Reestructuración organizacional				
1	La empresa, busca adaptarse a un nuevo modelo empresarial			
2	La empresa, busca generar mayor competitividad			
3	La empresa, busca garantizar el funcionamiento futuro			
4	La empresa, busca adaptarse a los cambios del entorno			
Dimensión 2: Desarrollo organizacional				
5	La empresa, busca comportamientos eficaces			
6	La empresa, busca comportamientos eficientes			
7	La empresa, busca comportamientos funcionales			
8	La empresa, busca una cultura organizacional adecuada			
Dimensión 3: Ambiente físico de trabajo				
9	La empresa, busca contar con infraestructura adecuada			
10	La empresa, busca contar con iluminación adecuada			
11	La empresa, busca contar con ventilación adecuada			
12	La empresa, busca otorgar herramientas adecuadas			
13	La empresa, busca contar con relaciones interpersonales adecuadas			
14	La empresa, busca contar con clima laboral adecuada			


DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ


Dr. Lenin Rodríguez

Castillo



Dr. Julio Sánchez de la Puente

Apéndice 2: Instrumento de recolección de datos de gestión empresarial

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 3 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems relacionados con la gestión empresarial

Considere 1 como la menor calificación y 3 como la mayor calificación.

No (1), A veces (2), Si (3)


	Variable 2: Gestión empresarial	1	2	3
	Dimensión 1: Talento humano			
1	La empresa, cuenta con estrategias de personal adecuadas			
2	La empresa, cuenta con técnicas de personal adecuadas			
3	La empresa, atrae personal adecuadas			
4	La empresa, desarrolla al personal adecuadamente			
5	La empresa, motiva al personal adecuadamente			
6	La empresa, retiene al personal productivo			
7	La empresa, retiene al personal comprometido			
	Dimensión 2: Productividad laboral			
8	La empresa, mide adecuadamente la eficiencia del personal en el trabajo			
9	La empresa, mide adecuadamente la eficiencia de los equipos de trabajo			
10	La empresa, mide adecuadamente la eficiencia de las máquinas de trabajo			
11	La empresa, se preocupa por fomentar un buen clima organizacional			
12	La empresa, enfatiza en la gestión de la calidad en el trabajo			
13	La empresa, trabaja con un plan de producción adecuado			
	Dimensión 3: Rentabilidad			
14	La empresa, busca la rentabilidad permanentemente			
15	La empresa, evalúa los resultados alcanzados			
16	La empresa, evalúa el uso adecuado de los recursos empresariales			



DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ



-Dr. Lenin Rodríguez Castillo



Dr. Julio Sánchez de la Puente

ANEXOS

Anexo1: Análisis de fiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad del instrumento variable 1: Planeación estratégica

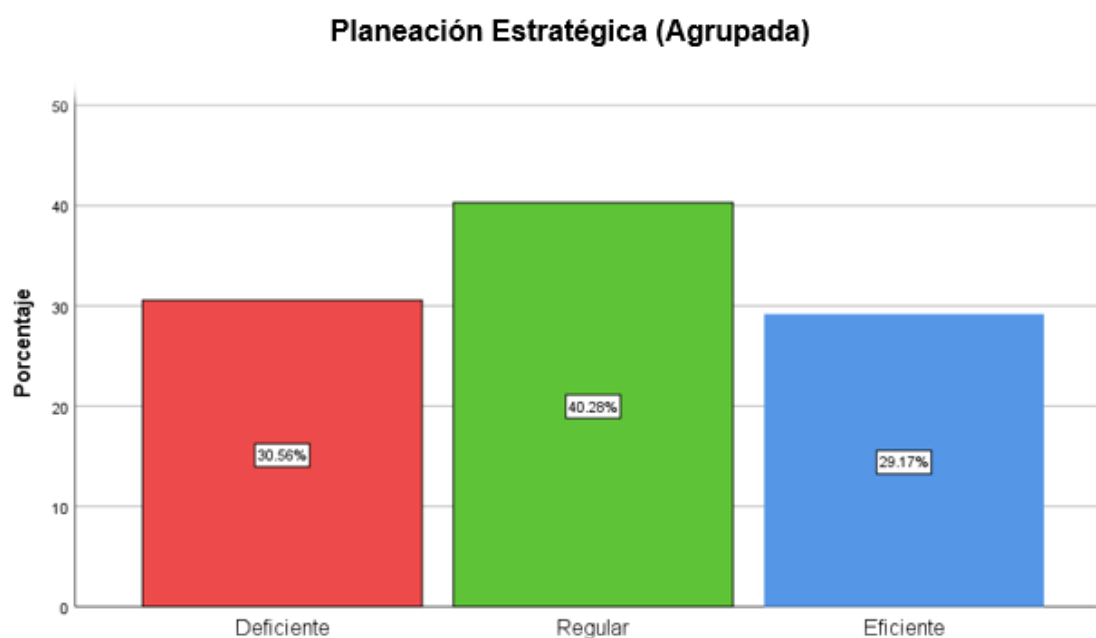
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.834	14

Fiabilidad del instrumento variable 2: Gestión empresarial

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.808	16

Anexo 2: Resultados estadísticos por variables

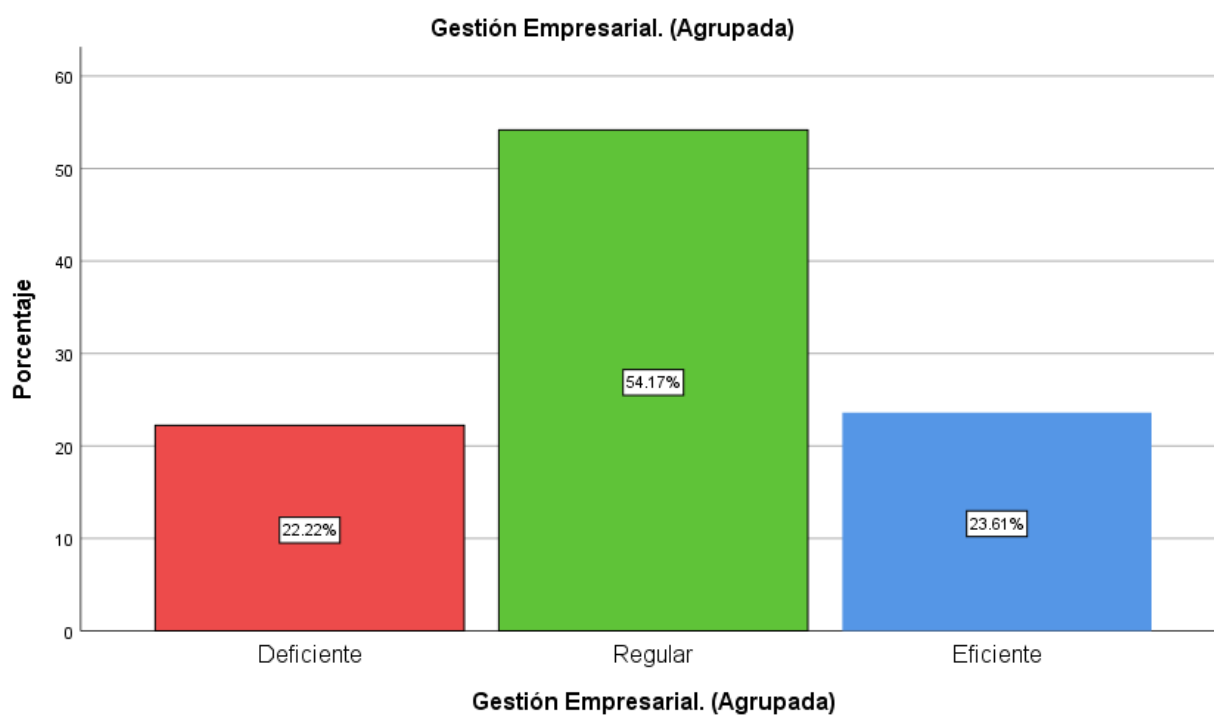
Planeación Estratégica – Variable 1 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	30.6	30.6	30.6
	Regular	29	40.3	40.3	70.8
	Eficiente	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	



Planeación Estratégica (Agrupada)

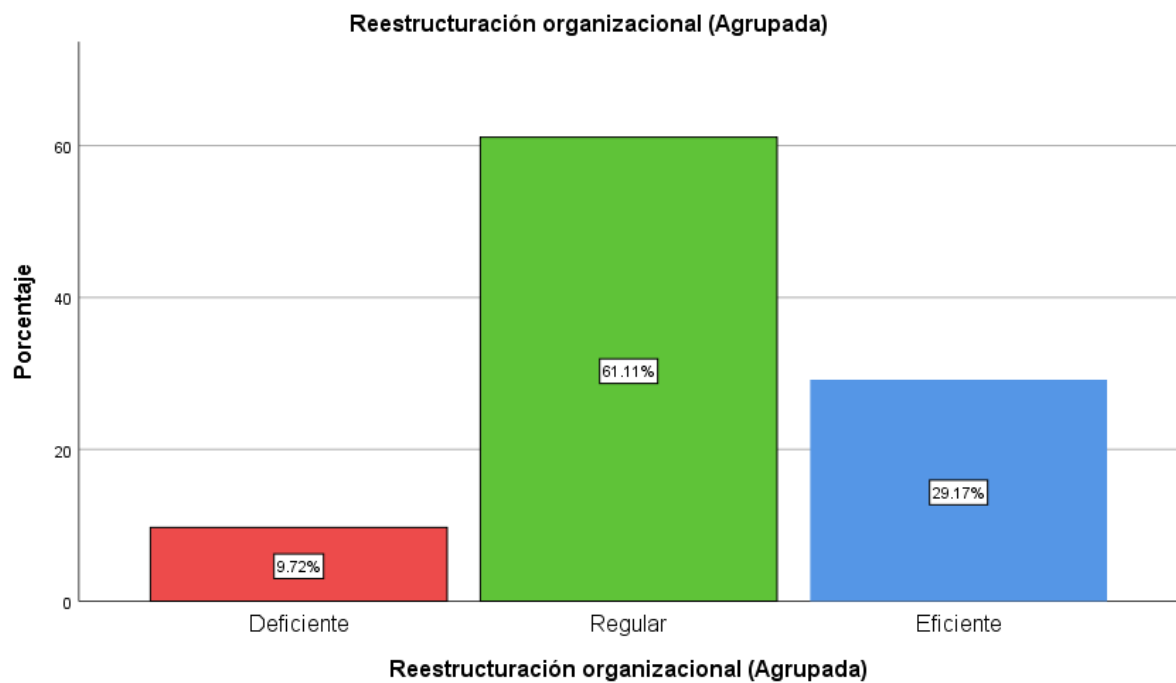
Gestión Empresarial Variable 2 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	22.2	22.2	22.2
	Regular	39	54.2	54.2	76.4
	Eficiente	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	



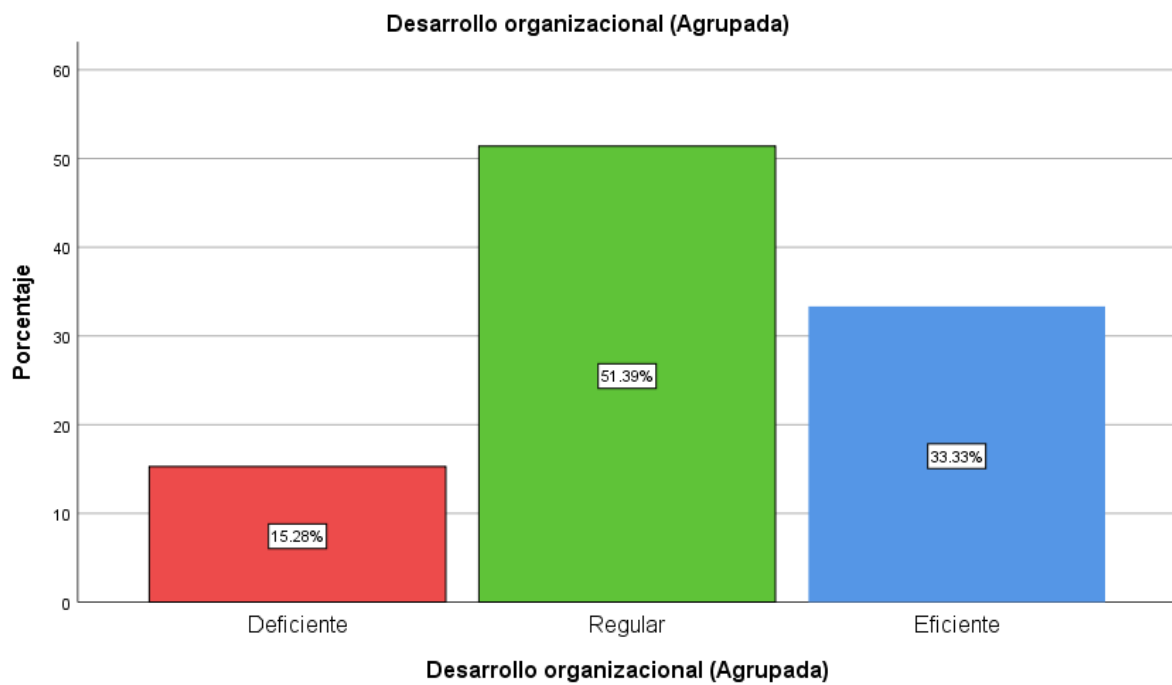
Anexo 3: Resultados Descriptivos de las Dimensiones de la Variable 1

Reestructuración organizacional (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	9.7	9.7	9.7
	Regular	44	61.1	61.1	70.8
	Eficiente	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	



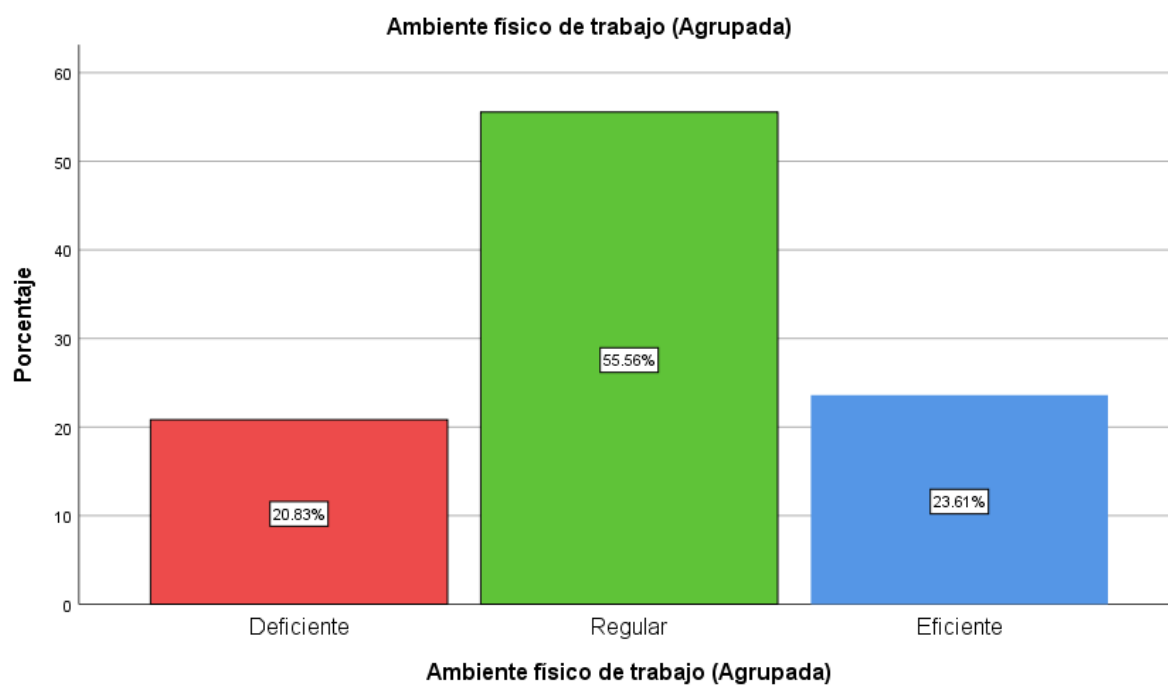
Desarrollo organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	11	15.3	15.3	15.3
Regular	37	51.4	51.4	66.7
Eficiente	24	33.3	33.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	



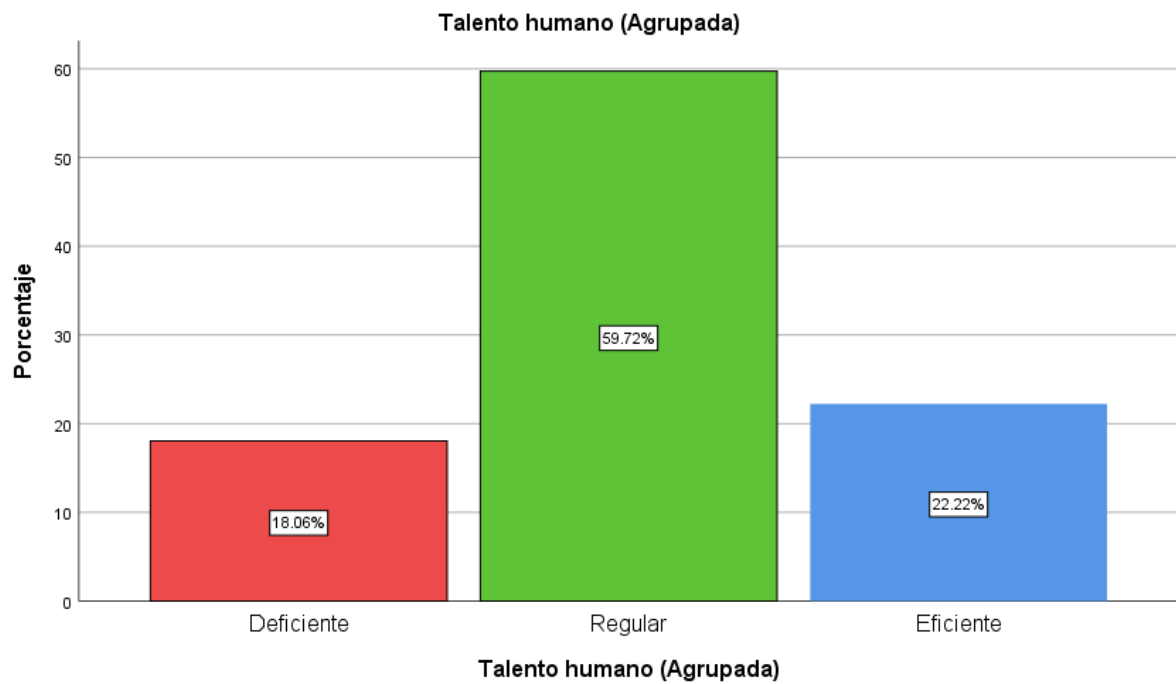
Ambiente físico de trabajo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	20.8	20.8	20.8
	Regular	40	55.6	55.6	76.4
	Eficiente	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	



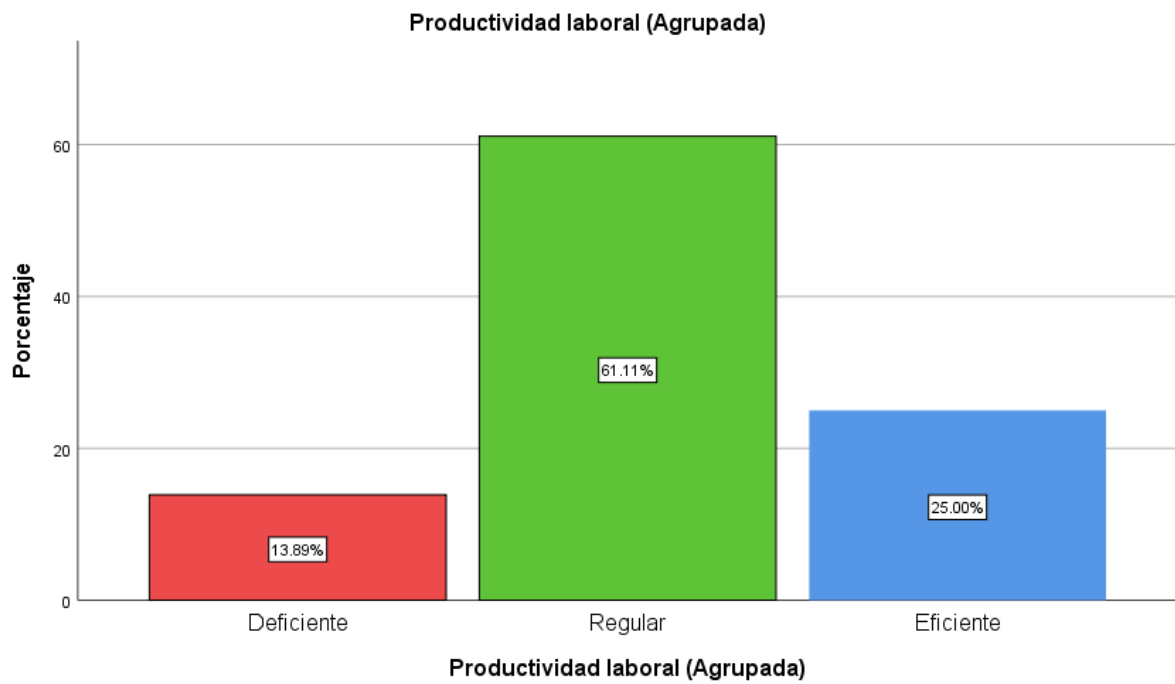
Anexo 4: Resultados Descriptivos de las Dimensiones de la Variable 2

Talento humano (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	18.1	18.1	18.1
	Regular	43	59.7	59.7	77.8
	Eficiente	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	



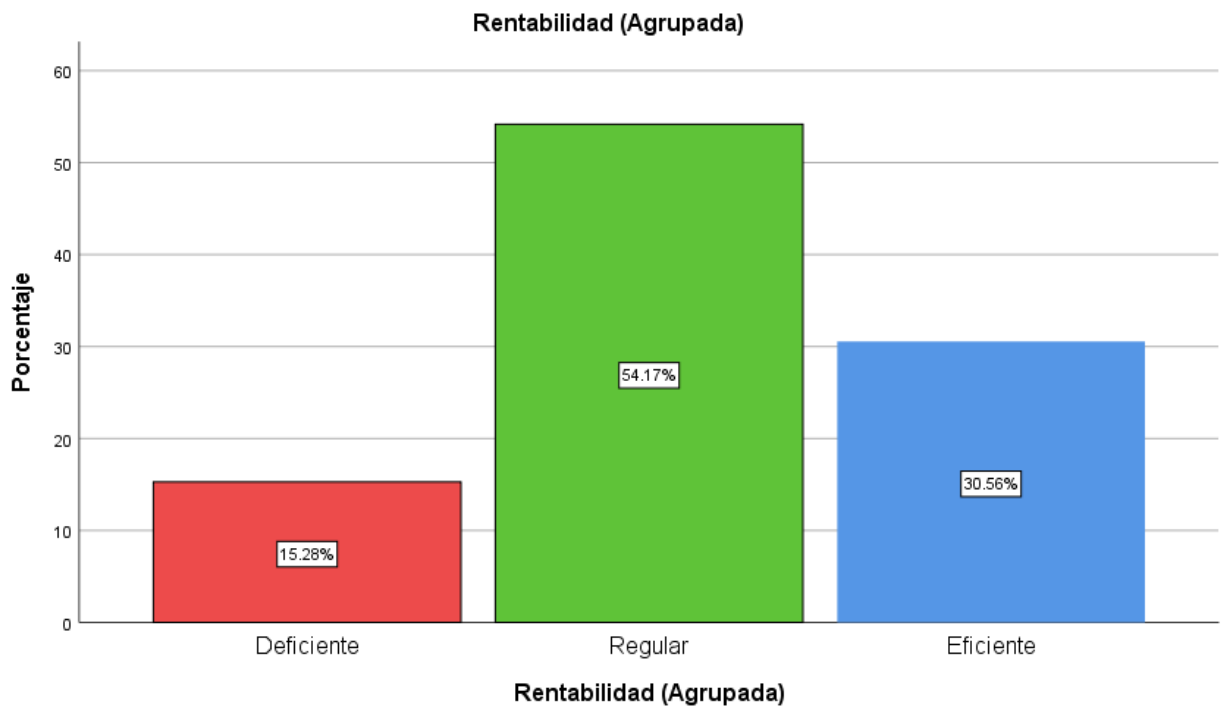
Productividad laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	13.9	13.9	13.9
	Regular	44	61.1	61.1	75.0
	Eficiente	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	



Rentabilidad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	15.3	15.3	15.3
	Regular	39	54.2	54.2	69.4
	Eficiente	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	



Anexo 5: Archivo Fotográfico de las Sucursales de Praxis Maquinarias Y Equipos Operaciones Costa SRL.

Sucursal de PRAXIS Chiclayo



Av. Víctor Raúl Haya de la Torre 2198, La Victoria 14007

Sucursal de PRAXIS Talara



Parque 40 N° 12, Talara 00073

Sucursal de PRAXIS Piura



Campo Polo Castilla, Av. Progreso 1410, Piura 20003

Sucursal PRAXIS Cajamarca



Av. Hoyos Rubio Km. 3.2 – Carretera Otuzco - Columbo

Sucursal PRAXIS Trujillo



Av. Miraflores N° 1453, Trujillo 13001

Fotografía conmemorativa, por los 20 años de PRAXIS.



Publicación realizada, por la Cámara de Comercio de Lima (CCL), el 11/10/2022.

Plan Estratégico 2019 - 2022

Praxis Maquinarias y Equipos

Operaciones Costa S.R.L.



ÍNDICE

1. Resumen Ejecutivo	3
2. Análisis de la situación.....	3
2.1. Definir Objetivos del Plan Estratégico Empresarial – PRAXIS.....	4
2.1.1. Objetivo Principal.....	4
2.1.2. Objetivo Específicos	4
3. Análisis FODA	9
4. Estrategias y Planes de Acción	9
Conclusiones	15
Bibliografía	16
ANEXOS.....	17
Anexo1: Plan para la Vigilancia, Prevención y Control y Control del COVID-19 – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.	18
Anexo 2: Flujo de Trabajo Proceso Comercial Presencial y Flujo de Trabajo Proceso Comercial Electrónico – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.	33
Anexo 3: Diagramas de Flujo Vertical Del Procedimiento De Diagnostico Técnico Y Diagrama De Flujo Vertical Del Procedimiento De Mantenimiento Preventivo Operacional– Praxis Maquinarias Y Equipos Operaciones Costa Srl.	35
Anexo 4: Imagen Referencial Software ODOO – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.	37
Anexo 5: Contrato de Alquiler – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA	38

1. Resumen Ejecutivo

Este plan estratégico, tuvo como punto de partida la llegada de la COVID- 19. Por disposición del gobierno de turno, en marzo del 2020, empezó el confinamiento total, en todo el territorio nacional peruano. En este punto, la economía se vio afectada considerablemente; puesto que, el comercio se dispuso y limitó únicamente a las actividades básicas/esenciales: alimentos, medicamentos y servicios de salud; siendo los dos primeros restringidos por horarios regulados. El resto de sectores/rubros se encontraban paralizados y – por ende – un gran porcentaje de peruanos, se vieron afectados por la pandemia mundial.

PRAXIS, al ser una empresa dedicada al alquiler de equipos y andamios, no poseía autorización (por parte del estado) para poder desarrollar sus actividades y quehacer cotidiano laboral. En este sentido, el directorio de la organización, se vio obligado a convocar a la alta gerencia empresarial, para poder establecer las nuevas directrices que PRAXIS tomaría, para seguir operando en el mercado. En primera instancia, se decidió optar por la suspensión perfecta de laborales (medida que permitía acogerse a una suspensión temporal laboral, eximiendo – en este caso a PRAXIS – de cumplir con las obligaciones inmediatas como empleador: pago de remuneraciones, servicios, apalancamientos bancarios y demás relacionados). Esta medida tomada en marzo del 2019, se dispondría por la falta de liquidez (al no tener ingresos computables) y se decidió tener una pausa laboral, hasta que el gobierno pudiese autorizar el retorno a las operaciones.

2. Análisis de la situación

Praxis es una empresa que opera en cinco diferentes ciudades del norte del Perú: Cajamarca, Trujillo, Chiclayo, Piura y Talara; teniendo como mercado objetivo: minería, construcción y agroindustria. Como se mencionó en el punto anterior, las operaciones de PRAXIS se vieron paralizadas por la situación mundial dada en el 2019. Dadas las condiciones y el panorama impuesto en aquel entonces, las empresas – paulatinamente -

empezaron a obtener permisos de operatividad (aproximadamente a mediados de julio del 2019).

Además, se brindaron las facilidades (prestamos de reactiva económico y pases laborales por horarios), para que la economía nacional no se vea perjudicada drásticamente. para lo cual – a partir de ello - la alta gerencia organizacional estableció lo siguiente:

2.1. Definir Objetivos del Plan Estratégico Empresarial – PRAXIS

2.1.1. Objetivo Principal

Asegurar la Permanencia de PRAXIS en el Mercado.

En este sentido y teniendo en consideración que la organización había perdido considerablemente. 1) Clientes fidelizados (cerraron operaciones, cambiaron de rubro, proyectos truncos lo cual no viabilizaba mantener vínculos comerciales con PRAXIS). 2) Colaboradores – que por la misma necesidad de trabajo y obtención de ingresos - decidieron culminar contrato con PRAXIS, para migrar a otras empresas.

Del mismo modo, la organización debía decidir cómo proceder con los alquileres no devueltos y las deudas que no habían sido canceladas; que estaban en incertidumbre, por la misma coyuntura.

2.1.2. Objetivo Específicos

Objetivo Especifico 1

Reestructurar la Organización.

Si bien las condiciones laborales habían permitido una reactivación paulatina, generando un punto de partida; para que así, las condiciones laborales cambien significativamente. La presenciabilidad en las oficinas o talleres, debían justificarse y ser netamente necesarias. Los espacios laborales debían cumplir con las normativas impuesta por el Ministerio de Salud y relacionadas al *PLAN PARA LA VIGILANCIA*,

PREVENCIÓN Y CONTROL DEL COVID -19 PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL (ANEXOS 1). Del mismo modo, se impuso un nuevo sistema que la organización anteriormente no tenía contemplado: El teletrabajo (trabajo remoto, trabajo no presencial o trabajo desde casa).

En consideración a ello, se debía cumplir con todo el *FLUJO DE PROCESO COMERCIAL PRESENCIAL Y FLUJO DE PROCESO COMERCIAL ELECTRÓNICO (ANEXOS 2)* y los *DIAGRAMAS DE FLUJO VERTICAL DEL PROCEDIMIENTO DE DIAGNOSTICO TÉCNICO Y DIAGRAMA DE FLUJO VERTICAL DEL PROCEDIMIENTO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO OPERACIONAL DE MANTENIMIENTO (ANEXOS 2)*; que son los principales dentro del desarrollo de actividades y que aseguran el retorno, por las prestaciones de servicios de alquiler.

Objetivo Específico 2

Productividad Organizacional.

Como se mencionó anteriormente, la organización sufrió un cambio drástico, en cuanto a los colaboradores se refiere. Para lo cual, la organización decidió invertir en un Software, que pueda facilitar los procesos principales (comercial y operacional); en la búsqueda de la automatización y estandarización de las tareas. Este software es el ODOO. ODOO es un ERP (sistema que ayuda a automatizar y administrar procesos empresariales) y CRM (sistema de gestión con relación con los clientes) que sirve como gestión empresarial de código abierto y completo que cubre una amplia gama de aplicaciones comerciales. Es una suite de software integrada que incluye módulos para ventas, compras, inventario, finanzas, contabilidad, recursos humanos, fabricación, gestión de proyectos, comercio electrónico y más. (*ANEXO 3*).

Objetivo Específico 3

Rentabilidad

La estructura de recaudación (cobranza, morosidad y renovación a los alquileres) no poseía un respaldo adecuado, a las nuevas exigencias que se planteaba la alta gerencia. Existía un alto nivel de incobrables, que – por la misma situación – se tornaba complicado seguirle el rastro. Es así que, la organización decide reconstruir el contrato de alquiler (ANEXO 4); donde acompañado de otras garantías (letra de cambio, pago de garantía – valor del bien, carta notarial de prestación de servicios, entre otros), se buscó disminuir el porcentaje de incobrables de los últimos años.

**TABLA N°01
INCOBRABLES DEL 2015 AL 2018 – EXPRESADO EN MILES DE SOLES –
PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA S.R.L.**

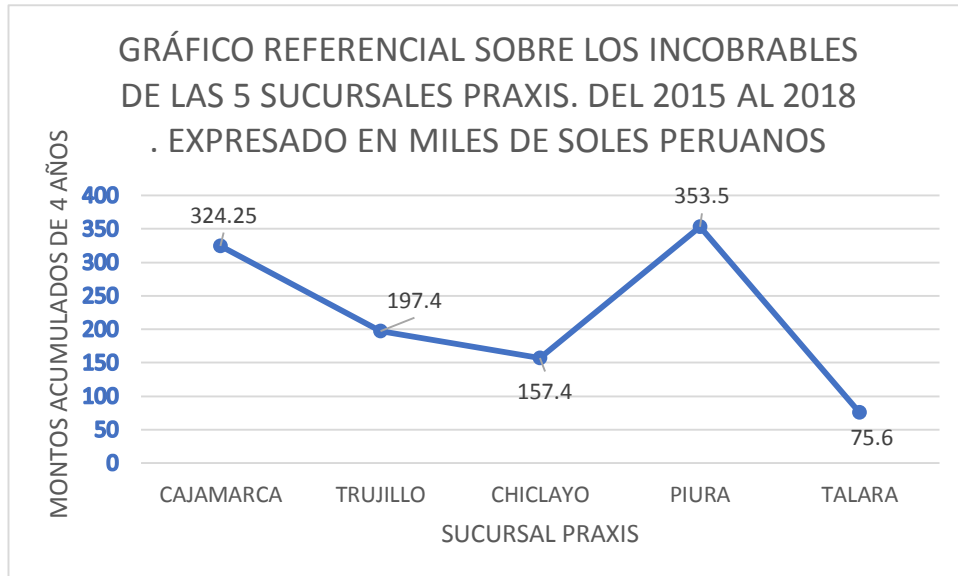
TABLA SOBRE LOS INCOBRABLES DEL AÑO 2015 AL 2018. EXPRESADA EN MILES DE SOLES PERUANO			
SEDE/DESCRIPCIÓN	AÑO	INCOBRABLE	PORCENTAJE
CAJAMARCA	2015	98.57	30%
	2016	102.31	32%
	2017	57.94	18%
	2018	65.43	20%
		324.25	100%
TRUJILLO	2015	41.3	21%
	2016	76.8	39%
	2017	65.9	33%
	2018	13.4	7%
		197.4	100%
CHICLAYO	2015	54.9	35%
	2016	7	4%
	2017	32.3	21%
	2018	63.2	40%
		157.4	100%
PIURA	2015	73.1	21%
	2016	46.8	13%
	2017	98.5	28%
	2018	135.1	38%
		353.5	100%
TALARA	2015	26.4	35%
	2016	5.8	8%
	2017	23.3	31%
	2018	20.1	27%
		75.6	100%

***DATOS Y MONTOS EXTRAIDOS DE LOS EEFF DEL 2015 AL 2018 DE PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.**

Como se puede observar en la tabla N° 01, en el periodo del 2015 al 2018, los incobrables sumaron una falta de recaudación significativa S/1'108,150.00 (un millón, ciento ocho mil, ciento cincuenta con 00/100), entre las 5 sucursales, del periodo establecido. PRAXIS, hasta ese entonces, seguía el cauce natural del proceso de recuperación: Proceso Legal; para lo cual solo conseguía una efectividad (después de largos procesos, que constaban de

inversión considerable de recursos: tiempo, dinero y personal involucrados) no considerable.

**GRÁFICO N°01
VARIABILIDAD DE LOS INCOBRABLES, EN LAS 5 SUCURSALES DE PRAXIS
MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA S.R.L. – EXPRESADO EN MILES
DE SOLES**



*DATOS Y CIFRAS EXTRAIDAS DE LA TABLA N°1.

En el gráfico presentado anteriormente, se puede rescatar lo siguiente:

- La sucursal Piura y Cajamarca, son las que más alto porcentaje de incobrables poseen. Esto pues se debe, a que en ambas ciudades existe mayor cantidad de clientes jurídicos (empresas); que, a la vez, trabajaban bajo condiciones unilaterales de negociación: facturación con pago restringido hasta con 120 días de crédito (complicando la solvencia de los pagos de obligaciones inmediatas) y contratos modificados de alquileres (deslindando responsabilidad futura y condicionando la disposición de pago, al desembolso de los ejecutores de obra).
- La sucursal de Talara presenta un nivel más bajo de incobrables; esto pues, trabaja baja – mayoritariamente: Clientes naturales (personas naturales) y pagos al contado en su mayoría.

- La sucursal de Chiclayo, presenta un nivel de incobrable medio. Esto pues, es la sucursal más nueva de las 5; por ende, se buscaba: Impacto en el mercado, atracción de clientela y flexibilidad en los alquileres (beneficios en la documentación para el alquiler, promociones extemporáneas, facilidades de crédito, entre otros).

3. Análisis FODA

(Rojas, 2017)., indica que el Análisis FODA es una herramienta muy útil, para poder conocer la realidad organizacional de las empresas y – así – poder estructurar un plan estratégico; que amerite cambios y modificaciones, para el bien organizacional.

Es así que, teniendo en consideración el análisis situacional expuesto anteriormente, se propuso un FODA para PRAXIS.

3.1. **Fortaleza:** Presencia en 5 ciudades del norte del Perú, parque de equipos y andamios variados (atractivos para una demanda existente), personal capacitado (orientación ante las solicitudes/necesidades y efectividad en los mantenimientos operacionales) y logística de soporte (traslados/movilidad, auxilios mecánicos y mantenimientos en obra), incorporación de software a los procedimientos organizacionales, estandarización/homogenización de las tareas y reestructuración de las labores administrativas

3.2. **Oportunidad:** Demanda latente en reactivación y nuevas obras a realizar por parte del gobierno peruano

3.3. **Debilidad:** Personal en proceso de adaptación al trabajo remoto, personal en proceso de capacitación y adaptación a las medidas sanitarias.

3.4. **Amenaza:** Competencia en proceso de reactivación, economía nacional aún en reactivación y la pandemia como medida de paralización

Es en este sentido, que, en base a lo anteriormente mencionado, se procede a estructurar una proyección viable, hasta finales del 2022.

4. Estrategias y Planes de Acción

Las estrategias y planes de acción, se basaron esencialmente en los objetivos planteados.

Es así, que se pudo dar lo siguiente:

4.1. Reestructuración Organizacional:

(Gloza, 2018), nos realiza un acercamiento importante sobre la importancia de la reestructuración organizacional, en el plan estratégico. La relevancia significativa, de cómo es que se debe buscar un cambio en la empresa; a través del recurso humano – colaboradores institucionales. Los trabajadores, deben ser el ápice del cambio que se pretende buscar y lograr, con la finalidad de cumplir el objetivo principal del plan estratégico. Interiorizar la cultura organizacional, misión y visión institucional. Para de esta manera poder asegurar competitividad en el mercado; manteniendo una propuesta sostenible y viable – duradera en el tiempo.

En este sentido, PRAXIS desde su realidad situacional – en relación a la reducción anteriormente mencionado de los colaboradores – debía afrontar una reactivación económica sustancial; para lo cual, se propuso con miras al 2022, lo siguiente:

4.1.1. Interiorizar a los colaboradores que permanecieron en la organización, sobre la realidad situacional de la empresa; sensibilizando con cifras reales, (como las mostradas en los cuadros de incobrables), limitaciones existentes por el macro y micro entorno (activación paulatina de la economía, ambientes limitados por la pandemia, personal limitado, entre otros) y la necesidad de obtención de liquidez (cubrir obligaciones inmediatas).

4.1.2. Aliviar la carga laboral dejada por los renunciantes/desistentes, contratando personal temporal, por lo que restaba del 2019.

4.1.3. Afianzar alianzas estratégicas, pactando contratos de dos años (hasta el 2021) con las cámaras de comercio de cada una de las ciudades, donde se tiene presencia PRAXIS; para así poder recibir capacitaciones constantes, de temas comerciales y operacionales.

4.1.4. Empoderar a cada uno de los colaboradores que permaneció en la institución; asegurando la viabilidad del plan estratégico, hasta finales del 2022.

4.1.5. Los ambientes físicos de trabajo, se tuvieron que adecuar a las

exigencias; en la medida que puedan cumplir satisfactoriamente sus funciones en el horario presencial (espacios con delimitación por las disposiciones del MINSA), como en el horario no presencial; que viene a ser adaptación necesaria para el teletrabajo (escritorios, computadoras y reconocimiento porcentual de los servicios usados domésticos).

4.2. Productividad Organizacional.

(Zambrano Valdivieso & Almeida Salinas, 2017), los autores nos señalan y recalcan la importancia de la mejora continua que se debe tener en la productividad organizacional. Los colaboradores son el recurso primordial de toda organización y establecer planes estratégicos sostenibles en el tiempo, que puedan involucrar el compromiso de estos, es la directriz más viable; para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es así que, PRAXIS en la búsqueda de activar la economía institucional y aplicar un plan estratégico viable, decide plantear lo siguiente:

4.2.1. Se capacitó al personal PRAXIS, en el uso de software (ODOO), para que pueda facilitar la realización de tareas días – institucionales. En este margen, se debía cumplir con lo siguiente:

4.2.2. A finales del 2019, todos los colaboradores de PRAXIS debían manejar y perfeccionar el correcto uso del sistema ODOO.

4.2.2.1. El área de operaciones, debía reportar y actualizar constantemente sus mantenimientos y tareas días relacionadas (auxilios mecánicos y visitas programadas a las obras).

4.2.2.2. El área de ventas, debía realizar una atención sistematizada, a cada uno de los clientes. Es decir, desde el llenado de la Guía de Remisión Remitente (documento regido por SUNAT, para el despacho de bienes), hasta la facturación de los mismos.

4.2.2.3. Hasta finales del 2019, se cubrirían las plazas de los renunciantes (como se mencionó en el punto a), para dar plazo de la adaptación completa de los colaboradores al sistema ODOO.

4.2.2.4. Hasta finales del 2022, todo el proceso comercial y operacional, se logró sistematizar y poder obtener información relevante y precisa, en tiempo real.

4.3. Rentabilidad

(Mayorga Gavilanes, 2022), la autora nos ilustra de la importancia que tiene la rentabilidad, en un plan estratégico organizacional. Las cifras esperadas, serán las directrices de los resultados económicos esperados; para así, poder disponer de liquidez y estructurar un adecuado cumplimiento de objetivos (organizacionales) y obligaciones (cliente interno). Dando de este modo, una adecuada optimización a los recursos financieros organizacionales.

Es en este sentido que, PRAXIS plantea lo siguiente, para poder obtener resultados positivos y de mucho beneficio para la organización:

4.3.1. (Ortega Cedrùn, 2018), en su investigación académica nos ilustra la factibilidad y el alivio financiero que puede darse, en el uso del FACTORING en las organizaciones. El factoring, es un instrumento financiero utilizado para poder obtener liquidez inmediata, a coste de un porcentaje (acorde a la entidad financiera y evaluación del riesgo involucrado) de descuento, sobre la factura del servicio brindado. Es decir, la entidad financiera asume el riesgo de cobro de la factura (días de crédito trabajados con los clientes, que se tornan insolventes, para afrontar responsabilidades inmediatas organizacionales), cobrando un porcentaje acorde al mercado (regulado y supervisado por las entidades correspondientes, en caso Perú: SBS) y brindando liquidez inmediata (pago descontado de la factura).

Es en ese sentido, que acorde a nuestros lazos laborales/financieros, PRAXIS trabaja el FACTORING, con el banco BCP. Acorde a la negociación en banca PYME, la empresa pudo obtener una tasa preferencial de descuento variante del 4% al 7.8% (dependiendo de los clientes y riesgo). Con ello, se buscaba disminuir significativamente la cartera de incobrables organizacional, hasta finales del 2022.

4.3.2. De la mano del área legal de PRAXIS, se buscó salvaguardar los intereses organizacionales; de tal manera que, con el contrato de arrendamiento, los clientes sientan el compromiso de cubrir sus obligaciones, con PRAXIS. En este sentido, a principios del 2020 se contrataron los servicios de EQUIFAX (central de riesgo peruana). En consecuencia, de ello, a principios del 2021, se abrió la posibilidad de vender la cartera de morosos (venta de deuda) al BCP, a través de las facilidades de trabajo, de la banca PYME. En tal sentido, la tasa de morosidad e incobrables se redujo casi en su totalidad para finales del 2022 (hasta finales del 2022 se contabilizó incobrables por: S/87,453.00).

4.3.3. Conscientes de la realidad, demanda y oferta de cada una de las cinco sucursales PRAXIS, se establecieron las siguientes tasas de crecimientos; contemplando los respectivos márgenes de error, para el periodo 2019 - 2022:

**TABLA N°02
PROYECCIÓN DE VENTAS DEL 2019 AL 2022 PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA S.R.L.**

CIUDAD/AÑO	2019	2020	2021	2022
	PROYECCIÓN	PROYECCIÓN	PROYECCIÓN	PROYECCIÓN
CAJAMARCA	5%	6%	8%	8%
TRUJILLO	4%	5%	5%	5%
CHICLAYO	3%	4%	4%	4%
PIURA	5%	6%	7%	7%
TALARA	3%	4%	5%	5%

*Proyecciones realizadas por el área Comercial de PRAXIS, teniendo en consideración, el comportamiento de cada una de las 5 sedes.

*El margen de error esperado, es de +- 2%, por la paulatina activación económica.

Adicional a ello, el área de marketing decidió invertir en publicidad digital: Redes Sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn y TikTok), desarrollo de página web y paneles publicitarios, en puntos clave de cada uno de las cinco ciudades.

Conclusiones

Las conclusiones se dieron, en torno al periodo en análisis y objetivos establecidos:

- La reactivación económica de PRAXIS se dio satisfactoriamente, asegurando así la permanencia en el mercado. El gobierno – paulatinamente – pudo brindar las condiciones favorables para que las medidas sanitarias (entorno a la pandemia del COVID -19), puedan desaparecer y retornar al libre mercado, en plena normalidad – a finales del 2022.
- Acorde a las proyecciones establecidas en la TABLA N°02, PRAXIS pudo recaudar: S/.2`347,843.45 (dos millones, trescientos cuarenta y siete mil ochocientos cuarenta y tres con 45/100 soles); hasta mediados del ejercicio 2022.
- Los incobrables se lograron canalizar, a través de la vía legal o instrumentos financieros; que permitieron reducir ellos considerablemente. A mediados del ejercicio 2022, se obtuvo unos incobrables aproximados (por el tema de los intereses y devengados) de: S/. 58,963.87 (cincuenta y ocho mil, novecientos sesenta y tres con 87/100 soles), entre las 5 sucursales.
- Después del cumplimiento de obligaciones, la organización pudo darse holgura de invertir en un nuevo almacén en Pariñas – Piura (aún en proyecto), renovar maquinaria (en algunos casos realizar el conocido: Overhaul – renovación de piezas esenciales).

Bibliografía

- Gloza, F. Y. (2018). *REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL, ESTRATÉGICA Y SOSTENIBLE, UNA FORMA DE SER COMPETITIVOS*. Còrdova - Argentina : Universidad de la Defensa Nacional Centro Regional Universitario Còrdova IUA.
- Mayorga Gavilanes, H. J. (2022). *PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA COPALAU SA CIA. LTDA., PERIODO 2019-2024*. Riobamba - Ecuador: ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO.
- Ortega Cedrùn, P. (2018). *EL FACTORING COMO INSTRUMENTO DE FINANCIAMIENTO DE LAS EMPRESAS*. Rioja - España: Universidad Internacional de la Rioja.
- Rojas, J. L. (2017). *Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas*. Guadalajara - Mèxico: Universidad de Guadalajara (UDG).
- Zambrano Valdivieso, O., & Almeida Salinas, O. (2017). *Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017*. Bucaramanga - Colombia: Desarrollo Gerencial.

ANEXOS

PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO



**PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA SALUD DE LOS
TRABAJADORES CON RIESGO DE EXPOSICION A SARS-CoV-2**

I. DATOS DE LA EMPRESA

- a. Razón Social: PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.
- b. RUC: 20570516559
- c. Dirección fiscal: AV. PROGRESO NRO. 1410 A.H. CAMPO POLO (DOS CUADRAS ANTES DEL COLEGIO MIGUEL COR) PIURA - PIURA – CASTILLA.

II. DATOS LUGAR DE TRABAJO – ESTABLECIEMIENTOS DE LA EMPRESA:

- a. PARQUE 40 – 12 PARIÑAS - TALARA
- b. AV. HOYOS RUBIO KM. 3.2 LOT. COLUMBO (CARRETERA OTUZCO FRENTE A KOMATZU)

CAJAMARCA - CAJAMARCA – CAJAMARCA
- c. AV. MIRAFLORES NRO. 1453 URB. LOS JARNIDES (COSTADO DEL CUARTEL 32A BRIGADA DE INFAN) LA LIBERTAD - TRUJILLO – TRUJILLO
- d. AV. VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE NRO. 2198 – LA VICTORIA – CHICLAYO
- e. AV. PROGRESO NRO. 1410 A.H. CAMPO POLO (DOS CUADRAS ANTES DEL COLEGIO MIGUEL COR) PIURA - PIURA – CASTILLA

III. INTRODUCCIÓN

La Enfermedad por Coronavirus-2019 (COVID-19) es la enfermedad producida por un nuevo tipo de coronavirus denominado Virus del Síndrome Respiratorio Agudo Severo — 2 (SARS-CoV-2) que afecta a los humanos; reportado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. La epidemia de COVID19 se extendió rápidamente, siendo declarada una pandemia por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo del 2020. El día 6 de marzo del 2020 se reportó el primer caso de infección por coronavirus en el Perú. Ante este panorama, se tomaron medidas como la vigilancia epidemiológica que abarca desde la búsqueda de casos sospechosos por contacto cercano y su cuarentena estricta, hasta el aislamiento de los casos confirmados, ya sea domiciliario u hospitalario, dependiendo de la gravedad; así como también, la realización de procedimientos de laboratorio (serológicos y moleculares) para el diagnóstico de casos de la COVID-19. Adicionalmente se implementaron medidas para el manejo clínico adecuado de casos positivos y su comunicación para investigación epidemiológica, así como medidas básicas de prevención y disminución del riesgo de transmisión en centros hospitalarios y no hospitalarios.

La exposición al virus SARS-CoV-2 que produce la COVID-19, representa un riesgo biológico por su comportamiento epidémico y alta transmisibilidad. Siendo los centros laborales espacios que constituyen lugares de exposición y contagio, se deben considerar medidas para su vigilancia, prevención y control.

En este marco, resulta conveniente establecer lineamientos para la vigilancia de salud de los trabajadores, de las diferentes actividades económicas, estableciéndose criterios generales a cumplir durante el periodo de emergencia sanitaria y posterior al mismo.

IV. FINALIDAD

Contribuir con la disminución de riesgo de transmisión de la COVID-19 en el ámbito laboral, implementando lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición.

V. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVOS GENERALES

5.1.1. Establecer las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5.2.1. Establecer las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que realizan actividades durante la pandemia por la COVID-19.

5.2.2. Establecer las disposiciones para el regreso y reincorporación de trabajadores a los centros de trabajo, en el contexto de la pandemia de la COVID-19.

5.2.3. Garantizar la sostenibilidad de las medidas de vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.

VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1. DISPOSICIONES BASICAS PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO.

Para la vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto de la pandemia por COVID-19, se han considerado siete (7) lineamientos básicos de aplicación obligatoria, basados en criterios epidemiológicos.

6.1.1. DISPOSICIÓN 1: VACUNACIÓN CONTRA COVID-19

La medida de prevención más efectiva contra la covid-19. Se recomienda que todos los trabajadores tengan sus vacunas completas, en la medida que ello aumenta las posibilidades de protección individual y poblacional contra la covid-19. Los niveles de gestión del centro laboral y el servicio de seguridad y salud en el trabajo deben promover y facilitar la vacunación completa para el SARS-CoV-2 de todos los trabajadores.

6.1.2. DISPOSICIÓN 2: ASEGURAR LA VENTILACION DE LOS CENTROS DE TRABAJO.

Establecer controles para disminuir el riesgo de exposición en el centro de trabajo:

- Evaluar las características físicas de cada uno de los ambientes de un centro de trabajo, considerando entradas y salidas de aire, flujos de aire, fuentes de ventilación natural y artificial, entre otros, lo cual será evaluado por las entidades fiscalizadoras, a través de la medición de CO₂, para evaluar la emisión de bioefluentes humanos en ambientes cerrados, aglomerados y de contacto cercano.
- Ambientes adecuadamente ventilados de forma natural, como espacios al aire libre o ambientes con ventanas con un área libre de ventilación no menor a un veinteavo (1/20) de la superficie del piso de la habitación. Se recomienda mantener las puertas y ventanas de las oficinas abiertas para evitar el recurrente contacto con las perillas o manija de las puertas y permitir el ingreso de aire nuevo al ambiente.

6.1.3. DISPOSICION 3: VALORACIÓN DE LA APTITUD DEL TRABAJADOR PREVIO AL REGRESO AL CENTRO DE TRABAJO

El responsable del Servicio de SST debe realizar las siguientes acciones:

- Identificación de riesgos de exposición de cada puesto de trabajo, según la presente Directiva Administrativa.
- Identificar los puestos de trabajo en los que es imprescindible el trabajo presencial o si puede desarrollarse de manera remota o mixta.
- Todo trabajador debe completar y presentar la ficha de sintomatología (Anexo N°4) de manera obligatoria el primer lunes laboral del mes.
- El trabajador tiene la obligación de reportar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa si presenta signos y síntomas relacionados a las definiciones de caso COVID-19, en función de las actualizaciones que brinde el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades.
- A todo trabajador que cumpla criterios de caso sospechoso, identificado en el centro de trabajo es referido al establecimiento de salud de su jurisdicción según corresponda (EsSalud, EPS, MINSA u otro correspondiente). El empleador procede a la identificación de contactos laborales, salvaguardando la identidad del caso, y respetando en todo momento la normativa referida a protección de datos personales.

- No deben realizarse pruebas diagnósticas de laboratorio, como PCR, pruebas serológicas o pruebas de detección de antígeno, para definir el alta del paciente. La valoración de las acciones realizadas en el marco de esta disposición permite al médico ocupacional del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, determinar si el trabajador puede regresar o reincorporarse a su puesto de trabajo.
- De identificarse un caso sospechoso o tomar conocimiento de contacto con un caso confirmado, se procederá con las siguientes medidas por el profesional de la salud o quien haga sus veces en el trabajo:
 1. El caso sospechoso recibe la indicación de acudir a un establecimiento de salud para su manejo de acuerdo con lo establecido.
 2. El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar el monitoreo de salud de los trabajadores con diagnóstico confirmado o sospecha que se encuentren en aislamiento domiciliario, por teléfono o sistemas de telemedicina.
 3. El aislamiento de casos sospechosos o confirmados por covid-19 es por un máximo de diez (10) días, pudiendo extenderse excepcionalmente según evaluación médica debidamente certificada (Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo CITT).
 4. En el caso de pacientes moderados o graves (hospitalizados), con diagnóstico confirmado de la covid-19, el alta lo establece el médico tratante.
 5. En caso de trabajadores hospitalizados es pertinente contar con información del familiar a través del área de bienestar social del centro de trabajo, no es necesario realizar seguimiento remoto.
 6. El personal de Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo cumple las funciones administrativas y preventivo.
 7. Brindar material e información sobre la prevención del contagio de la COVID-19, medidas de higiene y cuidado que debe llevar en casa.
- En los trabajadores identificados como caso sospechoso, caso probable o en los que se confirma el diagnóstico de la COVID-19, o que son contacto directo de un caso sospechoso, probable o confirmado, se dispone que deben ser tratados por un profesional de la salud.
- Como parte de las medidas excepcionales de carácter transitorio ante la Emergencia Sanitaria por la COVID-19 y ante un caso sospechoso y probable de la COVID-19, el establecimiento de salud o empleador procede con otorgar el certificado médico o certificado de incapacidad temporal, con indicación firmada

por el Médico tratante por el tiempo considerado para el aislamiento y/o cuarentena, para proteger y resguardar la salud e integridad del trabajador, así como del resto de los trabajadores de la institución.

6.1.4. DISPOSICIÓN 4: PUNTOS DE LAVADO Y DESINFECCIÓN DE MANOS

- Al ingreso del centro de trabajo se encuentra un dispensador de alcohol en gel para el uso libre de las personas al ingresar a las instalaciones, tanto trabajadores como personas externas. Adicional, se implementa un punto de desinfección de manos con alcohol en gel por cada piso que cuente la sucursal.
- El empleador proporciona diversos puntos de lavado de manos en las instalaciones con conexión de agua potable y dispensadores de jabón líquido para uso libre.
- En cada punto de lavado o desinfección se indicará mediante carteles el método adecuado del método de lavado de manos o uso de alcohol en gel para la higiene de manos.

6.1.5. DISPOSICION 5: SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO EN EL CENTRO DE TRABAJO

Como medida para asegurar ambientes saludables frente a la COVID-19, se asegura las siguientes actividades para la sensibilización a los trabajadores:

- I. Brindar orientación en diversas capacitaciones sobre la COVID-19 y las medidas de disminución del riesgo de infectarse por SARS-CoV-2.
- II. Sensibilizar en la importancia de reportar tempranamente la presencia de sintomatología de la COVID-19 y el autor reporte de casos intradomiciliarios o intrafamiliar de la COVID-19, constatado por un profesional de la salud.
- III. Educar constantemente sobre medidas preventivas para reducir el riesgo de transmisión del virus dentro del centro de trabajo, en la comunidad y en el hogar.
- IV. Educar sobre la importancia de prevenir diferentes formas de estigmatización y discriminación de trabajadores sospechosos o confirmados de padecer la COVID-19.

- V. Informar de los beneficios de vacunación en la prevención de formas graves de la enfermedad y la disminución de probabilidades de morir por la infección del virus SARS-CoV-2.

6.1.6. DISPOSICION 6: MEDIDAS PREVENTIVAS DE APLICACIÓN COLECTIVAS

Acciones dirigidas a reducir el riesgo de transmisión del SARS-CoV-2 en el ambiente laboral, las cuales se implementan teniendo en cuenta los siguientes aspectos enfocados en la jerarquía de controles:

- Evitar la exposición a SARS-CoV-2, en el puesto de trabajo:
 - a. Las reuniones de trabajo o capacitación deben ser preferentemente virtuales.
 - b. Las mujeres gestantes y las mujeres que dan lactancia materna deben realizar trabajo de preferencia de bajo riesgo o aplicarse las disposiciones vigentes durante la emergencia sanitaria por covid-19.
 - c. Está prohibido el uso de cabina o equipo para rociar al trabajador o cliente, al poner en riesgo la salud de la persona.
- Establecer controles administrativos:
 - a. En medios de transporte de trabajadores, deben portar mascarilla de acuerdo a la normativa emitida por la Autoridad Nacional de Salud.
 - b. Evitar aglomeraciones durante el ingreso y la salida del centro de trabajo.
- Establecer el uso obligatorio de equipos de protección personal:
 - a. El uso de los Equipos de Protección Personal (EPP) en el puesto de trabajo es de acuerdo con el nivel de riesgo, debiéndose garantizar su uso correcto y seguro.
 - b. El uso de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues, es de carácter opcional a criterio del trabajador, según se indica en el Decreto Supremo n°118-2022-PCM para aplicar en espacios abiertos y/o cerrados con ventilación.
- Establecer el uso obligatorio de barreras o equipos de protección personal:
 - a. El uso de Equipos de Protección Personal (EPP) en el puesto de trabajo es de acuerdo al nivel de riesgo, debiéndose garantizar su uso correcto y seguro.

6.1.7. DISPOSICION 7: MEDIDAS DE PROTECCIÓN PERSONAL

- El empleador asegura la disponibilidad de los Equipos de Protección Personal (EPP) e implementa las medidas para su uso correcto y obligatorio, estableciendo como mínimo las medidas recomendadas por organismos nacionales e internacionales tomando en cuenta el riesgo de los puestos de trabajo para exposición ocupacional al SARS-CoV-2, cumpliendo los principios de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- De acuerdo al nivel de exposición se debe considerar los mínimos estándares de protección respiratoria.
- El trabajador debe evitar las áreas donde se conglomeren personas, durante ida y retorno al trabajo.

6.1.8. DISPOSICION 8: SALUD DEL TRABAJADOR EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19

Durante la emergencia sanitaria nacional, el empleador realizará la vigilancia de salud de los trabajadores, de manera permanente. Para efectos de la vigilancia contemplada se dispondrán las siguientes medidas y remite la información sobre la vigilancia de la salud de sus trabajadores, según lo requiere la Autoridad de Salud.

VII. DISPOSICIONES PARA EL REGRESO O REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

7.1. DISPOSICIONES PARA EL REGRESO AL TRABAJO

Aquellas personas que se han mantenido en aislamiento social obligatorio por factores de riesgo deben ser evaluado por el servicio de seguridad y salud en el trabajo y, de preferencia, no deben trabajar en puestos de alto o muy alto para covid-19.

7.2. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO LUEGO DEL AISLAMIENTO POR COVID-19

Para aquellos trabajadores que fueron diagnosticados con covid-19 y están de alta médica debe ser evaluado por el servicio de seguridad y salud en el trabajo, quien indica su reincorporación al puesto de trabajo.

8. RESPONSABILIDADES DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

8.1. NIVEL NACIONAL

El Ministerio de Salud implementa el Sistema Integrado para COVID-19 (SIS COVID-19) para el registro del “Plan para la vigilancia, prevención y control de la covid-19 en el trabajo” y habilita mecanismos para el acceso a las entidades que supervisan y fiscalizan según corresponda.

8.2. NIVEL REGIONAL

Los gobiernos regionales, a través de las direcciones o gerencias regionales que corresponda, supervisan y fiscalizan respecto a la salud de los trabajadores dentro de su jurisdicción, en cumplimiento de lo establecido en el presente documento técnico.

8.3. NIVEL LOCAL

Los gobiernos locales y distritales supervisan y fiscalizan, en el marco de sus competencias. Pueden emitir disposiciones necesarias para adecuarse y ceñirse al cumplimiento de lo establecido en el presente documento técnico.

8.4. EMPLEADOR

El empleador, de los centros de trabajo de las diferentes actividades aplica obligatoriamente los lineamientos establecidos en el presente documento.

8.5. TRABAJADORES

Cumplen y coadyuvan la implementación de lo dispuesto en el presente documento técnico.

8.6. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Aprueban y realiza el seguimiento del cumplimiento del “Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo”.

ANEXOS

ANEXO 1: Profesional de Salud del Servicio de seguridad y Salud en el Trabajo por tamaño del centro de trabajo.

Profesional para la vigilancia de la salud por exposición a la COVID-19	Centros de trabajo					
	TIPO 1 (no incluidos en DS 003-98 SA)	TIPO 2 (incluidos en DS 003-98 SA)	TIPO 3	TIPO 4	TIPO 5	TIPO 6
	5 a 20 trabajadores	hasta 20 trabajadores	21 a 50 trabajadores	51 a 100 trabajadores	101 a 500 trabajadores	Más de 500 trabajadores
Médico					X	X
Lic. Enfermería				X	X	X
Otro Profesional de la Salud	X	X	X			

Para el caso de los Centros de Trabajo Tipo 3, Tipo 4, Tipo 5 y Tipo 6, se consideran todas las actividades económicas incluidas o no incluidas en el Decreto Supremo N° 003-98-SA. El empleador participa de la vigilancia de la salud por exposición a la COVID-19 en todo tipo de centro de trabajo.

¿Cómo lavarse las manos?

0 Duración de todo el procedimiento: 40-50 segundos.



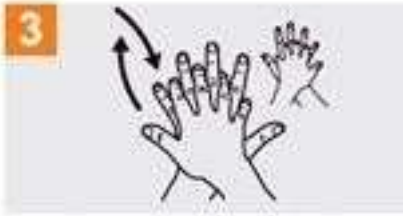
0 Mójese las manos con agua;



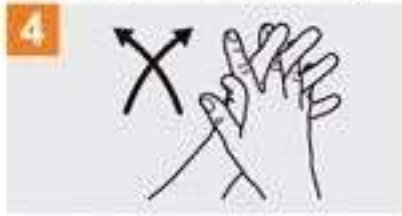
1 Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos;



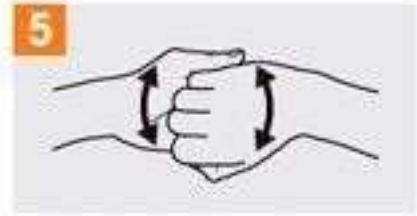
2 Frótese las palmas de las manos entre sí;



3 Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



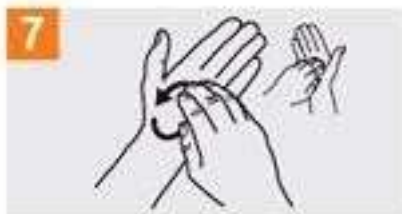
4 Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



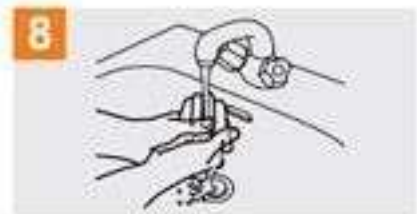
5 Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



6 Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



7 Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



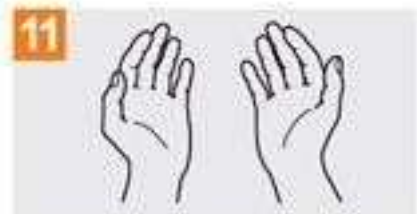
8 Enjuáguese las manos con agua;



9 Séquese con una toalla desechable;



10 Sirvase de la toalla para cerrar el grifo;



11 Sus manos son seguras.



Organización
Mundial de la Salud

Seguridad del Paciente

THE GLOBAL STANDARD FOR SAFE HEALTHCARE

SAVE LIVES

Clean Your Hands

ANEXO 3: DISEÑO DE CARTELES INFORMATIVOS PARA SENSIBILIZACIÓN DE PREVENCIÓN DEL COVID-19 EN LOS CENTROS DE TRABAJO



Estemos alertas al COVID-19

El nuevo coronavirus (COVID-19) es una cepa no identificada previamente en humanos, que se propaga de persona a persona, a través de gotitas o partículas acuosas que se quedan en el ambiente al toser o estornudar. También podrías contagiarte si mantienes contacto físico con una persona infectada.

SÍNTOMAS:

- Tos •Dolor de garganta •Dificultad para respirar
- Congestión nasal •Fiebre

Recomendaciones para trabajadores:

- Procura usar guantes y mascarilla.
- Lávate las manos correctamente durante 20 segundos con agua y jabón.
- Cúbrete la nariz y boca con el antebrazo o pañuelo desechable al toser o estornudar, y bota los pañuelos en un tacho cerrado.
- Evita tocarte la cara, ojos, nariz y boca con las manos sin lavar previamente.
- Evita saludar a tus compañeros con apretón de manos, beso en la mejilla y otras formas de contacto físico.
- Si tienes fiebre, tos o dificultad al respirar, dirígete inmediatamente al tóxico de tu institución. No te automediques.
- Si trabajas en contacto con público en general, mantén una distancia mínima de un metro.
- No compartas alimentos, utensilios ni tus objetos personales (peine, toalla, ropa, etc.).
- Mantén tu ambiente de trabajo ventilado y desinfectado.
- Mantente alerta de posibles casos de coronavirus en tu centro laboral, e infórmalo inmediatamente a tus superiores.
- Cumple las medidas de prevención que adopte tu empleador.
- Asiste a las capacitaciones que realice tu centro de trabajo sobre el COVID-19.



Fuente: MINSA

ANEXO 4: Ficha de sintomatología COVID-19 Para Regreso al Trabajo- Declaración Jurada

Ficha de sintomatología COVID-19			
Para Regreso o reincorporación al Trabajo			
Declaración Jurada			
He recibido explicación del objetivo y me comprometo a responder con la verdad.			
Nombres y apellidos:			
Empresa o entidad pública: Praxis maquinaria y equipos operaciones costa S.R.L.			
Área de trabajo		DNI	
Dirección		# celular	
En los últimos 10 días ha tenido alguno los síntomas siguientes:		SI	NO
1. Sensación de alza térmica, fiebre o malestar.			
2. Dolor de garganta, tos, estornudos o dificultad para respirar.			
3. Dolor de cabeza, diarrea o congestión nasal.			
4. Perdida del gusto y/o del olfato.			
5. Contacto con un caso confirmado de covid-19			
6. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles):			
7. Pertenece a algún grupo de Riesgo de covid-19			
8. Estado de vacunación de SARS-CoV-2 (#dosis)			
Todos los datos expresados en esta ficha constituyen declaración jurada de mi parte. He sido informado que de omitir o falsear información puedo perjudicar la salud de mis compañeros, y la mía propia, lo cual, de constituir una falta grave a la salud pública, asumo sus consecuencias.			
Fecha:		Firma	

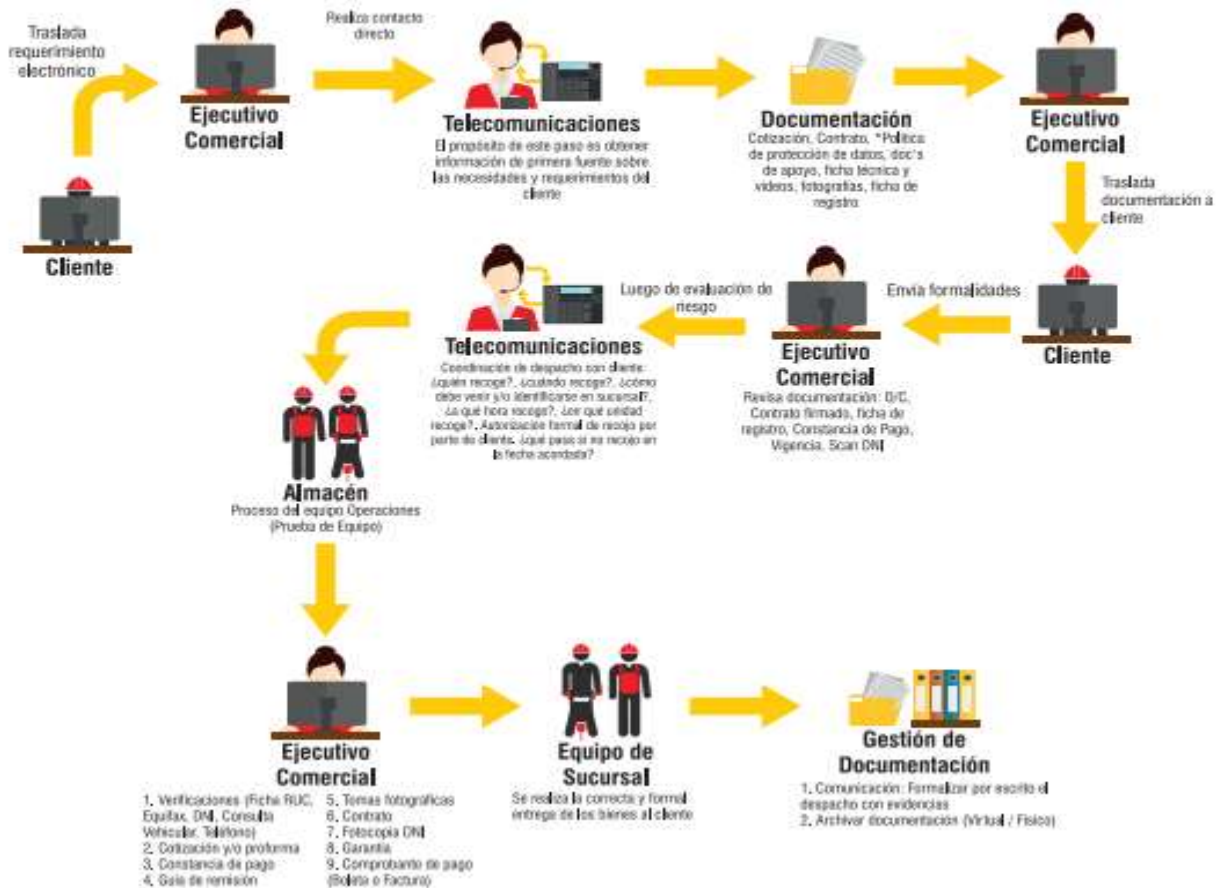
ANEXO 5. REGRESO PROGRESIVO DE LOS TRABAJADORES A LAS ACTIVIDADES LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA

1. Identificar los puestos de trabajo con asistencia presencial imprescindible.
2. Acondicionamiento de infraestructura.
3. Garantizar distanciamiento seguro en los puestos de trabajo.
4. Implementar medidas de protección colectiva.
5. Establecer controles de riesgo, distanciamiento y ventilación.
6. Garantizar y proveer de Equipos de Protección Personal (EPP).
7. Vigilancia de salud del trabajador permanente.
8. Monitorear los factores de riesgo psicosocial.
9. Evaluar la necesidad del retorno de los trabajadores de grupos de riesgo, según el nivel de alerta de acuerdo a la tabla siguiente, donde SI = Retorna al Trabajo Presencial o Mixto y NO = No Retorna al Trabajo Presencial o Mixto.

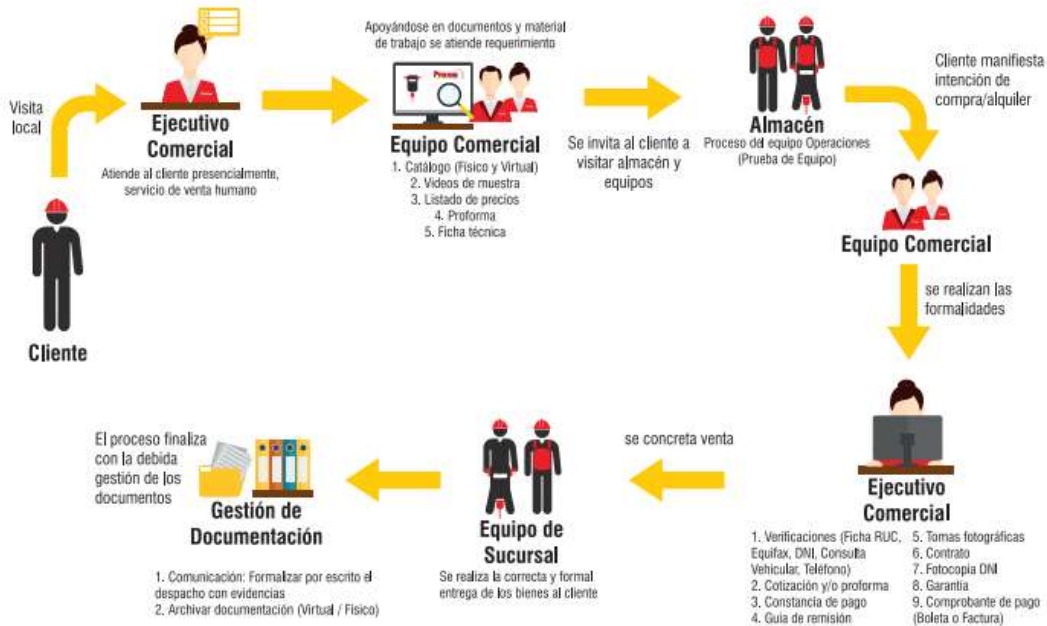
Nivel de riesgo en el lugar de trabajo*	Nivel de Alerta por Departamento- COVID-19											
	Nivel Extremo			Nivel Muy Alto			Nivel Alto			Nivel Moderado		
Muy Alto	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Alto	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Mediano	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO
Bajo	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO
Condición del trabajador	Sin riesgo individual	Grupo de Riesgo con vacunación completa	Grupo de Riesgo NO Vacunado	Sin riesgo individual	Grupo de Riesgo con vacunación completa	Grupo de Riesgo NO Vacunado	Sin riesgo individual	Grupo de Riesgo con vacunación completa	Grupo de Riesgo NO Vacunado	Sin riesgo individual	Grupo de Riesgo con vacunación completa	Grupo de Riesgo NO Vacunado

Anexo 2: Flujo de Trabajo Proceso Comercial Presencial y Flujo de Trabajo Proceso Comercial Electrónico – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.

Flujo de Trabajo Proceso Comercial Electrónico



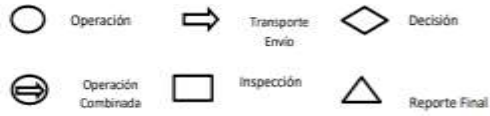
Flujo de Trabajo Proceso Comercial Presencial



Anexo 3: Diagramas de Flujo Vertical Del Procedimiento De Diagnostico Técnico Y Diagrama De Flujo Vertical Del Procedimiento De Mantenimiento Preventivo Operacional– Praxis Maquinarias Y Equipos Operaciones Costa Srl.

Diagrama de Flujo vertical correspondiente Procedimiento de Diagnóstico Técnico

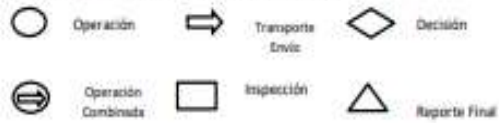
Institución PRAXIS
 Tipo Diagrama Vertical
 Proceso DIAGNÓSTICO TÉCNICO
 Área Operaciones
 Fecha 21/11/2016
 Elaborado Luis Angel Viteri Vértiz



N°	Descripción de Pasos	○	⊕	➡	□	◇	△	Tiempo (Hrs.)
1	Revisión externa del equipo				•			0.03
2	Revisión de Fluidos				•			0.03
3	Revisión de combustible				•			0.03
4	Revisión de Accesorios				•			0.08
5	¿El equipo puede encender? Si, pasar a siguiente paso. No, pasar a siguiente decisión.	NO				•		0
6	Diagnóstico preliminar.	•						0.08
7	¿Se necesita realizar otro tipo de prueba y/o desarmar/desmontar parte del equipo? Si, pasar al siguiente paso. No, pasar a diagnóstico final.	NO				•		0
8	Realizar desmontaje de equipo.	•						4
9	¿ Se detectó causa de la falla detectada? Si, pasar a diagnóstico final. No, pasar a asistencia técnica.	NO				•		0
10	Solicitar asistencia técnica (Interna, Externa, Fabricante).	•						2
11	Realizar servicio con Asistencia Técnica.	•						4
12	Detección de Falla.	•						0.08
13	Diagnóstico Final.						•	0.08
TOTAL								10.41

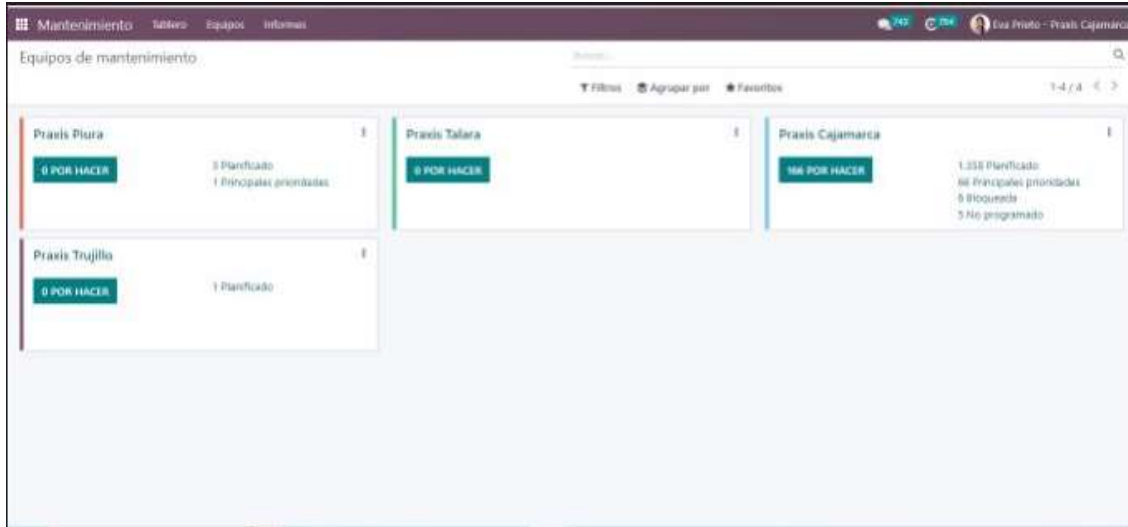
Diagrama de Flujo Vertical para el Procedimiento de Mantenimiento Preventivo

Institución: PRAOX
 Tipo: Diagrama Vertical
 Proceso: Mantenimiento Preventivo
 Área: Operaciones
 Fecha: 11/11/2016
 Elaborado: Luis Angel Viteri Viteriz



N°	Descripción de Pasos	○	⊕	➡	◻	◊	▲	Tiempo (Min)
1	Trasladar equipo a taller o área designada.							10
2	Realizar inspección de Equipo.							5
3	Iniciar limpieza/lavado de equipo.							30
4	Encender equipo por 3-5 min.							5
5	Retirar perno de cárter y drenar aceites en bandeja y/o depósito.							5
6	Desechar aceite retirado.							2
7	Lubricar oring/anillo de perno y cerrar drenaje de cárter.							1
8	Si tuviese filtro de aceite retirar.							2
9	Lubricar empaque u colocar nuevo filtro.							2
10	Colocar nuevo lubricante.							8
11	Limpia sistema de alimentación (Carburador o Bomba de inyección).							10
12	Si tuviese elemento o filtro de combustible retirar.							2
13	Colocar nuevo elemento o filtro de combustible.							2
14	Purgar mecánica o automáticamente sist. Alimentación.							8
15	Limpia sistema de ignición (Bujías o calentadores).							5
16	Comprobar funcionamiento de bujías o calentadores.							5
17	De ser necesario cambiar bujías o calentadores.							5
18	Limpia sistema de aire (Caja de aire y filtro de aire).							5
19	De ser necesario cambiar filtro de aire.							2
20	Inspeccionar sistema de refrigeración (Paletas o radiador).							2
21	De ser necesario rellenar refrigerante.							5
22	Revisar sistema de arranque (retractil, batería, arrancador).							5
23	Revisar fajas/correas.							2
24	De ser necesario cambiar fajas.							5
25	En bolsa plástica colocar todos los desechos (filtros, fajas, trapos, etc.) Y desechar según corresponda.							10
26	Realizar prueba de funcionamiento.							10
27	Elaborar Check List o Reporte técnico, según corresponda.							10
TOTAL								163

Anexo 4: Imagen Referencial Software ODOO – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA SRL.



Anexo 5: Contrato de Alquiler – PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA

CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE MAQUINARIA, HERRAMIENTAS Y ANDAMIOS MULTIDIRECCIONALES CERTIFICADOS

Conste por el presente documento el Contrato de arrendamiento de bienes muebles que suscriben **PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA S.R.L.**, con RUC N° 20570516559, inscrita en la partida registral N° 11138975, con domicilio fiscal, sito en la

la Av. Progreso 1410 A.H Campo Polo, del distrito de Castilla, provincia y departamento de Piura, representada por su Gerente General Luis Artemio Viteri Tena, identificado con DNI 17802010, a quien en adelante se le denominará **"EL ARRENDADOR"**, y de la otra parte EL REMITENTE / CLIENTE (conforme indican los datos consignados en la GUÍA DE REMISIÓN REMITENTE N° 00 _____ - _____), y a quien en adelante se le denominará **"EL ARRENDATARIO"**, en los términos y condiciones siguientes:

CLAUSULA PRIMERA.- ANTECEDENTES:

- 1.1.** EL ARRENDADOR, es una empresa cuyo rubro es el alquiler de maquinaria, equipos y herramientas, alquiler de estructuras metálicas y andamios, prestación de servicios de instalaciones metálicas y montaje en general y, demás servicios contempladas en su objeto social de su constitución empresarial.
- 1.2.** EL ARRENDATARIO, es una persona natural (que actúa en nombre propio) o jurídica (cuyo representante o titular actúa en su condición de delegado, apoderado, socio, auxiliar, trabajador dependiente, transportista, o personal autorizado de una entidad o empresa del sector público o privado).
 - 1.2.1.** En el caso de personas jurídicas, la sola delegación de su representante, (ya sea la denominación que se le dé) obliga a la primera, bastando la sola confirmación de cualquier tipo, ya sea mediante el pago de cualquier factura emitida por el ARRENDADOR o confirmación de la delegación por correo electrónico, u otra forma que deje constancia; en el caso de daños y perjuicios, se aplicaran las reglas de la responsabilidad solidaria previstas en el artículo 1981° y demás del Código Civil.
 - 1.2.2.** De determinarse la no vinculación entre la persona jurídica y su representante (ya sea la denominación que manifieste tener este último), el firmante del presente contrato asume responsabilidad íntegra por el contenido, alcances y obligaciones de la presente contratación.
 - 1.2.3.** CONSTITUCION DE FIADOR SOLIDARIO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1868 del Código Civil, las partes establecen que la persona que suscribe (firma) el presente contrato se constituye automáticamente como FIADOR SOLIDARIO por el importe total del valor comercial del/los bienes prestados en arrendamiento y/o por la renta que se genere.

CLAUSULA SEGUNDA.- SOBRE EL BIEN OBJETO DE ARRENDAMIENTO:

EL ARRENDADOR, es titular legítimo (ya sea en su condición de propietario, poseedor, tenedor o adquirente por cualquier transferencia o cesión contractual de cualquier tipo), bastando la sola tenencia del bien objeto de arrendamiento para tener los derechos y obligaciones que correspondan sobre el bien/es objeto de arrendamiento. El bien/es que será otorgado en arrendamiento, corresponde al detallado en la "DESCRIPCIÓN" de la Guía de Remisión Remitente indicada en la parte sustantiva (sujetos intervinientes) del presente contrato.

CLAUSULA TERCERA.- DE LAS PRESTACIONES SINGULARES:

- 3.1.** EL ARRENDATARIO, se hace responsable por el adecuado y correcto uso del bien/es arrendados a emplear por el operador, obrero, ejecutor o personal a cargo del trabajo, proyecto u obra a realizar, en tal sentido es de su entera observancia las normativas, procedimientos y directivas previstas en la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, Ley N° 29783 y su reglamento y demás normas a fines, vigentes y aplicables a la fecha de suscripción del presente contrato.
- 3.2.** EL ARRENDATARIO, desde la suscripción del presente contrato y previo al recojo y traslado del bien arrendado, tiene derecho a exigir la probanza y perfecto estado de funcionamiento mecánico (según corresponda) y conservación del bien y de sus accesorios. Para tal fin, el propio personal profesional y calificado de EL ARRENDADOR, está obligada a cumplir con dicho procedimiento.
- 3.3.** El servicio de arrendamiento del bien objeto de contratación (según el bien/es contratados) no incluye combustible (máquina seca), ni incluye la contratación o asignación del operador, conductor o ejecutor del trabajo a realizar, quedando a entera elección y acuerdo entre este último y EL ARRENDATARIO.
- 3.4.** EL ARRENDATARIO queda prohibido de introducir mejoras, cambios o alteraciones internas y externas en el bien/es arrendado/s y sus accesorio/s, sin el consentimiento expreso y por escrito de EL ARRENDADOR.

- 3.5. El ARRENDATARIO, no podrá alterar, modificar ni sustituir las características del contrato, así mismo no podrá transferir parcial ni totalmente a terceros el cumplimiento de las prestaciones a su cargo, ni podrá efectuar el cambio o reemplazo del bien objeto de contratación, teniendo plena responsabilidad total sobre la ejecución y cumplimiento del presente contrato, tampoco podrá ceder a terceros el bien bajo ningún título, ni subarrendarlo, ni darlo en garantía, ni ceder su posición contractual bajo ningún concepto, salvo que cuente con el asentimiento expreso y por escrito de EL ARRENDADOR.
- 3.6. EL ARRENDATARIO asume responsabilidad por robos, hurtos, manipulación por terceros, caso fortuito, uso indebido del/los bien/es y cualquier otra circunstancia que se produzca sobre el/los bien/es objeto de arrendamiento a partir de la entrega que realice EL ARRENDADOR.
- 3.7. El ARRENDATARIO permitirá que EL ARRENDADOR (en la persona de su personal/ técnico/s debidamente acreditado/s y autorizado/s), tengan en todo momento "acceso" y facilidad para verificar la utilidad, reparación, forma de uso del bien/es arrendado/s en el lugar donde se encuentren o estén utilizando. Para tal efecto, el ARRENDATARIO se obliga a prestar las facilidades y permisos que correspondan.
- 3.8. Todos los gastos de transportes del bien objeto de arrendamiento y sus accesorio/s (según corresponda), así como la carga y descarga de estas y gastos que dichas operaciones pudieran originar, correrán por cuenta, a cargo y riesgo de EL ARRENDATARIO.
- 3.9. El equipo arrendado puede ser utilizado a voluntad del ARRENDATARIO durante la jornada laboral de una obra o trabajo que se fija como máximo de ocho (08) horas diarias. El precio señalado será exigible para cada día laboral (conforme contempla la cláusula 4.1) y según indique el ARRENDATARIO previa negociación, acuerdo y aprobación estricta de EL ARRENDADOR. Un uso más allá de esa duración obliga al ARRENDATARIO a informar de ello a EL ARRENDADOR, dando lugar a un recargo proporcional al precio establecido, si el trabajo efectivo es menor en ningún caso se reducirá importe alguno del precio estipulado.
- 3.10. No existe vínculo laboral o subordinación o entre el personal destacado por EL ARRENDATARIO, EL ARRENDADOR y viceversa.
- 3.11. El ARRENDATARIO tiene el derecho de exigir a EL ARRENDADOR, el mantenimiento (sea preventivo / programado o no), reparaciones, cambio de repuestos, cambio o uso de lubricantes, grasas, filtros (según corresponda) a fin de obtener la plena operatividad del bien/es arrendado/s siempre y cuando se deriven de una correcta maniobrabilidad y uso del contratista; el mismo derecho de exigencia le asiste en cuanto a las capacitaciones que pueda solicitar EL ARRENDATARIO hacia su personal en cuanto al uso y manejo del bien/es arrendado/s, en cualquier caso dichas derechos del ARRENDATARIO están condicionados al pago al día de la renta en favor del ARRENDADOR, en este último caso, deberá prestarse los alcances contenidos en la cláusula 3.6.
- 3.12. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en cada uno de los numerales de la cláusula tercera, constituirá causal de resolución del presente contrato, al amparo del artículo 1430° del Código Civil. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando EL ARRENDADOR comunicará vía correo electrónico o carta simple o notarial a EL ARRENDATARIO que quiere valerse de esta cláusula y viceversa.

CLAUSULA CUARTA.- DEL PLAZO DE EJECUCION DE LA CONTRATACIÓN

- 4.1. EL ARRENDADOR entregará en arrendamiento el bien/es objeto de contratación descrita en la cláusula segunda por el plazo de _____ () días, contabilizados desde el día ___ de _____ de 202__ al ___ de _____ del 202__. El plazo indicado puede contemplar todos los días de semana (incluyendo días feriados) o solamente días hábiles según indique EL ARRENDATARIO. La renta por arrendamiento diario bajo ningún concepto puede dejarse de cobrar/ facturar cuando el no uso del bien arrendado es netamente imputable a EL ARRENDATARIO por causas propias a este último.
- 4.2. EL ARRENDATARIO, puede solicitar la ampliación del plazo de contratación previa comunicación telefónica, correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación a EL ARRENDADOR (dejando constancia del mismo), la misma que sólo podrá extenderse por mutuo acuerdo entre ambos contrayentes. No aplica la renovación automática sin consentimiento expreso y manifiesto de EL ARRENDADOR.
- 4.3. En el caso de entrega (devolución) de varios bien/es, ambas partes suscribirán las GUIAS DE RECEPCIÓN que sean necesarias, en las cuales se detallara el estado físico de devolución de cada bien/es arrendado/s. El incumplimiento en la entrega del bien/es arrendado/s en la/s fecha/s pactada/s genera automáticamente la aplicación de los alcances contenidos en la CLÁUSULA OCTAVA del presente contrato.
- 4.4. EL ARRENDADOR se obliga a entregar el bien/es objeto de la prestación a su cargo en la fecha de la suscripción del presente contrato salvo otra fecha previa indicación de EL ARRENDATARIO. En caso de no recogerse el bien inmediatamente después de suscrito el presente contrato, el ARRENDADOR por una (01) sola vez, informara a EL ARRENDATARIO sobre el recojo del bien arrendado por cualquier medio de comunicación o información que deje constancia; si transcurrido diez (10) días naturales y no habiendo respuesta o recojo del bien/es arrendado/s, EL ARRENDADOR podrá tomar por arras penales el pago total efectuado por el ARRENDATARIO, ello de conformidad con lo previsto en el artículo 1478° del Código Civil sin que exista posibilidad de reclamo futuro por EL ARRENDATARIO.

- 4.5. Para fines de coordinación electrónica y telefónica sobre cualquier asunto derivado de la presente contratación entre EL ARRENDADOR y EL ARRENDATARIO, se remitirá a los datos consignados en la Guía de Remisión Remitente indicada en la parte sustantiva (sujetos intervinientes) que forma parte del presente contrato.
- 4.6. Para la determinación de la renta, no se computará: i) el tiempo que dure el mantenimiento o reparación del bien/es arrendado/s, ii) el tiempo necesario para maniobras u operaciones post-mantenimiento (pruebas mecánicas); iii) los días o fracciones de éste, en los cuales el bien/es arrendados no se encuentren disponibles (operativos) en los términos descritos en la cláusula 4.1. previa indicación y aceptación de EL ARRENDADOR.

CLAUSULA QUINTA.- DISPOSICIONES EN MATERIA DE CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR.

LOS INTERVINIENTES convienen considerar como fuerza mayor y caso fortuito la contenida en el artículo 1315° del Código Civil Peruano, consecuentemente si EL ARRENDATARIO estuviera temporalmente incapacitado debido a cualquier acontecimiento o en general por cualquier hecho no imputable para cumplir con sus obligaciones quedarán suspendidas bajo los siguientes presupuestos: i) obre causa justa o extraordinaria, ii) sea sustentada y probada, iii) haya sido informada oportunamente por escrito o cualquier medio que deje constancia, iv) indique el periodo o plazo de restricción o su aproximado y iv) que la comunicación a remitir sea debidamente aceptada por EL ARRENDADOR; de no cumplir los presupuestos antes señalados no será aplicable la presente cláusula en favor de EL ARRENDATARIO y asume el pago de la renta que se genere. Del mismo modo se aclara que El ARRENDATARIO deberá reiniciar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales una vez que la ocurrencia o circunstancia limitante desaparezca, sea controlada o existe posibilidad de superar la limitación o restricción acontecida.

CLAUSULA SEXTA.- DE LA CESIÓN Y DEL PAGO DE LA RENTA

- 6.1. Las partes acuerdan que el monto de la renta que pagará EL ARRENDATARIO en calidad de contraprestación por el uso del bien objeto de contratación, asciende a la suma de S/. _____ (_____ con ____/100 soles) por la cobertura total del servicio de arrendamiento. Debe indicarse que la tarifa por arrendamiento se calcula de acuerdo al plazo de contratación determinado para poder fijar la tarifa por día del bien/es arrendado/s.
- 6.2. La tarifa de arrendamiento a plazo determinado es diferente de la tarifa por día. En caso de ampliación del plazo contractual, la fijación de la nueva tarifa regirá desde el momento en que EL ARRENDADOR solicita dicha ampliación, bajo ningún concepto se podrá pedir un reajuste tarifario (descuento) desde el primer momento de celebrada la contratación.
- 6.3. En caso de devolución del bien/es arrendado/s por EL ARRENDATARIO antes del plazo de contratación (cláusula 4.1), faculta a EL ARRENDADOR a reajustar la tarifa de la contratación de plazo determinado a una de tarifa por día. La tarifa de arrendamiento por día puede ser mayor a la tarifa de arrendamiento a plazo determinado según corresponda.
- 6.4. El ARRENDADOR esta prohibido de modificar, ampliar o posponer el pago de la facturación por renta que emita el ARRENDATARIO, de presentarse esta circunstancia, se aplicarán automáticamente contra EL ARRENDADOR las estipulaciones de la CLAUSULA OCTAVA sin mayor objeción o reclamo por este último.
- 6.5. La forma de pago de la renta o precio pactado a cargo de EL ARRENDATARIO será la que se fije en la Guía de Remisión Remitente, salvo acuerdo expreso, escrito y aceptado mutuamente por los contrayentes.
- 6.6. EL ARRENDADOR podrá transferir a terceros por cualquier cesión contractual o concepto, el derecho de cobranza total o parcial de la renta materia del presente contrato.
- 6.7. El pago de la renta derivada del plazo de contratación bajo ningún término está condicionado o subordinado a la relación contractual que pueda tener el ARRENDATARIO con terceros. El ARRENDATARIO asume las obligaciones, alcances y contenido del presente contrato.

CLAUSULA SÉTIMA.- DE LA OBLIGACIÓN DE DEVOLVER

EL ARRENDATARIO se obliga por concepto de penalidad civil y penal en los siguientes casos:

- 7.1. EL ARRENDATARIO está obligado a hacer devolución del bien arrendado/s y sus accesorio/s (según corresponda) al ARRENDADOR. Dicho/s bien/es deben devolverse en perfecto estado de conservación y funcionamiento sin más deterioro que su uso ordinario.
- 7.2. EL ARRENDATARIO es enteramente responsable de la no devolución o devolución incompleta o del deterioro del/los bien/es arrendado/s y sus accesorio/s. Ante este supuesto, EL ARRENDADOR por única y excepcional oportunidad, le asignará el plazo de 05 (cinco) días naturales a fin de que en dicho plazo EL ARRENDATARIO devuelva el bien/es o accesorio/s faltantes u otros de la misma especie, calidad y características similares o reponga su valor económico, caso contrario y transcurrido el plazo antes señalado EL ARRENDATARIO deberá asumir el valor de los mismos así como el arrendamiento por días naturales del/los bien/es faltante/s o accesorio/s (lucro cesante).
- 7.3. En caso de no producirse la devolución del bien/es arrendado/s y sus accesorio/s dentro del término del plazo fijado en la cláusula 4.1 y habiéndose excedido seis (06) días naturales y luego de vencido el plazo de devolución por parte de EL ARRENDATARIO, automáticamente el ARRENDADOR está facultado de interponer las acciones legales que estime pertinentes en salvaguarda de sus intereses, sin necesidad de existir cualquier requerimiento por escrito, electrónico o telefónico del mismo a EL ARRENDATARIO. Así mismo EL ARRENDADOR está facultado para reclamar las correspondientes acciones civiles y penales (Imputación del Delito de Apropiación Ilícita, previsto en el artículo 190° del Código Penal), así mismo puede reprochar las demás acciones indemnizatorias y resarcitorias contenidas en los artículos 1321°, 1322°, 1985° y demás del Código Civil Peruano en salvaguarda de los

derechos por daño emergente y lucro cesante que le asisten, así como el cargo económico de los gastos operativos de recupero, gastos administrativos, extrajudiciales, de investigación fiscal, judiciales y los que se develen por el incumplimiento obligacional y/o comisión de delito (según corresponda o no) en perjuicio de EL ARRENDADOR.

- 7.4. **SOBRE LA NEGACIÓN DE RETIRO O DEVOLUCIÓN DEL/LOS BIEN/ES A CARGO DEL ARRENDATARIO:** A consecuencia de la falta de pago de la renta u otra circunstancia de riesgo o duda sobre la real intención sobre el/los bien/es objeto de arrendamiento; EL ARRENDADOR podrá solicitar de manera expresa y por conducto notarial la devolución de los mismos otorgándole hasta un plazo de dos (02) días naturales para su entero retorno, caso contrario y con o sin respuesta de EL ARRENDADOR estaría confabulando el presunto delito por APROPIACIÓN ILÍCITA.

CLÁUSULA OCTAVA.- CONSTITUCIÓN EN MORA DEL ARRENDATARIO POR RETRASOS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1242° del Código Civil, EL ARRENDATARIO asumirá un INTERÉS MORATORIO del TRES (03) PORCIENTO (%) DEL VALOR DIARIO SEGÚN EL TOTAL DE CADA FACTURACIÓN EMITIDA, APLICADO A CADA DÍA CALENDARIO DE RETRASO (contabilizados desde el –primer día calendario siguiente al vencimiento que indique la factura del ARRENDADOR), hasta un tope de 30 días naturales por cada facturación; sin objeción a reclamo alguno por parte de EL ARRENDADOR.

CLÁUSULA NOVENA.- DE LA GARANTÍA DE FIEL CUMPLIMIENTO

- 9.1. EL ARRENDATARIO en señal de garantía de la devolución íntegra del bien/es objeto de contratación y demás obligaciones de naturaleza contractual o extracontractual, puede o no firmar una letra de cambio por el valor del bien/es y sus accesorios (según corresponda) en señal de garantía.
- 9.1.1. Convalidada la contratación efectuada por el representante de la Persona Jurídica, los representantes legales de esta última son solidariamente responsables y asumen plena responsabilidad por las obligaciones, daños y perjuicios en agravio de EL ARRENDADOR, ello no exime de los eventuales procesos judiciales y demás acciones legales que se deriven en virtud de la celebración del presente contrato.

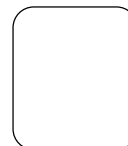
CLÁUSULA DÉCIMA.- DE LA CONTROVERSIA, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

- 10.1. En cualquier caso, momento y circunstancia es permisible la coordinación verbal, telefónica o por escrito e invitación a la celebración de una reunión de trato directo -inter partes- según cualquiera de los intervinientes estimen convenientes. Así mismo, es “facultativa” para cualquiera de las partes, la realización de un Procedimiento de Conciliación Extrajudicial y Arbitraje de derecho a cargo de la Cámara de Comercio y Producción de La Libertad sobre cualquier asunto derivado del presente contrato. Sin embargo y bajo ninguna circunstancia, ni la Conciliación ni el arbitraje son requisitos de procedibilidad o suspenden el proceso, la investigación fiscal o procedimiento que se siga ante una instancia del Estado.
- 10.2. Para todos los efectos obligacionales, incumplimientos de cualquiera de las partes, interpretación o duda de cualquiera de las cláusulas del presente contrato y demás controversias que surjan luego de la suscripción del presente contrato, ambas partes se someten a la jurisdicción de los jueces y tribunales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y demás instancias que se estimen convenientes; siendo de aplicación al presente contrato, todas normas legales del Sistema Jurídico peruano que resulten aplicables a la fecha de suscripción del presente contrato.

Las partes manifiestan que en la celebración del presente contrato no ha mediado vicio de voluntad alguna que lo invalide, en cuya virtud lo suscriben en original y una copia en la ciudad de Trujillo a los ____ días del mes de _____ del año 202__.

PRAXIS MAQUINARIAS Y EQUIPOS OPERACIONES COSTA
S.R.L.

ARRENDATARIO
(Firma, Huella)



Anexo 7: Organigrama Praxis Maquinarias y Equipos Operaciones Costa S.R.L.

