Explorando la relación entre la formación y el desempeño empresarial de gestores de microempresas

Exploring the relationship between training and business performance of microbusiness managers

Vanessa Milenne Palacios Posadas
https://orcid.org/0009-0004-4478-4852
vanessa.palacios@usil.pe
Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

Sebastian Paul Pietro Sosa Macassi
https://orcid.org/0009-0007-1226-8708
sebastian.sosam@usil.pe
Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

Kerwin José Chávez Vera
https://orcid.org/0000-0003-2842-2099
kerwin.chavez@usil.pe
Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

RESUMEN

El estudio que se presenta procuró examinar la relación entre la educación empresarial, la experiencia laboral previa y el desempeño de los gestores de microempresas en Lima, Perú, para el año 2024, a modo de identificar cómo estos factores influyen en las prácticas de gestión y el crecimiento económico y social de ese país, entendiendo que la capacitación del personal en toda organización puede intervenir en su labor diaria dentro de ella. Para ello se emplearon componentes metodológicos desde un enfoque empírico, no experimental y exploratorio, utilizando como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta, a través de un cuestionario que constó de 30 ítems, de los cuales 5 sirvieron para recolectar los datos descriptivos y 25 para evaluar las percepciones sobre los constructos del estudio, usando una escala de Likert de 7 puntos; este instrumento se aplicó a 205 gestores, seleccionados mediante muestreo un por conveniencia, a través de Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM), encontrando como hallazgo de interés que la formación empresarial tiene una relación significativa con el desempeño, aunque no se manifiesta suficiente evidencia de que la experiencia laboral influya en la formación empresarial. De esta manera, se concluye que la formación empresarial es esencial para el éxito de los gestores, recomendando políticas de mejora en la educación y formación en gestión, por lo cual dentro de las recomendaciones se estriba incluir y potenciar cursos de formación específica en los programas de apoyo a microempresas para fomentar el interés en educación empresarial continua.

Palabras clave: formación empresarial, desempeño laboral, microempresas.

Recibido: 07-06-24 - Aceptado: 10-09-24

ABSTRACT

The study presented sought to examine the relationship between business education, previous work experience and the performance of microbusiness managers in Lima, Peru, for the year 2024, in order to identify how these factors influence management practices and the economic and social growth of that country, understanding that the training of personnel in any organization can intervene in their daily work within it. For this, methodological components were used from an empirical, non-experimental and exploratory approach, using the survey as a data collection technique and instrument, through a questionnaire that consisted of 30 items, of which 5 were used to collect descriptive data and 25 to evaluate perceptions about the study constructs, using a 7-point Likert scale; This instrument was applied to 205 managers, selected by convenience sampling, through Structural Equation Models (SEM), finding as a finding of interest that business training has a significant relationship with performance, although there is not enough evidence of that work experience influences business training. In this way, it is concluded that business training is essential for the success of managers, recommending policies to improve education and training in management, which is why among the recommendations is to include and promote specific training courses in the programs. to support microbusinesses to encourage interest in continuing business education.

Keywords: business training, job performance, microenterprises.

INTRODUCCIÓN

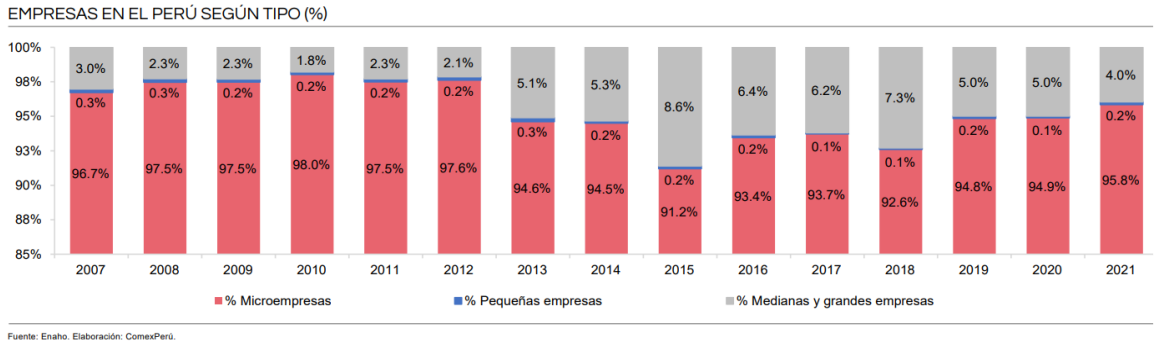
Las microempresas, concebidas como pequeñas unidades empresariales con una inversión inicial mínima y un volumen de ingresos reducido, juegan un papel crucial en la economía local al contribuir significativamente al empleo y al desarrollo socioeconómico (Alva, 2017; Neves et al., 2024), en tanto este sector representa el 96.8% de las empresas en Perú, lo que subraya su importancia para la economía de este país (COMEX, 2021). Sin embargo, a pesar de su impacto positivo, enfrentan desafíos que limitan su crecimiento, como se observa en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) sobre la estructura empresarial nacional entre 2007 y 2021 que muestra una tendencia estancada con un crecimiento mínimo en empresas medianas y grandes (Luciano Alipio et al., 2023; Peña Ahumada & Aguilar Rascon, 2023).

La predominancia de microempresas y su falta de diversificación pueden obstaculizar el crecimiento económico sostenido (Barja-Matos et al., 2023; Velasquez Chacon, 2022), lo cual destaca la necesidad de explorar estrategias que fomenten la diversificación y el crecimiento equilibrado, considerando el potencial evolutivo de las microempresas (Luciano Alipio et al., 2023; Silupu et al., 2022). La formación empresarial es un factor clave que puede influir en el éxito de estas microempresas, dado que la capacidad de los gestores para tomar decisiones estratégicas y adaptarse al entorno competitivo está relacionada con su nivel de educación y experiencia (Benito Hernández & Platero Jaime, 2012; Hernández Tamayo, 2022), de allí la importancia que reviste reconocer el segmento empresarial en el Perú para su comprensión.

El gráfico 1 a continuación muestra la estructura del segmento empresarial en Perú entre 2007 y 2021 con una tendencia estancada. Durante este periodo, la distribución de empresas no muestra cambios significativos con respecto a las micro y pequeñas empresas, manteniendo su predominancia y un crecimiento mínimo en el número de medianas y grandes empresas; esta tendencia persistente plantea preocupaciones sobre el futuro del panorama empresarial peruano (Luciano Alipio et al., 2023; Peña Ahumada & Aguilar Rascon, 2023).

Gráfico 1

Estructura del segmento empresarial Perú 2007-2021



Fuente: Enaho. Elaboración: ComexPerú.

A pesar de la importancia de las microempresas en Lima, existe una brecha en la investigación sobre cómo la formación y capacitación impactan el rendimiento de sus gestores (Alva, 2017; Barja-Matos et al., 2023; Ortiz et al., 2019). Esta falta de datos impide el diseño de políticas públicas y programas de formación ajustados a las necesidades de los microempresarios, lo que podría promover un desarrollo económico inclusivo y un ecosistema empresarial más robusto (Ancaya-Martínez et al., 2023; Melgarejo & Simon-Elorz, 2019).

De allí que se presente este trabajo, con el propósito de examinar la relación entre la educación empresarial, la experiencia laboral previa y el desempeño de los gestores de microempresas en Lima para el año 2024; a partir de ello se busca identificar cómo estos factores influyen en las prácticas de gestión y el crecimiento económico y social del país (Benito Hernández & Platero Jaime, 2012; Hernández Tamayo, 2022), lo cual contribuye a llenar el vacío existente en la literatura académica y a diseñar programas y políticas que fomenten el emprendimiento y el desarrollo económico en el Perú.

La formación y el desempeño empresarial están interrelacionados, siendo una conexión crucial en la gestión y operación de empresas (Castañón Rodríguez et al., 2023; Loaiza, 2021). La formación incluye los conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación académica, la experiencia profesional y programas específicos en administración, marketing, finanzas e innovación (Chaves-Maza & Fedriani, 2022).

El desempeño empresarial, por su parte, se refiere a la capacidad de una empresa para cumplir sus metas estratégicas y financieras, lograr un crecimiento sostenido y generar valor para sus partes interesadas (Benito Hernández & Platero Jaime, 2012; Hernández Tamayo, 2022); una formación sólida proporciona a los gestores las herramientas necesarias para tomar

decisiones informadas y adaptarse al mercado, lo que mejora e rendimiento y éxito empresarial (Bartual Figueras & Turmo Garuz, 2016; Castañón Rodríguez et al., 2023).

Educación formal y formación empresarial

La educación formal no solo transfiere conocimiento, sino que desarrolla habilidades cognitivas, interpersonales y competencias prácticas esenciales para la vida profesional (Bartual Figueras & Turmo Garuz, 2016; Valenzuela-Keller et al., 2021). En la formación empresarial, es clave para comprender conceptos como estrategia, manejo financiero, mercadotecnia y administración del personal (Clemente-Vázquez & Torres-Gordillo, 2021; Fariña Sánchez & Suárez Ortega, 2023).

También fomenta el análisis crítico y la resolución de problemas, competencias necesarias para enfrentar desafíos en un entorno competitivo (Bartual Figueras & Turmo Garuz, 2016; Hernández Tamayo, 2022); así, los gestores con una sólida formación educativa están mejor preparados para evaluar situaciones, identificar oportunidades y tomar decisiones efectivas para el crecimiento de sus microempresas (Benito Hernández & Platero Jaime, 2012).

Además, la educación formal cultiva una mentalidad emprendedora y creativa, facilitando la generación de nuevas ideas y la adaptación a cambios en el entorno empresarial (Bartual Figueras & Turmo Garuz, 2016; Hernández Tamayo, 2022). De esta manera, al combinar conocimiento teórico con práctica, los gestores pueden maximizar su formación para superar desafíos y aprovechar oportunidades (Castañón Rodríguez et al., 2023; Chaves-Maza & Fedriani, 2022; Benito Hernández & Platero Jaime, 2012).

Experiencia laboral previa y formación empresarial

La experiencia laboral previa se refiere a los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas a través de la participación en diversas actividades laborales antes del rol actual (Luciano Alipio et al., 2023; Santos et al., 2024), y a su vez experiencia incluye trabajos en diferentes industrias, roles específicos y proyectos previos (Huamani Torres et al., 2024; Luciano Alipio et al., 2023).

En tal sentido, no solo se mide por el tiempo acumulado, sino también por la calidad y relevancia de las tareas desempeñadas (Melgarejo & Simon-Elorz, 2019; Santos et al., 2024). Permite a los gestores aplicar habilidades prácticas como la gestión de proyectos, liderazgo, y comunicación efectiva, y construir redes profesionales que brindan acceso a recursos y oportunidades (Capuñay Uceda et al., 2023; Aguado et al., 2022).

Además, facilita la adaptación a cambios y la superación de obstáculos en un entorno dinámico (Aguado et al., 2022; López-Roldán & Fachelli, 2024). Proporciona una visión práctica del mercado, incluyendo tendencias, demandas y competencia (Luciano Alipio et al., 2023; Melgarejo & Simon-Elorz, 2019). La combinación de experiencia práctica y conocimientos teóricos mejora las capacidades de gestión en las microempresas y es crucial para el éxito y sostenibilidad en un contexto competitivo (Capuñay Uceda et al., 2023; Huamani Torres et al., 2024; Castañón Rodríguez et al., 2023; Luciano Alipio et al., 2023).

Formación específica en gestión y formación empresarial

La formación específica en gestión empresarial se refiere a la educación y capacitación en áreas como administración de negocios, finanzas, marketing, recursos humanos y operaciones (Bejarano-Auqui, 2024; Santos et al., 2024), la cual incluye estudios académicos y cursos especializados, proporciona conocimientos y habilidades directamente aplicables a la gestión de microempresas (Ancaya-Martínez et al., 2023; Castañón Rodríguez et al., 2023). Así, se ofrece una base teórica sólida y un marco conceptual para aplicar principios de administración, como planificación estratégica y análisis financiero (Barja-Matos et al., 2023; Melgarejo & Simon-Elorz, 2019).

Esto facilita decisiones informadas, optimización operativa e incremento de rentabilidad (Bejarano-Auqui, 2024; Santos et al., 2024); además, desarrolla competencias clave para dirigir equipos, comunicarse efectivamente y resolver problemas (Arredondo-Mata et al., 2023; Luciano Alipio et al., 2023). La formación específica también mejora la capacidad de gestión al proporcionar acceso a redes profesionales y recursos adicionales, contribuyendo al éxito y sostenibilidad en un entorno competitivo (Arias, 2022; Hernández Tamayo, 2022; Arredondo-Mata et al., 2023; Castañón Rodríguez et al., 2023).

Formación específica en gestión empresarial y el desempeño empresarial

La formación específica en gestión empresarial proporciona a los gestores conocimientos y habilidades esenciales para la operación y desarrollo de una empresa (Fariña Sánchez & Suárez Ortega, 2023; Solis & Palomino, 2022). Incluye áreas clave como administración, finanzas, marketing, recursos humanos y operaciones, adquiridos a través de estudios académicos, cursos y certificaciones (Bejarano-Auqui, 2024; Santos et al., 2024); esta formación mejora el desempeño empresarial al proporcionar una base teórica para aplicar conceptos fundamentales, como planificación estratégica y análisis financiero, optimizando recursos y aumentando la rentabilidad (Loaiza, 2021; Peña-Acuña, 2021; Luciano Alipio et al., 2023; Olubiyi et al., 2024).

Además, desarrolla competencias prácticas para la toma de decisiones, resolución de problemas y liderazgo efectivo (Loaiza, 2021; Santos et al., 2024) y fomenta una mentalidad analítica y estratégica, permitiendo a los gestores analizar datos, evaluar indicadores y desarrollar estrategias adaptativas para enfrentar desafíos (Barja-Matos et al., 2023; Ibarra-Cisneros et al., 2022;

Arredondo-Mata et al., 2023; Bejarano-Auqui, 2024). También facilita el acceso a redes profesionales y recursos, ofreciendo asesoramiento y oportunidades de colaboración (Aguado et al., 2022; Capuñay Uceda et al., 2023; Huamani Torres et al., 2024; Solis & Palomino, 2022).

Formación empresarial y el desempeño empresarial

La formación empresarial proporciona a los gestores herramientas esenciales para optimizar la gestión de recursos, mejorar procesos y tomar decisiones informadas (Aguado et al., 2022; Barajas Villarruel et al., 2024). Este conocimiento abarca áreas críticas y permite aplicar técnicas específicas para mejorar el rendimiento empresarial. Por ejemplo, una formación en finanzas permite establecer controles robustos, gestionar el flujo de caja y realizar análisis de rentabilidad, lo cual es crucial para la sostenibilidad y el crecimiento (Peña-Acuña, 2021; Saltos-Cruz et al., 2023).

Además, desarrolla competencias clave como liderazgo, comunicación y resolución de problemas, que son fundamentales para el desempeño empresarial (Benito Hernández & Platero Jaime, 2012; Luciano Alipio et al., 2023). Estas habilidades ayudan a liderar equipos de manera efectiva, promover un entorno positivo y resolver conflictos rápidamente, lo que se traduce en mayor productividad y menor rotación de personal.

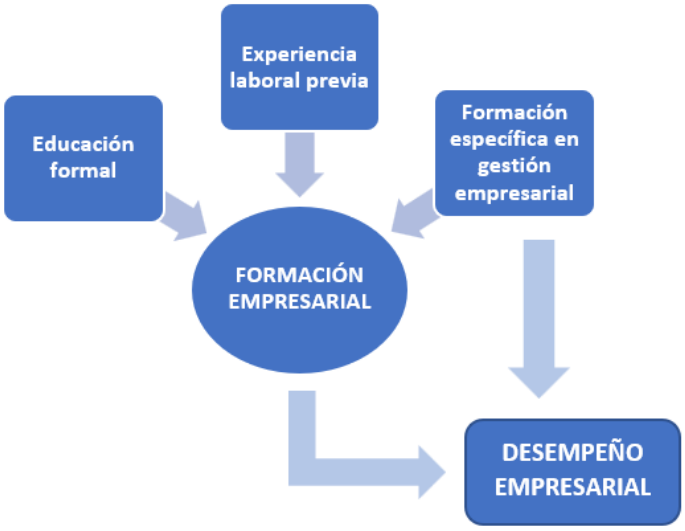
También fomenta el pensamiento estratégico, permitiendo a los gestores analizar datos, interpretar indicadores y desarrollar planes estratégicos para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades (Chávez Vera & Calanchez Urribarri, 2022; Obiol, 2023; Peña-Acuña, 2021). La capacidad de adaptación y planificación estratégica es esencial para mantener la competitividad (Barajas Villarruel et al., 2024; Chávez et al., 2023); la formación empresarial, al equipar a los gestores con conocimientos y habilidades especializadas, mejora significativamente la operación y sostenibilidad de las microempresas en un mercado competitivo (Barja-Matos et al., 2023; Luciano Alipio et al., 2023; Cavero, 2021; Huamani Torres et al., 2024).

METODOLOGÍA

En este segmento se delinean las directrices metodológicas del estudio, que adopta un enfoque empírico para validar las relaciones e hipótesis en diversos constructos mediante un modelo de ecuaciones estructurales, basado en las relaciones causales planteadas, identifica el rendimiento empresarial, la educación formal, la experiencia laboral previa y la formación específica en gestión empresarial como elementos clave. Se asume la validación del modelo con la técnica PLS (Partial Least Squares), siguiendo la metodología de Fornell y Larcker (1981) en dos fases: la fase de medida, para comprobar los procesos de medición, y la fase estructural, para confirmar las hipótesis del modelo, de acuerdo con Cepeda y Roldán (2004). A continuación, la Figura 1 ilustra gráficamente estas relaciones.

Figura 1.

Modelo estructural propuesto por los investigadores



Para alcanzar el objetivo del estudio, se desarrolló un cuestionario estructurado dirigido a gestores de microempresas en Lima, Perú, basado en la revisión crítica de teorías relevantes (Hernández et al., 2018; Niño, 2019), el cual constó de 30 ítems: 5 para datos descriptivos y 25 para evaluar percepciones sobre los constructos del estudio, usando una escala de Likert de 7 puntos (Bonne & Bonne, 2012). Este instrumento se aplicó a 205 gestores mediante muestreo por conveniencia (Martín-Crespo &

Salamanca, 2007), superando el mínimo recomendado de 200 sujetos para Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM) (Hair et al., 2011; Rigdon, 2016).
Los datos se procesaron con SmartPLS versión 4 para validar y analizar las relaciones entre variables latentes y observables (Becker et al., 2015; Cepeda Carrión et al., 2016). El análisis se realizó en dos etapas: validación de la medida y evaluación del modelo estructural, proporcionando una visión completa de las relaciones entre los constructos estudiados (Cepeda & Roldán, 2004; Álvarez Jirón & Dicovskiy Riobóo, 2022).

RESULTADOS

Los resultados del análisis descriptivo de la muestra se detallan en la Tabla 1, que ofrece una visión integral de las características de los datos recopilados. Esta tabla es esencial para entender el perfil de la muestra y sirve como base para las interpretaciones y análisis posteriores en la investigación.

Tabla 1

Características de la muestra

Características	Categorías	n	(%)
Sexo	Masculino	81	39.73
	Femenino	124	60.27
Edad	21 - 25 años	40	19.23
	26 - 41 años	86	42.14
	42 – 57 años	54	26.31
	58 - 76 años	25	12.32
Nivel educativo	Primaria	17	8.92
	Secundaria	29	14.30
	Técnico superior incompleto	20	9.32
	Técnico superior	60	29.37
	Universitario incompleto	19	9.14
	Universitario	52	25.45
	Posgrado	8	3.50
Tiempo de operaciones en el mercado	< 3 años	44	21.32
	3 – 6 años	73	35.58
	7 -10 años	59	28.97
	> 10 años	29	14.13
Número de trabajadores	< 3	67	32.57
	3 a 5	89	43.52
	6 a 10	39	18.94
	>10	10	4.97

La Tabla 1 revela una muestra con características demográficas variadas; la mayoría de los participantes son mujeres (60.27%), superando a los hombres (39.73%), lo que podría indicar una mayor participación femenina en el ámbito estudiado. En cuanto a la edad, el grupo predominante tiene entre 26 y 41 años (42.14%), lo que sugiere que están en una etapa activa de sus carreras. La mayoría de los encuestados tienen formación técnica superior (29.37%), destacando la relevancia de habilidades técnicas en el área de estudio; la experiencia laboral predominante es de 3 a 6 años, lo que sugiere que las empresas están establecidas, pero en proceso de consolidación. Además, el 43.52% de las empresas tienen entre 3 y 5 trabajadores, reflejando una tendencia hacia el tamaño pequeño o mediano en el sector analizado. Estos datos ofrecen una visión detallada de la composición y características de la muestra.

Tabla 2

Fiabilidad y validez del constructo

	Alfa de Cronbach > 0,7	**Fiabilidad compuesta (rho_a) > 0,7**	**Fiabilidad compuesta (rho_c) > 0,7**	**Varianza extraída media (AVE) > 0,5**

Desempeño empresarial	0.847	0,851	0.908	0,766
Educación formal	0,808	0,813	0,887	0,723
Experiencia laboral previa	0,755	0,801	0,855	0.662
Formación específica en gestión empresarial	0,804	0,810	0,884	0,718

SmartPLS 3, Ringle et al. (2015).

La Tabla 2 muestra que todos los constructos evaluados, incluidos desempeño empresarial, educación formal, experiencia laboral previa y formación específica en gestión empresarial, cumplen con los umbrales recomendados para fiabilidad y validez. Los valores de alfa de Cronbach, fiabilidad compuesta (rho_a y rho_c) y varianza extraída media (AVE) superan los criterios estándar de 0.7 para alfa de Cronbach y fiabilidad compuesta, y 0.5 para AVE. Esto indica una buena consistencia interna y validez convergente de los constructos del modelo; las variables dentro de cada constructo están consistentemente correlacionadas, y los constructos explican una parte significativa de la variabilidad en las variables observadas. Estos resultados proporcionan una base sólida para interpretar el modelo y refuerzan la validez de las conclusiones del estudio.

Tabla 3

Matriz de ratios Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	Desempeño Empresarial	Educación Formal	Experiencia laboral previa	Formación Empresarial	Formación específica en gestión empresarial
Desempeño empresarial					
Educación Formal	0.532				
Experiencia laboral previa	0.547	0.801			
Formación empresarial	0.765	0.533	0.521		
Formación específica en gestión empresarial	0.757	0.763	0.819	0.596	

La Tabla 3 presenta la matriz de ratios Heterotrait-Monotrait (HTMT) que evalúa la discriminación entre constructos en el modelo de ecuaciones estructurales. Los valores en la diagonal principal, que representan las relaciones monotrait, son 1, lo cual es esperado. Los valores fuera de la diagonal, que indican las relaciones heterotrait, oscilan entre 0.521 y 0.819. Estos valores sugieren una adecuada discriminación entre los constructos, apoyando la validez de las relaciones establecidas en el modelo.

Tabla 4

Validez discriminante – Matriz Fornell & Larcker

	Desempeño empresarial	Educación Formal	Experiencia laboral previa	Formación Empresarial	Formación específica en gestión empresarial
Desempeño empresarial	0.875				
Educación Formal	0.444	0.851			
Experiencia laboral previa	0.451	0.645	0.814		
Formación empresarial	0.703	0.481	0.476	1.000	
Formación específica en gestión empresarial	0.630	0.617	0.651	0.539	0.847

La Tabla 4 presenta la matriz de validación discriminante según el método de Fornell y Larcker. Los resultados muestran que la raíz cuadrada de la varianza extraída media (AVE) de cada constructo es superior a las correlaciones entre ese constructo y los demás, indicando una adecuada discriminación entre ellos. Estos hallazgos refuerzan la validez discriminante del modelo, sugiriendo que cada constructo explica más su propia varianza que la compartida con otros constructos, fortaleciendo así la confianza en las relaciones establecidas en el modelo de ecuaciones estructurales.

Tabla 5

Análisis del modelo estructural (prueba de hipótesis)

	Coeficientes *Path*	***t* Student**	**Valores *p***	**Hipótesis**
Educación formal -> Formación empresarial	0.185	1,965	0,000	Aceptada
Experiencia laboral previa -> Formación empresarial	0.140	1,510	0,131	Rechazada
Formación empresarial -> Desempeño empresarial	0.513	9,697	0,000	Aceptada
Formación específica en gestión empresarial -> Desempeño empresarial	0.353	6,558	0,000	Aceptada
Formación específica en gestión empresarial -> Formación _empresarial	0.334	3,675	0,000	Aceptada

SmartPLS 3, Ringle et al. (2015).

La Tabla 5 muestra los resultados del análisis del modelo estructural, destacando que la educación formal tiene una relación significativa y positiva con la formación empresarial (0.185, t = 1.965, p = 0.000), mientras que la experiencia laboral previa no muestra una asociación significativa con la formación empresarial (0.140, t = 1.510, p = 0.131); la formación empresarial está positivamente relacionada con el desempeño empresarial (0.513, t = 9.697, p = 0.000) y la formación específica en gestión empresarial, que también está vinculada positivamente a la formación empresarial (0.334, t = 3.675, p = 0.000) y al desempeño empresarial (0.353, t = 6.558, p = 0.000).

El modelo predictivo muestra que la formación empresarial es moderadamente predicha por la educación formal, la experiencia laboral previa y la formación específica en gestión empresarial (R^2 = 0.335), mientras que el desempeño empresarial es fuertemente predicho por la formación empresarial y la formación específica en gestión empresarial (R^2 = 0.583), validando las relaciones teóricas y subrayando la importancia de la formación en el desempeño empresarial.

El estudio revela que una educación formal sólida está vinculada con una mayor participación en formación empresarial entre gestores de microempresas en Lima. Esto concuerda con Bartual Figueras y Turmo Garuz (2016), y Clemente-Vázquez y Torres-Gordillo (2021), quienes destacan que una educación robusta fomenta la participación en formación y promueve la innovación y creatividad (Fariña Sánchez & Suárez Ortega, 2023; Valenzuela-Keller et al., 2021).

Autores como Bartual Figueras & Turmo Garuz (2016) y Castañón Rodríguez et al. (2023) destacan que la educación formal es crucial para acumular capital humano, desarrollando habilidades analíticas, de resolución de problemas y de toma de decisiones esenciales para el emprendimiento. Benito Hernández & Platero Jaime (2012) y Chaves-Maza & Fedriani (2022) añaden que la educación formal también facilita el acceso a recursos críticos y redes sociales, ofreciendo oportunidades para conectar con mentores y programas de apoyo empresarial.

Los resultados de la investigación confirman una relación significativa entre la educación formal y la formación empresarial de los gestores de microempresas en Lima. La educación formal no solo abre más oportunidades, sino que también prepara mejor a los gestores para actividades de formación empresarial (Bartual Figueras & Turmo Garuz, 2016; Clemente-Vázquez & Torres-Gordillo, 2021).

En contraste, la experiencia laboral previa mostró una relación positiva pero débil con la formación empresarial, sin alcanzar significancia estadística. Esto sugiere que, en el contexto de las microempresas en Lima, la experiencia laboral previa puede no influir directamente en la participación en formación empresarial (Luciano Alipio et al., 2023; Melgarejo & Simon-Elorz, 2019); la falta de significancia podría reflejar limitaciones en las oportunidades estructuradas de aprendizaje empresarial (Aguado et al., 2022; Huamani Torres et al., 2024).

La formación específica en gestión empresarial, por otro lado, se asocia positivamente con el desempeño empresarial, la cual no solo mejora las competencias técnicas y estratégicas, sino que también fortalece la autoeficacia y la capacidad para tomar decisiones (Bejarano-Auqui, 2024; Fariña Sánchez & Suárez Ortega, 2023). La inversión en formación empresarial también

impulsa la adaptabilidad e innovación, cruciales en contextos de microempresas (Barja-Matos et al., 2023; Castañón Rodríguez et al., 2023).

Estos hallazgos subrayan la importancia de la formación empresarial continua, no solo para mejorar el rendimiento inmediato, sino para preparar a los gestores para futuros desafíos y oportunidades. Las políticas y estrategias de desarrollo empresarial deben apoyar el acceso a programas de formación empresarial de alta calidad para asegurar la competitividad y el éxito en el entorno actual (Aguado et al., 2022; Barajas Villarruel et al., 2024).

CONCLUSIONES

Los resultados confirman que la educación formal tiene un impacto significativo en la formación empresarial de los gestores de microempresas en Lima. Se recomienda que las instituciones educativas y los formuladores de políticas públicas en Perú amplíen y refuercen los programas de educación formal orientados a competencias empresariales para mejorar el desempeño y la sostenibilidad de las microempresas.

La experiencia laboral previa no muestra una relación significativa con la participación en programas de formación empresarial, posiblemente debido a la percepción de suficiencia de las habilidades prácticas o barreras como la falta de tiempo, de modo que se recomienda personalizar los programas de formación, ofrecer opciones flexibles y promover una cultura de aprendizaje continuo; la formación específica en gestión empresarial está positivamente relacionada con la participación en formación general. Se aconseja incluir y potenciar cursos de formación específica en los programas de apoyo a microempresas para fomentar el interés en educación empresarial continua.

La formación específica en gestión empresarial mejora el desempeño de las microempresas al proporcionar herramientas para enfrentar desafíos del mercado. Se recomienda desarrollar programas que integren elementos prácticos y fomentar la colaboración entre instituciones académicas y el sector empresarial; en cuanto a la formación empresarial mejora significativamente el desempeño de las microempresas. Se sugiere que el sector público y privado inviertan en programas de formación empresarial accesibles y relevantes para enfrentar los retos del entorno empresarial en Lima.

El estudio presenta limitaciones como su concentración geográfica y el diseño transversal. Se recomienda realizar investigaciones longitudinales, ampliar la muestra geográfica, incluir más variables relevantes y explorar diferentes formatos de formación para ofrecer una comprensión más completa del impacto de la formación empresarial.

CONTRIBUCIÓN DE LA AUTORÍA

1. Conceptualización: Vanessa Milenne Palacios Posadas, Sebastian Paul Pietro Sosa Macassi, Kerwin José Chávez Vera
2. Curación de datos: Kerwin José Chávez Vera
3. Análisis formal: Vanessa Milenne Palacios Posadas, Sebastian Paul Pietro Sosa Macassi, Kerwin José Chávez Vera
4. Adquisición de fondos: No aplica
5. Investigación: Vanessa Milenne Palacios Posadas, Sebastian Paul Pietro Sosa Macassi, Kerwin José Chávez Vera
6. Metodología: Kerwin José Chávez Vera
7. Dirección del proyecto: Kerwin José Chávez Vera
8. Recursos: Vanessa Milenne Palacios Posadas, Sebastian Paul Pietro Sosa Macassi
9. Software: Kerwin José Chávez Vera
10. Supervisión: Kerwin José Chávez Vera
11. Validación: Kerwin José Chávez Vera
12. Visualización: Kerwin José Chávez Vera
13. Redacción - borrador original: Vanessa Milenne Palacios Posadas, Sebastian Paul Pietro Sosa Macassi, Kerwin José Chávez Vera
14. Redacción - corrección de pruebas y edición: Kerwin José Chávez Vera

REFERENCIAS

Aguado, A. M., García Bravo, B., Malpartida Gutiérrez, J. N., & Garivay Torres De Salinas, F. D. M. (2022). Gestión de calidad en pequeñas y medianas empresas de Pasco, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, *27*(Edición Especial 7), 709-726. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.46

Alva, E. (2017). Disappearance of Micro Enterprises in Peru. Factors in Their Death Rate. The Lima District Case. *Economía y Desarrollo*, *158*(2), 76-90. http://scielo.sld.cu/scielo.php?

Álvarez Jirón, D. M., & Dicovskiy Riobóo, L. M. (2022). Modelos de ecuaciones estructurales (SEM) y su aplicación en la educación. *Revista Ciencia y Tecnología El Higo*, *12*(1), 28-41. https://doi.org/10.5377/elhigo.v12i1.14524

Ancaya-Martínez, M. D. C. E., Gonzales-Huaytahuilca, R. B., Carire Soras, I., & Ochoa-Tataje, F. A. (2023). Strategic planning and organizational performance of the Mypes of the manufacturing sector in the province of Cañete. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, *2*, 621. https://doi.org/10.56294/sctconf2023621

Arias, J. F. (2022). Competitiveness: A Strategic Resource-Based Approach To Business Management. *TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review /Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad*, *11*(Monográfico), 1-15. https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4449

Arredondo-Mata, M. N. E., Arias-Pittmam, J. A., Gonzales-Arnao, W. H., Chiroque-Sernaqué, D., Rodríguez -Alegre, L. R., Gutiérrez-Ascencio, M. E., & Gutiérrez-Ascón, J. E. (2023). Management skills and their relationship with the sales environment of the Mype Barranca, Huaura and Huaral—Perù. *Proceedings of the 21th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology (LACCEI 2023): "Leadership in Education and Innovation in Engineering in the Framework of Global Transformations: Integration and Alliances for Integral Development"*. 21st LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology (LACCEI 2023): "Leadership in Education and Innovation in Engineering in the Framework of Global Transformations: Integration and Alliances for Integral Development". https://doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.1502

Barajas Villarruel, J. I., Pedraza Melo, N. A., & González Cisneros, A. L. (2024). Influencia del aprendizaje organizacional en el desempeño de organizaciones educativas tecnológicas de nivel medio superior. *Revista Venezolana de Gerencia*, *29*(105), 343-365. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.22

Barja-Matos, E., Ibañez-Sullca, C., Meneses-Claudio, B., & Rios-Rios, S. (2023). Gestión administrativa y capacidad de innovación de las Mypes en Lima, año 2022. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, *2*, 461. https://doi.org/10.56294/sctconf2023461

Barrios-Hernández, K. D. C., Contreras-Salinas, J. A., & Olivero-Vega, E. (2019). La Gestión por Procesos en las Pymes de Barranquilla: Factor Diferenciador de la Competitividad Organizacional. *Información Tecnológica*, *30*(2), 103-114. https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000200103

Bartual Figueras, M. T., & Turmo Garuz, J. (2016). Educación superior y competencias para el empleo. El punto de vista de los empresarios. *Revista Complutense de Educación*, *27*(3), 1211-1228. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.47645

Becker, J. M., Wende, S., & Becker, R. (2015). *SmartPLS 3.3. SmartPLS GmbH, Boenningstedt.* http://www.smartpls.com

Bejarano-Auqui, J. F. (2024). Model of Business Management Based on the Theories of Management Thinking of the Mypes. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, *13*(1), 98. https://doi.org/10.36941/ajis-2024-0008

Benito Hernández, S., & Platero Jaime, M. (2012). Las microempresas en tiempos de crisis: Análisis de la formación, la experiencia y la innovación. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, *108*(0), 7-38. https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2012.v18.39592

Bonne, H. N., & Bonne, D. A. (2012). Analyzing Likert Data. *Journal of Extension*, *50*(2), 1-5. https://archives.joe.org/joe/2012april/pdf/JOE_v50_2tt2.pdf

Capuñay Uceda, C. E., Capuñay Uceda, O. E., Quiroz Chavil, H. K., & Reyes Lescano, L. A. (2023). Analysis of the Work Experience and Level of Training Required for the Recruitment of Computer Science Professionals in Peruvian Public Institutions. *Proceedings of the 21th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology (LACCEI 2023): "Leadership in Education and Innovation in Engineering in the Framework of Global Transformations: Integration and Alliances for Integral Development"*. 21st LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology (LACCEI 2023): "Leadership in Education and Innovation in Engineering in the Framework of Global Transformations: Integration and Alliances for Integral Development". https://doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.813

Castañón Rodríguez, J. C., Baca Pumarejo, J. R., & Villanueva Hernández, V. (2023). Innovación y desempeño empresarial: Estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(102), 812-831. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.23

Cavero, A. (2021). *LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA LAS ÁGUILAS S.R.L, CAJAMARCA, 2020* [Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30196/Cavero%20Ram%c3%adrez%20Andr%c3%a9%20Jos%c3%a9_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cepeda Carrión, G., Henseler, J., Ringle, C. M., & Roldán, J. L. (2016). Prediction-oriented modeling in business research by means of PLS path modeling: Introduction to a JBR special section. *Journal of Business Research*, *69*(10), 4545-4551. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.048

Cepeda, G., & Roldán, J. L. (2004). *Aplicando en la práctica la técnica PLS en la Administración de Empresas* (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales). https://core.ac.uk/download/pdf/161254889.pdf

Chaves-Maza, M., & Fedriani, E. M. (2022). Evaluación del desempeño de los emprendedores: Factores a considerar en la definición de éxito empresarial. *Contaduría y Administración*, *68*(2), 385. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3215

Chávez, Alderete, Joel, Rosas, Carmen, & Urbina, Max. (2023). Emprendimiento peruano: Factores e intervenciones que facilitan su desarrollo. *Revista de Ciencias Sociales*. https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39990

Chávez Vera, K. J., & Calanchez Urribarri, Á. (2022). Pensamiento estratégico para impulsar el emprendimiento en el contexto de la pandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, *27*(Edición Especial 7), 572-588. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.38

Clemente-Vázquez, S., & Torres-Gordillo, J.-J. (2021). Percepción del alumnado de máster sobre la formación en competencias emprendedoras a través de redes sociales. *Educar*, *57*(2), 501-518. https://doi.org/10.5565/rev/educar.1261

COMEX (2021). *Las micro y pequeñas empresas en Perú. Resultados en 2021*. https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-comexperu-001.pdf

Fariña Sánchez, M. I., & Suárez Ortega, M. (2023). Entrepreneurial competencies and educational implications in European contexts: Comparative study from the perspective of professionals. *Revista Española de Educación Comparada*, *43*, 315-337. https://doi.org/10.5944/reec.43.2023.34571

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39. https://doi.org/10.2307/3151312

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19*(2), 139-152. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202

Hernández Peralta, A. D. J., Antonio Vidaña, P. R., Martínez Navarrete, D., & Vásquez Rojas, C. (2023). Vulnerabilidad social, delincuencia y capital humano de las microempresas en Veracruz, México. *Economía Sociedad y Territorio*, *23*(72), 433-465. https://doi.org/10.22136/est20231934

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view?usp=sharing

Hernández Tamayo, J. C. (2022). vinculación empresarial: Una forma de expresión organizacional en las universidades: Vinculación Empresarial y Formación Profesional. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, *11*(Monográfico), 1-10. https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4140

Huamani Torres, R., Flores-Limo, F. A., Barrios-Tinoco, L. M., & Montañez Huancaya De Salinas, A. P. (2024). Gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, *29*(106), 760-775. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.19

Ibarra-Cisneros, M. A., Vela-Reyna, J. B., & Hernández-Perlines, F. (2022). La importancia de la responsabilidad social corporativa y la gestión de la calidad total en los hoteles de México. *Dirección y Organización*, *76*, 43-57. https://doi.org/10.37610/dyo.v0i76.617

León Mendoza, J., & Varcárcel Pineda, P. (2022). Influencia de las características sociodemográficas personales en el éxito empresarial en Perú. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y empresa*, *33*, 326-352. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/286274/1/1814680993.pdf

Loaiza, C. (2021). Editorial: Liderazgo, Desempeño y Adaptación Organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(96), 1000-1002. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.1

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2024). La influencia de la educación y de la experiencia laboral en la movilidad social estudio de las cohortes nacidas entre 1926 y 1981 en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *179*, 79-102. https://doi.org/10.5477/cis/reis.179.79

Luciano Alipio, R. A., Sotomayor Chahuaylla, J. A., García Juárez, H. D., & Peláez Camacho, H. Y. (2023). Gestión empresarial en el desarrollo de las MYPES en zonas mineras del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(103), 1174-1189. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.16

Martín-Crespo, M. C., & Salamanca, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE Investigación*, *27*, 1-4. https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340

Melgarejo, Z., & Simon-Elorz, K. (2019). Desempeño empresarial y ciclo económico en la industria de alimentos y bebidas colombiana: Una aproximación no paramétrica. *Estudios Gerenciales*. https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3162

Neves, M. L., Cruz, P. B. D., & Locatelli, O. (2024). Fatores que influenciam a sobrevivência das micro e pequenas empresas no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *25*(1), eRAMC240073. https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramc240073.pt

Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2da edición). https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w24204w/Re/Metodologia_investigacion_diseno_y_ejecucion.pdf

Obiol, E. (2023). Pensamiento estratégico gerencial y su incidencia en la sostenibilidad de las PYME de Chiclayo, Perú 2020-2022. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, *53*(138), 1-17. https://doi.org/10.18566/rfdcp.v53n138.a4

Olubiyi, T. O., Omoyele, O. S., Ilodigwe, S. C., Adeoye, O. O., Makinde, G. O., & Ravinder, R. (2024). The Linkage Between Knowledge Management Practices and Sustainable Business Growth: Empirical Evidence from Nigeria. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, *18*(5), e05432. https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-022

Ortiz, V., Orihuela, M., Primo, P., Raymundo, C., Sotelo, F., & Yomona, M. (2019). Propuesta de un modelo de nivel de madurez adaptado a la realidad de las MYPES del perú. *Proceedings of the 17th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology: "Industry, Innovation, and Infrastructure for Sustainable Cities and Communities"*. The 17th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology: "Industry, Innovation, and Infrastructure for Sustainable Cities and Communities". https://doi.org/10.18687/LACCEI2019.1.1.95

Peña Ahumada, N., & Aguilar Rascon, O. C. (Eds.). (2023). *Habilidades directivas y clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas*. Peter Lang Verlag. https://doi.org/10.3726/b21413

Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: Modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(95), 723-740. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18

Rigdon, E. E. (2016). Choosing PLS path modeling as analytical method in European management research: A realist perspective. *European Management Journal*, *34*(6), 598-605. https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.05.006

Saltos-Cruz, G., León-Saltos, A., Saltos-Cruz, C., & Reyes-Terán, A. (2023). Capital intelectual en el desempeño de las empresas bananeras ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(Especial 9), 266-280. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.17

Santos, G. D. O., Monteiro, C. J. D. C., Ribeiro, L. S., & Araújo, Y. V. (2024). How to measure Entrepreneurial Ecosystems? Current debate andchallenges for the Brazilian case (K. A. Pereira, Trad.). *REGEPE Entrepreneurship and Small Business Journal*, e2480. https://doi.org/10.14211/regepe.esbj.e2480

Silupu, B., Usero, B., & Montoro-Sánchez, Á. (2022). The transition toward the business formality of the Peruvian MSEs: How does the perception of entrepreneurs and the sector influence? *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, *35*(1), 100-114. https://doi.org/10.1108/ARLA-05-2021-0106

Solis, M., & Palomino, M. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38157

Valenzuela-Keller, A., Gálvez-Gamboa, F., García-Ramírez, I., & González-Ibarra, J. (2021). Intención emprendedora en estudiantes universitarios en Chile: El rol de la formación y la educación en emprendimiento. *Revista Complutense de Educación*, *33*(1), 167-176. https://doi.org/10.5209/rced.73888

Velásquez Chacón, E. (2022). Mypes y sostenibilidad en tiempos de pandemia en Arequipa, Perú: Un modelo de ecuaciones estructurales. *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review / Revista Internacional de Cultura Visual*, *10*(4), 1-11. https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3624

Zanin, A. H., Kamimura, E. S., Pinto, A. R. F., Hermosilla, J. L. G., & Junior, F. F. (2023). DIRETRIZES PARA A IMPLANTAÇÃO DA PRODUÇÃO ENXUTA EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO NO SEGMENTO INDUSTRIAL TÊXTIL DA REGIÃO DE BARRETOS-SP. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, *19*(2). https://doi.org/10.54399/rbgdr.v19i2.6439