



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA
RENTABILIDAD DE LA MICROEMPRESA
“INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L.” -
CAJAMARCA, 2023

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTOR

CUEVA YOPLA, ANGEL HUBERT
ORCID: 0000-0003-4186-1547

ASESOR

VASQUEZ PACHECO, FERNANDO
ORCID: 0000-0002-4217-1217

**CHIMBOTE – PERÚ
2023**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Cueva Yopla, Angel Hubert

ORCID: 0000-0003-4186-1547

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.

ASESOR

Vásquez Pacheco, Fernando

ORCID: 0000-0002-4217-1217

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e Ingeniería,
Escuela Profesional de Contabilidad, Chimbote, Perú.

2023

JURADO

Espejo Chacón, Luis Fernando

ORCID: 0000-0003-3776-2490

Montano Barbuda, Julio Javier

ORCID: 0000-0002-1620-5946

Soto Medina, Mario Wilmar

ORCID: 0000-0002-2232-8803

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. ESPEJO CHACÓN, LUIS FERNANDO

PRESIDENTE

Mgtr. MONTANO BARBUDA, JULIO JAVIER

MIEMBRO

Mgtr. SOTO MEDINA, MARIO WILMAR

MIEMBRO

Mgtr. VÁSQUEZ PACHECO, FERNANDO

ASESOR

AGRADECIMIENTOS

Deseo manifestar mi agradecimiento en primer lugar a Dios y a todos los profesores de pre Grado de la Uladech, Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas que hicieron posible la culminación satisfactoria de la presente investigación.

Manifestó también mi agradecimiento especial al Mgtr. Vásquez Pacheco, Fernando

Quien, con sus grandes conocimientos y buenas enseñanzas me ha orientado para el desarrollo de esta investigación.

El agradecimiento especial al Gerente general de la Distribuidora que nos permitió llevar a cabo la investigación titulada “La capacitación y su influencia en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de gas Luicho S.R.L.” de la ciudad y distrito de Cajamarca.

Angel Hubert

DEDICATORIA

A mi padre Darío Cueva, a mi madre María Elena Yopla, a mi esposa Yessica Cotrina a mis menores hijos: Angel Jhosséf y Axel Matheo con gratitud y amor por el apoyo constante que siempre me brindan.

Angel Hubert

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Identificar y describir la influencia de la capacitación en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023. La investigación fue de diseño no experimental- descriptivo-documental y de caso; para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta; y como instrumento, un cuestionario con preguntas pertinentes cerradas y abiertas; obteniendo los siguientes resultados: Respecto al objetivo específico 1: El gerente es joven de 34 años de edad, del sexo masculino con secundaria completa, tiene experiencia en el rubro y esto motivó a tener su propio negocio, dedicándose actualmente a tiempo completo. Con respecto al objetivo específico 2: Es una empresa familiar de tipo E.I.R.L constituida hace 8 años formalmente, dedicada a la compra venta y distribución de GLP envasado; así mismo, tiene 10 trabajadores eventuales, pero no tiene trabajadores permanentes. Respecto al objetivo específico 3: la empresa no cuentan con capacitaciones pertinentes y esto influye en una baja rentabilidad; además no usan la evaluación mediante ratios financieros, por lo que la información no es exacta para conocer su rentabilidad. Finalmente, se concluye que la microempresa “Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L.” no cuenta con buenas capacitaciones; esto estaría implicando baja una rentabilidad.

Palabras clave: Capacitación, micro empresas y rentabilidad

ÁBSTRACT

The present investigation had as general objective: Identify and describe the influence of training on the profitability of the microenterprise "Inversiones de gas Luicho S.R.L." de Cajamarca, 2023. The research was of a non-experimental-descriptive-documentary and case design; For the collection of information, the survey technique was used; and as an instrument, a questionnaire with pertinent closed and open questions; obtaining the following results: Regarding specific objective 1: The manager is a 34-year-old male with completed high school, has experience in the field and this motivated him to have his own business, currently dedicating himself full time. With respect to specific objective 2: It is a family business of the E.I.R.L type, formally constituted 8 years ago, dedicated to the purchase, sale and distribution of bottled LPG; likewise, it has 10 temporary workers, but no permanent workers. Regarding specific objective 3: the company does not have relevant training and this influences low profitability; In addition, they do not use the evaluation through financial ratios, so the information is not exact to know their profitability. Finally, it is concluded that the microenterprise "Inversiones de gas Luicho E.I.R.L." does not have good training; this would be implying low profitability.

Keywords: Training, micro-enterprises, profitability

CONTENIDO

CARATULA	i
CONTRACARATULA	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTOS	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ÁBSTRACT	viii
ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. REVISIÓN DE LITERATURA	17
2.1 Antecedentes:.....	17
2.1.1 Internacionales	17
2.1.2 Nacionales.....	18
2.1.3 Regionales.....	19
2.1.4 Locales	20
2.2 Bases teóricas:.....	21
2.2.1 Teoría de la capacitación.....	21
2.2.1.1 Teorías de la capacitación:	21
2.2.1.2. Objetivos de la capacitación.....	24
2.2.1.3. Beneficios de la capacitación	24
2.2.1.4. Clasificación de la capacitación	26
2.2.1.5. Tipos de capacitación.....	27
2.2.2 Teoría de la rentabilidad.....	30
2.2.2.1 Teorías de la rentabilidad:	30

2.2.2.2 Ratios de la rentabilidad.....	30
2.2.2.3 Clasificación de la rentabilidad:.....	32
2.2.2.5 Características de la rentabilidad:	34
2.2.3 Teoría de la empresa	34
2.2.3.1 Clasificación de la empresa.....	35
2.2.3.1 Teoría de micro y pequeña empresa (Mype).....	37
2.2.3.2 Ley 28015	37
2.2.3.3 Ley 30056	38
2.2.3.4 Características de las MYPES.....	39
2.2.4 Teoría de los sectores productivos	40
2.2.4.1 Teoría del sector comercio.....	41
2.2.5 Breve descripción de la empresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.”	42
2.3 Marco conceptual:.....	42
2.3.1 Definiciones de capacitación.....	42
2.3.2 Definiciones de rentabilidad	43
2.3.3 Definiciones de empresa	46
2.3.4 Definiciones de micro empresa (MYPE).....	47
2.3.5 Definiciones de los sectores económicos – productivos	48
2.3.6 Definiciones del sector comercial	49
III. HIPÓTESIS	50
IV. METODOLOGÍA	51
4.1 Diseño de investigación:	51
4.2 Población y muestra	51
4.2.1 Población:.....	51
4.2.2 Muestra:	51
4.3 Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	52
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
4.4.1 Técnicas	56

4.4.2 Instrumentos.....	56
4.5 Plan de análisis.....	56
4.6 Matriz de consistencia lógica.....	56
4.7 Principios éticos.....	57
V. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	59
5.1 Resultados:.....	59
5.1.1 Respecto al objetivo específico 1:.....	59
5.1.2 Respecto al objetivo específico 2:.....	60
5.1.3 Respecto al objetivo específico 3:.....	61
5.1.4 Respecto al objetivo específico 4:.....	62
5.2 Análisis de los resultados:.....	63
5.2.1 Respecto al objetivo específico 1.....	63
5.2.2 Respecto al objetivo específico 2.....	64
5.2.3 Respecto al objetivo específico 3.....	64
5.2.4 Respecto al objetivo específico 4.....	65
5.2.5 Respecto al objetivo específico 5.....	66
VI. CONCLUSIONES.....	67
6.1 Respecto al objetivo específico 1.....	67
6.2 Respecto al objetivo específico 2.....	67
6.3 Respecto al objetivo específico 3.....	67
6.4 Respecto al objetivo específico 4.....	68
6.5 Respecto al objetivo específico 5.....	68
6.6 Respecto al objetivo general.....	68
VII. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	69
7.1 Referencias bibliográficas:.....	69
7.2 Anexos:.....	77
7.2.1 Anexo 1: Matriz de consistencia lógica.....	77
7.2.2 Anexo 2: Modelos de fichas bibliográficas.....	78

7.2.3 Anexo 3: Cuestionario aplicado	79
7.2.4 Anexo 4: Carta de autorización y consentimiento informado.....	83
7.2.5 Anexo 5: Ficha RUC de la empresa de caso	85

ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS

Tabla 01	59
Tabla 02	60
Tabla 03	61
Tabla 04	62

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual a pesar del trabajo duro de la gente y las ganas de salir adelante, las PYMES tienen dificultades con el desempeño laboral de su personal y esto trunca el buen funcionamiento y crecimiento de la empresa. Una de las dificultades más importantes es: la falta de capacitaciones bien estructuradas y planificadas, convirtiéndose así en uno de los principales problemas que influye a que no haya una buena rentabilidad en la empresa, hoy en día vivimos en un mundo dinámico, donde la tecnología va avanzando aceleradamente por ello los conocimientos que tenemos los seres humanos no se pueden mantener estáticos sino desarrollarlos día a día. Por ello es bueno invertir en el capital humano para ganar mayor rentabilidad. Según Pymes (2013) Citando a Guevara “La capacitación constituye una de las mejores inversiones en capital humano y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización, asegura Guevara, al mencionar que este tipo de procesos aumenta la rentabilidad”.

Sabemos también que es muy importante invertir en el personal, por ello Boston (2012) afirma que:

Existe otra razón para mantener el compromiso de invertir en el personal: las compañías que lo hacen cosechan mejores resultados económicos. Aquellas que sobresalen en el desarrollo del liderazgo, el management del talento, y el management de resultados contemplan ingresos y ganancias sustancialmente mayores. (pág. 1)

Entonces claramente se puede observar con lo citado anteriormente que no solo se obtendrá una mayor rentabilidad con una buena capacitación al personal; sino que estarán preparados en liderazgo, entre otros beneficios más.

En las empresas a nivel local se puede notar una gran falencia en el tema de brindar una capacitación constante a su personal, para generar una mayor rentabilidad, ya que las empresas no toman en cuenta la importancia de una capacitación; se enfocan solo en la rentabilidad de la empresa y esto se puede notar claramente en el fracaso y cierre de negocios. Así nos refiere (Universia pe, 2020)

Toda organización está dependiendo del trabajo de sus colaboradores, y por lo tanto, cuanto mejor se desempeñen en sus funciones, sus tareas serán más competitivas. Por eso resulta llamativo que muchas empresas todavía se resisten a implementar programas de capacitación de personal, es decir, de formación de empleados, al considerarlo un gasto y no una inversión en el personal. Sin embargo, ¡esta percepción es totalmente errónea! Y es que la capacitación de personal es un enfoque extra en Recursos Humanos que supone todo un impulso en el crecimiento económico para las organizaciones que optan por ella. (pág. 1)

En los últimos tiempos en la región Cajamarca se han incrementado significativamente las micro y pequeñas empresas, sobresaliendo el rubro en el sector comercio. Dentro del incremento se ha encontrado la empresa del caso de estudio. Según la investigación que se ha hecho nadie aun lo ha investigado por lo tanto; se desconoce qué características tiene la capacitación en la empresa, por ejemplo no se sabe si la capacitación para desarrollar sus actividades son las adecuadas, también se desconoce cuanta influencia tiene la capacitación en la rentabilidad, por las razones expuestas el enunciado del problema es el siguiente: **¿Cuál es la influencia de la capacitación en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” - Cajamarca, 2023?**

Para responder el enunciado del problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: Identificar y describir la influencia de la capacitación en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.

Para poder conseguir el objetivo general nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos complementarios y principales:

1. Identificar y describir el perfil del gerente general de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.
2. Identificar y describir el perfil de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.
3. Identificar y describir las características de la capacitación de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.
4. Identificar y describir las características de la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.
5. Describir la influencia de la capacitación en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.

La presente investigación se justifica porque permitirá cubrir la necesidad que existen en temas de capacitación al personal, es decir permitirá Identificar y describir la influencia de la capacitación en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” - Cajamarca, 2023.

También, la investigación servirá como guía metodológica para que otros investigadores realicen investigación sobre la variable y unidades de análisis en otros ámbitos geográficos, tales como locales regionales y nacionales. También esta

investigación contribuirá con aspectos prácticos porque se generará datos concretos y específicos sobre la empresa del caso de estudio.

Finalmente, la elaboración, presentación, revisión, sustentación y aprobación del presente trabajo de investigación me permitirá obtener el título de contador público; lo que a su vez, permitirá que la Facultad de Ciencias e Ingeniería así como la Escuela Profesional de Contabilidad, mejoren sus estándares de calidad al exigir que todos sus egresados se titulen con la presentación y aprobación de un trabajo de investigación de una tesis.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Internacionales

En la investigación se entendió por antecedentes internacionales, a todos los trabajos de investigación realizadas en cualquier país y ciudad del mundo; menos del Perú, que hayan utilizado la variable o variables, unidades de análisis de nuestra investigación.

Sango y Córdova (2018) En su investigación titulada: “Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)” el presente proyecto permite conocer la relación que existe entre la productividad y capacitación de las empresas, el problema abordado fue la escasa capacitación afecta la productividad laboral en las empresas de la provincia de Cotopaxi. Planteando como objetivo general Determinar la relación entre capacitación empresarial y la productividad laboral, la metodología empleada fue el enfoque cuantitativo pues se empleó modelos estadísticos para la comprobación de hipótesis, las modalidades de investigación utilizadas fueron la de campo, bibliográfica y documental, se utilizó el nivel de investigación relacional, La técnica que se utilizó es la encuesta, con su instrumento el cuestionario. Para demostrar la valides de la hipótesis se utiliza el modelo estadístico aplicado fue la prueba de Friedman, mediante la cual se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe una relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral.

2.1.2 Nacionales

En la investigación se entendió por antecedentes nacionales, a todos los trabajos de investigación realizados por otros investigadores en cualquier ciudad del Perú; menos en alguna ciudad de la región Cajamarca; que hayan investigado la variable o variables, unidades de análisis de nuestra investigación.

Domínguez (2020) desarrolló una investigación titulada: “La capacitación y su influencia en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas sector – rubro venta de insumos electrónicos”; en la ciudad de Huánuco y en la universidad los Ángeles de Chimbote, La investigación tuvo como objetivo principal: Determinar en qué medida la capacitación influye en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas sector comercio – rubro venta de insumos electrónicos – Huánuco, 2020. El autor utilizó un estudio de tipo cuantitativo, con un diseño de investigación correlacional – descriptivo, para lograr determinar el muestreo se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, ya que fue por la necesidad de la investigadora. Para la prueba de hipótesis y determinar el grado de incidencia se aplicó la correlación de Pearson. Uno de los resultados demostró que entre la variable capacitación y la variable rentabilidad, muestra una incidencia o relación positiva baja; tras los resultados analizados, además con los resultados obtenidos que es el 13,38% se concluye aceptando la hipótesis general de la investigación.

Vásquez (2021) realizó la investigación titulada: “La capacitación laboral y su influencia en la rentabilidad económica y financiera de la empresa constructora e Inversiones Govam S.A.C” Trujillo – 2021. Como objetivo principal fue;

encontrar la relación entre las variables capacitación laboral y la dependiente Rentabilidad Económica y financiera. Su diseño fue descriptivo correlacional con la hipótesis que si existe una relación positiva. El autor utilizó la observación de la existencia de documentos y el análisis vertical, horizontal y ratios financieros para determinar si existe cambios en los indicadores antes y después de la implementación de un programa de capacitación laboral que la empresa aplico en forma obligatoria. Obteniendo como resultados indicadores que demostraron un aumento de forma positiva y relacionada con las variables. Y concluyendo que existe relación entre la capacitación laboral y la rentabilidad.

2.1.3 Regionales

En la investigación se entendió por antecedentes regionales, a todos los trabajos de investigación realizadas en cualquier ciudad de la region Cajamarca; menos en la provincia de Cajamarca, que hayan investigado la variable o variables, unidades de análisis de nuestra investigación.

Lucero (2017) en su tesis titulada: “Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio: rubro ferretería en la ciudad Cajamarca 2017.” El presente informe de investigación tuvo como objetivo general, determinar la incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio: Rubro ferretería en la ciudad de Cajamarca 2017. La metodología fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño No experimental, descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: la edad promedio es de 40 a 50 años (36%), el 68% de

los que administran las MYPE son del género masculino; el grado de instrucción que más prevalece es el de secundaria completa (44%). Asimismo, el 100% recibió financiamiento de terceros, mas no tuvieron financiamiento propio, el 52% lo hizo a través de Bancos, 20% con entidades No Bancarias y el 28% con Prestamistas. Sobre la capacitación, el 52% recibió capacitación, el 48% del no recibió capacitación, Se concluyó: Existe baja incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio: Rubro ferretería en la ciudad de Cajamarca 2017.

Custodio (2022) Realizo la investigación titulada: “La capacitación y su influencia en la rentabilidad en las Mypes de transportes, caso concreto: Empresa de transportes “Turismo Santa Cruz” fue realizada en la Provincia de SANTA CRUZ - CAJAMARCA, tiene como objetivo general: Determinar el efecto de un programa de capacitación para mejorar la rentabilidad de la empresa. La investigación es de tipo explicativa ya que expone la relación que existe entre la capacitación y su influencia en la rentabilidad de la empresa, tuvo como objetivo general: Determinar el efecto de un programa de capacitación para mejorar la rentabilidad de la empresa. Se concluyó que: la aplicación del programa de Capacitación, potenciara los conocimientos y habilidades para el buen desempeño de las funciones de sus trabajadores, lo cual dará como resultado un incremento en la rentabilidad de la empresa.

2.1.4 Locales

En la investigación se entendió por antecedentes locales, a todos los trabajos de investigación realizados en cualquier ciudad de la provincia de

Cajamarca, que hayan investigado la variable o variables, unidades de análisis de nuestra investigación.

Cueva C. (2020) presentó un estudio que tiene por nombre: “Influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores de GoldFields, periodo 2017 y 2018” Cajamarca - 2020. Como objetivo general fue determinar la influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores de GoldFields, periodos 2017 y 2018. Con un nivel de investigación correlacional y un enfoque cuantitativo. Obteniendo como uno de los resultados, que los programas de capacitación ejercieron una influencia positiva en el desempeño laboral de los colaboradores; Asimismo, se demostró que los programas de capacitación ejercieron una influencia positiva sobre la dimensión Finanzas y Procesos Internos de Negocio del desempeño laboral de los colaboradores de GoldFields en los periodos 2017 y 2018, con una magnitud grande de 1.186 y 0.848 respectivamente, a lo que hace referencia que los programas de capacitación han logrado un gran impacto en la dimensión Finanzas y Procesos Internos de Negocios.

2.2 Bases teóricas:

2.2.1 Teoría de la capacitación

2.2.1.1 Teorías de la capacitación:

La capacitación ha venido evolucionando en gran manera, desde tiempos antiguos ya han existido teorías que describen el objetivo que esta tiene. Cuervo (2016) afirma que existen las siguientes teorías:

Teoría neoclásica, la cual plantea que el propósito del entrenamiento es lograr la eficiencia; **teoría conductista**, plantea que el propósito es

promocionar a directivos, gerentes y supervisores las técnicas necesarias para dirigir y motivar a los subordinados, a fin de que estos satisfagan sus necesidades y expectativas; teoría sistemática el propósito es hacer que los miembros de la organización logren interiorizar sus obligaciones y cumplan voluntariamente sus compromisos; **teoría humanista** plantea que el propósito es generar aprendizajes y formas de comportamiento en el individuo para organizar sus esfuerzos, entre otras teorías. (pág. 6)

La idea de capacitación aparece en diferentes contextos. Las empresas suelen destinar recursos para capacitar a sus empleados: a mayor capacitación de los trabajadores, mejores resultados en cuanto a la productividad, la satisfacción del cliente, etc. De acuerdo al caso, la capacitación puede incluir la enseñanza de un idioma, la formación en un sistema informático u otro tipo de instrucción. Así Perez y Gardey (2016) señala lo siguiente:

Es importante la necesidad de aplicar procesos de capacitación en las empresas, comienza cuando se detecta una diferencia entre los conocimientos que tienen los trabajadores y los que deberían tener para llevar a cabo sus tareas. Para evidenciar dicha falta de equilibrio se suelen realizar evaluaciones de desempeño con una cierta frecuencia. En la actualidad, en muchas empresas ya no existen los puestos de trabajo definidos de forma estática, ya que los constantes cambios en la organización suelen llevar a los empleados a cubrir varios campos. Si bien esto no significa que cada persona deba tener más de una especialidad, las exigencias del mercado y las fechas de entrega ajustadas no siempre pueden satisfacerse con una actividad normal y ordenada. (pág. 1)

Las maneras de capacitarnos va evolucionando en la actualidad hay que prepararse académicamente y de manera continua para poder dirigir mejor una empresa, por ello Equipos de expertos en empresa (2018), afirma que: Una formación continua y multidisciplinar, ya que todos los procesos evolucionan y más en esta época. Por medio de distintas metodologías y contenidos relacionados (tanto para un perfil técnico como para adquirir habilidades) se pueden mejorar las capacidades necesarias para afrontar retos presentes y futuros. Con respecto a la tecnología permite acceder a muchos recursos didácticos en distintos formatos (documentos, vídeos o audio), y a unos costes bajos que los hacen accesibles a todas las empresas. También permite participar en foros o redes sociales de negocios, para compartir conocimientos y ver cómo los demás han resuelto problemas similares. Otro punto es la Motivación, probablemente es el elemento clave. Es muy común encontrarse con directivos que consideran que lo saben todo y que no se les puede aportar nada, Esa actitud favorece poco que la formación sea eficaz. Aparte de que los formadores deban ser hábiles para encontrar elementos para integrarles, la motivación debe partir de ellos. El éxito de una empresa está muy relacionado con la capacidad de sus directivos para dirigirla. La formación y el aprendizaje son el mejor camino para superar los límites y ser competitivos en el futuro. (pág. 2) De ello podemos afirmar que prepararse en conocimientos académicos es vital para que su empresa siga creciendo de manera eficiente y no pueda caer en quiebra o salirse del mercado.

2.2.1.2. Objetivos de la capacitación

Dentro la capacitación, los objetivos que encontramos según (Tasilla, 2018) son:

Incrementar la productividad, promover la eficiencia del trabajador, proporcionar al trabajador una preparación, que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad. Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo; impulsa el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos; promueve el ascenso, sobre la base del mérito personal; Contribuir a la reducción del movimiento de personal, como renuncias y Mejora las relaciones humanas en la organización. (pág. 6)

Como podemos observar, la capacitación nos permite que el personal que labora dentro de la organización pueda desarrollarse personalmente; obteniendo nuevas habilidades y conocimientos; lo cual conlleva a desarrollar su trabajo de manera eficiente; beneficiando en gran manera a la organización.

2.2.1.3. Beneficios de la capacitación

Beneficios de la capacitación. Sodexo (2021) Afirma que estos son algunos de los beneficios:

- **Aprendizaje constante:** Uno de los beneficios laborales de las capacitaciones es ofrecer oportunidades de aprendizaje para que los trabajadores mejoren sus habilidades y se mantengan actualizados con las últimas tecnologías.
- **Abordar las debilidades:** Además de trabajar en las fortalezas de la fuerza laboral, no podemos dejar de lado las debilidades, lo que impide el crecimiento de una organización. Quienes no manejan herramientas

digitales ya se están quedando fuera, y no sólo en el ámbito laboral. Por lo tanto, los trabajadores antiguos tanto como los nuevos deben recibir capacitación para llenar esas brechas de habilidades y ayudar a los empleados a ser más competentes.

- **Mayor productividad:** La capacitación y desarrollo impulsa la productividad en la organización. Esto se debe al impacto positivo que genera la formación en los colaboradores. En resumen, un trabajador capacitado es un trabajador más eficiente y eficaz.
- **Satisfacción laboral y menor tasa de rotación:** Una forma de retener al talento es mantenerlo motivado a través de aprendizaje divertido e interesante que apunte a su desarrollo profesional. La formación crea una atmósfera de aprendizaje positiva y fortalece las habilidades de los empleados. (pág. 1)

Como podemos ver hay muchos beneficios de la capacitación. Además de los ya mencionados Conexión Esan (2016) afirma otros beneficios de la capacitación;

- Genera un aumento de la productividad y la calidad de trabajo.
- Incrementa la rentabilidad de la organización.
- Levanta la moral de los trabajadores.
- Ayuda a resolver problemas concretos en el día a día.
- Disminuye la necesidad de supervisión.
- Contribuye a prevenir los accidentes de trabajo.
- Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.
- Propende a que el personal se sienta identificado con la empresa. (pág. 1)

2.2.1.4. Clasificación de la capacitación

Según Galván (2011), Los tipos de capacitación son muy variados y se clasifican con criterios diversos.

2.2.1.4.1 Por su formalidad:

- **Capacitación Informal:** Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa, por ejemplo un contador indica a un colaborador de esa área la utilización correcta de los archivos contables o enseña cómo llevar un registro de ventas o ingresos.
- **Capacitación Formal:** Son los que se han programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica Pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc. (pág. 13)

Uno de los documentos adicionales al plan de trabajo de identificación de necesidades es el plan de capacitación, y su diferencia radica en que, mientras el primero identifica las áreas de debilidad institucional (en términos de conocimiento de sus trabajadores), el plan de capacitación atiende la parte operativa. Es decir, se hace un plan de capacitación donde se operacionalizan las actividades que sean necesarias para cerrar la brecha de desempeño identificada en los trabajadores y en general, para priorizar las necesidades de capacitación en función de lo que realmente cuestan para la organización y los recursos disponibles. (Méndez, 2003, pág. 3)

Una capacitación formal requiere de inversión, para lograr mayor rentabilidad en la empresa como afirma Otero Fernández (2018):

Cuando uno invierte en las personas, estamos invirtiendo inteligentemente en conocimiento, en información y en crecimiento, Crecen las personas, crecen las empresas, nada se queda estático, se reinicia la nueva curva de productividad, se incrementa la rentabilidad de la empresa, se agrega valor intangible, pero si medible en resultados cuantificables. (pág. 3)

2.2.1.4.2 Por su nivel ocupacional

Galván (2011) refiere que los niveles de la capacitación son:

- Capacitación de Operarios
- Capacitación de Obreros Calificados
- Capacitación de Supervisores
- Capacitación de Jefes de Línea
- Capacitación de Gerentes

2.2.1.5. Tipos de capacitación

2.2.1.5.1 Capacitación para el trabajo:

La capacitación para el trabajo según Zamora (2002) Está dirigida al colaborador que va a desempeñar una actividad nueva, por motivos de reciente ingreso o por la reubicación al ser promovido de puesto dentro de la misma empresa. Se busca a la persona correcta para que se brinde el entrenamiento debido. Ya que la persona ingresará a un puesto desconocido, donde aún no tiene conocimientos sobre sus nuevas funciones; por ello es importante este tipo de capacitación.

2.2.1.5.2 Capacitación de pre ingreso:

Flores (2022) El objetivo de la capacitación de pre ingreso es saber cómo respondería el profesional a distintas situaciones en su contexto de trabajo. Por eso, el equipo de recursos humanos se encarga de este tipo de capacitación de trabajadores.

Las capacitaciones de pre ingreso son comunes durante los procesos de selección de personal, ya que permiten seleccionar a la persona adecuada para el cargo por ser la más preparada y eficiente.

Además, este tipo de capacitación empresarial es útil para tener una idea sobre cómo se desenvolverá el profesional en el futuro. Así puedes escoger al candidato que demuestra mayor potencial en el grupo. (pág. 5)

2.2.1.5.3 Capacitación promocional:

Este tipo de capacitación es necesaria cuando alguno de los miembros del equipo ascenderá a otro cargo dentro de la empresa, ya que es importante que reciba información sobre las nuevas responsabilidades que asumirá. Durante este proceso de capacitación, podrán detectarse las necesidades que posee el profesional y reforzarlas. Además, beneficia a la empresa no solo por el buen manejo en sus áreas, sino que demuestra que se preocupa por el bienestar de sus miembros. (Flores, 2022, pág. 4)

2.2.1.5.4 Capacitación en atención al Cliente:

Es muy importante porque es el primer contacto con el cliente, la primera impresión e imagen que se llevara de la empresa, por lo que cada vez más las empresas están incorporando nuevas formas de agregar valor a sus productos y servicios. Este es un factor que fácilmente perciben los clientes y

que rápidamente asumen como derecho adquirido y no como beneficio diferenciador. Esto obliga a las organizaciones a seguir implementando nuevas tácticas de valor agregado y a hacer de ello una práctica permanente. El modelo de la organización efectiva del futuro se basa en la idea de que casi todo su valor, independientemente de su tamaño o industria, es generado por la energía intelectual y la imaginación. El vínculo entre la experiencia del cliente y su regreso a comprar en el futuro es emocional.

La forma en que cada miembro de una empresa se comunica e interactúa con cada uno de sus clientes, genera impresiones e impacta de manera positiva o negativa en el proceso de generación de valor de toda la compañía. Por esa razón es importante comprender y tomar conciencia de que siempre es posible mejorar la calidad de atención a los clientes y, a su vez, todos somos responsables de atenderlos bien. (somos pymes, pág. 4)

Por ello Acape (2016), Afirma:

Un excelente producto o servicio hace que el cliente entre con grandes expectativas, pero si el servicio personal es deficiente y no le satisface, sale inmediatamente por la misma puerta por donde entró, desilusionado y resentido. Una vez que se ha logrado captar al cliente, la labor de toda la organización es asegurarse de que el cliente o usuario permanezca en la misma y la forma más eficiente para lograrlo es, otorgar al cliente un servicio con calidad tal, que logre fascinarle y retenerle con respecto a la competencia. (pág. 12)

2.2.2 Teoría de la rentabilidad

2.2.2.1 Teorías de la rentabilidad:

Según Mayta (2015) citando a Clyde P. Stickney & Roman L. Weil (2013) define la rentabilidad como;

El retorno sobre la inversión que se da en un tiempo determinado, donde el poder de generación de utilidades y la capacidad de obtener un rendimiento sobre la inversión, permite obtener un elemento de análisis para la gestión empresarial. Una de las formas de medir la rentabilidad es a través de los rendimientos de la empresa con las ventas, los activos o el capital, es decir, el porcentaje que muestra la utilidad sobre las ventas, activos o el patrimonio. (pág. 1)

Arturo (2010) Se dice que una empresa es rentable cuando genera suficiente utilidad o beneficio, es decir, cuando sus ingresos son mayores que sus gastos, y la diferencia entre ellos es considerada como aceptable.

2.2.2.2 Ratios de la rentabilidad

Roldán (2019) afirma, que “Los ratios de rentabilidad corresponden a un conjunto de indicadores financieros y económicos que buscan determinar si la empresa es o no rentable”.

En la rentabilidad, se hace uso de indicadores, índices, ratios o razones de rentabilidad, de los cuales, los principales son los siguientes, Así nos dice Arturo (2010):

Retorno sobre activos (ROA): El índice de retorno sobre activos (ROA por sus siglas en inglés: Return On Assets) mide la rentabilidad de una empresa con respecto a los activos que posee. El ROA nos da una idea de cuán eficiente

es una empresa en el uso de sus activos para generar utilidades, la fórmula es: $ROA = (\text{Utilidad neta} / \text{Activos}) \times 100$; Si el ROA es positivo (mayor que cero) podemos decir que la empresa es rentable ya que está utilizando eficientemente sus activos en la generación de utilidades. Mientras mayor sea el ROA más rentable es considerada la empresa ya que genera más utilidades con menos recursos.

Retorno sobre patrimonio (ROE): El índice de retorno sobre patrimonio (ROE por sus siglas en inglés: Return On Equity) mide rentabilidad de una empresa con respecto al patrimonio que posee. El ROE nos da una idea de la capacidad de una empresa para generar utilidades con el uso del capital invertido en ella y el dinero que ha generado, la fórmula del es: $ROE = (\text{Utilidad neta} / \text{Patrimonio}) \times 100$ Si el ROE es positivo podemos decir que la empresa es rentable ya que está utilizando eficientemente su patrimonio en la generación de utilidades. Mientras mayor sea el ROE más rentable es considerada la empresa ya que genera más utilidades con un menor uso del capital invertido en ella, y el dinero que ha generado.

Retorno de la inversión (ROI): El índice de retorno de la inversión o retorno sobre la inversión (ROI por sus siglas en inglés: Return On Investment) mide la rentabilidad de una empresa con respecto a su inversión la fórmula es: $ROI = (\text{Utilidad neta} / \text{Inversión}) \times 100$; Si el ROI es positivo podemos decir que la empresa es rentable ya que está utilizando eficientemente el capital invertido en ella en la generación de utilidades. Mientras mayor sea el ROI más rentable es considerada la empresa ya que genera más utilidades con menos inversión.

Rentabilidad sobre ventas: El índice de rentabilidad sobre ventas mide la rentabilidad de una empresa con respecto a las ventas que genera, la fórmula del índice de rentabilidad sobre ventas es: Rentabilidad sobre ventas = (Utilidad neta / Ventas) x 100

Por ejemplo, si una empresa ha generado utilidades de US\$4 000. (págs. 2-4)

Así también Según Larroude (2012) considera:

El Valor Económico Agregado (EVA: economic value added, en inglés): sostiene que, dado un determinado período de tiempo, una empresa gana dinero cuando es capaz de generar ingresos superiores a los costos explícitos y al costo de oportunidad del capital invertido (es decir, considerando otras inversiones alternativas que hubiera podido efectuar con esos mismos recursos). El EVA podría definirse como el importe que queda una vez cubiertos todos los gastos y satisfecha la rentabilidad mínima esperada por parte de los inversores. La fórmula es $EVA = Valor\ contable\ del\ activo \times (rentabilidad\ del\ activo - costo\ promedio\ del\ capital)$ (pág. 8).

2.2.2.3 Clasificación de la rentabilidad:

- **Rentabilidad económica.** Tiene que ver con el beneficio promedio de una organización u empresa respecto a la totalidad de las inversiones que ha realizado. Suele representarse en términos porcentuales (%), a partir de la comparación entre lo invertido globalmente y el resultado obtenido: los costos y la ganancia.

- **Rentabilidad financiera.** Este término, en cambio, se emplea para diferenciar del anterior el beneficio que cada socio de la empresa se lleva, es decir, la capacidad individual de obtener ganancia a partir de su inversión

particular. Es una medida más próxima a los inversionistas y propietarios, y se concibe como la relación entre beneficio neto y patrimonio neto de la empresa.

• **Rentabilidad social.** Se emplea para aludir a otros tipos de ganancia no fiscal, como tiempo, prestigio o felicidad social, los cuales se capitalizan de otros modos distintos a la ganancia monetaria. Un proyecto puede no ser rentable económicamente pero sí serlo socialmente. (Equipo editorial E. , Enciclopedia Humanidades, 2023, pág. 1)

2.2.2.4 Importancia de la rentabilidad

Muñoz (2021), la rentabilidad es importante porque la base de todo análisis empresarial suele estar basado en la polaridad entre rentabilidad y seguridad o solvencia como variables fundamentales de toda actividad económica. Además, es el principal indicador que permite:

- Saber si una inversión está siendo o no provechosa. Si el provecho es positivo, entonces se está generando beneficio. Si, por el contrario, es negativo, entonces se está generando una pérdida de capital y debe plantearse la posibilidad de cambiar la estrategia
- Comparar estrategias diferentes, para escoger la que pueda llegar a ser más provechosa
- Conocer, a través de una proyección futura, lo que se espera obtener como fruto de un determinado movimiento

En todo caso, el beneficio es la clave. Es el objetivo que ha de perseguirse siempre y en todo caso, es lo que determina la posibilidad de maximizar ganancias y de obtener el mayor retorno posible.

A la hora de calcular la rentabilidad, es común realizar un análisis profundo de los gastos con el objetivo final de reducir costes. Para ello, primero debes conocer muy bien tu posición de tesorería: saber cuánto dinero tienes disponible, cuánto, cuándo y en qué gastas, así como también cuánto y cuándo cobras. Esto permitirá crear, además, presupuestos más fiables para tomar mejores decisiones. (pág. 3)

2.2.2.5 Características de la rentabilidad:

Wiki Económica (2021), nos dice que las características son:

1. Se mide como el ratio que tiene una empresa de ganancias y pérdidas generadas por una inversión.
 2. Se expresa en porcentajes.
 3. Su cálculo se realiza utilizando una tasa, que puede ser aritmética o logarítmica.
 4. Los indicadores de la rentabilidad se han vuelto la aplicación más conocida en los análisis financieros.
 5. Es de mucha utilidad para comparar solo compañías de un mismo sector.
- (pág. 2)

2.2.3 Teoría de la empresa

“Una teoría sobre la empresa o los empresarios sería un conjunto sistemático de reglas, leyes y principios que intentan explicar el funcionamiento de la misma”. (Idea, 2018, pág. 2)

Según Westreicher (2020) dentro de las teorías de la empresa se encuentran las siguientes:

- Teoría neoclásica: La teoría neoclásica resalta la importancia que posee el mercado y limitan el papel de la empresa a la manipulación de los factores productivos. Es decir, las empresas deben concentrar profundamente su objetivo en maximizar el uso de los factores productivos (tierra, capital, trabajo y tecnología), minimizando los costes de producción. La principal crítica que se hace a la teoría neoclásica está fundamentada en el hecho que expone sobre el funcionamiento de esta, pero no considera los aspectos relacionados con la estructura de la empresa. Asimismo, la perspectiva neoclásica entiende que el mercado funciona de manera automática. Sin embargo, esto no sucede así, como señala Coase con el concepto de costos de transacción que explicaremos a continuación.
- Teoría de los costos de transacción: Es una respuesta a la teoría neoclásica. Según esta teoría, las empresas se estructuran y actúan como tal cuando los costos de coordinación no superan los costos de transacción. Es decir, cuando los costos en los que incurre la empresa son menores que el emplear el mecanismo del mercado. Visto de otro modo, es más eficiente que exista una empresa que fabrique botellas de gaseosa a que el consumidor tenga que fabricarlas por él mismo cada vez que quiere una. (pág. 2)

2.2.3.1 Clasificación de la empresa

Rubio (2005) clasifica a la empresa como:

a) Sociedad colectiva

- Se forma mediante aportes iguales en uno o varios
- Los socios asumen iguales deudas y obligaciones

- Tiene responsabilidad ilimitada, es decir que los socios responden en forma solidaria por las deudas y obligaciones que centraliza la sociedades con el capital que apporto y además si fuera necesario con sus bienes particulares ilimitadamente.

b) Sociedad Anónima (S.A)

- Se constituye por acciones de igual valor
- La responsabilidad de los accionistas está limitada solamente por el valor nominal de las acciones que han aportado.

c) Sociedad Encomandita simple (S.Enc:)

- Hay 2 categorías de socios. Los comanditarios que son personal solidariamente responsable, y los socios comanditados que son los que aportan en la sociedad con responsabilidad limitada.

d) Sociedad Encomandita por acciones:

- Está formada por socios colectivos y por socios de capitales.
- Los socios colectivos tienen responsabilidad ilimitada y los socios de capitales tienen responsabilidad limitada.
- Únicamente los aportes de los socios de capitales pueden estar representados por acciones.
- La razón social debe estar constituida por el nombre de uno o varios socios colectivos, seguido de las palabras "y compañía" o en todo caso la expresión Sociedad Encomandita por acciones.
- La fundación se rige por las reglas de la comandita simple (Escritura e Inscripción en el registro Mercantil) y en lo relativo al capital, por las de la sociedad Anónima.

e) Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.Ltda.)

- El número máximo de socios es de 20 su capital se divide en cuotas de diez o en sus múltiplos.
- Cada cuota da derecho solo a un voto y el capital debe suscribirse totalmente en el acto de constitución.
- Como mínimo hay que integrar la mitad de los aportes en dinero y la otra mitad puede ser en especie.
- La responsabilidad de los socios es limitada a los capitales que han aportado. (pág. 31)

2.2.3.1 Teoría de micro y pequeña empresa (Mype)

Mares (2013) La Micro y Pequeña Empresa es, siguiendo su definición legal, una organización empresarial constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Puede ser conducida por su propietario como una persona individual o constituirse como una persona jurídica, adoptando la forma societaria que voluntariamente desee. (pág. 1)

Las mypes o micropymes son compañías con menos de 10 trabajadores y que facturan menos de dos millones de euros anuales. Se trata de una de las tres categorías que engloban las pequeñas y medianas empresas (pymes). Las otras dos, que tienen más empleados y una mayor facturación, serían la pequeña y la mediana empresa. (Pymes E. , 2021, pág. 1)

2.2.3.2 Ley 28015

Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa (promulgada el 3 de Junio del 2003) Según la legislación peruana, la micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. En cuanto a sus características, son en base al número de trabajadores y las ventas anuales.

- Así, **la microempresa** abarca de 1 a 10 25 Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo del MTPE. 32 trabajadores inclusive y tiene ventas anuales de un monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias-UIT²⁶.
- mientras que **la pequeña empresa** sería aquella que cuenta con hasta 50 trabajadores y cuyo nivel de ventas anuales parta del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850 UIT²⁷ Ministerio de trabajo (Ministerio de trabajo, 2006, pág. 32)

2.2.3.3 Ley 30056

Panibra (2013)

El 02 de julio 2013 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30056, la misma que incorpora importantes modificaciones a diversas leyes en el ámbito tributario, laboral y otras disposiciones legales de carácter general, bajo el esquema siguiente:

1. Eliminación de barreras burocráticas a la actividad empresarial.

2. Medidas para la simplificación administrativa del régimen especial de recuperación anticipada del IGV.
3. Simplificación de autorizaciones municipales para propiciar la inversión en materia de servicios públicos y obras públicas de infraestructura.
4. Medidas para facilitar la calificación de proyectos de habilitación urbana y de edificación.
5. Medidas para la agilización de mecanismos de obras por impuestos.
6. Medidas para el impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial.
7. Medidas de apoyo a la gestión y al desarrollo productivo empresarial.
8. Medidas tributarias para la competitividad empresarial. (pág. 1)

Un punto muy importante que no podemos obviar es que; la edad más prudente para emprender y dirigir una Mype o una empresa es; así nos afirma G2 consultores (2023):

Lo ideal es emprender en un rango entre los 30-35 años de edad, ya que es un momento clave en tu vida: porque aprendiste y tienes experiencia de trabajo, tienes más información sobre cómo funcionan y no las cosas que se relacionan con el sector en el que quieres emprender y, además, el nivel de riesgo, pensando en tu futuro, es menor: si tu empresa no tiene éxito, tienes muchos años de trabajo por delante para perseguir otras opciones generadoras de ingresos. (pág. 3)

2.2.3.4 Características de las MYPES

Hasta el momento, se sabe que una microempresa suele ser familiar, se conforma por 10 o menos personas y, en cuanto a facturación, su límite de ventas

anuales varía según el sector. Pero existen más características clave detrás de este tipo de organizaciones. ¡Vamos a conocerlas!

- Cuentan con dos niveles jerárquicos: los cuales se dividen entre el dueño, o jefe, y el resto de colaboradores. Aunque, claro, existen sus excepciones.
- Carecen de estructura en la producción en cadena: sin embargo, logran emplear la estructura al momento de utilizar tanto las materias primas como la mano de obra.
- Tienen un nicho de mercado definido: por esta razón, sus acciones suelen llevarse a cabo de manera local. (Quintal, 2023, pág. 2)

2.2.4 Teoría de los sectores productivos

IPE Instituto Peruano de Economía (2013).

En la economía existen distintos sectores productivos que conforman las divisiones de la actividad económica. Estas divisiones están relacionadas con el tipo de proceso de producción que desarrollan. Estos sectores son el primario, el secundario y el terciario. IPE Instituto Peruano Economía (pág. 1).

El sector primario está conformado por actividades económicas relacionadas con la extracción y transformación de recursos naturales en productos primarios; es decir, productos que son utilizados como materia prima en otros procesos productivos. Como ejemplo, podemos mencionar cultivos, cría y cuidado de ganado, pesca y extracción de recursos forestales.

El sector secundario está vinculado a actividades artesanales y de industria manufacturera. A través de estas actividades se transforman productos del sector primario en nuevos productos. Asimismo, también está relacionada con la industria de bienes de producción, los bienes de consumo y la prestación

de servicios a la comunidad. Las maquinarias, las materias primas artificiales, la producción de papel y cartón, construcciones, distribución de agua, entre otros son un claro ejemplo de este sector.

Finalmente, el sector terciario es el que se dedica a ofrecer servicios a la sociedad y a las empresas. Dentro de este grupo podemos identificar desde el comercio más pequeño hasta las altas finanzas. En tal sentido, su labor consiste en proporcionar a la población de todos los bienes y productos generados en las dos anteriores etapas. Como ejemplo, podemos mencionar al comercio minorista y mayorista, actividades bancarias, asistencia de salud, educación y cultura, etc. (IPE Instituto Peruano de Economía, 2013, pág. 2).

2.2.4.1 Teoría del sector comercio

La actividad comercial forma parte de las principales y mayoritarias ocupaciones del ser humano a lo largo de la historia, en especial luego del ascenso de la burguesía al poder tras el Renacimiento y el posterior inicio del capitalismo. En ese sentido, la invención del dinero fue fundamental para su desarrollo, permitiendo establecer un método de tasación o de asignación de valor en la misma escala a productos y servicios diferentes, que al principio de la humanidad debían darse de acuerdo al trueque.

Hoy en día, el comercio se da en diferentes escalas, dentro y fuera de las fronteras de los países, haciendo llegar los más diversos productos a sus posibles consumidores. El volumen de este intercambio es inmenso: solamente en 2018, las exportaciones de los países menos desarrollados ascendieron a 8,779 billones de dólares estadounidenses, 193.000 millones de los cuales tenían como destino a las naciones más desarrolladas. Paralelamente, se

evidencia un proceso de ascenso del PIB mundial. O dicho más simplemente: en el mundo contemporáneo cada vez se produce más y se comercia más. (Equipo editorial E. , 2022).

2.2.5 Breve descripción de la empresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.”

Nombre de la empresa: “Inversiones de Gas Luicho S.R.L”

N° de Ruc: 20600155271

Dirección: Jr. Mariscal Cáceres n° 1120. Cajamarca.

N° de colaboradores: 10

Rubro: Venta de gas licuado de petróleo (GLP) al por mayor y menor, a hogares y distribuidoras pequeñas en la ciudad de Cajamarca.

2.3 Marco conceptual:

2.3.1 Definiciones de capacitación

Sesametime (2023) dice que: capacitar significa proporcionar al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y más diestro en la ejecución de su propio trabajo. Estos conocimientos pueden ser de varios tipos, y pueden enfocarse a fines individuales u organizacionales. Hace referencia al conjunto de actividades didácticas que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades. Esta permite a los trabajadores tener un mejor rendimiento laboral gracias a la adaptación a las exigencias cambiantes del entorno. (pág. 1)

La capacitación entonces permitirá al trabajador desarrollar sus funciones con habilidades que obtienen durante la capacitación de algún tema necesario para la organización.

Chiavenato (como se cito en Reyes, 2022) la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y

Editorial Etecé (2020) Define la capacitación como “El conjunto de actividades didácticas o de enseñanza y mejoramiento de las capacidades de trabajo que se ofrecen a los trabajadores de una organización o empresa. Tienen como objetivo expandir sus conocimientos, habilidades o aptitudes”.

La capacitación es una herramienta fundamental para que los trabajadores estén en la condición de actuar inmediatamente ante distintas situaciones que se les presente.

2.3.2 Definiciones de rentabilidad

La rentabilidad es la capacidad que tiene un proyecto, institución e incluso a nivel particular el individuo, para generar cierto grado de beneficio o ganancia en contraste con sus egresos, entonces este indicador financiero se fundamenta en la cantidad de ingresos y egresos que se presentan en un determinado tiempo, por lo tanto decimos que una empresa es rentable cuando genera una cantidad mayor de ingresos en contraste con los egresos que debe realizar para el funcionamiento de sus operaciones, incrementar este factor financiero de gran importancia representa uno de los principales objetivos para cualquier empresa, negocio o proyecto, sin embargo, la gran incógnita se

plantea en ¿Cómo obtener el mayor rendimiento posible? es un hecho que no existe una fórmula mágica que indique el camino, sin embargo, dentro del contexto financiero se presenta una serie de pautas, procesos y métodos, que ayudan a generar una mayor captación de ingresos y sobre todo, alejar de la quiebra o las crisis económicas que se pudieran llegar a presentar. A continuación explicamos algunos de los puntos que consideramos más importantes y realizamos recomendaciones relevantes para alcanzar este codiciado objetivo. (Sosa, 2021, pág. 1)

La rentabilidad hace referencia a los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión, tanto en el ámbito de las inversiones como en el ámbito empresarial es un concepto muy importante porque es un buen indicador del desarrollo de una inversión y de la capacidad de la empresa para remunerar los recursos financieros utilizados; Podemos diferenciar entre rentabilidad económica y financiera, en relación con la inversión, la rentabilidad permite al inversor conocer en qué posición se encuentra frente al mercado. Si por ejemplo, la rentabilidad media del mercado es un 7% y el inversor ha obtenido un 10%, quiere decir que ese inversor ha batido al mercado. (Sevilla, 2020, pág. 1)

Perez Porto, (2014): Dice que la RAE, define a la rentabilidad como “La condición de rentable y la capacidad de generar renta (beneficio, ganancia, provecho y utilidad). La rentabilidad, por lo tanto, está asociada a la obtención de ganancia a partir de una cierta inversión”. Lo que se espera cuando se habla de rentabilidad es que se obtenga ganancias económicas, utilizando diversos

recursos financieros a una inversión, la cual puede ser a largo, mediano y corto plazo y por lo general la rentabilidad es expresada en términos porcentuales.

La rentabilidad de una organización es la capacidad que tiene el negocio para aprovechar sus recursos y generar ganancias o utilidades; para medirla se utilizan indicadores financieros que evalúan la efectividad de la administración es decir si está marchando bien o mal la organización, viendo esto pueden tomar decisiones futuras que mejoren la rentabilidad para la empresa, para el cálculo de la rentabilidad de una empresa, se emplean ratios de rentabilidad es decir son fórmulas matemáticas que nos permiten develar cuál es la marcha de la empresa, inversión o proyecto a nivel financiero o económico, es decir, la eficiencia con la que se utilizan los recursos para obtener los beneficios (präna MARKETING GROUP, 2020, pág. 1)

Lo que hace la rentabilidad financiera, en definitiva, es reflejar el rendimiento de las inversiones. Para calcularla, suelen dividirse los resultados obtenidos por los recursos o fondos propios que se emplearon: $\text{Resultado neto} / \text{Fondos propios a su estado neto}$. Perez Porto, (2014)

Es de suma importancia señalar que si la rentabilidad financiera resulta insuficiente, automáticamente se crea una limitación la cual bloquea el acceso a algunos fondos nuevos que inversionistas externos puedan otorgarle, al mostrar una escases en su rentabilidad, indica que la empresa u organización posee un bajo nivel de fondos producidos internamente, dando lugar a que ciertas empresas externas se nieguen a brindarle servicios de financiación, por

el miedo a que la organización no pueda cubrir las obligaciones de pagos en deudas.

2.3.3 Definiciones de empresa

Una empresa es una asociación de personas que se unen para lograr objetivos en común y a partir de esto, obtener beneficios, si queremos emprender debemos entender esta definición, para tener claro qué es una empresa, cuántos tipos existen y cómo funcionan los elementos que la conforman, en el mundo del emprendimiento el concepto de “empresa” tiene definiciones variadas, pues se toman en cuenta diferentes criterios como su tamaño, la estructura organizacional o la naturaleza de su actividad para llegar a una definición técnica. (Vasquez, 2023, pág. 1)

Debemos tener en cuenta ciertos elementos que componen a una empresa son; elementos humanos, materiales, económicos, tecnológicos y sistemas; así mismo la empresa es la promotora y ejecutora del desarrollo económico y social de las ciudades y países donde es creada, porque brinda puestos de trabajo, pago de impuestos al estado y es la que satisface diversas necesidades a la sociedad con la venta de sus productos o servicios.

Cuando la empresa es familiar hay cierta ventaja por ello nos menciona: Equipo editorial (2021) Las ventajas de toda empresa familiar apuntan al control que se tiene sobre la empresa y a la continuidad que se le da al mismo a lo largo de las generaciones. Una empresa familiar rara vez dejará de serlo, excepto en casos de crisis económica que obligue a la venta o a la quiebra o situaciones similares, otra virtud radica en la acumulación generacional de bienes, a lo largo de la historia, que permite a las generaciones

siguientes formarse más y mejor respecto al oficio y contar de entrada con un nicho en el que aplicar su experticia. (pág. 3)

La empresa debe tener a todo su personal en planilla para no ganarse ninguna multa Soscia (2021) afirma:

Tener a los empleados en planilla no sólo los beneficia a ellos, sino también brinda ventajas administrativas y legales, tanto a los trabajadores como a quienes los contratan. Así mismo, si los trabajadores no están en planilla, cuando deben estarlo, la empresa que no presente su planilla ante el Ministerio de Trabajo puede ser multada. El costo de dicha multa puede ir desde 1 UIT a 20 UIT. (pág. 1)

2.3.4 Definiciones de micro empresa (MYPE)

Organización empresarial constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Puede ser conducida por su propietario como una persona individual o constituirse como una persona jurídica, adoptando la forma societaria que voluntariamente desee. (Mares Ruiz, 2013, pág. 3)

Según (Torres, 2023) menciona que tienen características y tamaños diferentes, la micro empresa y la pequeña empresa se rigen en el Perú por la Ley MYPE (Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa), donde se establece que el número total de trabajadores de una microempresa abarca de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive; mientras que en una pequeña empresa abarca de uno (1) hasta cincuenta (50) trabajadores inclusive.

Asimismo, se detalla que los niveles de ventas anuales para las microempresas podrán ser hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), y para las pequeñas empresas, será partir del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias.

De acuerdo con esta norma, el Estado fomenta el desarrollo integral y facilita el acceso a los servicios empresariales y a los nuevos emprendimientos, con el fin de crear un entorno favorable a su competitividad, promoviendo la conformación de mercados de servicios financieros y no financieros, de calidad, descentralizado y pertinente a las necesidades y potencialidades de las MYPE. (pág. 1)

2.3.5 Definiciones de los sectores económicos – productivos

Los sectores de producción, o lo que es lo mismo, los sectores de actividad económica, establecen una clasificación de la economía en función del tipo de proceso productivo que lo caracteriza.

Cada país apuesta más firmemente por uno u otro sector en función, entre otros factores clave, de los recursos propios —y/o ajenos— con los que cuenta, de sus posibilidades de crecimiento y expansión, y de sus preferencias a la hora de adoptar una estrategia de desarrollo concreta, caracterizando así su modelo productivo y, con ello, determinando en gran medida las políticas de gestión que deberá adoptar para alcanzar los objetivos económicos que se haya establecido. Los sectores productivos de la economía española se caracterizan por un peso muy alto en el sector de los servicios, pero otros países como México se basan más en las industrias manufactureras y el comercio.

Como es de suponer, los distintos sectores de producción presentan grandes diferencias entre sí, especialmente en áreas clave y tan fundamentales como las de abastecimiento, suministro y logística, y por supuesto en los procesos y las actividades directamente implicadas en la producción. Es decir, la planificación y la gestión de la cadena de suministro en función de las necesidades y las especificidades propias de cada sector juegan un papel fundamental en su definición (EAE Business School, 2023, pág. 1).

2.3.6 Definiciones del sector comercial

Anhuamán, Campoblanco, Gutiérrez y Tasaico (2021), Definen al sector comercial como:

Una actividad socio económica, la cual consiste en comprar y vender bienes; estos bienes pueden ser para su uso, para su venta o para su transformación. En el Perú el sector comercial es una de las muestras más claras del poder adquisitivo de un país como el nuestro, dado que, al existir un crecimiento continuo y sostenible en el tiempo, resulta atractivo para mayor inversión empresarial. El enfoque actual al concepto de calidad en las empresas del sector comercial debe tomarse con atención, dado que el Perú ocupa desde el 2019 el puesto 65 de 141 economías evaluadas respecto al Ranking de Competitividad Global del Centro de Desarrollo Industrial (CDI), por lo que es uno de los pilares rezagados del crecimiento económico. (pág. 15)

III. HIPÓTESIS

En la investigación no se formuló hipótesis debido a que dicha investigación fue de nivel descriptivo, al respecto Galán (2009) establece que:

No todas las investigaciones llevan hipótesis, según sea su tipo de estudio **(investigaciones de tipo descriptivo) no las requieren**, es suficiente plantear algunas preguntas de investigación. Se podría definir según el diccionario Larousse.

Hipótesis: Deriva del griego hypothesis, que significa suposición de una cosa posible, de la que saca una consecuencia, por lo tanto hipótesis es una suposición o afirmación que debe comprobarse empíricamente. (pág. 1)

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue: No experimental-descriptivo-documental y de caso. Choque (2015)

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.” (pág. 10).

4.2 Población y muestra

4.2.1 Población:

La población de la investigación fueron todas las Mypes del sector comercio, del distrito de Cajamarca.

4.2.2 Muestra:

La muestra elegida fue, la Microempresa: “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, la misma que fue elegida de manera dirigida e intencionada.

4.3 Definición conceptual y operacionalización de las variables

4.3.1 Matriz 01 de la variable complementaria: Perfil del dueño y/o representante legal de la empresa del caso de estudio

Objetivo específico1.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE		
		DIMENSIONES	SUB-DIVISIONES	INDICADORES O PREGUNTAS
Perfil del dueño y/o representante legal.		Característica del dueño y/o representante legal.	-Edad -Sexo -Estado civil -Grado de instrucción -Profesión -Ocupación -Experiencia -Motivación	¿Qué edad tiene? ¿Cuál es su sexo? ¿Cuáles su estado civil? ¿Cuál es su grado de instrucción? ¿Cuál es su profesión? ¿Cuál es su ocupación? ¿Al iniciar su negocio usted contaba con experiencia en el rubro? ¿Qué le motivó a formar su empresa?

Fuente: Elaboración propia en base al asesoramiento de DTI Vásquez Pacheco.

4.3.2 Matriz 2: Variable complementaria: Perfil de la empresa del caso de estudio.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE		
		DIMENSIONES	SUB- DIMENSIONES	INDICADORES O PREGUNTAS
Características de la empresa Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L		Características de la empresa Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L	-Forma de empresa -Formalidad e informalidad. -Motivo de la formación -Micro y pequeña empresa -Tipo de empresa -ReMype -Régimen tributario -Rubro y sector -Edad económica de la empresa -N° de Trabajadores permanentes -N° de Trabajadores eventuales -Épocas donde requiere de mayor personal	¿Su empresa es una empresa familiar? ¿Su empresa es formal o informal? ¿Cuál fue el motivo que le llevó a formarse su empresa? ¿Su empresa es una micro empresa? ¿Su empresa es una pequeña empresa? ¿Qué tipo de empresa es? ¿Su empresa está inscrita en la ReMype? ¿En qué régimen tributario se encuentra actualmente? ¿A qué rubro y sector se dedica su empresa? ¿Cuántos años tiene su empresa en el rubro y sector? ¿Cuántos trabajadores permanentes tiene su empresa? ¿Cuántos trabajadores eventuales tiene su empresa? ¿En qué épocas usted contrata más personal?

Fuente: Elaboración propia en base al asesoramiento de DTI Vásquez Pacheco.

4.3.3 Matriz 3: Variable, capacitación. Objetivo específico 3.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE		
		DIMENSIONES	SUB-DIVISIONES	INDICADORES O PREGUNTAS
Capacitación	<p>Sesametime (2023) dice que: “Capacitar significa proporcionar al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y más diestro en la ejecución de su propio trabajo. Éstos conocimientos pueden ser de varios tipos, y pueden enfocarse a fines individuales u organizacionales”.</p>	<p>Beneficios de la capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Aprendizaje constante - Disminuye las debilidades - Mayor Productividad - Satisfacción laboral - Menor tasa de rotación 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Brinda capacitaciones a sus colaboradores? ¿Usted considera que las capacitaciones brindadas generan nuevos aprendizajes? ¿Las capacitaciones han disminuido las debilidades de sus colaboradores? ¿Las Capacitaciones han generado mayor Productividad? ¿Las capacitaciones han mejorado la satisfacción laboral? ¿Ha tenido rotación de personal por falta de capacitación?
		Clasificación de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> -Formal -Informal -Por su nivel ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Brinda Capacitaciones formales? ¿Brinda Capacitaciones informales? ¿Brinda Capacitaciones de acuerdo al nivel ocupacional?
		Tipos de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> -Para el trabajo -Pre ingreso -Promocional - Atención al cliente 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Al nuevo personal contratado se le brinda capacitación? ¿Brinda capacitación para seleccionar nuevo personal? ¿Brinda capacitación promocional? ¿Brinda capacitación en atención al cliente?

Fuente: Elaboración propia en base al asesoramiento de DTI Vásquez Pacheco.

4.3.4 Matriz 4: Variable, rentabilidad. Objetivo específico 4.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE		
		DIMENSIONES	SUB-DIVISIONES	INDICADORES O PREGUNTAS
Rentabilidad	Perez Porto, (2014): Dice que la rentabilidad como la condición rentable y la capacidad de generar rentabilidad (beneficio, ganancia, provecho, utilidad de una empresa. por lo tanto, está asociada a la obtención de ganancia a partir de una cierta inversión de la empresa.	<p>Ratios de la rentabilidad</p> <p>Clasificación de la rentabilidad</p> <p>Importancia de la rentabilidad</p>	<p>-ROA -ROE -Rentabilidad sobre ventas -EVA</p> <p>-Rentabilidad económica -Rentabilidad financiera</p> <p>-Análisis empresarial -Solvencia Económica</p>	<p>¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto a los activos que posee? ¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto al patrimonio que posee? ¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto a las ventas que genera? ¿Ha calculado el importe que queda una vez cubierto los gastos y satisfecha la rentabilidad mínima?</p> <p>¿La rentabilidad económica ha mostrado un crecimiento positivo? ¿La rentabilidad financiera ha mostrado un crecimiento positivo?</p> <p>¿Cree Ud. Que es importante saber si su empresa está siendo rentable? ¿La empresa ha empleado estrategias para mejorar su rentabilidad? ¿Es importante conocer su rentabilidad para proyecciones futuras?</p>

Fuente: Elaboración propia en base al asesoramiento de DTI Vásquez Pacheco.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

Para conseguir la información de los resultados de los objetivos, se utilizó la técnica de la encuesta.

4.4.2 Instrumentos

Para conseguir la información de los resultados de los objetivos específicos, se utilizó como instrumento, el cuestionario, de preguntas cerradas y abiertas pertinentes para dichos objetivos.

4.5 Plan de análisis

El análisis de resultados para todos los objetivos específicos, se hizo comparando dichos resultados con los antecedentes pertinentes: Locales, regionales, nacionales e internacionales; luego se tratará de explicar dichos resultados a la luz de las bases teóricas y el marco conceptual pertinentes.

4.6 Matriz de consistencia lógica

Ver anexo 1.

4.7 Principios éticos

ULADECH (2021) el Código de Ética para la Investigación tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docentes o personas jurídicas) que realice investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en la ULADECH Católica, promoviendo la adopción de buenas prácticas y la integridad de las actividades de I+D+i, asegurando que las investigaciones se lleven con las máximas exigencias de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.

Protección de la persona.- El bienestar y seguridad de las personas es el fin supremo de toda investigación, y por ello, se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión. Este principio no sólo implica que las personas que son sujeto de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino que también deben protegerse sus derechos fundamentales si se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Libre participación y derecho a estar informado.- Las personas que participan en las actividades de investigación tienen el derecho de estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación que desarrollan o en la que participan; y tienen la libertad de elegir si participan en ella, por voluntad propia. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

Beneficencia y no-maleficencia.- Toda investigación debe tener un balance riesgo-beneficio positivo y justificado, para asegurar el cuidado de la vida y el bienestar de las personas que participan en la investigación. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios

Cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad.- Toda investigación debe respetar la dignidad de los animales, el cuidado del medio ambiente y las plantas, por encima de los fines científicos; y se deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y tomar medidas para evitar daños.

Justicia.- El investigador debe anteponer la justicia y el bien común antes que el interés personal. Así como, ejercer un juicio razonable y asegurarse que las limitaciones de su conocimiento o capacidades, o sesgos, no den lugar a prácticas injustas. El investigador está obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación, y pueden acceder a los resultados del proyecto de investigación.

Integridad científica.- El investigador (estudiantes, egresado, docentes, no docente) tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, el investigador debe proceder con rigor científico, asegurando la validez de sus métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar la veracidad en todo el proceso de investigación, desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados. (págs. 2-4)

V. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 Resultados:

5.1.1 Respecto al objetivo específico 1:

Identificar y describir el perfil del gerente general de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.

Tabla 01: Resultados del objetivo 1:

ITEM	RESULTADOS		
	SI	NO	ESPECIFICAR
• ¿Cuál es la edad del gerente?			34 años
• ¿Cuál es el sexo del gerente?			Masculino
• ¿Cuál es su estado civil?			Soltero
• ¿Cuál es el grado de instrucción?			Secundaria completa
• ¿Cuál es su profesión?			Comerciante
• ¿Cuál es su ocupación?			A cargo de su negocio
• ¿Al iniciar su negocio Ud. Contaba con experiencia en el rubro?	X		
• ¿Qué le motivó a formar su Empresa?			Tener su propio negocio

Fuente: Elaboración propia con la asesoría del DTAI Vásquez Pacheco (2023).

5.1.2 Respecto al objetivo específico 2:

Identificar y describir el perfil de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023

Tabla 02: Resultados del objetivo 2:

ITEMS	RESULTADOS		
	SI	NO	ESPECIFICAR
• ¿Su empresa es una empresa familiar?	X		
• ¿Su empresa es formal o informal? Especificar:			Formal
• ¿Su empresa es una micro empresa?	X		
• ¿Su empresa es una pequeña empresa?		X	
• ¿Su empresa es inscrita en la ReMype?		X	
• ¿Qué tipo de empresa es:			E.I.R.L
• ¿En qué régimen tributario se encuentra actualmente? Especificar:			Régimen general Sector comercial
• ¿A qué rubro y sector se dedica su empresa? Especificar:			Rubro distribución y venta de GLP
• ¿Cuántos años tiene su empresa en el sector y rubro? Especificar:			8 años
• ¿Cuántos trabajadores permanentes tiene su empresa Especificar:			Ninguno
• ¿Cuántos trabajadores eventuales tiene su empresa? Especificar:			10
• ¿En qué épocas usted contrata más trabajadores eventuales? Especificar:			Épocas navideñas

Fuente: Elaboración propia con la asesoría del DTAI Vásquez Pacheco (2023).

5.1.3 Respecto al objetivo específico 3:

Identificar y describir las características de la capacitación de la microempresa

“Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.

Tabla 03: Resultados del objetivo 3:

ITEMS	RESULTADOS		
	SI	NO	ESPECIFICAR
Beneficios de la capacitación			
¿Brinda capacitaciones a sus colaboradores?	X		
¿Usted considera que las capacitaciones brindadas generan nuevos aprendizajes?	X		
¿Las capacitaciones han disminuido las debilidades de sus colaboradores?		X	
¿Las Capacitaciones han generado mayor Productividad?		X	
¿Las capacitaciones han mejorado la satisfacción laboral?	X		
¿Ha tenido rotación de personal por falta de capacitación?	X		
Clasificación de la capacitación			
¿Brinda Capacitaciones formales?		X	
¿Brinda Capacitaciones informales?	X		
¿Brinda Capacitaciones de acuerdo al nivel ocupacional?		X	
Tipos de capacitación			
¿Al nuevo personal contratado se le brinda capacitación?	X		
¿Brinda capacitación para seleccionar nuevo personal?	X		
¿Brinda capacitación promocional?		X	
¿Brinda capacitación en atención al cliente?	X		

Fuente: Elaboración propia con la asesoría del DTAI Vásquez Pacheco (2023).

5.1.4 Respecto al objetivo específico 4:

Identificar y describir las características de la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.

Tabla 04: Resultados del objetivo específico 4:

ITEMS	RESULTADOS		
	SI	NO	ESPECIFICAR
Ratios de la rentabilidad			
¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto a los activos que posee?		X	
¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto al patrimonio que posee?		X	
¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto a las ventas que genera?		X	
¿Ha calculado el importe que da, una vez cubierto los gastos y satisfecha la rentabilidad mínima?		X	
Clasificación de la rentabilidad:			
¿La rentabilidad económica ha mostrado un crecimiento positivo?		X	
¿La rentabilidad financiera ha mostrado un crecimiento positivo?		X	
Importancia de la rentabilidad			
¿Cree Ud. Que es importante saber si su empresa está siendo rentable?			
¿La empresa ha empleado estrategias para mejorar su rentabilidad?	X		
¿Es importante conocer su rentabilidad para proyecciones futuras?		X	
	X		

Fuente: Elaboración propia con la asesoría del DTAI Vásquez Pacheco (2023).

5.2 Análisis de los resultados:

5.2.1 Respecto al objetivo específico 1

De acuerdo al cuestionario de encuesta realizada al representante legal de la empresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.”, se determinó las características más resaltantes del gerente, es una persona joven 34 años de edad, del sexo masculino, soltero; edad prudente para emprender y dirigir su empresa. Estos resultados coinciden con lo encontrado en la literatura donde afirma G2 consultores (2023) Para emprender es necesario estar en una edad adecuada que esta entre un rango entre los 30 – 35 años; porque es un momento que se considera clave en la vida; por las experiencias vividas y los aprendizajes obtenidos durante los trabajos que se realizaron; para evitar un fracaso ya que se han vistos muchos casos de emprendimiento que han tenido un fracaso rápido al operar en el mercado, por falta de experiencia. El gerente cuenta estudios de secundaria completa, y el motivo por el cual formó su empresa fue, que siempre quiso tener un negocio propio, y tener una solvencia económica independiente, así es como nace la distribuidora; por ello es él quien administra y supervisa su empresa, él ya tuvo experiencia porque anteriormente trabajó en empresas del mismo rubro; comenta para que su empresa sea rentable tuvo que poner de gran esfuerzo en unión con sus hermanos. La falta de estudios superiores no fueron impedimento para forjar su empresa; pero sí reconoce que en situaciones que se presentaron problemas empresariales no pudo darle soluciones de manera rápida por falta de conocimientos en temas de capacitación, rentabilidad entre otros. Resultados que coinciden con la literatura encontrada, donde Equipo de expertos en empresa (2018) afirma que el éxito de una empresa está muy relacionado con sus directivos es decir tienen que ser capaces para dirigirla, por lo que podemos decir que la formación y el aprendizaje son el mejor camino para superar los límites y ser competitivos en el futuro. De ello podemos afirmar

que prepararse en conocimientos académicos es vital para que su empresa siga creciendo de manera eficiente y no pueda caer en quiebra o salirse del mercado.

5.2.2 Respecto al objetivo específico 2

De los resultados obtenidos del cuestionario de encuesta realizada al representante legal de la empresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.”, se determinó que la empresa se caracteriza por ser una microempresa familiar, por ello tiene algunas ventajas como nos menciona Leach (2010) que la empresa familiar tiene ciertas ventajas, porque esa confianza entre sus integrantes genera un mejor clima laboral, y haya la fuerza laboral esperada en sus actividades; la empresa está constituida formalmente hace 8 años, con una razón social de E.I.R.L y se encuentra operando dentro del Régimen Tributario General, todavía no está inscrita en la ReMype ; se dedica al sector comercial, rubro de distribución y venta al por mayor y menor de gas licuado envasado. La empresa cuenta con 10 colaboradores eventuales y en épocas navideñas este número de personal se duplica por la gran demanda que existe; además no cuenta con trabajadores permanentes, es decir no se encuentran en planilla por ende no acceden a los beneficios sociales correspondientes; de tal manera contribuye con la informalidad laboral, y sin darse cuenta que la planilla es de gran importancia; coincidiendo con lo que dice Soscia (2021) tener empleados en planilla tiene ventajas para ambas partes porque brinda ventajas administrativas y legales, a trabajadores y empresa, al no estar en planilla, puede ser multada desde 1 UIT a 20 UIT, afectando a la empresa.

5.2.3 Respecto al objetivo específico 3

De acuerdo al cuestionario de encuesta realizada al representante legal de la empresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.”, se determinó que la empresa brinda capacitaciones y genera nuevos aprendizajes, pero no ha disminuido las debilidades

de los colaboradores, por ende no ha generado mayor productividad ni tampoco mayor rentabilidad, las capacitaciones brindadas son informales y no realiza capacitaciones según los niveles ocupacionales; a todo personal que ingresa se le realiza una capacitación con las indicaciones generales que debe realizar; no están llevando un plan de capacitación siendo ello un punto importante para obtener mayor rentabilidad, concordando con Méndez (2003) “El plan de capacitación es un documento adicional al trabajo que ayuda a identificar las necesidades y los puntos débiles en donde se puede reforzar con una capacitación,. Si se brinda capacitaciones en atención al cliente; esta capacitación lo realiza el mismo dueño con las indicaciones que él cree correspondiente; no están realizando inversión en capacitaciones; solo se realiza una capacitación simple. Estos resultados concuerdan con Otero Fernández (2018) Cuando se invierte en el personal, estamos invirtiendo inteligentemente en nuevos conocimiento, y en nueva información, mejoran las personas, crecen las empresas, nada se queda estático, se reinicia la nueva curva de productividad, se incrementa la rentabilidad. (pág. 3)

5.2.4 Respecto al objetivo específico 4

De acuerdo al cuestionario de encuesta realizado al representante legal de la empresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.”, se determinó que: la empresa no evalúa su rentabilidad empresarial mediante ratios financieros, no viendo la importancia de los ratios estos resultados concuerdan con Roldán (2019) afirma, que hay ratios de rentabilidad, y corresponden a un conjunto de indicadores financieros y económicos para ayudarnos a determinar si la empresa es o no rentable y ver si cambian de estrategias. Por lo que pudimos ver la empresa al no usar ratios de rentabilidad no sabe si realmente está siendo rentable; la rentabilidad financiera y económica de la empresa, no es la esperada, indicó también que no se ha empleado

estrategias para mejorar su rentabilidad en los últimos años, aunque esta consiente que es necesario conocer su rentabilidad.

5.2.5 Respecto al objetivo específico 5

De acuerdo a los cuestionario de encuesta realizado al representante legal de la empresa “Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L”, se determinó que las capacitaciones influyen de manera positiva, ya que llevar un plan de capacitaciones formales conllevara a una mayor productividad y esto influyen en obtener una mejor rentabilidad estos resultados concuerda con Conexión Esan (2016) afirma que la capacitación; Genera un aumento de la productividad además de mejorar la calidad de trabajo; incrementa la rentabilidad de la empresa; moralmente los trabajadores se sienten mejor; ayuda a resolver problemas que se susciten en el trabajo; disminuye la necesidad de supervisión; entre otros, el gerente no había visto la importancia de ver cuánto influye la capacitación para generar mayor rentabilidad para la empresa.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Respecto al objetivo específico 1

Después de analizar los resultados obtenidos mediante el cuestionario que se le aplicó al gerente de la empresa “Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L.” Cajamarca, 2023, se concluyó que las características más resaltantes del dueño de la empresa son: es que es una persona joven 34 años de edad, del sexo masculino, con estudios de secundaria completa, con experiencia en el rubro y así, emprendió su propio negocio, al cual lo representa, es por ello que concluimos que la motivación de tener su propio negocio le impulso a formar su empresa.

6.2 Respecto al objetivo específico 2

Se concluye que las características de la empresa “Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L.”, son: es una empresa familiar, constituida formalmente, dedicada a la compra y venta de GLP envasado por mayor y menor, empresa con 8 años en el mercado; por ende, está consolidándose y formando su reputación ante la gran demanda de la población; cuentan con 10 colaboradores los cuales no están registrado en planilla de tal manera que colabora a la informalidad.

6.3 Respecto al objetivo específico 3

Luego de analizar los resultados del cuestionario aplicado al gerente de la empresa Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L, se concluyó que, brinda capacitaciones pero no ha logrado eliminar todas sus debilidades, tampoco ha percibido mayor productividad, las capacitaciones brindadas ayudó a mejorar levemente la satisfacción laboral, también ha tenido mucha rotación de personal por falta de capacitación, las capacitaciones que brindan son informales, no capacitan por niveles ocupacionales, si brindan capacitaciones cuando el personal es nuevo, y en atención al cliente, no brindan capacitación promocional.

6.4 Respecto al objetivo específico 4

Luego de analizar los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la empresa “Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L”, se concluye que: no usan la evaluación mediante ratios financieros, el cálculo que se usa es simple y no brinda la información exacta que la empresa necesita para conocer su rentabilidad real, la rentabilidad económica y financiera no ha mostrado incremento positivo, por lo tanto la rentabilidad que perciben no es la esperada, no han implementado estrategias de capacitaciones constantes en la empresa; y no tienen mucha información sobre rentabilidad, esto vemos que le conlleva a una baja rentabilidad; se concluye que es importante conocer su rentabilidad.

6.5 Respecto al objetivo específico 5

Luego de analizar los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la empresa “Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L”, se concluye que las capacitaciones tienen una relación positiva con la rentabilidad. Porque una capacitación planificada y bien estructurada conllevará a una mejor productividad y una mayor rentabilidad.

6.6 Respecto al objetivo general

Como vimos durante todo el proceso de investigación, para una empresa tener una capacitación es muy influyente en generar mayor rentabilidad, así también saber cuándo y cómo aplicarlo, ya que de esta manera tendrá mayor impacto en resultados positivos en la rentabilidad. Por ello luego de llevar a cabo la revisión bibliográfica como guía de apoyo y analizar los resultados de la encuesta realizada al gerente, se concluye que, la capacitaciones en la micro empresa “Inversiones de Gas Luicho E.I.R.L” de Cajamarca, 2023: Influye de manera positiva para generar una mayor rentabilidad.

VII. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

7.1 Referencias bibliográficas:

Acape. (03 de noviembre de 2016). *Agrupación de Capacitadores y Educadores de México*.

Obtenido de <http://www.acape.com.mx/cursos/07-ventas-y-servicio/06-atencion-y-servicio-al-cliente.html>

Anhuamán Vílchez, O. A., Anhuamán Vílchez, O. A., Gutiérrez Ramírez, R. A., & Tasaico

Flores, J. C. (18 de Febrero de 2021). *Calidad en las empresas del sector comercial del Perú*. Obtenido de

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18269/Calidad%20en%20las%20Empresas%20del%20Sector%20Comercial%20del%20Per%c3%ba-TASAICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arturo. (5 de Marzo de 2010). *CreceNegocios*. Obtenido de

<https://www.crecenegocios.com/la-rentabilidad-de-una-empresa/>

Boston, C. G. (20 de Septiembre de 2012). *mba & educación educativa*. Obtenido de

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/de-la-capacitacion-la-rentabilidad>

Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM Ediciones.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Choque, J. R. (27 de Febrero de 2015). *PREZI*. Obtenido de

<https://prezi.com/e25f2jfn8ib/disenos-no-experimentales-segun-hernandez-fernandez-y-bapt/>

Conexión Esan. (05 de Agosto de 2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*.

Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-de-la-capacitacion->

- en-la-
 empresa#:~:text=Genera%20un%20aumento%20de%20la,en%20el%20d%C3%ADa%
 20a%20d%C3%ADa.
- Cota, L. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *CytA*, 5.
- Cuervo, P. (09 de Septiembre de 2016). *Prezi*. Obtenido de Teorias de la capacitación y administración: https://prezi.com/_vm0l-2h1dab/teorias-de-la-capacitacion-y-administracion/
- Cueva Chávez, G. N. (2020). "*Influencia de los programas de capacitación en el desempeño de los colaboradores de Golfiels, periodos 2017 y 2018*". Obtenido de https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4334/T016_48218825_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cukierman, L. (20 de Junio de 2017). Obtenido de somos pymes: <https://www.somospymes.com.ar/item/23226-capacitacion-y-atencion-al-cliente.html>
- Custodio, R. D. (12 de Junio de 2022). *La capacitación y su influencia en la rentabilidad en las Mypes de transportes, caso concreto: Empresa de transportes "Turismo Santa Cruz" fue realizada en la Provincia de SANTA CRUZ - CAJAMARCA*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/27987>
- De La Hoz Suárez, B. *. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma de decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo*. *Scielo*, 19.
- Díaz, E. (2016). *La capacitación para el personal de nuevo ingreso y su relación con las actitudes laborales*. Mexico.
- EAE Business School. (6 de marzo de 2023). *EAE Business School*. Obtenido de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/los-sectores-de-produccion-y-sus-caracteristicas/>

Editorial Etecé. (14 de 08 de 2020). Obtenido de Grupo editorial Etecé:
<https://concepto.de/capacitacion-2/>

Equipo de expertos en empresa. (21 de Marzo de 2018). *VIU Universidad Internacional de Valencia*. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/por-que-es-necesaria-la-formacion-para-directivos>

Equipo editorial, E. (5 de Agosto de 2021). *Enciclopedia Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/empresa-familiar/>

Equipo editorial, E. (14 de 07 de 2022). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/comercio/>

Equipo editorial, E. (23 de Enero de 2023). *Enciclopedia Humanidades*. Obtenido de <https://humanidades.com/comercio/#:~:text=El%20comercio%20es%20una%20actividad,mercado%20de%20compra%20y%20venta.>

Equipo, e. e. (5 de Agosto de 2021). *Concepto*. Obtenido de Economía y finanzas:
<https://concepto.de/rentabilidad/>

Flores, A. (22 de Diciembre de 2022). *Crehana*. Obtenido de Future of people:
<https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/tipos-capacitacion/>

Frigo, E. (Martes de Enero de 2018). *Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad*. Obtenido de Foro de Seguridad:
<http://www.forodeseguridad.com/artic/miscel/6080.htm>

G2 consultores. (2023). *G2 consultores.com*. Obtenido de <https://g2consultores.com.mx/2019/05/13/cual-es-la-edad-correcta-para-emprender/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20estudio,los%2025%20y%2044%20a%C3%B1os.>

Galán, A. M. (24 de Agosto de 2009). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Obtenido de <https://manuelgalan.blogspot.com/2009/08/las-hipotesis-en-la-investigacion.html>

- Galicia. (5 de Abril de 2013). *Buenosnegocios.com*. Obtenido de <http://www.buenosnegocios.com/notas/327-capacitacion-y-atencion-al-cliente>
- Galván, B. (10 de abril de 2011). *Blogger*. Obtenido de <http://barbaragalvangnz.blogspot.com/2011/04/tipos-de-capacitacion.html>
- Galván, B. (10 de Abril de 2011). *Blogspot*. Obtenido de <http://barbaragalvangnz.blogspot.com/2011/04/tipos-de-capacitacion.html>
- Idea. (10 de marzo de 2018). *Idea.com*. Obtenido de http://agrega.juntadeandalucia.es/repositorio/09062017/50/es-an_2017060912_9103657/6_teoras_sobre_la_empresa_y_el_empresa.html
- IPE Instituto Peruano de Economía*. (2013). Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/sectores-productivos/>
- Julio García del Junco, C. C. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Larroude, B. y. (2012). La importancia de medir la Rentabilidad. *RePro-Revista*, 23.
- Leach, P. (2010). *La empresa familiar*. Buenos aires Argentina: Ediciones Granica.
- Lopez G., J. O. (11 de 03 de 2013). *Beneficios de la capacitación de los empleados*. Recuperado el 17 de 11 de 2018, de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/beneficios-de-la-capacitacion-de-los-empleados/>
- Lucero, C. J. (21 de Septiembre de 2017). *INCIDENCIA DEL FINANCIAMIENTO Y LA CAPACITACIÓN EN LA RENTABILIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO: RUBRO FERRETERÍA EN LA CIUDAD CAJAMARCA 2017*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/5811>
- Mares Ruiz, c. (2013). El régimen jurídico de las Micro y Pequeñas empresas (MYPEs) en el Perú. *Alicia*, 26.

- Mares, R. C. (2013). *El régimen jurídico de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el Perú*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/4768>
- Mayta, K. (15 de Octubre de 2015). *Scribd*. Obtenido de <https://www.scribd.com/books>
- Méndez, M. E. (2003). *El dinero utilizado en capacitación ¿es o un gasto o una inversión?* Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592003000100007
- Ministerio de trabajo, y. p. (9 de Agosto de 2006). *Boletín de economía personal*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_34.pdf
- Monografias.com. (s.f.). Obtenido de <https://www.monografias.com/docs/Teoria-De-Las-Mypes-F3JZTNCBZ>
- Muñoz, T. J. (17 de Noviembre de 2021). *AGICAP*. Obtenido de <https://agicap.com/es/articulo/rentabilidad-empresarial/#:~:text=La%20rentabilidad%20es%20importante%20porque,est%C3%A1%20siendo%20o%20no%20provechosa.>
- Myers. (2001). *Recursos Humanos* (Vol. I). California.
- Otero Fernandez, Á. O. (2018). *VISMA INFO CAPITAL HUMANO*. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-capacitacion-es-gasto-o-inversion/#:~:text=En%20muchas%20organizaciones%20consideran%20a,al%20colaborador%20y%20a%20la%20organizaci%C3%B3n.>
- Pablo Dominguez, C. (3 de Diciembre de 2020). *La capacitación y su influencia en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas sector comercio – rubro venta de insumos electrónicos -Huánuco, 2020*. Obtenido de <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04>
- Panibra, F. O. (3 de julio de 2013). *Blog de Oscar Panibra Flores*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/tributosyempresa/2013/07/03/ley-30056-que-modifica->

diversas-leyes-para-facilitar-la-inversi-n-impulsar-el-desarrollo-productivo-y-el-
crecimiento-empresarial/

Peña, L. (19 de Diciembre de 2022). *Billzin*. Obtenido de <https://www.billin.net/blog/clasificacion-empresas/>

Pérez Porto, J. G. (24 de 03 de 2014). *Definición de rentabilidad - Qué es, Significado y Concepto. Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/rentabilidad/>

Pérez, P. y. (6 de Julio de 2016). *Definiciones. DE*. Obtenido de <https://definicion.de/capacitacion/>

präna MARKETING GROUP. (27 de OCTUBRE de 2020). *präna MARKETING GROUP*. Obtenido de <https://pranagroup.mx/blog/retribucion-para-tu-negocio/que-es-la-rentabilidad-de-una-empresa-y-como-se-calcula-628/>

Pymes, E. (28 de Mayo de 2021). *BBVA EN PERÚ*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/pymes-y-mypes-en-que-se-diferencian/>

Pymes, E. F. (01 de Mayo de 2013). *EL FINANCIERO*. Obtenido de <https://www.elfinancierocr.com/pymes/capacitaciones-contribuyen-a-incrementar-la-productividad/54DEOBP3MBHNXHM3GXKFJJAUFU/story/#:~:text=%E2%80%9CLa%20capacitaci%C3%B3n%20en%20todos%20los,y%20promueve%20actitudes%20m%C3%A1s%20positivas.>

Quintal, P. (02 de marzo de 2023). *Tienda nube*. Obtenido de <https://www.tiendanube.com/blog/microempresas/>

Retos en supply Chain. (27 de Julio de 2022). *EAE Business School*. Obtenido de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/los-sectores-de-produccion-y-sus-caracteristicas/>

Reyes, E. I. (14 de Abril de 2022). *EMPRENDEDOR INTELIGENTE*. Obtenido de <https://www.emprendedorinteligente.com/definicion-de-capacitacion-segun-autores/>

- Rincón Gómez, J. P. (10 de 12 de 2019). *Repositorio institucional UN Bliiblioteca Digital*.
Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78112>
- Roldán, P. (03 de Enero de 2019). *Economipedia.com*. Obtenido de Ratios de Rentabilidad:
<https://economipedia.com/definiciones/ratios-de-rentabilidad.html>
- Roldán, P. N. (03 de marzo de 2023). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/ratios-de-rentabilidad.html>
- Rubio, C. F. (2005). *Administracion General*. Chimbote: Sistema de educacion abierta - ULADECH. 2005.
- Sampiere, H. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Sango, L. M., & Córdova, A. V. (2018). *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28367>
- Sesametime. (3 de 01 de 2023). *sesamtime.com*. Obtenido de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/capacitacion/>
- Sevilla, A. A. (1 de Marzo de 2020). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>
- Sodexo . (29 de 12 de 2021). *SODEXO Servicios de calidad de vida*. Obtenido de Servicios de calidad de vida: <https://blog.sodexo.cl/beneficios-de-la-capacitacion-laboral>
- Sosa, H. N. (Octubre de 2021). *ECONOMIA gestione a su favor*. Obtenido de <https://economia.org/rentabilidad.php>
- Soscia. (26 de Agosto de 2021). *SOSCIA CORPORATION*. Obtenido de <https://soscia.pe/Consultas/importancia-de-planilla-en-empresa/>
- Tasilla, M. E. (2018). *La capacitación en la gestion del talento humano*. Cajamarca: Universidad privada Antonio Gullermo Urrelo.

- Torres, D. (05 de Enero de 2023). *MYPEs.pe - Beta*. Obtenido de <https://mypes.pe/noticias/que-son-las-mypes-aqui-aclaremos-tus-dudas>
- Uladech. (13 de Enero de 2021). *Código de ética para la investigación*. Obtenido de <https://web2020.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2020/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v004.pdf>
- Ulrich, D. (2006). *Importancia de La Capacitación en los RR.HH.* 20.
- Universia pe. (9 de Octubre de 2020). *Universia pe*. Obtenido de <https://www.universia.net.pe/actualidad/orientacion-academica/capacitacion-de-personal-un-enfoque-extra-en-recursos-humanos.html>
- Vasquez Aguilar, A. B. (26 de Junio de 2021). *La capacitación laboral y su influencia en la rentabilidad económica y financiera de la empresa constructora e Inversiones Govam S.A.C.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/28375>
- Vasquez, P. (1 de Marzo de 2023). *tienda nube*. Obtenido de <https://www.tiendanube.com/blog/que-es-una-empresa/>
- Verges. (1997). *Capacitación y su importancia* (Vol. II). Mexico.
- Westreicher, G. (20 de Septiembre de 2020). *Economipedia.com*. Obtenido de Teoría de la empresa: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-empresa.html>
- Wiki Económica. (2021). *Wiki Económica*. Obtenido de <https://wikieconomica.com/rentabilidad/>
- Zamora. (2002). *Perfil de puestos y Capacitación* (Vol. 1). Londres.

7.2 Anexos:

7.2.1 Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

Título de la tesis	Enunciado del problema	Objetivo general	Objetivos específicos:
La capacitación y su influencia en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” - Cajamarca, 2023	¿Cuál es la influencia de la capacitación en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023?	Identificar y describir la influencia de la capacitación en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar y describir el perfil del gerente general de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.2. Identificar y describir el perfil de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.3. Identificar y describir las características de la capacitación de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.4. Identificar y describir las características de la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.5. Describir la influencia de la capacitación en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de Gas Luicho S.R.L.” de Cajamarca, 2023.

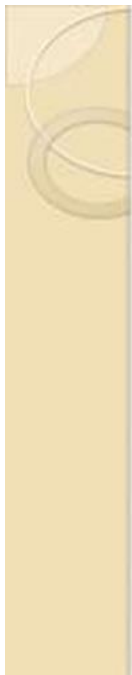
Fuente: Elaboración propia con la asesoría del DTAI Vásquez Pacheco (2023).

7.2.2 Anexo 2: Modelos de fichas bibliográficas

Autor(a) _____
Título _____
Año _____
Editorial o imprenta _____
Ciudad, país _____
edición _____
Traductor _____
de páginas _____

Autor/a: _____	Editorial: _____
Título: _____	Ciudad, país: _____
Año: _____	
Resumen del contenido:	

Número de edición o impresión: _____	
Traductor: _____	



FICHAS BIBLIOGRAFICAS

TESIS, TESINA, ESPECIALIDAD,
ETC. AUTOR: _____
APELLIDO (s), Nombre (s) TITULO

Y SUBTITULO: _____

_____ LUGAR DE

EDICIÓN: _____

AÑO EN QUE SE OBTUVO: _____

NUM. DE PAGINAS: _____ NIVEL ACADEMICO

OBTENIDO: _____ INSTITUCION Y

DEPENDENCIA QUE OTORGA EL

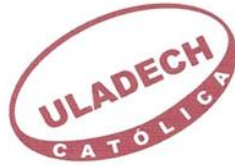
NIVEL ACADEMICO: _____

NOMBRE DEL ASESOR: _____

APELLIDO (s), Nombre (s). LOCALIZACIÓN DE LA

OBRA: _____

7.2.3 Anexo 3: Cuestionario aplicado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Cuestionario aplicado al colaborador o representante legal de la empresa
INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L.

Estimado colaborador, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información sobre LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA MICROEMPRESA "INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L." - CAJAMARCA, 2023

La información que usted proporcionará será utilizada sólo para fines académicos y de investigación, por ello, se le agradece de antemano por su valiosa colaboración.

Encuestado: Gilberto Luicho Cabrera

Cargo: Gerente

Encuestador: Cueva Yopla Angel Hubert

Fecha: 05 de febrero 2023

Instrucciones: Marca con una "x" solo la alternativa que crea conveniente.

Factores relevantes	Nº	Preguntas	SI	NO	Especificar
I. Perfil del dueño y/o representante legal de la empresa del caso de estudio		¿Qué edad tiene?			34 años
		¿Cuál es su sexo?			masculino
		¿Cuáles su estado civil?			Soltero
		¿Cuál es su grado de instrucción?			secundaria completa
		¿Cuál es su profesión?			comerciante
		¿Cuál es su ocupación?			Su negocio
		¿Al iniciar su negocio usted contaba con experiencia en el rubro?	X		
		¿Qué le motivó a formar su empresa?			Tener un propio negocio

INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L.
Gilberto Luicho Cabrera
GILBERTO LUICHO CABRERA
GERENTE

II. Perfil de la empresa del caso de estudio	¿Su empresa es una empresa familiar?	X		Formal
	¿Su empresa es formal o informal?			Independizame
	¿Cuál fue el motivo que le llevó a formar su empresa?			
	¿Su empresa es una micro empresa?	X		
	¿Su empresa es una pequeña empresa?		X	E.I.R.L
	¿Qué tipo de empresa es?			
	¿Su empresa está inscrita en la ReMype?		X	General
	¿En qué régimen tributario se encuentra actualmente?			Ventade GLP sector Comercio
	¿A qué rubro y sector se dedica su empresa?			8 años
	¿Cuántos años tiene su empresa en el rubro y sector?			Ninguno
	¿Cuántos trabajadores permanentes tiene su empresa?			10
	¿Cuántos trabajadores eventuales tiene su empresa?			Epocas Navidenas
	¿En qué épocas usted contrata más personal?			

INVERSIONES DE GAS LUCHO S.R.L.

 GILBERTO LUCHO CABRERA
 GERENTE

III. Capacitación	3.1	Beneficios de la capacitación			
		¿Brinda capacitaciones a sus colaboradores?	X		
		¿Usted considera que las capacitaciones brindadas generan nuevos aprendizajes?	X		
		¿Las capacitaciones han disminuido las debilidades de sus colaboradores?		X	
		¿Las Capacitaciones han generado mayor Productividad?		X	
		¿Las capacitaciones han mejorado la satisfacción laboral?		X	
	3.2	Clasificación de la capacitación			
		¿Brinda Capacitaciones formales?		X	
		¿Brinda Capacitaciones informales?	X		
	3.3	¿Brinda Capacitaciones de acuerdo al nivel ocupacional?		X	
		Tipos de capacitación			
		¿Al nuevo personal contratado se le brinda capacitación?	X		
		¿Brinda capacitación para seleccionar nuevo personal?		X	
		¿Brinda capacitación promocional?		X	
		¿Brinda capacitación en atención al cliente?	X		

INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L.


ALBERTO LUICHO CABRERA
 GERENTE

IV. Rentabilidad	4.1	Ratios de la rentabilidad				
		¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto a los activos que posee?		X		
		¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto al patrimonio que posee?		X		
		¿Mide la rentabilidad de su empresa respecto a las ventas que genera?	X		calculo simple	
	4.2	Clasificación de la rentabilidad:				
		¿La rentabilidad económica ha mostrado un crecimiento positivo?		X		
		¿La rentabilidad financiera ha mostrado un crecimiento positivo?		X		
	4.3	Importancia de la rentabilidad				
		¿Cree Ud. Que es importante saber si su empresa está siendo rentable?	X			
		¿La empresa ha empleado estrategias para mejorar su rentabilidad?		X		
			¿Es importante conocer su rentabilidad para proyecciones futuras?	X		

INVERSIONES DE LAS LUICHOS S.R.L.

ALBERTO LUICHO CABRERA
GERENTE

7.2.4 Anexo 4: Carta de autorización y consentimiento informado.


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ingeniería y Tecnología)**

La finalidad de este protocolo en Ingeniería y tecnología es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA MICROEMPRESA “INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L.” - CAJAMARCA, 2023 y es dirigido por Angel Hubert Cueva Yopla, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Conocer básicamente la influencia de la capacitación en la rentabilidad de su empresa.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.


Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de un correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo Luichogas@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.


Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Gilberto Luicho Cabrera

Fecha: 10 de Diciembre 2022

Correo electrónico: Luichogas@gmail.com

Firma del participante: 
INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L.
GILBERTO LUICHO CABRERA
GERENTE

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA


PROTOCOLO DE ASENTIMIENTO INFORMADO
(Ingeniería y Tecnología)

Mi nombre es Angel Hubert Cueva Yopla y estoy haciendo mi investigación para la elaboración de mi tesis titulada “la capacitación y su influencia en la rentabilidad de la microempresa Inversiones de gas Luicho S.R.L. - Cajamarca, 2023” la participación de cada uno de ustedes es voluntaria.


A continuación, te presento unos puntos importantes que debes saber antes de aceptar ayudarme:

- Tu participación es totalmente voluntaria. Si en algún momento ya no quieres seguir participando, puedes decírmelo y volverás a tus actividades.
- La conversación que tendremos será de 20 minutos máximos.
- En la investigación no se usará tu nombre, por lo que tu identidad será anónima.
- Tus padres ya han sido informados sobre mi investigación y están de acuerdo con que participes si tú también lo deseas.

Te pido que marques con un aspa (x) en el siguiente enunciado según tu interés o no de participar en mi investigación.

¿Quiero participar en la investigación titulada “la capacitación y su influencia en la rentabilidad de la microempresa “Inversiones de gas Luicho S.R.L.” - Cajamarca, 2023?		No
--	--	----

Nombres y apellidos: Gilberto Luicho Cabrera

 INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L.

GILBERTO LUICHO CABRERA
 GERENTE

Cargo: Gerente

Fecha: 10 de Diciembre 2022

7.2.5 Anexo 5: Ficha RUC de la empresa de caso

Resultado de la Búsqueda			
Número de RUC:	20600155271 - INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L		
Tipo Contribuyente:	SOC.COM.RESPONS. LTDA		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	19/02/2015	Fecha de Inicio de Actividades:	01/03/2015
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Domicilio Fiscal:	JR. MARISCAL CACERES NRO. SN BR MOLLEPAMPA (JR M. CACERES 1120 ESQ CON SANTA ANITA) CAJAMARCA - CAJAMARCA - CAJAMARCA		
Sistema Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 4773 - VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS NUEVOS EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA GUIA DE REMISION - REMITENTE		
Sistema de Emisión Electrónica:	DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 05/03/2019		
Emisor electrónico desde:	05/03/2019		
Comprobantes Electrónicos:	FACTURA (desde 05/03/2019),BOLETA (desde 05/03/2019)		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2016		
Padrones:	NINGUNO		
Fecha consulta: 04/03/2023 11:25			

Activar Windows

LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA MICROEMPRESA "INVERSIONES DE GAS LUICHO S.R.L." - CAJAMARCA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo