



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Propuesta de coaching para orientar las competencias laborales de las
MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Flores Chunga, Santos Lucero (ORCID: 0000-0003-1188-3606)
Sánchez Jacinto, Cristhian Fabian (ORCID: 0000-0002-2045-9420)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión organizacional

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y por darme salud para lograr mis objetivos; a mi madre por el apoyo incondicional que día a día me brinda por su sacrificio y esfuerzo por mi educación y bienestar; a mi esposo por el apoyo y sacrificio para poder desarrollarme como mujer y profesional.

Chunga Lucero

A mis padres y hermana, por ser las personas más importantes en mi vida, siendo quienes me brindan la fuerza suficiente para salir a delante sobre todas las cosas.

A mi familia, por estar en todo momento a pesar de las dificultades, manteniéndonos unidos, así mismo ha sido la motivación para seguir adelante depositando su confianza en mí teniendo desde siempre su apoyo.

Fabian Sánchez

Agradecimiento

A mi Familia fuente de apoyo constante e incondicional en toda mi vida y más aún en mis años de carrera profesional; en especial a mi madre María Paulina Chunga Eca ejemplo maravilloso de mujer trabajadora que sin su ayuda hubiera sido imposible culminar mi profesión; a mi esposo por creer en mí y por todo ese apoyo moral; a mi padre por su enseñanza la cual me ayuda me enseña a poder seguir creciendo correctamente.

Chunga Lucero

A mis Dios y a mi virgen de Guadalupe, por la vida y por guiarme siempre por el buen camino. A mi Madre Janet y Reymundo, infinitamente por ser mi motivación de seguir adelante y nunca rendirme, a mi madre por todos sus consejos de nunca rendirme siempre siguiendo hacia adelante a mi padre verme ser un profesional como siempre lo quiso.

Fabian Sánchez

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variable, operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. PROPUESTA.....	37
VII. CONCLUSIONES	57
VIII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Datos generales de los propietarios y/o responsables de las MYPES Rubro de Confección	16
Tabla 2.	Percepción media del coaching y competencias laborales de las MYPES Rubro de Confección	17
Tabla 3.	Procesos de aprendizaje laboral de las MYPES Rubro de Confección	18
Tabla 4.	Grado de entrenamiento que percibe el personal de las MYPES Rubro de Confección	19
Tabla 5.	Resultados laborales que presentan las MYPES Rubro de Confección	20
Tabla 6.	Tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección.....	21
Tabla 7.	Tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección	22
Tabla 8.	Grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección	23
Tabla 9.	Coaching y competencias laborales de las MYPES Rubro de Confección	24
Tabla 10.	Evaluación de los factores que conforma el contexto interno.....	39
Tabla 11.	Evaluación de los factores que conforma el contexto externo.....	40
Tabla 12.	Factores y estrategias en función a los resultados obtenidos en el estudio.....	41
Tabla 13.	Resumen de los costos totales en función a las estrategias propuestas para las MYPES Rubro de Confección.....	56
Tabla 14.	Procesos de aprendizaje en el personal de las MYPES Rubro de confección.	72
Tabla 15.	Grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES Rubro de Confección	73
Tabla 16.	Resultados laborales que presentan las MYPES Rubro de Confección.	74

Tabla 17.	Tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección.....	75
Tabla 18.	Tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES Rubro Confección.	76
Tabla 19.	Grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES Rubro de confección	77

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general, proponer estrategias de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. Utilizando una metodología de corte transversal y descriptiva, siendo su enfoque mixto, mientras que su población estuvo conformada por los propietarios o responsables de las MYPE, siendo su instrumento de recolección de datos; el cuestionario y la guía de entrevista. Entre sus principales conclusiones se determinó que el proceso de aprendizaje que perciben los colaboradores, muestra un nivel deficiente, así también de los resultados laborales en cada jornada laboral y los conocimientos que usualmente se fomentan efectivamente, a diferencia del proceso de entrenamiento, las habilidades y destrezas que son fundamentales al momento de realizar sus funciones y/o actividades laborales que se les asignan, por lo cual mediante una serie de estrategias se permitirá establecer una adecuada aplicación de la herramienta del coaching en función a fortalecer sus competencias laborales.

Palabras claves: Coaching, competencias, conocimientos, habilidades y destrezas

Abstract

The present study had the general objective of proposing coaching strategies to guide the labor competencies of the MYPES of the Clothing Market of Piura, 2019. Using a cross-sectional and descriptive methodology, its approach being mixed, while its population It was made up of the owners or managers of the MSEs, being their data collection instrument; the questionnaire and the interview guide. Among its main conclusions, it was determined that the learning process perceived by the collaborators shows a deficient level, as well as the work results in each working day and the knowledge that are usually promoted effectively, unlike the training process, skills and Skills that are essential at the time of carrying out their duties and / or work activities assigned to them, therefore, through a series of strategies, it will be possible to establish an adequate application of the coaching tool in order to strengthen their work competencies.

Keywords: Coaching, competencias, conocimientos, habilidades y destrezas

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo y crecimiento económico en las empresas, tiene una relación considerable con los niveles de competitividad, así mismo de la capacidad que posee un personal en función a sus obligaciones respecto a las actividades que se ajusten al nuevo mercado. El Diario Perfil (2018) menciona que las competencias de índole laboral son fundamental durante el proceso de crecimiento empresarial, así mismo no solo se basa en su tipo de capacidad o tamaño, debido a que se centra esencialmente en aquellos aspectos en función a las habilidades o cualidades que debe poseer y fortalecerse en el recurso humano. El Organismo Internacional Certificador de Coaches Profesionales - OCC (2019) mencionan que existen una variedad de factores necesarias que han permitido fortalecer los niveles o procesos de coaching en las empresas, destacándose los criterios relacionados con la confianza, autodescubrimiento, resultados y direccionamiento empresarial y del recurso laboral, en función al logro de metas y objetivos.

El Diario Digital Argentino de Actualidad y Economía – INFOBAE (2019) informan que los efectos del desarrollo a nivel empresarial, a permitido durante los años, la necesaria función a contar una herramienta fundamental para el direccionamiento laboral y empresarial, siendo considerado este a través del coaching laboral. La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2018) se expresan que mediante el informe laboral se determinaron una serie de tendencias o aspectos competitivos, en donde se evidencio un alto nivel de evolución respecto a las competencias, debido a que el personal debe contar con ciertas competencias relacionados con el conocimiento, habilidad y capacidades. EL Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTP (2016) mencionan que en el Perú, a nivel nacional existen una serie de micro y pequeñas empresas, que no cuentan con un adecuado desarrollo de sus competencias laborales, así mismo que no cuentan con mecanismos controles en función al crecimiento laboral.

La Escuela de Coaching y Desarrollo Organizacional Jamming (2016) mencionaron que las MYPE cuentan con una serie de aspectos desfavorables respecto al fortalecimiento de las competencias laborales, por cual es fundamental la necesidad de contar con una herramienta del coaching en función a poder

orientar y direccionar adecuadamente las competencias del personal. El Economista América (2019) la herramienta del coaching, es necesaria y esencial respecto a fortalecer el entrenamiento y formación laboral, en función a poder generar un mejor nivel de retorno respecto al 500%, debido a que su eficacia se basa en el logro de los objetivos en los negocios de las pequeñas y microempresas.

El artículo de Gestión (2019) indica que el coaching, permite alcanzar mejores resultados basado a fortalecer la satisfacción del personal organizacional, mientras para El Peruano (2019) mencionaron que en el estado peruano, se a establecido una serie de acciones basados en poder fortalecer a nivel nacional respecto al desarrollo laboral a traves de la capacitación y formación de las aspectos competitivos del personal de los negocios a nivel nacional. Mientras que el analista Pierce (2019) indica que las competencias laborales influyen en el crecimiento del personal en los negocios a nivel nacional, por el contrario el crecimiento está relacionado con las capacidades laborales en la organización, debido a que las habilidades y destrezas impulsan su rendimiento laborales.

Por lo cual respecto al desarrollo de las MYPE de rubro de Telas del Mercado de Piura, se a observado una serie de aspectos deficientes que inciden en el fortalecimiento y crecimiento empresarial, debido a que las habilidades comunicativas por la mayoría de los colaboradores de las MYPE, muestran que es inadecuada y se refleja en los ambientes de cada negocio, así mismo muchas veces durante cada jornada laboral, existe colaboradores que logran adecuarse en las diferentes funciones o responsabilidades que se le asignan, generando un incumplimiento de las tareas que se deben realizar diariamente. Así mismo se evidencia que la mayoría de las MYPE, no mantiene un nivel de cooperación o apoyo conjunto en función a desarrollar con mayor eficiencia las labores, puesto que no cuentan con actitudes basado en la integración laboral, debido a que existen colaboradores que no muestran una adecuada responsabilidad durante los plazos de cada actividad y de la puntualidad en los horarios laborales, esto debe tambien a la falta de compromiso respecto a contribuir al desarrollo de los negocios.

Mientras que la mayoría de los colaboradores de las MYPE, no han fortalecido el conocimiento laboral, así tambien de las capacidades relacionados con el proceso de aprendizaje y experiencia laboral, puesto que presentan una

realidad irregular en función a los procesos de contratación, puesto que no se realiza de manera adecuada respecto a la selección y evaluación del personal idóneo. Siendo los propietarios o responsables de las MYPE, que no realizan las acciones necesarias para poder fortalecer los niveles competitivos de sus colaboradores, la falta de una herramienta de orientación y entrenamiento laboral, a incidido en el desarrollo laboral.

Por lo cual de los aspectos deficientes que han incidido en las competencias laborales a incidido en la reducción de los niveles de ejecución de las tareas o actividades laborales y en el desarrollo económico, además que la mayoría de las MYPE, no cuenta con un adecuado lineamiento de planificación y organizacional que permita el logro de los objetivos, así mismo es necesario para fortalecer estos aspectos, realizar una propuesta en función a fortalecer las competencias laborales de las MYPE, así mismo de la necesidad del apoyo de las autoridades municipales distritales, en función a fortalecer el desarrollo económico de los negocios.

El problema general fue: ¿Cómo una propuesta de coaching permitirá orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019? Los problemas específicos fueron: (a) ¿Cómo es el proceso de aprendizaje en el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019?, (b) ¿Cuál es el grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019?, (c) ¿Cuáles son los resultados laborales que presentan las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019?, (d) ¿Qué tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019?, (e) ¿Qué tipo de actitudes posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019?, (f) ¿Cuál es el grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019?

De acuerdo con Chaverri (2017) la justificación se entiende como las razones que son necesarias para poder cumplir con el desarrollo de cada fase, etapa o procedimiento del estudio. Por lo tanto, se justificó de manera práctica debido a que tuvo como finalidad establecer una serie de estrategias en función al coaching para poder potenciar aquellas competencias laborales del recurso humano en las MYPE

de rubro confección, que permitirán cumplir efectivamente las funciones o actividades en cada jornada de trabajo. Así también de la manera económica debido a que el recurso laboral dispondrá de acciones enfocadas a su orientación y desarrollo de sus competencias, permitirá un mejor rendimiento, alcanzando las metas y objetivos establecidos, lo cual contribuye al beneficio económico.

Además, se contribuyó socialmente, en función al aprovechamiento del coaching, respecto a los beneficios y herramientas que proporcionan mediante su fortalecimiento de las competencias internas a nivel laboral para proporcionar un mayor desarrollo de sus actividades laborales, así mismo los principales hallazgos muestran que la herramienta del coaching es necesaria para el crecimiento de las actividades empresariales, teniendo como base al recurso humano, siendo este conocimiento que servirá como fuente científica para otros estudios que tienen en cuenta la aplicación o características que contempla el coaching laboral.

El objetivo general fue: Proponer estrategias de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. Los objetivos específicos: (a) Describir los procesos de aprendizaje en el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019, (b) Establecer el grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019, (c) Describir los resultados laborales que presentan las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019, (d) Identificar el tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019, (e) Identificar el tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019, (f) Establecer el grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En función a los aportes científicos a nivel internacional se consideró a Rojas (2016) en su estudio que tuvo como propósito, construir un estado de arte respecto a la efectividad del coaching en función a los campos de aplicación, en tanto al emprendimiento y laboral. Siendo sus resultados que demostraron que la herramienta del coaching, es valorativo e incide de manera efectiva en el desarrollo laboral debido a que se enfoca en fortalecer los aspectos que conforman sus categorías en función a la formación y entrenamiento laboral, en cumplimiento con los lineamientos de acuerdo con las metas y objetivo, concluyendo que el coaching permite esencialmente fortalecer las competencias a nivel laboral en función a las actividades que desarrollo el personal en una empresa.

Guambugueta (2015) en su trabajo de investigación que tuvo como finalidad, emplear el modelo de gestión basado en las competencias laborales para incrementar la calidad de los servicios en la empresa *Wholesaleinn S.A.* Siendo los resultados que reflejaron que el perfil relacionado con las competencias han incidido en las competencias a nivel personal, por el contrario para poder fortalecer este aspecto, es necesario su ejecución en el personal, que permita reducir los procesos en función al cumplimiento del desarrollo laboral, con la finalidad de lograr un mayor eficiencia en sus actividades, debido que el recurso laboral permite el desarrollo de las empresas mediante su adecuado direccionamiento respecto a las funciones a nivel competitivo.

Musicco (2015) en su informe de investigación que tuvo como propósito a analizar los diferentes factores basados a la utilización de las herramientas de coaching al ámbito laboral. En función a los resultados reflejaron que el coaching, es una herramienta esencial y fundamental para poder fortalecer los niveles de direccionamiento del recurso laboral mediante el cumplimiento de sus actividades, para ello es necesario combinar las labores con los ambientes de armonía, a través de su adiestramiento con la finalidad de mejorar los niveles de rendimiento laboral, por lo cual el coaching es fundamental no solo en el ámbito personal sino también en el ámbito laboral, permitiendo una mayor contribución en las metas definidas en las empresas.

En los aportes científicos a nivel nacional, Moreno (2017) en su informe de investigación que tuvo como finalidad analizar qué factores influyen en la generación de empleo micro y pequeñas empresas de Gamarra: 2006 – 2016. Siendo los resultados mostraron que las MYPE, cuentan con un crecimiento continuo respecto a sus actividades, sin embargo, está conforma un aspecto esencial relacionado con la formalidad laboral, puesto que las competencias que deben poseer son valoradas por las micro y pequeñas empresas, por el contrario, es necesario mantener una actitud relacionado con el fortalecimiento laboral, permitiendo un desarrollo y fortalecimiento competitivo en sus actividades.

Huamán (2016) en su informe científico que tuvo como propósito determinar el nivel de competitividad del recurso humano en la productividad de las micro y pequeñas empresas en el sector confecciones distrito de Cusco, 2016. Siendo estos resultados que reflejaron que los aspectos relacionados como iniciativa y conocimiento laboral en los colaboradores de las MYPE, de rubro textil, muestra que es fundamental para el desarrollo de las habilidades del personal, puesto que genera un mayor índice de niveles de productividad basado en el entrenamiento constante respecto a los roles que deben realizar sin embargo la mayoría de las MYPE presentan un nivel deficiente que ha incidido en su productividad.

Mogollón y Sánchez (2015) en su informe científico que tuvo como objetivo determinar cómo el coaching se convierte en una herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las PYMES del sector comercial del distrito de Tarapoto. Los resultados permitieron reflejar que el coaching conforma una herramienta clave para la formación de su personal, respecto al adecuado direccionamiento de sus actividades en función a las metas y objetivos, enfocados al desarrollo de los negocios, así mismo contribuye a orientar al personal en un mismo logro laboral, contribuyendo en las habilidades blandas y duras, por lo cual el coaching es una herramienta de éxito para la mejora de las actividades empresariales.

Flores y Huaman (2015) en su trabajo científico que tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión de capital humano para la competitividad de las MYPES de la provincia de Huancayo. Siendo sus resultados que demostraron que es necesario el manejo del factor laboral en función a la competitividad de las MYPE, mediante el cumplimiento de los objetivos, en función

a generar una ventaja competitiva mediante el desarrollo de las actividades, generando un factor laboral potencial y dispuesta al cambio, mediante la promoción de los niveles de aprendizaje, por lo cual es necesario contribuir a la promoción y desarrollo del personal o recurso laboral.

Gomero (2015) en su informe científico que tuvo como finalidad evidenciar la relación estrecha del desarrollo de las MYPES en los indicadores laborales, económicos y competitivos. Siendo los resultado que reflejaron el desarrollo competitivo, relacionado con el aspecto laboral, debido a que el desarrollo competitivas del recurso humano es fundamental para poder fortalecer el crecimiento económico mediante la productividad de sus funciones o responsabilidades, por lo que se deben realizar acciones enfocados en la orientación laboral, sin embargo se evidencia un bajo nivel de orientación laboral, debido a la falta de gestión de los negocios, por lo cual es necesario conocer el efecto de las competencias laborales en el crecimiento de las MYPE.

Matías y Vera (2018) en su informe científico, que tuvo como propósito determinar de qué manera la gestión por competencias puede promover el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa J & V S.A.C., Piura – 2018. Sus resultados demostraron que los procesos que se han establecido para la selección laboral, no se han realizado de manera adecuada en función a la evaluación de sus competencias laborales que permita un mayor desempeño en las labores que desarrollen, debido a que no se evaluado correctamente, por lo que fue necesario realizar actividades de capacitación enfocado a fortalecer al desempeño del personal.

Manrique (2016) en su trabajo de investigación, tuvo como propósito identificar los factores de caracterización de la capacitación y competitividad en las MYPES del Mercado Zonal Santa Rosa – Piura, 2016. Los resultados demostraron que, en función de la competitividad de las MYPES, demostrando que las competencias laborales se encuentran en un nivel deficiente, con la finalidad de poder desarrollar adecuadamente las capacitaciones basado en fortalecer las habilidades o destrezas, en función a maximizar los niveles de desempeño laboral, puesto que, para poder mantener un mejor rendimiento, que contribuirán en la competitividad laboral de las MYPE, en función a sus actividades laborales.

En función a las bases teóricas respecto al coaching laboral, García y Recas (2017) lo define como una de las principales herramientas relacionados fundamentalmente con fortalecer los cambios relacionados con el personal en una empresa, con la finalidad de obtener éxito en sus actividades relacionado con el logro de los objetivos y metas, permitiendo fortalecer los niveles competitivos mediante acciones que permitan un mayor competitivo.

Goldvarg y Goldvarg (2016) mencionan que el coaching laboral, es una herramienta basada en el coach personal y principalmente organizacional, en función a poder fortalecer los niveles potenciales en función al cumplimiento de los lineamientos organizacionales mediante las metas y objetivos, basado en mejorar los niveles de desempeño y factores de competencias en los colaboradores organizacionales.

Menéndez (2016) define a las herramientas de coaching, como un aspecto basado en fortalecer el entrenamiento del personal o colaborar mediante su formación y promoviendo su conocimiento en función a poder obtener resultados favorables mediante el cumplimiento de objetivos, mediante el compromiso y cooperación conjunto respecto a los recursos que dispone las empresas.

En relación a las dimensiones que constituye al coaching laboral, Menéndez (2016) mencionan que existen tres principales dimensiones en función a poder direccionar y fortalecer las actividades en cada jornada laboral, con la finalidad de poder fortalecer su crecimiento laboral, describiendo las siguientes dimensiones:

El aprendizaje: Es el primer proceso o fase del coaching que está enfocado en aquellas acciones relacionados con fortalecer las condiciones de aprendizaje y realizar actividades de capacitación laboral, para promover la formación y crecimiento laboral del personal en una empresa u organización. El *entrenamiento:* Está basado en el segundo proceso en función a fortalecer las competencias y capacidades a nivel laboral mediante fortalecer un ambiente agradable y productivo en sus tareas o actividades en una determinada empresa. Los *resultados:* Está conformado por la última fase en función al coaching, que está enfocado en la obtención de mejora de resultados mediante el cumplimiento de las metas u

objetivos, permitiendo fortalecer sus actividades mediante acciones correctivas (Menéndez, 2016).

Respecto a los principales roles laborales respecto al coaching, Génova (2016) menciona que está es una herramienta fundamental para el adecuado de sus actividades laborales en el personal, sin embargo es necesario determinar que el coaching cuenta con una serie de funciones o responsables que esta relacionados con el direccionamiento laboral con la finalidad de poder lograr las metas u objetivos, tomando acciones laborales permitiendo identificar el cumplimiento de las tareas o actividades respecto a obtener resultados más adecuado permitiendo un mejor ambiente de armonía y progreso continuo.

Cardona (2018) expresa que el coaching, es una herramienta fundamental que permite realizar acciones en función fortalecer el desarrollo laboral, mediante el cumplimiento del objetivo a través de esta herramienta, permitiendo potenciar el recurso laboral, mediante la disciplina, entrenamiento y alcanzar un mejor resultado a nivel empresarial respecto a las diferentes áreas de la empresa, demostrando que esta técnica es fundamental enfocado a la retroalimentación generando un mayor desarrollo y crecimiento empresarial.

En función a las competencias a nivel laboral, Alles (2016) lo define como una serie de habilidades y destrezas respecto a las actitudes y conocimientos que debe poseer el personal en una empresa, respecto a los niveles de desempeño laboral, que está enfocado en las necesidades laborales en función a sus tareas y actividades laborales establecidos.

Sánchez (2014) menciona que las competencias laborales, son aquellas características que cuenta un determinado individuo en función a una serie de habilidades y destrezas que permita fortalecer sus funciones en su área laboral, respecto a las aptitudes, conocimiento o capacidades que permite un mayor desarrollo empresarial.

Respecto a las competencias laborales, existen una serie de dimensiones fundamentales, Alles (2016) menciona que estas están agrupadas mediante tres aspectos en función a fortalecer el desarrollo laboral, mediante sus habilidades

laborales que permita desempeñarse de manera efectiva. A continuación, se describen:

Las habilidades y destrezas: Es un aspecto que está conformado por las habilidades que posee un personal en función a la mejora de sus actividades, siendo estas principalmente habilidades de relación y adaptabilidad laboral, así como el trabajo conjunto. *Las actitudes:* Es un aspecto basado en las cualidades actitudinales que debe poseer el personal en relación sus comportamientos o conductas, que contribuyen en la participación y compromiso laboral. *El conocimiento:* Es un aspecto fundamental en función a las competencias laborales, debido a que integra la capacidad informativa que debe ser transmitida por la empresa, en función al desarrollo de sus labores en función a la formación, experiencia y aprendizaje laboral (Alles, 2016).

Rubió (2016) indica que las competencias laborales están relacionadas con una serie de procedimientos en función al recurso humano que han permitido fortalecer el desarrollo efectivo de las actividades laborales, así mismo se considera tres factores claves que se deberían considerar para disponer de un personal con competencias idóneas en su perfil o puesto, que involucra; La selección y evaluación de sus competencias, así mismo de la ejecución de nuevos factores competitivos que permitan afianzar sus capacidades y habilidades laborales.

Mientras que Alles (2016) manifiesta la importancia de las competencias para el desarrollo laboral, está enfocado con la formación y fortalecimiento de las habilidades, actitudes y conocimiento del recurso laboral para cumplir efectivamente con las actividades laborales pendientes, asumiendo una postura contributiva hacia las metas establecidas durante cada jornada de trabajo, por lo cual las diferentes empresas, negocios u organizaciones deben establecer acciones enfocadas a su potenciación, mediante su formación, implicando un compromiso de todo el recurso laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Hernández *et al.*, (2014) mencionaron que el tipo de estudio es aplicado, debido a que tiene como finalidad la generación de conocimiento teóricos y científicos para dar solución a una problemática de manera dinámica. Puesto que se establecieron una serie de estrategias como alternativa para dar solución respecto al escenario del problema con el Coaching y competencias laborales. De acuerdo con Arias (2016) menciona que el enfoque, se caracteriza por ser mixta, debido a que los datos que se encontraron están compuestos por hechos cuantificables y observación respecto a sus cualidades que sustentaron la problemática.

Diseño de investigación

El diseño del estudio, para Gallardo (2017) fue no experimental debido a que tiene como finalidad no ejercer acción intencionada de las variables, sino de observar de manera natural cada uno de los procesos sin alterar su escenario actual. Baena (2017) mencionó que es transversal, puesto que se recolectó información necesaria en un periodo de tiempo límite en condiciones con el sujeto de estudio respecto a los hechos que se puedan evidenciar y observar en un espacio o tiempo único. Siendo de esta forma que el estudio no busca la manipulación, sino observar los hechos en un contexto real mediante la aplicación de los instrumentos en un periodo respecto al Coaching y competencias laborales.

Hernández *et al.*, (2014) mencionaron que los estudios descriptivos, comprende un lineamiento enfocado a analizar y evaluar los diferentes factores, características, cualidades, fenómenos, hechos o situaciones que permitió describir los acontecimientos enmarcados con la problemática, para dar respuesta mediante a descripción de estos aspectos en función a los objetivos establecidos. Por lo cual el estudio solo describe el contexto del problema en base Coaching y competencias laborales en las MYPE del rubro de confección.

3.2. Variable, operacionalización

3.2.1. Variable 1: Coaching

Es una herramienta que tiene como finalidad mejorar los procedimientos de formación y entrenamiento laboral, que se basa en establecer las metas y objetivos de manera adecuada en función al recurso laboral que puedan cumplir de manera adecuada, permitiendo un mejor nivel de rendimiento laboral (Menéndez, 2016).

3.2.2. Variable 2: Competencias laborales

Es aquella que comprende una serie de habilidades y destrezas, en función a las actitudes enfocado al recurso laboral para proporcionar un mayor desempeño en función al cumplimiento de las exigencias laborales a través de las actividades que deben desarrollar en función a las diferentes ambientes y condiciones laborales exigidas en las empresas o negocios (Alles, 2016).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Está compuesto esencialmente por MYPE, dedicadas a las actividades de confección, perteneciente al Mercado de Telas, de la ciudad de Piura, así mismo es necesario mencionara que los datos obtenidos en función a la cantidad de MYPE, se encuentran registrado en el comité interno de dicho mercado y de las instituciones públicas como SUNARP Y SUNAT, siendo fundamental para poder dar sustento del conjunto de negocios que abarcara el sujeto del estudio.

Muestra

La muestra estuvo representada principalmente por un segmento representativo de 150 encuestas dirigidos a las MYPE de Confección del Mercado de Tela de Piura., a quienes se le aplicaron de manera aleatoria.

Muestreo

El muestreo estuvo constituida a través de la aplicación estadísticos de manera aleatoria en función a la totalidad de la población, siendo está conformado

por una población de 244 MYPE, seleccionando de manera al azar cada uno de los sujetos a encuestas, por lo cual se aplican la siguientes de la fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde se componen los siguientes datos:

N: 244 MYPE

Z α : 1.962 (Confianza deseada al 95%)

P: posibilidad de que ocurra al 0.5

Q: 1 – p posibilidad que no ocurra al 0.5

d: margen de error determinado al 0.05

Resolución de la fórmula:

$$n = \frac{244 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (244 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 150 (MYPE)$$

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por todas las MYPE de Confección del Mercado de Tela de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a las técnicas de recolección, se consideró:

La encuesta, es una de las técnicas necesarias enfocado a recopilar información de índole cuantitativo que está estructurado por una escala de evaluación en base a un grupo o sujetos que permitirán conocer la problemática en base a los lineamientos de investigación (Hernández *et al.*, 2014).

La entrevista, es una técnica complementaria que comprende una serie de evaluaciones en base a interrogante que miden la percepción del sujeto o entrevistado para poder conocer o profundizar la problemática desde una perspectiva más amplia y en los niveles que corresponden sus jerarquías en base los lineamientos establecidos en el estudio (Hernández *et al.*, 2014).

En cuanto a los instrumentos de recolección, se consideró:

El cuestionario, fue un instrumento que estuvo compuesto por dos cuestionarios dirigido a los principales encargados o propietarios de los negocios de rubro confección, utilizando a la escala de cinco alternativas en base a un peso representativo que reflejaron las respuestas necesarias en base a la problemática, permitiendo conocer el contexto del problema, que permitieron fundamentar los objetivos de la investigación.

La guía de entrevista, fue un instrumento dirigido al gerente del Área de Desarrollo Económico y Local de la institución municipal distrital, donde se recolecto una serie de apreciaciones y valoraciones en el tiempo pertinente bajo su consentimiento que permitió profundizar la problemática a través de un conversatorio, sustentando complementariamente la problemática.

La validez de instrumentos, está de cumplir con una evaluación previa de cada interrogante respecto a las dimensiones e indicadores de cada una de las variables del estudio, sin embargo esta será calificado por tres jueces expertos con el propósito de que determinen su DICTAMEN, aprobatorio sobre cada ítems elaborado y el propósito a la cual es destinado ante un sujeto de estudio, a través de fichas o formato de evaluación para su aplicación de inmediato bajo fines de recolección de datos científicos que sustenten los objetivos del estudio (Hernández *et al.*, 2014).

La confiabilidad, es el proceso por el cual tiene como finalidad conocer el nivel de confianza del instrumento, a través de una previa evaluación o aplicación de su principal instrumento, como el cuestionario, para conocer el índice de Alfa de Cronbach mediante la opción de análisis de fiabilidad, siendo esta que cumplan con las condiciones necesarias en función a dar respuesta que el instrumento diseñado u elaborado se puede aplicar a cabalidad bajo los diferentes fines o lineamientos científicos (Hernández *et al.*, 2014).

3.5. Procedimiento

Abarcó una serie de elementos o procesos de aplicación de los instrumentos necesarios para recolectar información científica que contribuya a sustentar cada

uno de los objetivos propuestos, en donde se destinó encuestas a los propietarios o encargados de las MYPE de rubro confección y una guía de entrevista a un funcionario municipal del distrito de Piura, en función poder contextualizar la problemática del estudio través de los procesos que abarca el coaching y las competencias a nivel laboral.

3.6. Método de análisis de datos

Está enfoco mediante datos descriptivos, en donde se procesaron estadísticamente la data base obtenida en la aplicación del cuestionario bajo fines científicos, en donde se representó la problemática mediante tablas de frecuencia y porcentaje, considerando la escala de medida en orden u ordinal, mediante la utilización de software de office como Excel y el SPSS, que han sido fundamental para poder afianzar de manera sistematizada cada uno de los objetivos propuestos en el estudio (Niño 2011).

3.7. Aspectos éticos

Para Noreña (2012) el estudio cumplio ciertos aspectos eticos que han sido fundamental para cada una de las fases que abarca el desarrollo del estudio, en función a la veracidad y honestidad de los datos recolectados, así como el respeto y equidad de los grupos de interes, así mismo de reconocer las fuentes de autoria principal que permitieron ser sustentado a traves de los aportes científicos y basamentos teoricos, así tambien de los enfoques cualitativos y cuantitativos respecto a la participación de los individuos durante la aplicación de los instrumentos, que han sido fundamental dentro de un contexto situacional donde surgen los problemas del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del cuestionario

En relación a la representación de los resultados posteriormente de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos; (02) cuestionario a los propietarios y/o responsables de las Mypes de Confección del Mercado Modelo de Piura, a través de escala de *Likert*, la cual consta de cinco alternativas en las que se evidenciará mediante el grupo de preguntas que conforman cada dimensión, para poder medir los objetivos propuestos en el estudio. A continuación, se detallan:

Tabla 1

Datos generales de los propietarios y/o responsables de las MYPES Rubro de Confección

CATEGORÍA	OPCIONES	N°	%
Sexo	M	63	42,00%
	F	87	58,00%
	Total	150	100,00%
Edad	20 - 27	23	15,33%
	28 - 35	47	31,33%
	36 - 43	56	37,33%
	44 - 50	24	16,00%
	Total	150	100,00%
Grado de Instrucción	Post grado	0	0,00%
	Superior universitario	39	26,00%
	Técnico	40	26,67%
	Secundaria	71	47,33%
	Total	150	100,00%
Nivel de ingreso	Menos de S/. 750	8	5,33%
	S/. 750 - S/. 1,800	71	47,33%
	S/. 1,800 - S/. 3,500	55	36,67%
	S/. 3,500 a más	16	10,67%
	Total	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada a propietarios y/o responsables.

La Tabla 1., muestra que los datos generales de los propietarios y/o responsables, refleja que el 42% son masculinos y el 58% son femenino, así mismo el 37% de los propietarios se encuentran entre las edades de 36 a 43 años, a

diferencia del 31,33% que se encuentra en las edades de 28 a 35 años, así mismo el 16% se encuentra en las edades de 44 a 50 años, mientras que el grado de instrucción, los propietarios y/o responsables refleja que el 47,33% cuentan con secundaria a diferencia del 26,67% que se cuenta con un nivel de instrucción técnico y el 26% cuenta con instrucción superior universitario, además el nivel de ingreso que percibe, refleja que el 47,33% cuenta con un ingreso de S/. 750.00 a S/. 1,800, a diferencia del 36,67% perciben entre S/. 1,800.00 a S/. 3,500.00 y el 10,67% percibe ingresos de S/. 3,500 a más.

Análisis del cumplimiento del coaching y competencias laborales

En función a las variables del estudio, está principalmente incluye el conjunto de dimensiones que abarca cada una de las variables, con el propósito de conocer la media y Desviación estándar., en base a la valoración de los propietarios y/o responsables de las MYPES de Confección del Mercado Modelo de Piura. A continuación, se representa:

Tabla 2

Percepción media del coaching y competencias laborales de las MYPES Rubro de Confección

Dimensiones	Media	Nivel	Desviación tip.
D1. Aprendizaje	2,90	Deficiente	1,174
D2. Entrenamiento	3,00	Regular	1,176
D3. Resultados	2,74	Deficiente	1,173
D4. Habilidades y destrezas	3,26	Regular	1,217
D5. Actitudes	3,05	Regular	1,060
D6. Conocimientos	2,85	Deficiente	1,047
Vx. Coaching	2,79	Deficiente	1,160
Vy. Competencias laborales	3,00	Regular	1,135

Fuente: Cuestionario aplicada a los clientes del restaurante

La Tabla 2., muestra que en cuanto al coaching un valor promedio de 3 puntos, debido a que el aprendizaje laboral cuenta con un promedio de 2.90 puntos, así mismo el entrenamiento laboral que cuenta con un promedio de 3 puntos, mientras que los resultados laborales que cuentan con un promedio de 2.74 puntos,

a diferencia de la competencia laboral que muestra un valor promedio de 3 puntos, debido a que las habilidad y destrezas del personal cuentan con un promedio de 3.26, así mismo las actitudes del personal que cuentan con un promedio de 3.05, siendo el conocimiento laboral un promedio de 2.85 puntos, demostrando que existen una serie de deficiencias en función al proceso de aplicación del coaching, en función a potenciar las competencias laborales del personal de las MYPES de Confección del Mercado Modelo de Piura.

4.1.1. Describir los procesos de aprendizaje en el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.

Tabla 3

Procesos de aprendizaje laboral de las MYPES Rubro de Confección

Aprendizaje laboral	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET		(x)	(%)
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)		
- Promueve aprendizaje de comprensión y captación laboral	48	32,00%	23	15,33%	39	26,00%	32	21,33%	8	5,33%	150	100,00%
- Realiza talleres y actividades de capacitación	8	5,33%	16	10,67%	39	26,00%	71	47,33%	16	10,67%	150	100,00%
- Ha contribuido al crecimiento y desarrollo laboral	16	10,67%	32	21,33%	54	36,00%	24	16,00%	24	16,00%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las MYPES.

La Tabla 3., muestra en relación al aprendizaje del personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 32,00% está de acuerdo con promover el aprendizaje en función a la comprensión y captación laboral a diferencia del 5,33% que está en totalmente en desacuerdo, así mismo el 47,33% está en desacuerdo con realiza talleres y actividades de capacitación, a diferencia del 5,33% que está totalmente de acuerdo, mientras que el 36,00% en ocasiones ha contribuido con el crecimiento y desarrollo del personal. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que tratan diariamente de promover el aprendizaje de su personal, sin embargo en ocasiones esto se encuentra limitado

por la capacidades atención de los clientes o público en general, así también porque no consideran primordial su desarrollo, puesto que no realizan talleres ni capacitaciones en cada jornada de trabajo, por lo cual en su mayoría no se ha contribuido eficientemente a que el personal cuente con las herramientas necesarias para poder desempeñarse mejor en sus funciones y/o roles, siendo esto una pieza clave para que logre desempeñarse de manera adecuada respecto a los roles asignados diariamente.

4.1.2. Conocer el grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.

Tabla 4

Grado de entrenamiento que percibe el personal de las MYPES Rubro de Confección

Entrenamiento laboral	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET			
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)
- Fortalecimiento de las competencias laborales respecto a la comunicación	24	16,00%	31	20,67%	55	36,67%	24	16,00%	16	10,67%	150	100,00%
- Ha potenciado las capacidades de decisión	16	10,67%	16	10,67%	31	20,67%	71	47,33%	16	10,67%	150	100,00%
- Brinda incentivos laborales para un mejor desempeño	8	5,33%	24	16,00%	23	15,33%	40	26,67%	55	36,67%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las MYPES.

La Tabla 4., muestra en relación al entrenamiento del personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 36,67% en ocasiones o algunas veces ha fortalecido las competencias laborales de su personal respecto a la comunicación asertiva, a diferencia del 10,67% que está totalmente en desacuerdo, así mismo el 47,33% está en desacuerdo que ha potenciado eficientemente las capacidades de decisión en su personal, a diferencia del 10,67% que está en totalmente de acuerdo, de acuerdo y totalmente en desacuerdo, así

también el 36,67% está totalmente de acuerdo respecto a si brinda incentivos laborales para mejorar el desempeño de su personal, a diferencia del 5,33% que está en totalmente de acuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que tratan no han realizado acciones basados la fortalecimiento de las competencias de su persona el función a promover una comunicación fluida y asertiva en todo los miembros, así tampoco ha contribuido en el desarrollo de las decisiones del personal, puesto que tampoco brindan incentivos enfocado a que el personal logre realizar eficientemente su labores y sobre todo mantenga un alto nivel de retroalimentación, que es un factor que ha incidido de manera directa laboralmente.

4.1.3. Describir los resultados laborales que presentan las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.

Tabla 5

Resultados laborales que presentan las MYPES Rubro de Confección

Resultados laborales	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET		(x)	(%)
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)		
- Ha direccionado al personal al cumplimiento de los objetivos	24	16,00%	16	10,67%	70	46,67%	32	21,33%	8	5,33%	150	100,00%
- Ha alcanzado sus metas mensualmente	8	5,33%	24	16,00%	31	20,67%	63	42,00%	24	16,00%	150	100,00%
- Ha establecido acciones de mejora en el direccionamiento laboral	16	10,67%	16	10,67%	39	26,00%	63	42,00%	16	10,67%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las MYPES.

La Tabla 5., muestra en relación a los resultados laborales de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 46,67% en ocasiones a direccionado el personal respecto al cumplimiento de los objetivos, a diferencia del 5,33% que está totalmente en desacuerdo, así mismo el 42,00% está en desacuerdo con alcanzar sus metas mensuales a diferencia del 5,33% que está en totalmente de acuerdo, mientras que el 42,00% también está en desacuerdo que hayan establecido acciones de mejora en el direccionamiento laboral. Esto se debe a que

los propietarios y/o responsables mencionaron que tratan en ocasiones o algunas veces han direccionamiento a su personal respecto a los objetivos establecidos, sin embargo la mayoría de las Mypes, no cuentan con objetivos empresariales, más aún no tienen un conocimiento claro de ello, así mismo la mayoría no alcanzado sus metas mensuales, puesto que existen una serie de factor que limitan su crecimiento, en ocasiones tiene una implicancia con su recurso laboral y mucho menos a realizado acciones enfocados en la mejora del direccionamiento de las actividades laborales de su personal.

4.1.4. Identificar el tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.

Tabla 6

Tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección

Habilidades y destrezas	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET			
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)
- Ha contribuido a las habilidades de comunicación	16	10,67%	32	21,33%	62	41,33%	8	5,33%	32	21,33%	150	100,00%
- Brinda la facilidad para que el personal se adapte a sus labores	16	10,67%	63	42,00%	39	26,00%	24	16,00%	8	5,33%	150	100,00%
- Ha contribuido a la cooperación laboral	8	5,33%	24	16,00%	63	42,00%	39	26,00%	16	10,67%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las MYPES.

La Tabla 6., muestra en relación a los tipos de habilidad y destrezas laborales de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 41,33% en ocasiones ha contribuido con las habilidad comunicativas, a diferencia del 5,33% que está en desacuerdo, así mismo el 42,00% está de acuerdo con que brinda la facilidad a su personal para que pueda adaptarse a sus labores asignados a diferencia del 5,33% que está en totalmente en desacuerdo, así también el 42,00% ha contribuido a la cooperación laboral a diferencia del 5,33% que está en totalmente de acuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables

mencionaron que usualmente no han contribuido con el desarrollo de las habilidades comunicativas de su personal, siendo esta imprescindible en los negocios, productos que la adecuada transmisión de información inicia mediante el desarrollo de esta habilidad, sin embargo si brindan la facilidad a su personal en función a que se adaptan en sus labores que muchas veces surgen por los imprevistos y horarios, así como las actividades laborales, además en ocasiones también han fortalecido el trabajo en equipo mediante acciones enfocados a realizar actividades en grupos.

4.1.5. Identificar el tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.

Tabla 7

Tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección

Actitudes laborales	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET		(x)	(%)
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)		
- El personal mantiene una actitud participativa y de iniciativa	8	5,33%	40	26,67%	62	41,33%	32	21,33%	8	5,33%	150	100,00%
- Su personal es responsable en sus actividades	40	26,67%	62	41,33%	24	16,00%	16	10,67%	8	5,33%	150	100,00%
- El compromiso laboral se debe a las relaciones laborales	16	10,67%	24	16,00%	62	41,33%	8	5,33%	40	26,67%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las MYPES.

La Tabla 7., muestra en relación a los tipos de actitudes que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 41,33% en ocasiones considera que el personal mantiene una actitud participativa y de iniciativa a diferencia del 5,33% que está totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, así mismo el 41,33% está de acuerdo con las responsabilidades laborales que posee su personal a diferencia del 5,33% que está totalmente en desacuerdo, así también el 41,33% considera en ocasiones que el compromiso laboral se debe a las relaciones del personal a diferencia del 5,33% que está en desacuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que

regularmente trata de que su personal sea más participativo, sin embargo esto depende en ocasiones de la situación y de la voluntad individual, en donde sí se evidencia una actitud de tomar iniciativa durante cada laboral o tarea designadas, así mismo el personal cumple con sus laborales en la mayoría de ocasiones, reflejando una adecuada responsabilidad, siendo el compromiso de ellos en función a las relaciones en tanto de los responsables y el personal.

4.1.6. Conocer el grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.

Tabla 8

Grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección

Conocimiento laboral	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET		(x)	(%)
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)		
- Cumple con la formación laboral	16	10,67%	24	16,00%	55	36,67%	39	26,00%	16	10,67%	150	100,00%
- El personal aprovecha el aprendizaje que imparte	8	5,33%	8	5,33%	32	21,33%	39	26,00%	63	42,00%	150	100,00%
- El personal de su negocio cuenta con experiencia	8	5,33%	24	16,00%	39	26,00%	55	36,67%	24	16,00%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las MYPES.

La Tabla 8., muestra en relación al conocimiento laboral que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 36,67% en ocasiones se cumple con la formación laboral a diferencia del 10,67% que está totalmente de acuerdo y en totalmente en desacuerdo, así mismo el 42,00% está totalmente en desacuerdo que el personal aprovecha el aprendizaje que se le imparte a diferencia del 5,33% que está totalmente de acuerdo y de acuerdo, mientras que el 36,67% está en desacuerdo que el personal de su negocio cuenta con experiencia laboral, a diferencia del 5,33% que está en totalmente de acuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que

regularmente no se cumple con la formación del personal a cargo o que labora en su negocio, debido a que esto implica tiempos y costos adicionales, así mismo que mayormente el personal a cargo no mantiene un interés sobre a aprender y mejorar algunos aspectos en función a las actividades laborales que desarrolla y que la mayoría no cuenta con experiencia laboral puesto que la captación de un trabajo en estos negocios no es tan imprescindible, debido al pago salarial y a la ausencia de beneficios laborales.

4.1.7. Proponer estrategias de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.

Tabla 9

Coaching y competencias laborales de las MYPES Rubro de Confección

Variables	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET			
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)
- Coaching	16	10,67%	24	16,00%	39	26,00%	55	36,67%	16	10,67%	150	100,00%
- Competencias laborales	16	10,67%	32	21,33%	54	36,00%	32	21,33%	16	10,67%	150	100,00%

Fuente; Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las Mypes.

La Tabla 9., muestra en relación al proceso del coaching en las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 36,67% lo califico como en desacuerdo o deficiente a diferencia del 10,67% que lo calificó como totalmente de acuerdo y en totalmente de acuerdo, mientras que, en las competencias laborales, el 36,00% lo calificó como indeciso o regular, a diferencia del 10,67% que lo calificó como totalmente de acuerdo y en totalmente de acuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que el aprendizaje laboral presenta una serie de deficiencias puestos que esto no se ha promovido de manera correcta, así mismo no se realizan talleres y/o actividad de capacitación laboral, en ocasiones se han fortalecido las competencias laborales, así mismo no se ha cumplido regularmente con alcanzar las metas mensuales, puesto que es necesario contribuir en las habilidades comunicación y de cooperación laboral, así también que el personal no muestra una actitud de aprovechar la información o aspectos laborales que se le transmiten, pese que alguno de ellos cuentan con la actitud de

tomar iniciativa ante una situación de incertidumbre, así también que el compromiso laboral es regular, sin embargo el personal que labora en estas MYPES no cuenta con experiencia laboral y existen otros aspectos claves que reflejan la necesidad de implementar los procesos del coaching con la finalidad de orientar y fortalecer las competencias laborales del personal de las MYPES.

4.2. Resultados de la guía de entrevista

De acuerdo al análisis de la entrevista realizada a la Gerente de Desarrollo Económico local de la Municipalidad Distrital de Piura, está principalmente abarcó 10 ítems o preguntas las cuales se aplicaron mediante un diálogo y conversación continua, con la finalidad de poder sustentar el estudio en función a la apreciación de una de las autoridades que tiene una implicancia directa con la investigación, por lo cual permitió medir las variables coaching y competencias laborales. A continuación, se describen:

4.2.1. Describir los procesos de aprendizaje en el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019

En relación a la contribución del aprendizaje del recurso laboral en las Mypes de Rubro de Confección del Mercado Modelo de Piura, durante el presente periodo se han realizado algunas actividades en donde se han incentivado tanto a los propietarios y personal de estos negocios a participar en función a potenciar el aprendizaje y entrenamiento mediante temas de índole profesional en función a garantizar una mejora sobre aquellos aspectos que inciden a limitar su desempeño, así mismo otorgando certificados simples donde permitan la formalidad y su participación continua en función a su entrenamiento. Sin embargo, esta no es suficiente puesto que la demanda no solo abarca las Mypes de este rubro sino también de la población que comprende el distrito de Piura o público en general, pero se está tomando las acciones y medidas necesarias para a un corto plazo tener una mayor capacidad. Entre las actividades o talleres que se desarrolla periódicamente son principalmente aquellos que abarcan con temas relacionados a habilidades blandas, fortalecimiento de las capacidades y destrezas, así mismo a darle un enfoque a cómo direccionar y generar nuevas fuentes de ingreso en cumplimiento con los lineamientos normativos y laborales, si se está promoviendo

pero también implica una actitud de los interesados a que cada vez que se apliquen estas acciones, se comprometan a participar y generar una mejora conjunta de manera laboral.

4.2.2. Conocer el grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019

Actualmente la Municipalidad distrital de Piura, no ha tomado mucho énfasis en realizar campañas de entrenamiento en función a las competencias y capacidades laborales, pero si se logran realizar algunas actividades que tiene una relación que estos aspectos, sin embargo la transición del gobierno y los cambios organizacionales han generado un retroceso sobre las campañas que calendáricamente se deben ejecutar, así mismo se está estableciendo un plan de trabajo en donde se considere o tome en cuenta la participación del personal de las Mypes, y sobre todo garantizando un ambiente adecuado, con herramientas y técnicas para su aprendizaje, conjuntamente con la Cámara de Comercio y el Gobierno Regional de Piura. Además, entre las capacidades laborales que presentan el factor laboral en estas Mypes, es principalmente la toma decisiones, creatividad, trabajo en equipos o cooperación laboral y solución de conflictos, siendo estas capacidades imprescindibles de las cuales siempre se deben contar durante el cumplimiento de las metas y objetivos del negocio.

4.2.3. Describir los resultados laborales que presentan las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019

La mayoría de las Mypes del Rubro de Confección del Mercado Modelo de Piura, en relación a los últimos reportes económicos y estudios presentados en las áreas del municipio, no todas los micro y pequeños negocios logran cumplir con sus metas u objetivos, debido a que al ser un negocio en constante crecimiento, estas también presentan una serie de deficiencias y barreras que generando que no realicen de manera adecuada sus labores, así mismo en función a las acciones que toman durante cada periodo, es muy difícil, debido que la mayoría de estos negocios no tienen un conocimiento adecuado sobre acciones correctivas o cultura de calidad, puesto que por lo general estas Mypes, son gestionadas de manera empírica, por lo tanto a un largo plazo no generan los resultados esperados desde

un punto de vista organizacional y también laboral, siendo esto continuó, a pesar que es claro que para obtener resultados favorables es necesario medidas de direccionamiento y organización laboral.

4.2.4. Identificar el tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019

Una de las habilidades que las Mypes del Rubro de Confección del Mercado Modelo de Piura, deben desarrollar o fortalecer es principalmente la comunicación o relaciones laborales, puesto que esta implica que las actividades o tareas asignadas se logren sin deficiencia alguna, transmitiendo la información de manera veraz y coherente, así mismo otras de las habilidades fundamentales es la adaptabilidad laboral, siendo ésta necesario puesto que la mayoría de estos micro y pequeñas empresas las jornadas laborales cuentan con más horas y una estructura libre en función a que el personal debe cumplir sus tareas por más que se exceden las horas laborables programadas, así mismo implica una serie de criterios claves para que el personal logre permanecer en su puesto laboral y los propietarios generar una mayor estabilidad en función a que no exista una rotación laboral que genere más costos y tiempos en la contratación de otro personal.

4.2.5. Identificar el tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019

La Municipalidad Distrital de Piura, no ha realizado actualmente acciones necesarias que garanticen las actitudes laborales adecuadas antes los puestos que laboran en las Mypes del Mercado Modelo de Piura, puesto que solo se ha brindado algunas actividades o talleres que garanticen un mayor lineamiento en tanto al personal y propietarios de los negocios, así mismo se considera que las actitudes que deberían poseer y desarrollar el personal es principalmente la participación e iniciativa de mejora ante alguna incertidumbre que usualmente puede pasar no solo para el personal sino también para los responsables y/o propietarios, siendo esto un elemento que continuamente se asocia con los procesos laborales que se desarrollan en cada negocio, es importante mencionar que las actitudes positivas genera un ambiente laboral armonioso y fortalecer las relaciones laborales.

4.2.6. Conocer el grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019

En función a las actividades que han desarrollado la Municipalidad Distrital de Piura, en función a la formación laboral de Las Mypes de confección del Mercado de Telas de Piura, solo se ha realizado algunos talleres y actividades, sin embargo estas no específicamente han fortalecido la formación laboral de los negocios, sino también han garantizado una visión clara de la gestión de los negocios, así mismo se preocupa constantemente en fomentar el desarrollo de estas Mypes, puesto que su crecimiento genera una economía circular, generando empleos mediante una mayor tasa de empleabilidad, por lo cual se están tomando las medidas y acciones necesarias conjuntamente con otras autoridades públicas para poder generar un mayor impacto.

V. DISCUSIÓN

En función al presente capítulo se tendrán en cuenta la metodología de tipo descriptivo en función a los resultados obtenidos en el estudio respecto a la aplicación de los instrumentos en función a las variables del coaching y competencias laborales, demostrando que existen una serie de deficiencias relacionados con los procesos de aprendizaje, entrenamiento y los resultados que la mayoría de las MYPES reflejan un crecimiento deficiente y regular, puesto que la municipalidad distrital de Piura, no está realizando acciones que permitan el fortalecimiento de las competencias laborales, así también de los propietarios responsables, por lo que de estos hallazgos se discutirán con las bases teóricas, antecedentes y la apreciación crítica respecto a los objetivos propuestos. A continuación se describen:

Respecto al primer objetivo específico, describir los procesos de aprendizaje en el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. Menéndez (2016) define al aprendizaje laboral como el inicio del coaching, que se basa esencialmente a las acciones necesarias para establecer las condiciones de aprendizaje y capacitación laboral, generando un mayor desarrollo o crecimiento para su posterior entrenamiento. Respecto al aprendizaje del personal de las MYPES, el 32,00% está de acuerdo con promover el aprendizaje en función a la comprensión y captación laboral, siendo el 47,33% está en desacuerdo con realiza talleres y actividades de capacitación y el 36,00% en ocasiones ha contribuido con el crecimiento y desarrollo del personal.

La entrevista realizada al gerente debido a que considera que se han tratado incentivar a los colaboradores en función a potenciar las condiciones de aprendizaje que permita garantizar el desempeño laboral, mediante la capacitación, por el contrario, esta no se ha fortalecido de manera adecuada pero la municipalidad está tomando las acciones necesarias para poder fortalecer el crecimiento laboral.

Así mismo esto guarda ciertas diferencias con el aporte de Guambugueta (2015) en su estudio se concluyó que en la empresa el perfil de cargos por competencias permite definir las competencias de su personal, sin embargo, la implementación del modelo permitió seleccionar las competencias adecuadas para

optimizar los procesos de desarrollo laboral, con la finalidad de dotar al capital humano para competir de manera eficaz en el mercado mediante el desarrollo del aprendizaje. Manrique (2016) concluyendo que, en función de la competitividad de las MYPES, están relacionados fundamentalmente con las competencias laborales que presentan un nivel deficiente, debido a que no se está ejecutando capacitaciones relacionado al fortalecimiento de sus habilidades y/o destrezas, con la finalidad de mantener un mayor desempeño en sus actividades, que ha sido una realidad continua.

Respecto a la apreciación del aprendizaje, está esencialmente es fundamental durante el proceso de aprendizaje, puesto que permite fortalecer las condiciones de aprendizaje y crecimiento laboral, mediante la capacitación en función aquellas habilidades y destrezas que los propietarios de las MYPES deben fortalecer a sus colaboradores a cargo, sin embargo en el estudio se evidencia que la mayoría de estas MYPES, no está tomando acciones necesarias para orientar a los colaboradores en las diferentes actividades principalmente comerciales, por lo cual se evidencia una realidad regular y deficiente, puesto que las autoridades municipales de la ciudad de Piura, tampoco están contribuyendo mediante programas o campañas basado en su mejora, por lo que el coaching como herramienta es necesario para tomar medidas correctivas.

En función al segundo objetivo específico, establecer el grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. Menéndez (2016) define al entrenamiento laboral como la segunda fase del coaching, que se enfoca fundamentalmente en las competencias y capacidades laborales, permitiendo establecer un ambiente más óptimo como la determinación de los incentivos, generando una mayor integración. Respecto al entrenamiento del personal de las MYPES, el 36,67% en ocasiones o algunas veces ha fortalecido las competencias laborales de su personal respecto a la comunicación asertiva, el 47,33% está en desacuerdo que ha potenciado eficientemente las capacidades de decisión en su personal, el 36,67% está totalmente de acuerdo respecto a si brinda incentivos laborales para mejorar el desempeño de su personal.

La entrevista realizada al gerente muestra que no se han tomado mucho énfasis en realizar campañas de entrenamiento laboral basado a fortalecer las

competencias y capacidades, debido a la transición del gobierno y los cambios organizacionales han generado un retroceso sobre las campañas que calendáricamente se deben ejecutar, así mismo se está estableciendo un plan de trabajo en donde se considere o tome en cuenta la participación del personal de las Mypes, y sobre todo garantizando un ambiente adecuado, con herramientas y técnicas para su aprendizaje, conjuntamente con la Cámara de Comercio y el Gobierno Regional de Piura. Rojas (2016) en su estudio se concluyó que el coaching es efectivo, debido a que se basa a la formación y entrenamiento del personal respecto al logro y cumplimiento de las metas establecidas por las empresas, su implementación mediante programas u actividades permitirá obtener un personal más alineado respecto a las competencias y capacidades laborales.

Respecto a la apreciación del entrenamiento, esta principalmente basado en el desarrollo de las competencias y capacidades laborales, así mismo con brindar incentivos laborales, que los propietarios de las MYPES deben potenciar mediante un mayor desarrollo continuo en función a los colaboradores que mantiene a su cargo, puesto que la mayoría de las MYPES, no mantienen un perfil de entrenar adecuadamente a sus colaboradores durante cada jornada semanal, por lo que en el estudio se observa que los colaboradores cuentan con competencias que no están adecuadamente definidas y en consecuencia las funciones y/o actividades que realizan no se encuentran alineadas respecto a las metas u objetivos establecidos en las MYPES, así mismo las autoridades municipales de la ciudad de Piura, no han tomado acciones inmediatas debido al cambio transitorio del nuevo gobierno a nivel local y regional que mostrado un estancamiento en el desarrollo social y económico.

En función al tercer objetivo específico, describir los resultados laborales que presentan las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. Menéndez (2016) define a los resultados laborales como la última fase del coaching, siendo uno de los aspectos más importantes, puesto que es donde se obtienen los resultados, evaluando el cumplimiento de los principales objetivos y metas, así mismo estableciendo acciones de mejoras. Respecto a los resultados laborales de las MYPES, el 46,67% en ocasiones a direccionado el personal respecto al cumplimiento de los objetivos, el 42,00% está en desacuerdo con

alcanzar sus metas mensuales, mientras que el 42,00% también está en desacuerdo que hayan establecido acciones de mejora en el direccionamiento laboral.

La entrevista realizada al gerente muestra que la mayoría de las MYPES, en los últimos reportes económicos no todas las micro y pequeñas empresas han cumplido eficientemente con las metas u objetivos, puesto que tampoco se han tomado acciones a un mediano o largo plazo para fortalecer el cumplimiento de los lineamientos organizacionales en consideración a establecer un perfil de mejora respecto al crecimiento económico de sus actividades. Mogollón y Sánchez (2015) en su estudio se concluyó que, en las PYMES, el coaching permite el desarrollo y formación laboral, bajo un direccionamiento que contribuya al cumplimiento de metas u objetivos necesario para el crecimiento de los diferentes negocios, principalmente de ropa, siendo una herramienta emergente enfocado en el fortalecimiento de las habilidades blandas y duras.

Respecto a los resultados laborales, esta fundamentalmente está relacionado con los logros de objetivos, metas y esencialmente de las acciones de mejora, por lo que las MYPES, en gran medida no han mejorado el rendimiento y desarrollo de sus funciones laborales, puesto que en gran parte de ellas, no se cuentan con objetivos y metas adecuadamente definidas lo que refleja a un mediano o largo plazo el cierre de sus operaciones y al cambio del mercado en función a la exigencia y requerimiento de los clientes, así como la falta de apoyo de las autoridades municipales a demostrando que los lineamientos en cada negocio sea deficiente, por lo que es necesario tomar acciones o medidas a un corto plazo poder alinear a los colaboradores en función a un proceso de mejora continua que integre un compromiso entre el propietario o responsable con los colaboradores en cada negocio.

En función al cuarto objetivo específico, identificar el tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. Alles (2016) define a las habilidades y destrezas laborales como el desarrollo técnico del personal respecto alguna limitación e imprevisto laboral, que usualmente están relacionados por las habilidades comunicativas, adaptabilidad laboral y trabajo en equipo. Respecto a la habilidad y destrezas, el 41,33% en

ocasiones ha contribuido con las habilidades comunicativas, el 42,00% está de acuerdo con que brinda la facilidad a su personal para que pueda adaptarse a sus labores asignados, así también el 42,00% ha contribuido a la cooperación laboral.

La entrevista realizada al gerente muestra que una de las habilidades que las MYPES, deben desarrollar o fortalecer es principalmente la comunicación o relaciones laborales, puesto que esta implica que las actividades o tareas asignadas se logren sin deficiencia alguna, transmitiendo la información de manera veraz y coherente, así mismo otras de las habilidades fundamentales es la adaptabilidad laboral, siendo ésta necesario puesto que la mayoría de estas micro y pequeñas empresas las jornadas laborales cuentan con más horas y una estructura libre en función a que el personal debe cumplir sus tareas por más que se exceden las horas laborables programadas.

Moreno A. (2017) en su estudio se concluyó que, en las Mypes, presenta un crecimiento y desarrollo productivo, sin embargo, uno de los aspectos importantes para considerar la formalidad del empleo, son competencias laborales que deben poseer, sin embargo, también existen otros aspectos que inciden en su crecimiento, pero el capital humano conforma uno de sus principales motores que frecuentemente no se fortalecen.

Respecto a la apreciación de las habilidades y destrezas laborales, esta principalmente se debe dar mediante el fortalecimiento de las habilidades competitivas que cada propietario y/o responsables de las MYPES, debe fortalecer en su personal mediante las relaciones laborales y la adaptabilidad respecto a las condiciones laborales, así mismo al desarrollo de las actividades de manera conjunta que permita una mayor eficiencia en sus labores, así mismo de las destrezas, sin embargo en el estudio se evidencia un regular acción que toman los propietarios de las MYPES, lo que incide en el desarrollo laboral, sin embargo las autoridades municipales no han considerado un plan necesario enfocado a fortalecer las habilidades y destrezas laborales, sin embargo a nivel nacional el MINTRA, otorga certificación a los colaboradores en una empresa e incentivan a que los empresarios o gerentes a fortalecer las competencias laborales.

Respecto al quinto objetivo específico, identificar el tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. Alles (2016) define a las actitudes laborales aquellos factores que comprenden las actitudes del personal en función de su comportamiento, que están relacionados con la participación, responsabilidad y compromiso laboral. Las actitudes laborales de las MYPES, siendo el 41,33% en ocasiones considera que el personal mantiene una actitud participativa y de iniciativa, el 41,33% está de acuerdo con las responsabilidades laborales que posee su personal, así también el 41,33% considera en ocasiones que el compromiso laboral se debe a las relaciones del personal.

La entrevista realizada al gerente debido a que considera que la municipalidad de la ciudad de Piura, no ha realizado actualmente acciones necesarias que garanticen las actitudes laborales adecuadas antes los puestos que laboran en las MYPES, puesto que solo se ha brindado algunas actividades o talleres que garanticen un mayor lineamiento en tanto al personal y propietarios de los negocios, así mismo se considera que las actitudes que deberían poseer y desarrollar el personal es principalmente la participación e iniciativa de mejora ante alguna incertidumbre que usualmente puede pasar no solo para el personal sino también para los responsables y/o propietarios.

Gomero (2015) en su estudio se concluyó que estructura económica de las MYPES en el Perú se basan principalmente por el desarrollo de sus competencias laborales, basado en el factor humano, puesto que su desempeño permitirá una mayor integración en su economía, demostrando que existen micro y pequeñas empresas que no han desarrollado este factor debido a la falta de direccionamiento y también de la orientación en las actividades por la carencia de una adecuada gestión

En función al sexto objetivo específico, establecer el grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. Alles (2016) define al conocimiento laboral como aquellos aspectos que se enfoca en la información o capacidad informativa que posee el personal y son fundamentales para el desarrollo de sus laborales, que están relacionados con la formación, aprendizaje y experiencia laboral. Los

conocimientos laborales de las MYPES, siendo el 36,67% en ocasiones se cumple con la formación laboral, el 42,00% está totalmente en desacuerdo que el personal aprovecha el aprendizaje que se le imparte, mientras que el 36,67% está en desacuerdo que el personal de su negocio cuenta con experiencia laboral.

La entrevista realizada al gerente debido a que considera que las actividades que han desarrollado la municipalidad de la ciudad de Piura, en función a la formación laboral de las MYPES, solo se ha realizado algunos talleres y actividades, sin embargo estas no específicamente han fortalecido la formación laboral de los negocios, sino también han garantizado una visión clara de la gestión de los negocios, así mismo se preocupa constantemente en fomentar el desarrollo de estas MYPES, puesto que su crecimiento genera una economía circular. Musicco (2015) en su estudio se concluyó que, en un mundo globalizado y exigencias competitivas laborales, la herramienta del Coaching es fundamental para mantener un alto nivel de direccionamiento o adiestramiento en las personas que desarrollan alguna actividad en una determinada empresa, así mismo cambiando la manera de trabajar y vivir en un ambiente más adecuado en la organización, mediante programas personalizados.

El objetivo general fue proponer estrategias de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. García y Recas (2017) define al coaching, como una herramienta principalmente enfocada al cambio que orienta al personal de una determinada empresa o negocio hacia el éxito, en consecuencia, esencialmente de los objetivos, metas o retos que afronta en un mercado competitivo, a través de acciones o estratégicas que conducen un desarrollo competitivo. Alles (2016) define a las competencias laborales como el conjunto de habilidades y destrezas, así mismo de actitudes y conocimientos que permite la persona de una empresa u organización un mayor desempeño en relación con sus necesidades y al cumplimiento de sus tareas, así también de las actividades que se les asignen respecto a las condiciones laborales previamente establecidas.

El proceso del coaching en las MYPES, siendo el 36,67% que lo califico como en desacuerdo o deficiente, en función a las competencias laborales, el 36,00% lo calificó como indeciso o regular. Esto mantiene una similitud con los

hallazgos encontrados en la entrevista realizada al gerente debido a que considera que la municipalidad de la ciudad de Piura, está realizando las acciones necesarias en función a fortalecer aquellas deficiencias relacionados con el aprendizaje, entrenamiento y sobre las competencias laborales, sin embargo, estas no han sido adecuadamente.

Huamán (2016) en su estudio se concluyó que la iniciativa y conocimiento de las Mypes del sector textil, respecto a las habilidades que poseen el capital humano es regularmente adecuado para garantizar el éxito laboral, viéndose reflejado en la productividad de sus actividades, debido a la falta de orientación y entrenamiento por parte de micro empresa. Por su parte Flores y Huamán (2015) en su estudio se concluyó que las habilidades y conocimientos son aspectos importantes que deben fortalecer, con la finalidad de mantener una mayor ventaja competitiva en las MYPES, a través del cumplimiento de sus objetivos, que usualmente se basan a su desarrollo y expansión de sus actividades. Mientras que Matías y Vera (2018) en su estudio se concluyó que el proceso de selección del personal no contempla la evaluación principalmente de la evaluación de las habilidades, destrezas y actitudes de los diferentes participantes en un puesto laboral, sin embargo, se han establecidos planes de capacitación y desarrollo para mejorar del desempeño laboral.

VI. PROPUESTA

7.1 PROPUESTA DE COACHING PARA ORIENTAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LAS MYPES DE CONFECCIÓN DEL MERCADO DE TELAS DE PIURA, 2019

1. Introducción

El desarrollo empresarial principalmente de las micro y pequeñas empresas en un mundo acelerado, en donde el factor laboral o recurso humano es parte imprescindible para el desarrollo competitivo de las empresas, es necesario que muchas de ellas para mantener una mejora valoración del personal, logren utilizar e implementar una herramienta de gestión o retroalimentación, por el contrario, debido a que muchas de estas presentan en ocasiones un bajo nivel de discontinuidad producto de la falta de gestión empresarial, en donde en ocasiones no se valora el equipo laboral y en ocasiones se producen mayores índices de conflictos laborales es necesario poder generar ciertas acciones que contribuyan a su mejora y estabilidad productiva dentro de un mercado en crecimiento.

Siendo las competencias laborales un aspecto o variable imprescindible en toda empresa, sea de acuerdo al tipo de tamaño o capacidad productiva, por lo cual las habilidades y destrezas es fundamental para fortalecer las actividades o tareas que se les asignan en cumplimiento con los objetivos de cada negocio, en donde se evidencia una realidad distinta debido a que estas pequeñas empresas, usualmente el personal no reciben la orientación debido respecto a generar una actitud más participativa en consecuencia a comprometerse y cooperar en cada rol que se desarrolla durante cada jornada laboral, mucho menos existe una adecuada comunicación o relación entre el personal que conforman las MYPES, por lo cual es un problema no solo a nivel local sino también a nivel nacional y desde un contexto interno, permitiendo identificar al coaching como una herramienta de gestión imprescindible para el entrenamiento constante del factor humano o laboral.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Realizar estrategias de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPEs de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019

2.2 Objetivo específico

En función a los objetivos específicos se presentó: (a) Mejorar los procesos de aprendizaje, comprensión y relaciones laborales para lograr fortalecer el rendimiento de los colaboradores de las MYPE, (b) Realizar actividad de incentivo y conocimiento de planificación para lograr un mayor desarrollo de sus competencias en las MYPE, (c) Realizar una evaluación de los resultados laborales para lograr mejorar la realidad de las competencias de los colaboradores de las MYPE, (d) Implementar procesos de selección laboral para lograr mejorar las competencias de los colaboradores de las MYPE.

3. Justificación

El estudio se justifica, debido a que los resultados obtenidos muestran ciertas deficiencias relacionados con los procesos de coaching, debido a que la mayoría del personal de cada MYPE, del rubro de confección el Mercado de Telas, muestra que el personal no se sienten totalmente satisfechos con el entrenamiento laboral, debido a que durante cada jornada no perciben un adecuado direccionamiento, así mismo los resultados que integran periódicamente cada jornada de trabajo no refleja las metas necesarias o establecidos en cada negocio.

Así mismo que los propietarios o responsables no han fortalecido las competencias laborales del personal a través de generar una mayor integración o valoración de sus habilidades y destrezas, mostrando una serie de elementos o aspectos deficientes que inciden en la competitividad laboral, puesto que también el personal que labora, no cuenta con la experiencia técnica necesaria, debido a que usualmente cuentan con conocimientos de atención y en ocasiones se integran recientemente a las actividades una MYPE, debido a la falta de orientación laboral, siendo necesario realizar una serie de estrategias mediante el coaching que permita que el personal o colaborar mantengan un mayor desarrollo competitivo.

4. Matriz de evaluación de los factores internos y externos

Se realizó la evaluación pertinente de los factores internos y externos en función a los resultados obtenidos respecto al coaching y competencias laborales, que tiene como propósito establecer cinco factores muy importantes en cada cuadrante, las cuales permitirá determinar aquellos aspectos favorables o desfavorables que inciden en las MYPE del Mercado de Tela de la ciudad de Piura, recibiendo los pesos, calificaciones y ponderaciones correspondiente. A continuación, se clasifican:

Tabla 10.

Evaluación de los factores que conforma el contexto interno

CRITERIOS INTERNOS	PESO	CALIF.	POND.
FORTALEZAS			
F1. Aprendizaje de comprensión y captación laboral.	0.15	4	0.60
F2. Actitud de participación	0.10	4	0.40
F3. Compromiso laboral	0.10	4	0.40
F4. Relaciones laborales	0.10	4	0.40
F5. Experiencia en la atención de clientes	0.05	3	0.15
DEBILIDADES			
A1. Falta de talleres de orientación y formación laboral	0.10	1	0.10
A2. Ausencia de beneficios laborales	0.15	1	0.15
A3. Incumplimiento de las metas laborales	0.10	1	0.10
A4. Falta de acciones de mejoras laborales	0.10	1	0.10
A5. Falta de experiencia laboral	0.05	2	0.10
	100	-	2.50

Elaborado por los autores.

En relación a la evaluación de los factores internos, está muestra una ponderación de 1.95 respecto a la categoría que agrupa las fortalezas, por el contrario muestra una ponderación de 0.55 en función a la categoría que agrupa las debilidades, demostrando una ponderación total de 2.50, siendo esta afianzado bajo la valoración y apreciación de los propietarios y/o responsables de cada una de las Mypes, por lo cual deben aprovechar las fortalezas internas para fortalecer

las competencias laborales del personal mediante el uso de una herramienta de desarrollo laboral.

Tabla 11.

Evaluación de los factores que conforma el contexto externo

CRITEROS EXTERNOS	PESO	CALIF.	POND.
OPORTUNIDADES			
O1. Accesibilidad a proveedores de tela	0.10	3	0.30
O2. Crecimiento de clientes potenciales	0.15	4	0.60
O3. Crecimiento del segmento	0.15	4	0.60
O4. Políticas de crecimiento local	0.05	3	0.15
O5. Estabilidad económica.	0.15	4	0.60
AMENAZAS			
A1. Ausencia de apoyo de autoridades municipales	0.15	3	0.45
A2. Falta de orientación del área de desarrollo local	0.10	3	0.30
A3. Alto nivel de obligaciones tributarias	0.05	2	0.30
A4. Tasas financieras elevadas	0.05	2	0.10
A5. Informalidad competitiva	0.05	2	0.10
	100	-	3.2

Elaborado por los autores.

En relación a la evaluación de los factores externos, está muestra una ponderación de 2.25 respecto a la categoría que agrupa las fortalezas, por el contrario, muestra una ponderación de 1.25 en función a la categoría que agrupa las debilidades, demostrando una ponderación total de 3.50, siendo esta afianzado bajo la valoración y apreciación de los propietarios y/o responsables de cada una de las Mypes, por lo cual deben aprovechar las oportunidades externas para orientar las deficiencias en función a aprovechar al mercado o entorno local.

5. Análisis FODA

Tabla 12.

Factores y estrategias en función a los resultados obtenidos en el estudio

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	F1. Aprendizaje de comprensión y captación laboral. F2. Actitud de participación F3. Compromiso laboral F4. Relaciones laborales F5. Experiencia en la atención de clientes	D1. Falta de talleres de orientación y formación laboral D2. Falta de beneficios laborales D3. Incumplimiento de las metas y objetivos laborales D4. Falta de acciones de mejoras laborales D5. Falta de experiencia laboral
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA (FO)	ESTRATEGIA (DO)
O1. Accesibilidad a proveedores de tela O2. Crecimiento de clientes potenciales O3. Crecimiento del segmento O4. Políticas de crecimiento local O5. Estabilidad económica.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientar los procesos de aprendizaje laboral (O2,O3,O5, F1) ▪ Fortalecer el compromiso laboral (O2,O3,F1,F3,F5) ▪ Fortalecer las relaciones laborales (O2,O3, F1,F4,F5) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar incentivos laborales (O1,O2,O3,D2) ▪ Promover el conocimiento de planificación laboral (O1,O2,O3,D1,D3,D4)
AMENAZAS	ESTRATEGIA (FA)	ESTRATEGIA (DA)
A1. Ausencia de apoyo de autoridades municipales A2. Falta de orientación del área de desarrollo local A3. Alto nivel de obligaciones tributarias A4. Tasas financieras elevadas A5. Informalidad competitiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de los resultados laborales (A1,A2,A5,F1,F5) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación de procesos de selección laboral (A1,A2,A5,D4,D5)

Elaborado por los autores.

6. Desarrollo de estrategias

Para poder desarrollar las estrategias en función a mejorar o fortalecer los procesos del coaching y competencias laborales en los colaboradores, estará esencialmente a cargo de un especialista designado previamente por la institución municipal respecto al área responsable de Desarrollo Económico y Local de la institución, en función a realizar una serie de charlas u orientaciones dirigidos a los propietarios o encargados de las MYPE del Mercado de Telas de Piura. Se describen cada estrategia a continuación, las cuales contarán con una serie de actividades:

FO: ORIENTAR LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE LABORAL																									
○ Descripción	- La estrategia está dirigida a los propietarios o responsables de las MYPE, debido a que, mediante la charla de orientación recibida, permitirán mejorar los procesos de aprendizaje laboral a sus colaboradores a través de las condiciones de aprendizaje, proporcionando un mayor crecimiento laboral sobre las tareas y/o actividades que deben desarrollar diariamente en función a sus lineamientos.																								
○ Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el aprendizaje laboral - Promover el conocimiento laboral - Desarrollo de tareas y actividades - Orientación laboral 																								
○ Programa y responsables	- El programa se llevará a cabo en los meses de Enero - Febrero del 2020, siendo el principal responsable el propietario o encargado de la MYPE y un especialista designado por la institución municipal.																								
○ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos económicos y financieros - Recursos físicos y humanos 																								
○ Ejecución de las actividades		E				F				M				A				M				J			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	1. Realizar temas informáticos sobre el aprendizaje laboral	■	■																						
	2. Notificar a los propietarios de las MYPE.			■																					
	3. Ejecutar el tema informativo				■	■	■	■	■																
	4. Supervisar su cumplimiento				■				■																
5. Evaluar los resultados								■																	

○ **Costos requeridos**

MATERIALES REQUERIDOS			
Recursos	CANT.	C.U	C.T
Hoja dina	03 Millares	S/. 12.00	S/. 36.00
Lapiceros	06 Docenas	S/. 7.20	S/. 43.20
Resaltador	01 Docena	S/. 8.60	S/. 8.60
Folder manila	05 Paquetes	S/. 2.50	S/. 12.50
			S/. 100.30

COFFEE BREAK			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Sándwich	25 Docenas	S/. 12.00	S/. 300.00
Pulp de frutas de 315 ml.	25 Docenas	S/. 13.40	S/. 335.00
			S/. 635.00

HONORARIOS					
Recursos	Cant.	HRS	Ses.	C.U	C.T
Especialista	01	1Hra	10	S/. 60.00	S/. 600.00
Asistentes designados	06	1Hra	10	S/. 35.00	S/. 2,100.00
					S/. 2,700.00

MATERIALES ADICIONALES			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Cartas de invitación	½ Millar	S/. 350.00	S/. 175.00
Fichas de trabajo	½ Millar	S/. 630.00	S/. 315.00
			S/. 490.00

○ **Viabilidad**

- En función a la determinación de la viabilidad de la estrategia, muestra un costo total de S/. 3,925.30, siendo factible económicamente debido a que la institución municipal cuenta con los diferentes recursos que se requieren para poder ejecutar las charlas de orientación a los propietarios o responsables de las MYPE, mediante la utilización del proceso del coaching para mejorar los procesos de aprendizaje.

FO: FORTALECER EL COMPROMISO LABORAL

<p>○ Descripción</p>	<p>- La estrategia está dirigida a los propietarios o responsables de las MYPE, debido a que, mediante la charla de orientación recibida, permitirá fomentar la participación y responsabilidad de los colaboradores en función a sus tareas y/o actividades que deben desempeñar, generando un mayor nivel de lealtad en cumplimiento con la organización que debe realizarse durante cada jornada de trabajo.</p>																																																																																																																																																																														
<p>○ Tácticas</p>	<p>- Fortalecer la participación laboral - Promover la integración laboral - Generar una mayor coordinación laboral - Fomentar el cumplimiento de las labores diarias</p>																																																																																																																																																																														
<p>○ Programa y responsables</p>	<p>- El programa se llevará a cabo en los meses de Enero - Febrero del 2020, siendo el principal responsable el propietario o encargado de la MYPE y un especialista designado por la institución municipal.</p>																																																																																																																																																																														
<p>○ Recursos</p>	<p>- Recursos económicos y financieros - Recursos físicos y humanos</p>																																																																																																																																																																														
<p>○ Calendario a ejecutar</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">E</th> <th colspan="4">F</th> <th colspan="4">M</th> <th colspan="4">A</th> <th colspan="4">M</th> <th colspan="4">J</th> </tr> <tr> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Realizar temas informativos sobre el compromiso laboral</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>2. Notificar a los propietarios de las MYPE.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>3. Ejecutar el tema informativo</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>4. Supervisar su cumplimiento</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. Evaluar los resultados</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		E				F				M				A				M				J				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Realizar temas informativos sobre el compromiso laboral																									2. Notificar a los propietarios de las MYPE.																									3. Ejecutar el tema informativo																									4. Supervisar su cumplimiento																									5. Evaluar los resultados																								
	E				F				M				A				M				J																																																																																																																																																										
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																																																							
1. Realizar temas informativos sobre el compromiso laboral																																																																																																																																																																															
2. Notificar a los propietarios de las MYPE.																																																																																																																																																																															
3. Ejecutar el tema informativo																																																																																																																																																																															
4. Supervisar su cumplimiento																																																																																																																																																																															
5. Evaluar los resultados																																																																																																																																																																															
<p>○ Costos requeridos</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">MATERIALES REQUERIDOS</th> </tr> <tr> <th>Recursos</th> <th>Cant.</th> <th>C.U</th> <th>C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hoja dina</td> <td>03 Millares</td> <td>S/. 12.00</td> <td>S/. 36.00</td> </tr> <tr> <td>Lapiceros</td> <td>05 Docenas</td> <td>S/. 7.20</td> <td>S/. 36.00</td> </tr> <tr> <td>Resaltador</td> <td>01 Docena</td> <td>S/. 8.60</td> <td>S/. 8.60</td> </tr> <tr> <td>Folder manila</td> <td>04 Paquetes</td> <td>S/. 2.50</td> <td>S/. 10.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>S/. 90.60</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">COFFEE BREAK</th> </tr> <tr> <th>Recursos</th> <th>Cant.</th> <th>C.U</th> <th>C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sándwich</td> <td>25 Docenas</td> <td>S/. 12.00</td> <td>S/. 300.00</td> </tr> <tr> <td>Pulp de frutas de 315 ml.</td> <td>25 Docenas</td> <td>S/. 13.40</td> <td>S/. 335.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>S/. 635.00</td> </tr> </tbody> </table>	MATERIALES REQUERIDOS				Recursos	Cant.	C.U	C.T	Hoja dina	03 Millares	S/. 12.00	S/. 36.00	Lapiceros	05 Docenas	S/. 7.20	S/. 36.00	Resaltador	01 Docena	S/. 8.60	S/. 8.60	Folder manila	04 Paquetes	S/. 2.50	S/. 10.00				S/. 90.60	COFFEE BREAK				Recursos	Cant.	C.U	C.T	Sándwich	25 Docenas	S/. 12.00	S/. 300.00	Pulp de frutas de 315 ml.	25 Docenas	S/. 13.40	S/. 335.00				S/. 635.00																																																																																																																														
MATERIALES REQUERIDOS																																																																																																																																																																															
Recursos	Cant.	C.U	C.T																																																																																																																																																																												
Hoja dina	03 Millares	S/. 12.00	S/. 36.00																																																																																																																																																																												
Lapiceros	05 Docenas	S/. 7.20	S/. 36.00																																																																																																																																																																												
Resaltador	01 Docena	S/. 8.60	S/. 8.60																																																																																																																																																																												
Folder manila	04 Paquetes	S/. 2.50	S/. 10.00																																																																																																																																																																												
			S/. 90.60																																																																																																																																																																												
COFFEE BREAK																																																																																																																																																																															
Recursos	Cant.	C.U	C.T																																																																																																																																																																												
Sándwich	25 Docenas	S/. 12.00	S/. 300.00																																																																																																																																																																												
Pulp de frutas de 315 ml.	25 Docenas	S/. 13.40	S/. 335.00																																																																																																																																																																												
			S/. 635.00																																																																																																																																																																												

	HONNORARIOS					
	Recursos	Cant.	Hrs.	Ses.	C.U	C.T
	Especialista	00	1Hra	10	S/. 60.00	S/. 600.00
	Asistentes designados	04	1Hra	10	S/. 35.00	S/. 1,400.00
						S/. 2,000.00
	MATERIALES ADICIONALES					
	Recursos	Cant.	C.U		C.T	
	Cartas de invitación	½ Millar	S/. 350.00		S/. 175.00	
	Fichas de trabajo	½ Millar	S/. 630.00		S/. 315.00	
						S/. 490.00
○ Viabilidad	<p>- En función a la determinación de la viabilidad de la estrategia, muestra un costo total de S/. 3,215.60, siendo factible económicamente debido a que la institución municipal cuenta con los diferentes recursos que se requieren para poder ejecutar las charlas de orientación a los propietarios o responsables de las MYPE, mediante el desarrollo de sus actitudes siendo un factor clave respecto a sus competencias.</p>					

FO: FORTALECER LAS RELACIONES LABORALES

○ **Descripción**

- La estrategia está dirigida a los propietarios o responsables de las MYPE, debido a que, mediante la charla de orientación recibida, permitirán potenciar una de las habilidades comunicativas de los colaboradores en función a establecer un ambiente laboral adecuado y sobre todo mejorar los niveles de relación de manera efectiva respecto a las funciones o responsabilidades asignados.

○ **Tácticas**

- Potenciar las habilidades comunicativas
- Mejorar los ambientes laborales
- Fomentar la confianza laboral
- Realizar eficientemente las labores

○ **Programa y responsables**

- El programa se llevará a cabo en los meses de Enero - Marzo del 2020, siendo el principal responsable el propietario o encargado de la MYPE y un especialista designado por la institución municipal.

○ **Recursos**

- Recursos económicos y financieros
- Recursos físicos y humanos

○ **Calendario a ejecutar**

	E				F				M				A				M				J			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Realizar temas informativos sobre las relaciones laborales.																								
2. Notificar a los propietarios de las MYPE.																								
3. Ejecutar el tema informativo																								
4. Supervisar su cumplimiento																								
5. Evaluar los resultados																								

○ **Costos requeridos**

MATERIALES REQUERIDOS			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Hoja dina	02 Millares	S/. 12.00	S/. 24.00
Lapiceros	04 Docenas	S/. 7.20	S/. 28.80
Resaltador	01 Docena	S/. 8.60	S/. 8.60
Folder manila	03 Paquetes	S/. 2.50	S/. 7.50
			S/. 68.90

COFFEE BREAK			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Sándwich	25 Docenas	S/. 12.00	S/. 300.00
Pulp de frutas de 315 ml.	25 Docenas	S/. 13.40	S/. 335.00
			S/. 635.00

HONNORARIOS					
Recursos	Cant.	Hrs.	Ses.	C.U	C.T
Funcionario de la municipalidad	01	1Hra	12	S/. 60.00	S/. 720.00
Asistentes	04	1Hra	12	S/. 35.00	S/. 1,680.00
					S/. 2,400.00

MATERIALES ADICIONALES			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Cartas de invitación	½ Millar	S/. 350.00	S/. 175.00
Fichas de trabajo	½ Millar	S/. 630.00	S/. 315.00
			S/. 490.00

○ **Viabilidad**

- En función a la determinación de la viabilidad de la estrategia, muestra un costo total de S/. 3,593.90, siendo factible económicamente debido a que la institución municipal cuenta con los diferentes recursos que se requieren para poder ejecutar las charlas de orientación a los propietarios o responsables de las MYPE, mediante el desarrollo de las habilidades comunicativas en función a sus competencias.

DO: REALIZAR INCENTIVOS LABORALES

○ **Descripción**

- La estrategia está dirigida a los propietarios o responsables de las MYPE, debido a que, mediante la charla de orientación recibida, permitirán fomentar un mayor entrenamiento en función a poder reconocer sus labores desde una perspectiva de orientación, debido a que cada micro empresas debe individualmente ejecutarlas de acuerdo al nivel de rendimiento laboral durante cada jornada laboral.

○ **Tácticas**

- Fortalecer las competencias laborales
- Fortalecer las capacidades laborales
- Realizar incentivos laborales
- Fortalecer el rendimiento laboral

○ **Programa y responsables**

- El programa se llevará a cabo en los meses de Julio – Septiembre del 2020, siendo el principal responsable el propietario o encargado de la MYPE y un especialista designado por la institución municipal.

○ **Recursos**

- Recursos económicos y financieros
- Recursos físicos y humanos

○ **Calendario a ejecutar**

	J				A				S				O				N				D			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Realizar temas informativos sobre incentivos laborales																								
2. Notificar a los propietarios de las MYPE.																								
3. Ejecutar el tema informativo																								
4. Supervisar su cumplimiento																								
5. Evaluar los resultados																								

○ **Costos requeridos**

MATERIALES REQUERIDOS			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Hoja dina	03 Millares	S/. 12.00	S/. 36.00
Lapiceros	06 Docenas	S/. 7.20	S/. 43.20
Resaltador	01 Docena	S/. 8.60	S/. 8.60
Folder manila	03 Paquetes	S/. 2.50	S/. 7.50
			S/. 95.30

COFFEE BREAK			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Sándwich	25 Docenas	S/. 12.00	S/. 300.00
Pulp de frutas de 315 ml.	25 Docenas	S/. 13.40	S/. 335.00
			S/. 635.00

HONNORARIOS					
Recursos	Cant.	Hrs.	Ses.	C.U	C.T
Especialista	01	1Hra	11	S/. 60.00	S/. 660.00
Asistentes designados	03	1Hra	11	S/. 35.00	S/. 1,155.00
					S/. 1,815.00

MATERIALES ADICIONALES			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Cartas de invitación	½ Millar	S/. 350.00	S/. 175.00
Fichas de trabajo	½ Millar	S/. 630.00	S/. 315.00
			S/. 490.00

○ **Viabilidad**

- En función a la determinación de la viabilidad de la estrategia, muestra un costo total de S/. 3,035.30, siendo factible económicamente debido a que la institución municipal cuenta con los diferentes recursos que se requieren para poder ejecutar las charlas de orientación a los propietarios o responsables de las MYPE, mediante la utilización del proceso del coaching para mejorar el entrenamiento laboral.

DO: PROMOVER EL CONOCIMIENTO DE PLANIFICACIÓN LABORAL

○ **Descripción**

- La estrategia está dirigida a los propietarios o responsables de las MYPE, debido a que, mediante la charla de orientación recibida, permitirán promover el conocimiento de la planificación laboral a sus colaboradores, para poder cumplir con las metas y objetivos establecidos, permitiendo un mayor desarrollo en las actividades manufactureras que se realizan diariamente.

○ **Tácticas**

- Mejorar los resultados laborales
- Cumplir con las metas y objetivos establecidos
- Promover el conocimiento de los lineamientos laborales
- Promover el conocimiento de la planificación laboral

○ **Programa y responsables**

- El programa se llevará a cabo en los meses de Enero – Marzo del 2020, siendo el principal responsable el propietario o encargado de la MYPE y un especialista designado por la institución municipal.

○ **Recursos**

- Recursos económicos y financieros
- Recursos físicos y humanos

○ **Calendario a ejecutar**

	E				F				M				A				M			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Realizar temas informativos sobre la planificación empresarial																				
2. Notificar a los propietarios de las MYPE.																				
3. Ejecutar el tema informativo																				
4. Supervisar su cumplimiento																				
5. Evaluar los resultados																				

○ **Costos requeridos**

MATERIALES REQUERIDOS			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Hoja dina	05 Millares	S/. 12.00	S/. 60.00
Lapiceros	06 Docenas	S/. 7.20	S/. 43.20
Resaltador	01 Docena	S/. 8.60	S/. 8.60
Folder manila	05 Paquetes	S/. 2.50	S/. 12.50
			S/. 124.30

COFFEE BREAK			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Sándwich	30 Docenas	S/. 12.00	S/. 360.00
Pulp de frutas de 315 ml.	30 Docenas	S/. 13.40	S/. 402.00
			S/. 762.00

	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="6" style="text-align: center;">HONORARIOS</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Recursos</th> <th style="text-align: center;">Cant.</th> <th style="text-align: center;">Hrs.</th> <th style="text-align: center;">Ses.</th> <th style="text-align: center;">C.U</th> <th style="text-align: center;">C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Especialista</td> <td style="text-align: center;">02</td> <td style="text-align: center;">1Hra</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">S/. 60.00</td> <td style="text-align: center;">S/. 1,560.00</td> </tr> <tr> <td>Asistentes designados</td> <td style="text-align: center;">04</td> <td style="text-align: center;">1Hra</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">S/. 35.00</td> <td style="text-align: center;">S/. 1,820.00</td> </tr> <tr> <td colspan="5"></td> <td style="text-align: center;">S/. 3,380.00</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">MATERIALES ADICIONALES</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Recursos</th> <th style="text-align: center;">Cant.</th> <th style="text-align: center;">C.U</th> <th style="text-align: center;">C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cartas de invitación</td> <td style="text-align: center;">½ Millar</td> <td style="text-align: center;">S/. 350.00</td> <td style="text-align: center;">S/. 175.00</td> </tr> <tr> <td>Fichas de trabajo</td> <td style="text-align: center;">½ Millar</td> <td style="text-align: center;">S/. 630.00</td> <td style="text-align: center;">S/. 315.00</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td style="text-align: center;">S/. 490.00</td> </tr> </tbody> </table>	HONORARIOS						Recursos	Cant.	Hrs.	Ses.	C.U	C.T	Especialista	02	1Hra	13	S/. 60.00	S/. 1,560.00	Asistentes designados	04	1Hra	13	S/. 35.00	S/. 1,820.00						S/. 3,380.00	MATERIALES ADICIONALES				Recursos	Cant.	C.U	C.T	Cartas de invitación	½ Millar	S/. 350.00	S/. 175.00	Fichas de trabajo	½ Millar	S/. 630.00	S/. 315.00				S/. 490.00
HONORARIOS																																																			
Recursos	Cant.	Hrs.	Ses.	C.U	C.T																																														
Especialista	02	1Hra	13	S/. 60.00	S/. 1,560.00																																														
Asistentes designados	04	1Hra	13	S/. 35.00	S/. 1,820.00																																														
					S/. 3,380.00																																														
MATERIALES ADICIONALES																																																			
Recursos	Cant.	C.U	C.T																																																
Cartas de invitación	½ Millar	S/. 350.00	S/. 175.00																																																
Fichas de trabajo	½ Millar	S/. 630.00	S/. 315.00																																																
			S/. 490.00																																																
<p>○ Viabilidad</p>	<p>- En función a la determinación de la viabilidad de la estrategia, muestra un costo total de S/. 4,756.30, siendo factible económicamente debido a que la institución municipal cuenta con los diferentes recursos que se requieren para poder ejecutar las charlas de orientación a los propietarios o responsables de las MYPE, potenciando los resultados laborales en función a la herramienta del coaching.</p>																																																		

HONNORARIOS					
Recursos	CANT.	Hrs.	Ses.	C.U	C.T
Funcionario de la municipalidad	01	1Hra	12	S/. 60.00	S/. 720.00
Asistentes	03	1Hra	12	S/. 35.00	S/. 1,260.00
					S/. 1,980.00

MATERIALES ADICIONALES			
Recursos	Cant.	C.U	C.T
Cartas de invitación	½ Millar	S/. 350.00	S/. 175.00
Fichas de trabajo	½ Millar	S/. 630.00	S/. 315.00
			S/. 490.00

○ **Viabilidad**

- En función a la determinación de la viabilidad de la estrategia, muestra un costo total de S/. 3,201.60, siendo factible económicamente debido a que la institución municipal cuenta con los diferentes recursos que se requieren para poder ejecutar las charlas de orientación a los propietarios o responsables de las MYPE, que permita evaluar los resultados laborales durante todas las actividades realizadas.

DA: IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN LABORAL

<p>○ Descripción</p>	<p>- La estrategia está dirigida a los propietarios o responsables de las MYPE, debido a que, mediante la charla de orientación recibida, permitiendo adaptar adecuadamente al personal idóneo en las funciones y responsabilidades que le correspondan en función su conocimiento laboral, generando una mejora en el desarrollo en las tareas y actividades que se les asignan.</p>																																																																																																																																																																														
<p>○ Tácticas</p>	<p>- Promover la adecuada selección laboral - Establecer el personal idóneo - Fortalecer el desarrollo de las actividades laborales - Generar un mayor cumplimiento de logros</p>																																																																																																																																																																														
<p>○ Programa y responsables</p>	<p>- El programa se llevará a cabo en los meses de Enero - Marzo del 2020, siendo el principal responsable el propietario o encargado de la MYPE y un especialista designado por la institución municipal.</p>																																																																																																																																																																														
<p>○ Recursos</p>	<p>- Recursos económicos y financieros - Recursos físicos y humanos</p>																																																																																																																																																																														
<p>○ Calendario a ejecutar</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">E</th> <th colspan="4">F</th> <th colspan="4">M</th> <th colspan="4">A</th> <th colspan="4">M</th> <th colspan="4">J</th> </tr> <tr> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Realizar temas informativos sobre los procedimientos de selección laboral</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>2. Notificar a los propietarios de las MYPE.</td> <td></td><td></td><td></td><td>■</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>3. Ejecutar el tema informativo</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>4. Supervisar su cumplimiento</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. Evaluar los resultados</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		E				F				M				A				M				J				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Realizar temas informativos sobre los procedimientos de selección laboral	■	■	■																						2. Notificar a los propietarios de las MYPE.				■																					3. Ejecutar el tema informativo					■	■	■	■	■	■	■	■													4. Supervisar su cumplimiento					■	■	■	■	■	■	■	■													5. Evaluar los resultados																								
	E				F				M				A				M				J																																																																																																																																																										
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																																																							
1. Realizar temas informativos sobre los procedimientos de selección laboral	■	■	■																																																																																																																																																																												
2. Notificar a los propietarios de las MYPE.				■																																																																																																																																																																											
3. Ejecutar el tema informativo					■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																			
4. Supervisar su cumplimiento					■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																			
5. Evaluar los resultados																																																																																																																																																																															
<p>○ Costos requeridos</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">MATERIALES REQUERIDOS</th> </tr> <tr> <th>Recursos</th> <th>Cant.</th> <th>C.U</th> <th>C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hoja dina</td> <td>05 Millares</td> <td>S/. 12.00</td> <td>S/. 60.00</td> </tr> <tr> <td>Lapiceros</td> <td>05 Docenas</td> <td>S/. 7.20</td> <td>S/. 36.00</td> </tr> <tr> <td>Resaltador</td> <td>01 Docena</td> <td>S/. 8.60</td> <td>S/. 8.60</td> </tr> <tr> <td>Folder manila</td> <td>05 Paquetes</td> <td>S/. 2.50</td> <td>S/. 12.50</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>S/. 117.10</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">COFFEE BREAK</th> </tr> <tr> <th>Recursos</th> <th>Cant.</th> <th>C.U</th> <th>C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sándwich</td> <td>32 Docenas</td> <td>S/. 12.00</td> <td>S/. 384.00</td> </tr> <tr> <td>Pulp de frutas de 315 ml.</td> <td>32 Docenas</td> <td>S/. 13.40</td> <td>S/. 428.80</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>S/. 812.80</td> </tr> </tbody> </table>	MATERIALES REQUERIDOS				Recursos	Cant.	C.U	C.T	Hoja dina	05 Millares	S/. 12.00	S/. 60.00	Lapiceros	05 Docenas	S/. 7.20	S/. 36.00	Resaltador	01 Docena	S/. 8.60	S/. 8.60	Folder manila	05 Paquetes	S/. 2.50	S/. 12.50				S/. 117.10	COFFEE BREAK				Recursos	Cant.	C.U	C.T	Sándwich	32 Docenas	S/. 12.00	S/. 384.00	Pulp de frutas de 315 ml.	32 Docenas	S/. 13.40	S/. 428.80				S/. 812.80																																																																																																																														
MATERIALES REQUERIDOS																																																																																																																																																																															
Recursos	Cant.	C.U	C.T																																																																																																																																																																												
Hoja dina	05 Millares	S/. 12.00	S/. 60.00																																																																																																																																																																												
Lapiceros	05 Docenas	S/. 7.20	S/. 36.00																																																																																																																																																																												
Resaltador	01 Docena	S/. 8.60	S/. 8.60																																																																																																																																																																												
Folder manila	05 Paquetes	S/. 2.50	S/. 12.50																																																																																																																																																																												
			S/. 117.10																																																																																																																																																																												
COFFEE BREAK																																																																																																																																																																															
Recursos	Cant.	C.U	C.T																																																																																																																																																																												
Sándwich	32 Docenas	S/. 12.00	S/. 384.00																																																																																																																																																																												
Pulp de frutas de 315 ml.	32 Docenas	S/. 13.40	S/. 428.80																																																																																																																																																																												
			S/. 812.80																																																																																																																																																																												

	HONNORARIOS					
	Recursos	Cant.	Hrs.	Ses.	C.U	C.T
	Funcionario de la municipalidad	01	1Hra	15	S/. 60.00	S/. 900.00
	Asistentes	04	1Hra	15	S/. 35.00	S/. 2,100.00
						S/. 3,000.00
	MATERIALES ADICIONALES					
	Recursos	Cant.	C.U	C.T		
	Cartas de invitación	½ Millar	S/. 350.00	S/. 175.00		
	Fichas de trabajo	½ Millar	S/. 630.00	S/. 315.00		
					S/. 490.00	
○ Viabilidad	<p>- En función a la determinación de la viabilidad de la estrategia, muestra un costo total de S/. 4,419.90, siendo factible económicamente debido a que la institución municipal cuenta con los diferentes recursos que se requieren para poder ejecutar las charlas de orientación a los propietarios o responsables de las MYPE, mediante la selección adecuada del personal que requiere en función a la competencia laboral.</p>					

Tabla 13.

Resumen de los costos totales en función a las estrategias propuestas para las MYPE Rubro de Confección

ASPECTOS		COSTO
FO	- Orientar los procesos de aprendizaje laboral	S/. 3,925.30
	- Fortalecer el compromiso laboral	S/. 3,215.60
	- Fortalecer las relaciones laborales	S/. 3,593.90
DO	- Realizar incentivos laborales	S/. 3,035.30
	- Promover el conocimiento de planificación laboral	S/. 4,756.30
FA	- Evaluación de los resultados laborales	S/. 3,201.80
DA	- Implementar los procesos de selección laboral	S/. 4,419.90
(Σ)		S/. 26,148.10

Elaborado por los autores.

7. ANALISIS COSTO - EFECTIVIDAD

La propuesta de mejora, estará a cargo de la Institución Municipal perteneciente a la jurisdicción administrativa de la ciudad de Piura, sin embargo, para poder implementar estas estrategias, será necesario que la institución deba considerar un especialista respecto a la herramienta COACHING, para potenciar los procesos y competencias laborales, por lo cual está abarco un costo total de S/. 26,148.10 para poder llevar a cabo los lineamientos necesarios en función a cada actividad que se desarrolló, la cual estará dirigido mediante charlas o talleres educacionales, en donde los propietarios de las MYPE del Mercado de Tela, cuenten con las pautas o guías necesarias para aplicarlo en función a sus colaboradores a cargo, demostrando que los recursos que se requirieren, están disponibles en la institución.

Así mismo el plan de mejora es efectivo debido a que con estas estrategias se permitirán fortalecer las habilidades, destrezas, actitudes y procesos laborales que permitan el desarrollo eficiente de las tareas y actividades laborales que emprendan los colaboradores de las MYPE, permitiendo durante cada cierre anual el cumplimiento de las metas y objetivos, así mismo generado su desarrollo y crecimiento empresarial, fomentando un ciclo económico que contribuye al bienestar social y es de gran valor el apoyo conjunto de las autoridades municipales.

VII. CONCLUSIONES

Se concluye en las MYPES de Rubro de Confección:

1. En función al proceso de aprendizaje, por una parte, se está promoviendo con el aprendizaje de comprensión y captación laboral, sin embargo, no se está realizando talleres y/o actividad de capacitación, pero en ocasiones se han contribuido al crecimiento y desarrollo laboral.
2. En función al proceso de entrenamiento, en ocasiones se han fortalecido las competencias laborales en función a la comunicación, pero no se ha potenciado las capacidades de decisiones, así mismo no se brindan incentivos laborales.
3. En relación a los resultados laborales en ocasiones se ha direccionado laboralmente a su personal en función a los objetivos, así mismo no se han alcanza en sus metas mensuales y no se han establecido acciones de mejora.
4. En relación a las habilidades y destrezas laborales en ocasiones se han contribuido con las habilidades de relación laboral, sin embargo, no se han brindado las facilidades para que el personal se adapte adecuadamente a sus labores y no se han contribuido a la cooperación.
5. Respecto a las actitudes laborales en ocasiones el personal mantiene una actitud participativa y de iniciativa laboral, así mismo la mayoría del personal no es responsable en sus actividades, así también que en ocasiones reflejan un adecuado compromiso laboral.
6. En relación a los conocimientos laborales, en ocasiones han cumplido con la formación de su personal, por el contrario, el personal no aprovecha el aprendizaje que imparten y gran parte del personal no cuenta con experiencia.
7. En general existen una serie de deficiencias relacionados con el aprendizaje y entrenamiento laboral no es óptimo, las habilidades y actitudes que presentan son deficientes, obteniendo resultados laborales que no se ajustan a las metas y objetivos de las MYPES.

VIII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las MYPES y la Institución municipal:

1. Realizar un taller de retroalimentación a nivel laboral, con la finalidad de poder instruir al personal de las MYPES, mediante su aprendizaje de comprensión y captación laboral.
2. Desarrollar un taller continuo de evaluación laboral y sobre todo de actividades de incentivos laborales para el personal que mantienen un mayor nivel de rendimiento laboral.
3. Efectuar acciones basados a promover el conocimiento de la misión y objetivos que se deben alcanzar periódicamente mediante el conocimiento y sobre todo la visualización de estos.
4. Realizar talleres de confraternidad para fortalecer las relaciones laborales, así mismo que muestren un mayor apoyo entre las principales actividades que desarrollan conjuntamente.
5. Realizar una guía de pautas relacionados a fortalecer las actitudes participación e iniciativa laboral, con la finalidad de que puedan cumplir eficientemente con las actividades en cada jornada laboral.
6. Establecer nuevos procesos de selección laboral mediante la estructura de los perfiles laborales necesarios para cumplir con las funciones y/o responsabilidades durante las labores diarias.
7. Promover las herramientas de coaching de manera periódica durante cada año, con el propósito de fortalecer las competencias laborales en función a fortalecer también su desarrollo económico y a nivel local.

REFERENCIAS

Alles, M. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Vol. 2; 4° Edición*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.

Cardona, S. (2018). *Coaching para todos; Claves para el desarrollo personal y profesional*. Madrid, España: ESIC Editorial.

Chaverri, D. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación. *Revista de ciencias sociales*, 186 - 193.

Di Genova, A. (2016). *Manual de relaciones públicas e institucionales: estrategias de comunicación y tácticas relacionales (2.ª ed.)*. Buenos aires, Argentina: Ugerman Editor.

Díaz, N. (2014). *Estudio de los modelos de competencias profesionales de enfoque cognitivo - motivacional*. Piura, Perú.

El Economista América. *¿Qué tan importante es el coaching para las empresas?*
Obtenido de Importancia del Coaching:
<https://www.eleconomistaamerica.pe/economia-eAm-peru/noticias/9708782/02/19/Que-tan-importante-es-el-coaching-en-las-empresas.html>

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de Turismo y Comercio Exterior (Mincetur) instalaron el Comité de Competencias Laborales d*.
Obtenido de El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de Turismo y Comercio Exterior (Mincetur) instalaron el Comité de Competencias Laborales d:
<https://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=647197>

EL PERFIL. *La falta de personal calificado amenaza el boom de las fintech*.
Obtenido de La falta de personal calificado amenaza el boom de las fintech:
<https://www.perfil.com/noticias/innovacion/la-falta-de-personal-calificado-amenaza-el-boom-de-las-fintech.phtml>

- El Peruano. *El futuro del coaching en el Perú*. Obtenido de El futuro del coaching en el Perú: <https://elperuano.pe/noticia-el-futuro-del-coaching-el-peru-39314.aspx>
- El Peruano. *Impulsa Perú capacitará y certificará laboralmente*. Obtenido de Desarrollo de competencias laborales: <https://elperuano.pe/noticia-impulsa-peru-capacitara-y-certificara-a-600-personas-76855.aspx>
- Escuela de Coaching y Desarrollo Organiacional. *Jamming dará cursos de coaching en norte, centro y sur del país*. Obtenido de Jamming dará cursos de coaching en norte, centro y sur del país: <https://elcomercio.pe/economia/negocios/jamming-dara-cursos-coaching-norte-centro-sur-pais-235318>
- Flores, S., & Huaman, P. (2015). *Geesitón del capital humano para la competitividad de las MYPES de la provincia de Huancayo*. Huancayo, Perú.
- García, B., & Recas, M. (2017|). *Coaching y liderazgo personal*. España: Ministerio de Educación de España.
- Gestión. *Coaching: ¿qué es, para qué sirve y en qué se diferencia del mentoring?* Obtenido de Significado del coaching: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/coaching-sirve-diferencia-mentoring-nnda-nnlt-271016>
- Goldvarg, D., & Goldvarg, P. (2016) *Mentor coaching en acción: feedback efectivo para un coaching exitoso*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Gomero, A. (2015). Concentración de las MYPES en el crecimiento económico. *Facultad de Ciencias Contables y Económicas*, 29 - 39.
- Guambugueta, K. (2015). *Modelo de gestión por competencias laborales para lograra la calidad en los servicios de la empresa WHOLESALINN S.A.* Ambato, Ecuador.
- Hernandez, F. &. (2014). *Metodología de la investigación 6° Edición*. México: McGrawh-Hill.

- Huamán, D. (2016). *Competitividad del recursos humano en la productividad de las micro y pequeñas empresas en el sector confecciones del distrito Cusco, 2016*. Cusco, Perú.
- Infobae. *Qué es el coaching ontológico y por qué los clubes argentinos apuestan cada vez más por esta herramienta*. Obtenido de El coaching como herramienta: <https://www.infobae.com/deportes-2/2019/05/17/que-es-el-coaching-ontologico-y-por-que-los-clubes-argentinos-apuestan-cada-vez-mas-por-esta-herramienta/>
- Jacqueline, V. (2015). *Modelo de gestión para optimizar el servicio al cliente de las Mypes consultoras en finanzas y contabilidad mediante la aplicación del coaching*. Limas, Perú.
- Manrique, L. (2016). *Caracterización de la capacitación y competitividad en las MYPES del Mercado Zonal Santa Rosa – Piura, 2016*. Piura, Perú.
- Matias, S., & Vera, R. (2018). *Gestión por competencias para promover el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa J & V S.A.C., Piura - 2018*. Piura, Perú.
- Menéndez, J. (2016). *Principios del Coaching 2º Edición*. España: Bubok.
- Mogollon, F., & Sanchez, M. (2015). *El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las PYMES del sector comercio del distrito de Tarapoto - 2014*. Tarapoto, Lima.
- Moreno, A. (2017). *La generación de empleo en las MYPES de Lima Metropolitana; Caso de Clúster de Gamarra*. Lima, Perú.
- Musicco, G. (2015). Coaching en la vida laboral. *Revista del Centro de Investigación Universidad La Salle*, 122.142.
- Niño, M. (2011). *Metodología de la investigación 1era Edición*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Noreña, L., Alcaraz, N., Rojas, G., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos e en la investigación . *Applicability of the Criteria of Rigor and Ethics in Qualitative Research*, 263 - 274.

- Organismo Internacional Certificador de Coaches Profesionales. *Claves para potenciar el coaching*. Obtenido de Potenciar el Coaching: <http://occ-internacional.com/5-claves-para-potenciar-tu-coaching/>
- Organización Internacional del Trabajo. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Obtenido de Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/proyeccion2018_oit
- Pierce, L. *Las competencias laborales que se requerirán en el futuro*. Obtenido de Competencias laborales: <https://www.lampadia.com/opiniones/leslie-pierce/las-competencias-laborales-que-se-requeriran-en-el-futuro/>
- Rojas, J. (2016). *Estado del arte; Efectividad del Coaching*. Colombia.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos; dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro S.L.
- Sánchez, D. (2014). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Barcelona, España: Editorial CEP.

ANEXO A.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE COACHING Y COMPETENCIAS LABORALES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
VI. COACHING	Menéndez (2016) lo define como una herramienta basado en procesos de entrenamiento continuo, para definir y clarificar las metas y objetivos, estableciendo un adecuado direccionamiento para el cumplimiento de logros en función de resultados y proveer del apoyo o desafío necesario a nivel laboral y personal, que incide en principios productivos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendizaje 	Se midió a través de las condiciones de aprendizaje, capacitación y crecimiento laboral, mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario aplicado a los propietarios de cada MYPE de rubro de confección del Mercado de Telas de Piura y (01) guía de entrevista al gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad Distrital de Piura.	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de aprendizaje - Capacitación laboral - Crecimiento laboral
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrenamiento 	Se midió a través de las competencias, capacidades e incentivos laborales, mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario aplicado a los propietarios de cada MYPE de rubro de confección del Mercado de Telas de Piura y (01) guía de entrevista al gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad Distrital de Piura.	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias laborales - Capacidades laborales - Incentivos laborales
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados 	Se midió a través del logro de objetivos, metas y acciones de mejora, mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario aplicado a los propietarios de cada MYPE de rubro de confección del Mercado de Telas de Piura y (01) guía de entrevista al gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad Distrital de Piura.	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos - Logro de metas - Acciones de mejora

VII. COMPETENCIAS LABORALES	Alles (2016) lo define como el conjunto de habilidades y destrezas, así mismo de actitudes y conocimientos que permite a la persona de una determinada empresa u organización un mayor desempeño en relación con sus necesidades y al cumplimiento de sus tareas o actividades que se les asignen respecto a las condiciones laborales previamente establecidas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades y destrezas 	Se midió a través de las habilidades comunicativas, adaptabilidad laboral y trabajo en equipo mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario aplicado a los propietarios de cada MYPE de rubro de confección del Mercado de Telas de Piura y (01) guía de entrevista al gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad Distrital de Piura.	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas - Adaptabilidad laboral - Trabajo en equipo
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitudes 	Se midió a través de la participación, responsabilidad y compromiso laboral mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario aplicado a los propietarios de cada MYPE de rubro de confección del Mercado de Telas de Piura y (01) guía de entrevista al gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad Distrital de Piura.	<ul style="list-style-type: none"> - Participación laboral - Responsabilidad laboral - Compromiso laboral
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos 	Se midió a través de la formación, aprendizaje y experiencia laboral mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario aplicado a los propietarios de cada MYPE de rubro de confección del Mercado de Telas de Piura y (01) guía de entrevista al gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad Distrital de Piura.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación laboral - Aprendizaje laboral - Experiencia laboral

Elaborado por los autores.

ANEXO B.

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE COACHING

TÍTULO	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	
Propuesta de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo una propuesta de coaching permitirá orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proponer estrategias de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo y diseño de investigación Aplicada, Transversal – Descriptiva ▪ Enfoque Mixto; Cualitativo y cuantitativo ▪ Población 244 MYPES ▪ Muestra 150 MYPES ▪ Técnica Encuesta y entrevista ▪ Instrumentos Cuestionario y guía de entrevista. ▪ Método de análisis Análisis descriptivo mediante SPSS V.25, a través de tablas y gráficos de frecuencia y porcentaje.
	PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Como es el proceso de aprendizaje en el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Describir los procesos de aprendizaje en el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer el grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles son los resultados laborales que presentan las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Describir los resultados laborales que presentan las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué tipo de habilidades y destrezas posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar el tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué tipo de actitudes posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar el tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer el grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, 2019. 	

Elaborado por los autores.

ANEXO C.

MATRIZ DE INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO Y GUÍA DE ENTREVISTA

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA / INSTRUMENTO	INSTRUMENTO A1 - CUESTIONARIO		INSTRUMENTO A2 - CUESTIONARIO		INSTRUMENTO B - GUÍA DE ENTREVISTA			
					N° DE ÍTEMS	ÍTEMS	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS		
¿Cómo una propuesta de coaching permitirá orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019?	Proponer estrategias de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019.	VI. COAGING	X _{1.1} - Condiciones de aprendizaje	Encuesta / Cuestionario	02	1,2			02	1,2		
			X _{1.2} - Capacitación laboral		02	3,4						
			X _{1.3} - Crecimiento laboral		02	5,6						
			X _{1.4} - Competencias laborales		02	7,8			02	3,4		
			X _{1.5} - Capacidades laborales		02	9,10						
			X _{1.6} - Incentivos laborales		02	11,12						
			X _{1.7} - Logro de objetivos		02	13,14			02	5,6		
			X _{1.8} - Logro de metas		02	15,16						
			X _{1.9} - Acciones de mejora		02	17,18						
		VII- COMPETENCIAS LABORALES	Y _{2.1} - Habilidades comunicativas	Entrevista / Guía de entrevista					02	1,2	01	7
					Y _{2.2} - Adaptabilidad laboral				02	3,4		
					Y _{2.3} - Trabajo en equipo				02	5,6		
					Y _{2.4} - Participación laboral				02	7,8	01	8
					Y _{2.5} - Responsabilidad laboral				02	9,10		
					Y _{2.6} - Compromiso laboral				02	11,12		
Y _{2.7} - Formación laboral				02	13,14	02	9,10					
Y _{2.8} - Aprendizaje laboral				02	15,16							
Y _{2.9} - Experiencia laboral				02	17,18							

Elaborado por los autores.

ANEXO D.

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA LOS PROPIETARIOS Y/O MYPES DEL MERCADO DE TELAS DE PIURA, RESPECTO AL COACHING



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado propietario y/o responsable, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario de carácter confidencial que tiene como propósito principalmente recolectar datos e información necesaria que sustente el estudio, en relación a la “Propuesta de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019”. Agradeciendo su apoyo y colaboración:

I. INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) la calificación que considera adecuada teniendo en cuenta la siguiente escala: (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Descripción	Escala de medida				
				5	4	3	2	1
- APRENDIZAJE	- Condiciones de aprendizaje	01	Considera usted., que ha promovido el aprendizaje organizacional en su personal respecto a las actividades de su negocio.					
		02	Creé usted., que promueve un aprendizaje de comprensión y captación en su personal respecto a las actividades de su negocio.					
	- Capacitación laboral	03	Usted., está de acuerdo con la orientación a su personal en función al inicio y termino de cada jornada laboral.					
		04	Frecuentemente realiza talleres y/o actividades de capacitación basado a la mejora del aprendizaje a su personal.					
	- Crecimiento laboral	05	Creé usted., que ha contribuido considerablemente en el crecimiento y desarrollo de su personal en su negocio.					
		06	Considera usted., que ha brindado las herramientas y técnicas necesarias para que su personal mantenga un mayor desarrollo laboral.					
- ENTRENAMIENTO	- Competencias laborales	07	Ha fortalecido las competencias del personal de su negocio respecto a la comunicación efectiva en sus actividades.					
		08	Constantemente fortalece las competencias de su personal en su negocio respecto a la solución de algún reclamo y/o queja.					
	- Capacidades laborales	09	Ha potenciado las capacidades de su personal respecto a la toma de decisiones en los imprevistos de su negocio.					
		10	Creé usted., que ha entrenado al personal de su negocio en relación a la empatía al momento de ofrecer atención a sus clientes.					

	- Incentivos laborales	11	Considera usted., que continuamente ha brindado incentivos económicos a su personal con mayor desempeño en su negocio.					
		12	Creé usted., que su personal valora y se siente motivado con los incentivos que se le ofrecen en su negocio.					
- RESULTADO	- Logro de objetivos	13	Considera usted., que a direccionado adecuadamente las actividades que realiza su personal en el cumplimiento de los objetivos.					
		14	Considera usted., que ha promovido en su personal el conocimiento de los logros de objetivos alcanzados en su negocio.					
	- Logro de metas	15	Creé usted., que mensualmente ha alcanzado sus metas y han beneficiado favorablemente a su negocio.					
		16	Evalúa los logros de sus metas obtenidos en su negocio.					
	- Acciones de mejora	17	Considera usted., que ha establecido acciones de mejora en función al direccionamiento y producción de las actividades de su negocio					
		18	Creé usted., que ha potenciado la capacidad y competencias de su personal en su negocio, mediante acciones de mejora.					

DATOS GENERALES

1. Fecha de aplicación: ____/____/____
2. Sexo: M: ___ F: ___
3. Edad: 20 - 27 28 – 35 36 – 43 44 - 50
4. Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___
5. Nivel de ingresos: Menos de s/.750 s/. 750 – 1800 s/1800 - 3500 s/.3500 a más

ANEXO E.

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA LOS PROPIETARIOS Y/O MYPES DEL MERCADO DE TELAS DE PIURA RESPECTO A LAS COMPETENCIAS LABORALES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado propietario y/o responsable, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario de carácter confidencial que tiene como propósito principalmente recolectar datos e información necesaria que sustente el estudio, en relación a la “Propuesta de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019”. Agradeciendo su apoyo y colaboración:

I. INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) la calificación que considera adecuada teniendo en cuenta la siguiente escala: (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Descripción	Escala de medida				
				5	4	3	2	1
- HABILIDADES Y DESTREZAS	- Habilidades de comunicación	01	Creé usted., que ha contribuido adecuadamente las habilidades de comunicación en su personal en su negocio.					
		02	Está de acuerdo que el personal de su negocio presente una adecuada fluidez comunicativa en sus funciones laborales.					
	- Adaptabilidad laboral	03	Considera usted., que constantemente a brindado la facilidad necesaria a su personal en función a la adaptabilidad de sus labores.					
		04	Considera que el personal de su negocio se siente cómodo en función a sus funciones y/o roles que deben cumplir.					
	- Trabajo en equipo	05	Considera usted., que ha contribuido en la cooperación y trabajo en equipo en las actividades que su personal debe realizar en su negocio.					
		06	Considera usted., adecuado las acciones enfocados al trabajo en equipo en el personal de su negocio.					
- ACTITUDES	- Participación laboral	07	Frecuentemente brinda la participación libre a su personal de su negocio sobre aspectos relacionados con sus labores.					
		08	Considera usted., que el personal de su negocio mantiene una actitud participativa y de iniciativa laboral.					
	- Responsabilidad laboral	09	Considera usted., que su personal es responsable en sus actividades laborales.					
		10	Creé usted., que ha establecido normas y sanciones necesaria en función a contribuir a la responsabilidad del personal de su negocio.					

	- Compromiso laboral	11	Considera que su personal cuenta con actitud de compromiso en las tareas y/o actividades que se le asignen.					
		12	Creé usted., que el compromiso que mantiene su personal se debe a la adecuada relación que le brinda.					
- CONOCIMIENTOS	- Formación laboral	13	Considera usted., que cumple con la formación laboral respecto a las responsabilidades que deben cumplir.					
		14	Considera necesaria la formación laboral para cumplir adecuadamente con las actividades diarias.					
	- Aprendizaje laboral	15	Constantemente ha contribuido al aprendizaje laboral en función a su deficiencias o limitaciones de su negocio.					
		16	Creé usted., que el personal de su negocio ha aprovechado adecuadamente el desarrollo de su aprendizaje.					
	- Experiencia laboral	17	Considera que mayormente el personal de su negocio cuenta con experiencia laboral.					
		18	Considera usted., adecuado la experiencia laboral para el desarrollo efectivo de sus actividades laborales.					

DATOS GENERALES

1. Fecha de aplicación: ____/____/____

2. Sexo: M: __ F: __

3. Edad: 20 - 27 28 – 35 36 – 43 44 - 50

4. Grado de instrucción: Post grado __ Superior Universitario __ Técnico __ Secundaria __

5. Nivel de ingresos: Menos de s/.750 s/. 750 – 1800 s/1800 - 3500 s/.3500 a más __

ANEXO F.

FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL GERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad Distrital de Piura, reciba un cordial saludo, la presente entrevista de carácter confidencial que tiene como propósito principalmente recolectar datos e información necesaria que sustente el estudio, en relación a la "Propuesta de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019". Agradeciendo su apoyo y colaboración

I. DATOS GENERALES

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR (A):

FECHA DE LA APLICACIÓN:

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

TIEMPO DE APLICACIÓN:

1. ¿Considera que la Municipalidad de Piura, ha contribuido en el aprendizaje de las Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo? Fundamente.
2. ¿Cuáles son las actividades o talleres que periódicamente la Municipalidad de Piura, realiza para el desarrollo del aprendizaje de las Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo? Explique.
3. ¿La Municipalidad de Piura?, ha realizado campañas de entrenamiento de las competencias y capacidades laborales en las Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo? Explique.
4. ¿Cuáles son las capacidades laborales que actualmente presentan las Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo? Explique.
5. ¿Considera que la mayoría de las Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo ha cumplido con los objetivos y metas? Explique.
6. ¿Considera que las Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo realizan acciones de mejora necesaria en función a sus resultados obtenidos periódicamente? Explique.
7. ¿Qué habilidades considera usted?, que las Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo deben fortalecer y que acciones la Municipalidad de Piura ha realizado? Explique.
8. ¿Qué acciones la Municipalidad de Piura, ha realizado para promover actitudes laborales positivo en las Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo? Explique.
9. ¿Cuáles son las actividades que ha realizado la Municipalidad de Piura, para generar un mayor desarrollo en la formación laboral de Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo? Explique.
10. ¿Considera usted?, que la Municipalidad de Piura, ¿se preocupa por fomentar un desarrollo local en función Mypes en el rubro de confección del Mercado Modelo? Explique

Muchas gracias por su contribución...

ANEXO G.

TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJE DEL CUESTIONARIO RESPECTO A LAS VARIABLES COACHING Y COMPETENCIAS LABORALES

Tabla 14.

Procesos de aprendizaje en el personal de las MYPES Rubro de confección

Aprendizaje en el personal	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET		(x)	(%)
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)		
- Ha promovido el aprendizaje organizacional	16	10,67%	24	16,00%	54	36,00%	40	26,67%	16	10,67%	150	100,00%
- Orientación al personal	16	10,67%	24	16,00%	39	26,00%	47	31,33%	24	16,00%	150	100,00%
- Brinda herramientas y técnicas para el desarrollo laboral	16	10,67%	24	16,00%	23	15,33%	32	21,33%	55	36,67%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las Mypes.

La Tabla 14., muestra en relación al aprendizaje del personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 36,00% está indeciso con promover el aprendizaje organizacional, a diferencia del 10,67% está totalmente de acuerdo y en totalmente en desacuerdo, así mismo el 31,33% está en desacuerdo con realizar talleres y actividades de capacitación a diferencia del 10,67% que está totalmente de acuerdo, mientras que el 36,67% está totalmente en desacuerdo con brindar herramientas y técnicas para el desarrollo laboral, a diferencia del 10,67% está totalmente de acuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que en ocasiones han promovido el aprendizaje a nivel organizacional a su personal, puesto que algunas veces tratan de orientar al personal respecto a las tareas o actividades laborales, así también que no se han establecido o brindado las herramientas o técnicas necesarias para que su personal a cargo, desarrolle sus actividades laborales de manera eficiente.

Tabla 15.*Grado de entrenamiento que recibe el personal de las MYPES Rubro de Confección*

Entrenamiento del personal	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET			
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)
- Competencias laborales respecto a la solución de quejas y/o reclamos	8	5,33%	47	31,33%	55	36,67%	16	10,67%	24	16,00%	150	100,00%
- Ha entrenado a su personal en función a la empatía	16	10,67%	24	16,00%	39	26,00%	63	42,00%	8	5,33%	150	100,00%
- El personal se siente motivado con dichos incentivos	24	16,00%	31	20,67%	55	36,67%	24	16,00%	16	10,67%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las Mypes.

La Tabla 15., muestra en relación al entrenamiento del personal de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 36,67% está indicio que entrenan en función a las competencias laborales respecto a la solución de quejas y/o reclamos, a diferencia del 5,33% que está totalmente de acuerdo, así mismo el 42,00% está en desacuerdo con el enteramiento laboral que ejecuta respecto a la empatía, a diferencia del 5,33% que está totalmente en desacuerdo, mientras que 36,67% está indeciso con la motivación que transmite al personal mediante incentivos, a diferencia del 10,67% que está en totalmente en desacuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que no han fortalecido eficientemente en función a las competencias de su personal respecto a la solución de las quejas y/o reclamos, así también que no han entrenado en función a mostrar una empatía en la atención a los clientes, puesto que consideran que solo algunos le brindan incentivos para su personal que muestra un mayor desempeño a diferencia de otros que no brindan incentivos que permita un mayor desarrollo laboral.

Tabla 16.*Resultados laborales que presentan las MYPES Rubro de Confección*

Resultados laborales	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET		(x)	(%)
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)		
- Ha promovido el conocimiento de los objetivos	8	5,33%	24	16,00%	31	20,67%	55	36,67%	32	21,33%	150	100,00%
- Evaluado los logros de sus metas	8	5,33%	16	10,67%	39	26,00%	39	26,00%	48	32,00%	150	100,00%
- Ha realizado acciones de mejora en función a la capacidad y competencias laborales	40	26,67%	23	15,33%	63	42,00%	16	10,67%	8	5,33%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las Mypes.

La Tabla 16., muestra en relación a los resultados laborales de las MYPES de confección del Mercado de Telas de Piura, el 36,67% está en desacuerdo con promover el conocimiento de los objetivos, a diferencia del 5,33% está en totalmente de acuerdo, así mismo el 32,00% está en totalmente en desacuerdo con la evaluación de los logros de metas, a diferencia del 5,33% está en totalmente de acuerdo, mientras que el 42,00% está indeciso con las acciones de mejorar en función a las capacidades y competencias laborales, a diferencia del 5,33% que está en totalmente en desacuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que no se promovido eficientemente el conocimiento de los objetivos a su personal a cargo, puesto que la mayoría no evalúa los logros de sus metas y en ocasiones solo se han realizado acciones de mejora en función a las competencias laborales que permita un mayor crecimiento laboral.

Tabla 17.*Tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección*

Habilidades y destrezas	Escala de alternativas										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET			
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)
- Existe una adecuada relación laboral en los ambientes	16	10,67%	55	36,67%	31	20,67%	32	21,33%	16	10,67%	150	100,00%
- Su personal se siente cómodo con sus funciones laborales	8	5,33%	24	16,00%	47	31,33%	55	36,67%	16	10,67%	150	100,00%
- Es adecuado las acciones laborales de su equipo de trabajo	40	26,67%	62	41,33%	24	16,00%	16	10,67%	8	5,33%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las Mypes.

La Tabla 17., muestra en relación al tipo de habilidades y destrezas que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado, el 36,67% está en desacuerdo que existe una adecuada relación laboral en los ambientes, a diferencia del 10,67% que está totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, así mismo el 36,67% está en desacuerdo que su personal se siente cómodos con las funciones laborales, a diferencia del 5,33% que está en totalmente de acuerdo, mientras que el 41,33% que está de acuerdo con la adecuada acciones laborales en función al equipo de trabajo a diferencia del 5,33% que está en totalmente en desacuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que, si se trata de mantener una relación laboral en función a los ambientes de la mayoría de las Mypes, así mismo que consideran que el personal muchas veces no se siente conforme o cómodos con las funciones o tareas que se les asignan, mientras que otros consideran que realizan acciones necesarias para que el personal a su cargo trabaje en equipo en función a cada jornada de trabajo.

Tabla 18.*Tipo de actitudes que posee el personal de las MYPES de confección*

Actitudes laborales	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET			
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)
- Brinda participación libre al personal en sus labores	16	10,67%	24	16,00%	55	36,67%	31	20,67%	24	16,00%	150	100,00%
- Se ha establecido normas y sanciones laborales	16	10,67%	24	16,00%	31	20,67%	55	36,67%	24	16,00%	150	100,00%
- Su personal cuenta con actitudes de compromiso laboral	16	10,67%	24	16,00%	78	52,00%	24	16,00%	8	5,33%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las Mypes.

La Tabla 18., muestra en relación a las actitudes que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado, el 36,67% está en indecisos con brindar la participación libre del personal, a diferencia del 10,67% que está en totalmente de acuerdo, así mismo el 36,67% está en desacuerdo con que se ha establecido normas y sanciones laborales, a diferencia del 10,67% que está totalmente de acuerdo, mientras que el 52,00% está en indeciso con que su personal cuenta con actitudes de compromiso, a diferencia del 5,33% está en totalmente en desacuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables mencionaron que no brindan la participación libre del personal, debido a que se ha evidenciado constantemente ciertos problemas por las decisiones independientes del personal en las Mypes, así mismo que no se han establecido normas y sanciones necesarias para aquellos colaboradores que incumplen con las tareas o funciones que se les han asignado, sin embargo los propietarios consideran que existen algunos del personal a su cargo que se sienten comprometido con las labores diarias que se realizan, incidiendo en el desempeño laboral.

Tabla 19.*Grado de conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES Rubro de Confección*

Conocimiento laboral	Escala de evaluación										Total	
	TD		DA		IN		ED		ET			
	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)	(x)	(%)
- Es importante la formación laboral	40	26,67%	55	36,67%	23	15,33%	24	16,00%	8	5,33%	150	100,00%
- Contribuye en el desarrollo laboral	8	5,33%	24	16,00%	39	26,00%	55	36,67%	24	16,00%	150	100,00%
- La experiencia laboral de su personal es adecuada	8	5,33%	63	42,00%	39	26,00%	32	21,33%	8	5,33%	150	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicada al responsable y/o propietarios de las Mypes.

La Tabla 19., muestra en relación al conocimiento profesional que posee el personal de las MYPES de confección del Mercado, el 36.67% está de acuerdo con la importancia de la formación laboral, a diferencia del 5.33% que está totalmente en desacuerdo, así mismo el 36.67% está en desacuerdo, a diferencia del 5.33% que está totalmente de acuerdo, mientras que el 42.00% está de acuerdo con la experiencia laboral de su personal, a diferencia del 5.33% está totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo. Esto se debe a que los propietarios y/o responsables consideran importante la formación del personal que labora respecto a sus actividades diarias, sin embargo, no se logra fortalecer adecuadamente debido a que existen una serie de aspectos fundamentales para su jornada laboral, pero consideran que si poseen experiencia necesaria respecto a este rubro y la atención a los clientes.

ANEXO H.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Erika Julissa Susy Chombargu con DNI N° 45361468, Magister en Gestión Pública, N° ANR: 13374, de profesión Lic. Administración, desempeñándome actualmente como D.T.C en UCV - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para la variable COACHING	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 09 días del mes de Octubre del Dos mil Diecinueve.

Erika J. Susy
Mg. Susy Chombargo Erick
CLAD - 13374

Mgtr. : Erika Julissa Susy Chombargu
DNI : 45361468
Especialidad : Lic. Administración
E-mail : ericka147@hotmail.com

Cuestionario para la variable COMPETENCIAS LABORALES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 09 días del mes de Octubre del Dos mil Diecinueve.

Ericka Julissa Sussu Chambargo
~~Mg. Sussu Chambargo Erick~~
 CLAD - 13374

Mgtr. : Ericka Julissa Sussu Chambargo
 DNI : 45361468
 Especialidad : Lic. Administración
 E-mail : ericka14@hotmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842232 Doctor
 en Ciencias Administrativas Magister
 N° ANR: A702570, de profesión lic. en Ciencias Administrativas
 desempeñándome actualmente como Docente T.P.
 en U. C. V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para la variable COACHING	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 09 días del mes de Octubre del Dos mil Diecinueve.

Mgtr. :
 DNI :
 Especialidad :
 E-mail :

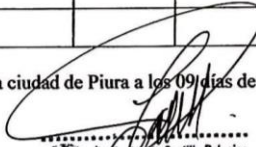
Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 REG. UNIC DE COLEG. N° 843

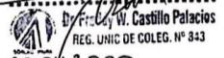
02842232
Administración / Investigación
fcastillo30@hotmail.com

Cuestionario para la variable COMPETENCIAS LABORALES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 09 días del mes de Octubre del Dos mil Diecinueve.

Mgtr. :
DNI :
Especialidad :
E-mail :




 W. Castillo Palacios
 REG. UNIC DE COLEG. Nº 843
 02842230
 Administración/ Investigación
 fcastillo30@hotmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROPUESTA DE COACHING PARA ORIENTAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LAS MYPES DE
CONFECCIÓN DEL MERCADO DE TELAS DE PIURA, 2019

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A LOS PROPIETARIOS Y/O MYPES

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																					96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																					96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																					96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																					96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					96	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																					96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																					96	


 Dr. W. Castillo Palacios
 RES. UNIC DE COLEGIO 14-543



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera con DNI N° 06437510 Magister en Administración de Negocios
N° ANR:, de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Docente a tiempo completo en la Universidad César Vallejo de Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para la variable COACHING	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad					✓
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 09 días del mes de Octubre del Dos mil Diecinueve.

MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mgr. : Carlos Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Marketing - Finanzas
E-mail : angulo.ca@ucvvirtual.edu.pe

Questionario para la variable COMPETENCIAS LABORALES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 09 días del mes de Octubre del Dos mil Diecinueve.


 MBA. Carlos Apolonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Angulo Corcuera
 DNI : 06437510
 Especialidad : MARKETING - Finanzas
 E-mail : angulo ca @ ucvirtual.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROPUESTA DE COACHING PARA ORIENTAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LAS MYPES DE
CONFECCIÓN DEL MERCADO DE TELAS DE PIURA, 2019

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A LOS PROPIETARIOS Y/O MYPES

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																		92			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																		93			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		92			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																		92			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																			98		

ANEXO I.

VALIDACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Flores Chunga, Santos Lucero (ORCID 0000-0003-1188-3606) Sánchez Jacinto, Crithian Fabian (ORCID 0000-0002-2045-9420)
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Propuesta de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura, 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Escuela Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario a los propietarios y/o responsables de las MYPES de Confección del Mercado de Telas de Piura
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 <i>kuder Richardson</i> () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	21/10/2019
1.7. MUESTRA APLICADA :	15 encuestas

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Coaching ,986 Competencias laborales ,989
------------------------------------	--

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

El cuestionario estuvo compuesto por 18 ítems para medir la variable coaching y un cuestionario también de 18 ítems para medir competencias laborales, demostrando una confiabilidad ALTO. Según escala de valorización propuesta por Vellis (1991). Al existir homogeneidad, uniformidad por escalas en las respuestas a su pregunta, en conclusiones; los instrumentos se pueden utilizar de manera pertinente en el estudio.

Flores Chunga, Santos Lucero

Sánchez Jacinto, Crithian Fabian


RICARDO ANTONIO ARMAS JUÁREZ
ING. EN ESTADÍSTICA
COESPE 507

ANEXO J.

EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Ilustración 1.

MYPES del Mercado Modelo de la ciudad de Piura



Fuente: Cuestionario aplicado a los responsables.

Ilustración 2.

MYPES del Mercado Modelo de la ciudad de Piura



Fuente: Cuestionario aplicado a los responsables.

Ilustración 3.

MYPES del Mercado Modelo de la ciudad de Piura



Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios y/o responsables.

Ilustración 4.

Mypes del Mercado Modelo de la ciudad de Piura



Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios y/o responsables.

Ilustración 5.

Mypes del Mercado Modelo de la ciudad de Piura



Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios y/o responsables.