



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Propuesta de gestión por competencias para orientar el empoderamiento de
las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de
Talara, año 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Morales Mendoza, Ana Claudia (ORCID: 0000-0002-6232-4532)

ASESORA:

Dra. Rodríguez de Peña, Nérida Isabel (ORCID: 0000-0002-8508-9096)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Mis padres Elber Morales y Miriam Mendoza, por ser el mejor padre del mundo y por ser el amor de mi vida, por creer en mí y porque siempre me apoya y todo esto te lo debo a ustedes.

Mis abuelos, quienes apoyan siempre a mis padres y ser el soporte de mi familia. Así mismo a mis hermanos, Jack y Gian Carlo Morales por ser mi principal motivo para seguir creciendo.

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso en mi vida personal y laboral, por protegerme y siempre estar a mi lado cuando más lo he necesitado.

Mis padres que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Agradezco infinitamente a mis hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Algún día me convertiré en su fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino.

De igual forma, agradezco a la Dra. Rodríguez de Peña, Nélida porque sin su incondicional apoyo me permitió cumplir esta meta profesional. Además de los profesores que me han impartido una serie de conocimientos que hoy puedo sentirme dichosa.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables, operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
VIII. PROPUESTA.....	42
REFERENCIAS	60
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.	21
Tabla 2.	Realidad de las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.....	22
Tabla 3.	Situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.	23
Tabla 4.	Realidad de la cooperación participativa de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara	25
Tabla 5.	Situación del liderazgo participativo de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.	26
Tabla 6.	Realidad del compromiso de las personas en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.	27
Tabla 7.	Realidad de la gestión por competencias y el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara.	28
Tabla 8.	Resumen de las estrategias y costos	58

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito, diseñar estrategias de gestión por competencias que permita orientar el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018. Utilizando una metodología descriptiva, no experimental y transversal, la población estuvo conformada por un total de 160 MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, mientras que los instrumentos empleados, fueron dos cuestionarios y una guía de entrevista, las cuales permitieron determinar la situación de la gestión por competencias y el empoderamiento. Los resultados demostraron que en la mayoría de estas MYPES lideradas por mujeres, reflejan un compromiso en función a la calidad laboral, sin embargo, la actividad comercial que se realizan con los clientes es inadecuada, por la falta de direccionamiento laboral, así como el perfil de liderazgo por parte de las mujeres que son las propietarias de estos negocios, debido a que no cuentan la capacidad de planificación y control de sus actividades comerciales, por su parte indican que gran parte de ellas conocen la situación del mercado comercial, pero su organización y las decisiones que toman no es la más correcta para su crecimiento, sumado a la falta de conocimiento técnico para poder incidir en el personal que se encuentra a su cargo y cumplir con las pequeñas metas que establecen algunas de ellas, sintiendo una necesidad que las autoridades municipales locales logren realizar acciones que permita su formación y orientación de manera práctica en contribución al desarrollo empresarial.

Palabras claves: Gestión, competencias, empoderamiento, liderazgo y negocio

Abstract

The purpose of this research was to design management strategies by competencies that allow guiding the empowerment of the MYPES of the commercial Sector led by women from the province of Talara, year 2018. Using a descriptive, non-experimental and transversal methodology, the population was made up of for a total of 160 MYPES from the commercial sector led by women, while the instruments used were two questionnaires and an interview guide, which allowed determining the situation of management by competencies and empowerment. The results showed that in the majority of these MYPES led by women, they reflect a commitment based on the quality of work, however, the commercial activity carried out with clients is inadequate, due to the lack of labor direction, as well as the profile leadership on the part of the women who are the owners of these businesses, because they do not have the capacity to plan and control their commercial activities, for their part they indicate that a large part of them know the situation of the commercial market, but their organization and the decisions they make are not the most correct for their growth, added to the lack of technical knowledge to be able to influence the personnel in their charge and meet the small goals that some of them establish, feeling a need for them local municipal authorities achieve actions that allow their training and guidance in a practical way in contributing to business development

Keywords: Management, skills, empowerment, leadership and business

I. INTRODUCCIÓN

La economía en el mundo se reactivó a mediados del año 2016, que hasta en la actualidad ha permitido tomar una mayor fuerza y amplitud, las economías avanzadas han mantenido un mayor crecimiento y desarrollo, representando tasas potenciales, así mismo se espera una mayor continuidad económica a diferencia del año 2017 en donde alcanzó un 3,8%, por el contrario las economías emergentes durante el primer semestre aumentarán antes de estabilizarse, permitiendo a los diferentes países tomar acciones y/o políticas de crecimiento económico, que les permita aprovechar estas oportunidades y contrarrestar la desaceleración (Fondo Monetario Internacional – FMI, 2018).

A nivel Latinoamericano el Perú, presenta un mayor crecimiento económico, esperando durante el cierre del periodo un crecimiento del 1.5% siendo un ejemplo para los países de Sudamérica, a pesar de la inestabilidad del estado en función con las relaciones políticas, así mismo este crecimiento debió representar una superioridad y esto se debe a los efectos originados por el fenómeno del niño costero y casos de corrupción, por el contrario el crecimiento económico mostró un incremento de números de empresas en un 8,44% en el periodo anual 2017, mientras que las políticas productivas en las pequeñas y medianas empresas se ha visto influenciado por dinamismo de las exportaciones y del sector comercial que han mantenido un mayor desarrollo y crecimiento (Instituto Peruano de Economía – IPE, 2018).

Por su parte Perú crecería solo un 3,5% si las inversiones se detienen, demostrando que las autoridades públicas “Ministerio de Economía y Finanzas” deberán implementar medidas, acciones y/o planes que permitan la reactivación de la inversión pública y privada con el propósito de crecer económicamente un promedio anual de 4% hasta el año 2021 impulsado por la reconstrucción del país, principalmente centrando sus esfuerzos en el apoyo a las micro y pequeñas empresas que permita su fortalecimiento e integración en la economía (Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, 2018).

Perú tendría 1,3 millones MYPES lideradas por mujeres durante el cierre del año 2018, esto se debe a que el 79,5% de estos emprendimientos en el sector de las pequeñas empresas se encuentran en el interior del país, que representa

un crecimiento significativo para la economía peruana, siendo las regiones con mayor preponderancia; Puno, La Libertad, Cusco, Junín y principalmente Piura, el 20,5% restante se encuentra ubicado en la ciudad de Lima, entre las actividades de mayor presencia de mujeres, se encuentran; Agropecuaria 27,1%, Servicios 25,8%, manufactura 7,5% y Comercio 39,6% este último es una de las actividades de vital importancia, mientras las edades promedio de las emprendedoras sería de 29 a 64 años (Agencia Peruana – ANDINA, 2018).

Por su parte el crédito a las MYPES creció en el primer trimestre del año 2017 en un 8,2% mientras el crédito del segmento de las grandes empresas creció en un 6%, en cuanto a los préstamos de las personas naturales que fue uno de los segmentos más dinámicos con una expansión del 8% mientras que el sector privado represento una tasa del 5,9%, demostrando que el segmento MYPES dedicadas al sector comercial, en donde el 80% es liderada por mujeres que usualmente utilizan dicho crédito para la compra de insumos, pagos de proveedores y deudas financieras, demostrado una productividad del 2% debido a que no se invierte en innovación para obtener un mayor crecimiento económico en sus actividades, por la falta de direccionamiento y orientación empresarial (Banco Central de Reserva del Perú – BCRP, 2017).

Por el contrario las MYPES en el Perú, representa un mayor índice de informalidad, siendo el Ministerio de Producción – PRODUCE (2018) quien se enfocará en la formalización de las micro y pequeñas empresas dedicadas al sector industrial, pesca artesanal y comercial, mediante la aplicación de los instrumentos de financiamiento, permitiendo establecer una banca para el desarrollo de las empresas, siendo uno de sus objetivos el apoyo financiero, el emprendimiento e innovación, logrando en el periodo anual 2017 al 2018, un beneficio de 35,000 MYPES.

A lo largo de los años el crecimiento económico a nivel nacional ha influido principalmente a los distintos sectores económicos, así mismo las micro y pequeñas empresas comerciales son un factor vital que impulsa la estabilidad económica no solo del país, sino también de los hogares de la región de Piura, es por ello que actualmente en la ciudad de Talara, solo el 25% de las MYPES comerciales se encuentran en un proceso de mejora y de expansión, siendo el 70% aproximadamente lideradas por mujeres, por el contrario estas deficiencias

de crecimiento productivo a nivel empresarial se debe a la falta de apoyo por las instituciones públicas que permitan impulsar el desarrollo sostenible de la localidad, siendo las autoridades locales quienes deberían fomentar el desarrollo de la gestión por competencias.

Debido a que la mayoría de las MYPES de este sector, mantiene una carencia en sus actividades productivas las cuales están relacionadas por la falta de orientación de sus competencias en función al empoderamiento que deben promover en el desarrollo eficiente de sus labores, así mismo la mayoría de las mujeres del sector comercial no conocen sobre el compromiso en la calidad de sus actividades, ni mucho menos orientan sus servicios a los clientes, alguna de estas pequeñas empresas cuentan con 1 a 3 colaboradores como máximo, pero este recurso humano no se siente direccionado en función a los resultados que deben obtener y en ocasiones no muestran una capacidad de liderazgo. Así mismo no delegan autoridad por la falta de confianza con sus colaboradores, la carencia de la capacidad de planificación y organización de sus actividades que deben programarse anticipadamente para cumplir con la capacidad de atención es deficiente, reflejando a un largo plazo un crecimiento empresarial mínima.

De esta manera, se formuló el problema general: ¿De qué manera el diseño de estrategias de gestión por competencias permitirá orientar el empoderamiento de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018?. Siendo sus problemas específicos: (a) ¿Cuál es la situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018?. (b) ¿Cuál es la realidad de las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018?. (c) ¿Cuál es la situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018?. (d) ¿Cuál es la realidad de la cooperación participativa de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018?. (e) ¿Cuál es la situación del liderazgo participativo de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018?- (f) ¿Cuál es la realidad del compromiso de las personas en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018?.

La justificación responde a las principales razones del estudio, desde una perspectiva práctica debido a que a lo largo de los años las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, se han convertido en uno de los factores de promoción y desarrollo, así mismo han acarreado varias deficiencias en función al desarrollo productivo de sus actividades económicas, a pesar que existe un nivel alto de emprendimiento, pero estas debilidades se deben esencialmente por la falta de apoyo y direccionamiento de las autoridades locales en relación al fortalecimiento de estas pequeñas y medianas empresas, debido a la falta de un adecuado modelo de gestión por competencias que permita impulsar un mayor empoderamiento de las MYPES.

De manera económica debido a que el desarrollo de la gestión por competencias permitirá impulsar el crecimiento económico de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, así mismo brindar las herramientas para su desarrollo de manera sostenible en consecuencia influyendo a la población local bajo la generación de un mayor empleo y actividad económica que es uno de los factores que impulsa el desarrollo de la ciudad de Talara, para ello es necesario la contribución de las entidades públicas bajo el direccionamiento de empresas privadas que orienten la capacidad de emprendimiento.

Desde una perspectiva social debido a que el desarrollo de la gestión por competencias es una herramienta necesaria para que las mujeres que lideran las MYPES del sector comercial puedan realizar actividades de manera adecuada, estableciendo etapas o procesos que corresponden a la ejecución de un plan de mejora con el objetivo de direccionar el crecimiento de su gestión comercial, favoreciendo el desarrollo económico en la localidad y estableciendo lineamientos adecuados para que las instituciones públicas logren ejecutar periódicamente de acuerdo a las necesidades y/o requerimientos del sector, así también servirá para futuras investigaciones.

Siendo el objetivo general: Diseñar estrategias de gestión por competencias que permita orientar el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018. Mientras que los objetivos específicos son: (a) Analizar la situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. (b) Mostrar la realidad de las competencias específicas y/o

gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. (c) Analizar la situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. (d) Mostrar la realidad de la cooperación participativa de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. (e) Analizar la situación del liderazgo participativo de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. (f) Indicar la realidad del compromiso de las personas en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

II. MARCO TEÓRICO

En función a las referencias de los aportes de otros estudios, que sustentan la variable “Gestión por competencias y Empoderamiento”, desde una perspectiva internacional, se consideró a Valdez (2017) en su investigación: *Empoderamiento y desarrollo organizacional* perteneciente a la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Ecuador. Su objetivo general fue determinar la relación entre el empoderamiento y desarrollo organizacional. Los resultados demostraron que el personal realiza su trabajo de manera eficiente asimismo el empoderamiento ha permitido un crecimiento del personal en el ámbito laboral alcanzando logros y metas que genera una mayor productividad empresarial, por el contrario en el empoderamiento también existen aspectos deficientes relacionados con la comunicación, las actividades de formación y desarrollo del personal, mientras los elementos sobresalientes se basan en las actividades laborales, compañerismo y la actitud o comportamiento que demuestra el personal, desarrollando sus actividades de manera exitosa, además el liderazgo es adecuado y permite el cumplimiento de los objetivos establecidos, demostrando que existe una relación entre el empoderamiento y el desarrollo organizacional.

Velasco *et al.*, (2017) en su estudio: *Implementación de un modelo de gestión de talento humano por competencia para mejorar la productividad en las pequeñas y medianas empresas de Ecuador*, perteneciente a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Su objetivo general fue realizar la implementación de un modelo de gestión de talento humano por competencia para mejorar la productividad en las pequeñas y medianas empresas de Ecuador. Los resultados demostraron que el modelo de gestión por competencias permite establecer el diagnóstico situacional desde un enfoque operativo en función a las actividades comerciales de las empresas de Lácteos, así mismo el modelo se basa principalmente en un organigrama puntualizado por cada puesto de trabajo, estableciendo los parámetros requeridos en cada puesto en función a las competencias genéricas, específicas y gerenciales, además mediante las herramientas de evaluación en el modelo permitirá determinar el grado de relación del personal requerido en función a cada área, cumpliendo con

la normatividad estratégica y determinándose la viabilidad de su implementación.

Godínez (2016) en su trabajo de investigación: *Factores determinantes del empoderamiento de las mujeres; Analisis del Municipio de Santa Catarina N.L.*, perteneciente a la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. Su objetivo general fue identificar los factores que determinan el empoderamiento de las mujeres en el sector económico en el municipio. Los resultados demostraron que existe un alto nivel de interés de las mujeres en participar en la institución pública respecto al ámbito económico, debido a que en esta situación no suele presentar tomas decisiones de manera participativa, asimismo identifican que el gobierno debería comprometerse a combatir la desigualdad de género en el ámbito laboral debido a que busque factores que influyan en el nivel empresarial y salarial, determinándose que el empoderamiento es un factor que está tomando un mayor alcance por lo mujeres en las cuales la institución debería tomar acciones y medidas que permitan establecer programas, entrevistas y otras técnicas basados al fortalecimiento del empoderamiento de las mujeres respecto al desarrollo de sus actividades económicas a pesar que contribuyen en su entorno social.

Ortega (2015) en su estudio: *Niveles de empoderamiento con jefes de agencia de una empresa de telecomunicaciones en Guatemala*, perteneciente a la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Su objetivo general fue determinar los niveles de empoderamiento que existen en mandos operativos y administrativos en una empresa de telecomunicaciones que opera en Guatemala. Los resultados demostraron que el nivel de empoderamiento que muestran los jefes de la agencia de una empresa de telecomunicaciones, es alto, por el contrario existe una diferencia significativa entre el empoderamiento de género masculino respecto al femenino, esto se debe a la falta de capacitación o talleres que permitan la toma de decisiones, compromiso y liderazgo con la finalidad de proveer una gestión eficiente de las actividades de la organización en cumplimiento de los objetivos establecidos en la institución, además es necesario mejorar el nivel de empoderamiento en personas universitarias a traves de una oportunidad de crecimiento, interacción y participación de los subalternos, con el propósito de establecer las necesidades de la organización y

establecer los planes de acción para que el personal forme parte del proceso de mejora.

Desde una perspectiva nacional se consideró a Cayotopa (2017) en su investigación: *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa GRUPO RTP S.A.C.*, perteneciente a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Su objetivo general fue realizar una propuesta de gestión por competencias para la gestión del talento humano en la empresa. Los resultados demostraron que el sistema de gestión por competencias muestra una relación con las competencias cardinales y específicas de acuerdo a las necesidades de la empresa las cuales están relacionadas con el compromiso, ética, orientación de los resultados, calidad de trabajo, perseverancia, iniciativa e innovación, liderazgo, orientación al cliente interno y externo, entre otros aspectos, siendo el personal quienes están de acuerdo en la adaptación del cambio en función a las exigencias del mercado, así mismo el modelo de gestión permitirá a la empresa establecer competencias que permitan una mayor funcionalidad del factor humano en cumplimiento de la productividad según los requisitos de calidad establecido.

Quispe (2016) en su trabajo de investigación: *Empoderamiento en un grupo de mujeres tejedoras de Manchay*, perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Perú". Su objetivo general fue indagar el impacto del empoderamiento en un grupo de mujeres a partir de su entrada a un proyecto de tejido. Los resultados demostraron que el empoderamiento resultó difícil de reconocer en su cabalidad a los participantes, por el contrario este grupo de mujeres realiza actividades sin ningún beneficio económico demostrando ciertas características relacionadas con una actitud fuerte, segura y decidida para realizar tanto estas actividades de entretenimiento como domésticos, asimismo aún mantiene un nivel adecuado de empoderamiento para poder ejercer actividades que generen ingresos o beneficios económicos que involucre un ambiente más adecuado, siendo de vital importancia que las autoridades locales y nacionales logren proveer planes o programas de capacitación basados en la orientación y direccionamiento del grupo de mujeres dedicadas al sector textil.

Casma (2015) en su estudio: *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco*

– Lima, Año 2015, Perteneciente a la Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú. Su objetivo general fue determinar la relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, Año 2015, así mismo su investigación fue de tipo explorativo y descriptivo. Los resultados demostraron que existe una relación positiva de la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral, así mismo las competencias permiten un cambio organizativo pero para ello se deben desarrollar adecuadamente en el personal debido a que esto permitirá a la empresa una mejora productiva haciendo frente a los requerimientos del mercado en función a la globalización, innovación, competitividad y otros aspectos, mientras el factor productivo debe trabajar de manera eficaz mediante el uso del planeamiento estratégico en el desarrollo de talentos para alcanzar las competencias deseadas con el propósito de efectuar actividades de manera eficiente, siendo necesario la implementación del modelo.

Desde una perspectiva local, se consideró a Escobar (2016) en su investigación: *Liderazgo y empowerment de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Bellavista – Sullana*, perteneciente en la Universidad San Pedro, Sullana, Perú. Su objetivo general fue conocer el liderazgo y empowerment de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad. Los resultados demostraron que el 90% de los jefes de la institución pública mantienen relaciones adecuadas respecto a sus colaboradores de las diferentes áreas organizacionales, así mismo el 85% de los jefes realizan una buena gestión respecto a su nivel de liderazgo en función al cumplimiento adecuado de sus tareas y/o actividades de acuerdo a los objetivos a corto, mediano y largo plazo, mientras que el 95% de los jefes realiza con responsabilidad sus funciones, además el 75% promueve una cultura de cooperación respecto a los colaboradores de los distintos cargos de mayor jerarquía, demostrando que el nivel de liderazgo y el empowerment en la institución municipal se están realizando eficientemente.

Bermejo (2015) en su estudio: *El empowerment como herramienta para promover el factor humano en la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas, Año 2015*, perteneciente a la Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. Su objetivo general fue determinar cómo el empowerment puede promover

el factor humano dentro de la Municipalidad. Los resultados demostraron que el comportamiento de los colaboradores en la institución no son adecuadas respecto a sus actividades o tareas diarias, reflejando individualidad y falta de práctica de valores e incumplimiento de las metas establecidas, el empoderamiento mostró un nivel bajo respecto a sus líderes o funcionarios debido a que no existe una participación del personal de apoyo, el liderazgo es autoritario y mantiene un ambiente en conflicto debido a que los colaboradores se sienten presionados, siendo que el nivel de desempeño es deficiente debido a que los colaboradores no se preocupan por dar lo mejor de sí o esforzarse para lograr un mayor desempeño por el contrario el empowerment es una herramienta que permitirá mejorar el desarrollo del personal y liderazgo principalmente.

Guerrero y Luy (2014) en su trabajo de investigación: *Diseño de un sistema de gestión del desempeño basado en competencias para la Universidad de Piura, Perú*. Su objetivo general fue diseñar un sistema de gestión del desempeño para el personal de la Universidad de Piura. Los resultados demostraron que mediante la evaluación de competencias se busca evidenciar aquellos comportamientos, características y habilidades medibles que posee cada personal en su área de trabajo permitiendo a un largo plazo que la empresa logre alcanzar sus metas y objetivos planteados, además el sistema de gestión permitirá lograr tomar acciones correctivas en los objetivos, con el propósito de desarrollar y agregar valor a la organización teniendo en cuenta el factor de competencia de los recursos humanos respecto a sus características que se observan.

De acuerdo a los aportes teóricos respecto a la gestión por competencias, se consideró a Alles (2016) definiéndolo como el proceso para identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo mediante un perfil cuantificable y medible objetivamente, con el objetivo fundamental de implementar un nuevo estilo de dirección que permita una gestión los recursos humanos de manera integral y eficiente de acuerdo a los lineamientos empresariales u organizacionales.

Así mismo las competencias, para Alles (2016) indica que es la capacidad de brindar apoyo a los otros en relación a los superiores y/o colaboradores en función a sus necesidades y requerimientos, solucionando problemas o dudas,

a pesar que durante las actividades diarias no hayan sido identificadas ni expresadas comunicativamente, con el propósito de actuar como facilitador para el cumplimiento de los objetivos y crea relaciones basadas en la confianza.

Por su parte Calvo (2014) expresa que las competencias se refieren a las características personales que están principalmente relacionadas con los resultados superiores de a una organización o negocios, así mismo en un determinado puesto de trabajo, además estas competencias poseen cinco componentes de gran relevancia. A continuación se describen: El saber: Es el conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en las competencias. El saber hacer: Es el conjunto de habilidades que permiten la práctica de los conocimientos que se poseen. El saber estar: Es el conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social. El querer hacer: Es el conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia. El poder hacer: Es el conjunto de factores relacionados con lo individual y lo situacional que se refieren a la capacidad personal, respecto a las aptitudes y rasgos.

En la gestión integral por competencias, Alles (2016) expresa que la gestión integral por competencias esta determinada por seis aspectos muy importantes dentro de una organización, reconociendo que el factor humano es el eje o cabeza principal de todo direccionamiento empresarial, la cual es necesario el desarrollo de dichos elementos con el propósito de que las organizacionales se encuentren preparadas y puedan adaptarse a los cambios y retos que continuamente surgen, siendo las siguientes: Análisis y descripción de puestos, atracción, selección e incorporación, desarrollo y planes de sucesión, formación, evaluación de desempeño, remuneraciones y beneficios. La gestión integral por competencias permite establecer los modelos de competencias necesarios para direccionar el conocimiento y potencial competitivo de las personas.

Según Alles (2016) expresa que la gestión de competencias esta determinado principalmente por tres dimensiones y/o clasificaciones por el contrario las dos primeras permiten principalmente establecer e identificar las competencias necesarias de las personas o peronal de una determinada

organización, por el contrario estas dependen específicamente de las actividades que desarrollan. A continuación se fundamentan los tres tipos de competencias en función a las necesidades y/o requerimientos de las organizaciones:

Las competencias cardinales: Se basan en las competencias que deben poseer todos los integrantes de la organización, así mismo reflejan en su mayoría valores ligados a estrategias que todos los colaboradores deberían evidenciar en algún grado que permiten un mayor compromiso en la calidad laboral, orientación al cliente interno y externo. Las competencias específicas gerenciales: Se centran en un determinado grupo de personas o colectivos en relación a un rol, el gerente, jefe o superior de colaboradores en una organización que permitan la conducción o dirección de personas, orientación de los resultados y ser un líder ejemplar para todos los colaboradores. Las competencias específicas por área: Se basa en ciertos grupos de personas o colectivos en función de las necesidades de los diferentes sectores en la que se divide la organización que se basan principalmente en las capacidades de planificación, organización, conocimiento del entorno o mercado y el grado de influencia de negociación en el sector (Alles, 2016).

Para Rubió (2016) manifiesta que el modelo de gestión por competencias está basado en procesos en función al personal o personas con el objetivo fundamental de cumplir con los objetivos a un corto y largo plazo, además la gestión de competencias abarca dos lineamientos fundamentales. A continuación se detallan: Selecciona y evalúa las diferentes competencias del personal o personas, desarrollo y contribuye a las competencias del personal.

La evolución de la gestión por competencias, según Calvo (2014) menciona que la gestión por competencia es una herramienta para la gestión de personas basados históricamente en la necesidad y éxito profesional, permitiendo un mejor desarrollo empresarial, puesto que parte de la gestión por competencias remonta desde 1964 en la India, donde se comprobó que dos tercios de los participantes habían desarrollado características innovadoras, que potenciaban el desarrollo de sus actividades comerciales o de negocios, entre otros hechos anteriores que demuestran que las competencias son un factor o elemento clave para el crecimiento empresarial.

Respecto a la importancia de la gestión por competencias, Alles (2016) expresa que la gestión por competencias es un aspecto de mayor relevancia en las organizaciones de cualquier tipo de actividad, el cual permite determinar las competencias que las personas o personal debe desarrollar con el propósito de cumplir con los lineamientos estratégicos establecidos en las empresas, así mismo el factor humano es la base para el desarrollo productivo de cualquier actividad, además las empresas que logren implementar o reestructurar un modelo de gestión por competencias podrán a un determinado lapso de tiempo alcanzar y lograr el cumplimiento de los objetivos, que involucra el accionar de todos los colaboradores para ello se debe establecer tres tipos de competencias; cardinales, gerenciales y por áreas, siendo de vital importancia para el desarrollo continuo.

De acuerdo a los aportes teóricos respecto al empoderamiento, se consideró a Chiavenato (2017) definiéndolo como el otorgamiento de poder a los empleados de una empresa u organización en función a las diferentes actividades productivas que realicen, proporcionando la responsabilidad y recursos para que las personas logren alcanzar un verdadero liderazgo dentro de sus esferas de competencias y al mismo tiempo enfrentar diferentes desafíos laborales que surgen continuamente.

Para Prieto (2016) expresa que existen varias dimensiones o aspectos que determinan el empoderamiento de una determinada empresa u organización de cualquier tipo de tamaño, entre las principales dimensiones destaca: La cooperación participativa: Se refiere principalmente a que la persona ejerza la práctica de valores, mantengan un nivel de comunicación efectiva y orden en las áreas o espacio físico donde desarrollan sus actividades y/o tareas diarias en función a una empresa o actividad económica. El liderazgo participativo: Se basa fundamentalmente a que la persona pueda tomar decisiones adecuadas en función a las situaciones constantes en las que se encuentra involucrado, así mismo en el nivel de experiencia que presenta, decisiones, equidad y flexibilidad de sus labores diarias. El compromiso de las personas: Se enfoca esencialmente al nivel de esfuerzo, disciplina y servicio de las personas respecto a una empresa o actividad económica con la finalidad de tener el facultamiento de poder emprender o desarrollar productivamente sus actividades.

En relación al cuadro de empoderamiento, Feijoó (2016) menciona que, respecto al cuadro de empoderamiento, existe una nueva forma para poder gestionar el poder, siendo las empresas u organizaciones deben reconocer el cambio en el paradigma de los clientes con la finalidad de poder operar de manera más adecuada, así mismo establece ocho elementos que integran la gestión del empowerment; Misión de puesto, competitividad, reglas de juego, poder y delegación, sistema de control, cliente, actitud, asumir y dejar asumir. De esta manera el empowerment mantiene una correlación directa entre los aspectos competitivos, mediante la motivación y el desarrollo de la organización centrado desde una perspectiva al cliente, en la cual las personas o el personal tienen un mayor espacio y responsabilidad para actuar autónomamente en la toma de decisiones.

El empoderamiento en los cambios organizacionales, según Prieto (2016) manifiesta que cuando una determinada empresa u organización de cualquier tipo de actividad económica hace uso del empoderamiento, surgen tres principales cambios a nivel organizativo, que son de gran valor para fortalecer el desarrollo productivo de las actividades, está basado en los procesos, responsabilidad y aprendizaje. Estos tres tipos de cambios organizacionales permiten fundamentalmente fortalecer el desarrollo de las empresas u organizaciones con el propósito de que el personal en conjunto logren realizar sus tareas de manera eficiente, participar en la solución de problemas y aprender a decidir correctamente en función a los requerimientos empresariales.

El empowerment en la toma de decisiones, para Chiavenato (2017) menciona que la toma de decisiones es el proceso central de trabajo en equipo, así mismo la baja participación en las decisiones dificulta las actividades de las empresas, por el contrario la autonomía en la toma de decisiones permitirá un mayor desempeño del personal, mientras tanto existe una escala de decisiones representadas por el gerente que permita seleccionar con la finalidad de compartir dichas decisiones con el personal o personas. El nivel uno (Dirección); Les dice a lo que decide y les pregunta que piensa acerca de eso. El nivel dos (Cooperación); Pide información antes de tomar una decisión y escucha los comentarios. El nivel tres (Diálogo); Se discuten profundamente los temas antes que usted decida y todo el mundo acepta su decisión. El nivel cuatro

(Colaboración); Se toma una decisión que les gusta a todos y cada quien toma completa responsabilidad. El nivel cinco (delegación); Usted les pide que decidan y ellos toman el control.

Las claves para el desarrollo del emprendimiento, Luna (2014) manifiesta que el empoderamiento es un proceso correctivo la cual se desarrolla de acuerdo a una serie de claves que permiten fundamentalmente su aplicación en las empresas u organizaciones fortaleciendo el nivel de capacidad y competencias en base a la mejora relativa de las actividades, entre las principales claves de desarrollo, se detallan los siguientes; Compartir información, crear autonomía por medio de fronteras y reemplazar la jerarquía con los equipos autodirigidos. Estas claves permiten de otra forma incrementar el empoderamiento de los miembros de una determinada empresa u organización con la finalidad de brindar una mayor interacción a nivel laboral-

Silvestre *et al.*, (2014) expresa que el empoderamiento de las mujeres es continuamente una brecha de desigualdad respecto al hombre, reflejando una situación de injusticia patente en función a las diferentes actividades económicas que emprendan, por el contrario a lo largo de los años en el sector empresarial, las mujeres han tomado una mayor inclusión en los diferentes segmentos competitivos, distinguiéndose principalmente por la autonomía de sus decisiones y por lo lineamientos en función a la voluntad de poder realizar las tareas que corresponden el desarrollo productivo.

Según Chiavenato (2017) expresa que el empoderamiento es un aspecto de vital importancia dentro de una empresa u organización que permite dotar a las personas o al personal un conjunto de herramientas para aumentar sus fortalezas, sus capacidades e incrementar su potencial, siendo fundamental para el desarrollo de las actividades y tareas asignadas, asimismo el empoderamiento es un elemento que se ajusta a la autonomía de las decisiones de las personas basados en el desarrollo progresivo de sus actividades comerciales y económicas, demostrando diferentes enfoques de las cuales se puede identificar en el empoderamiento de la mujer que brinda un nivel de confianza y seguridad sobre la evolución de sus capacidades y habilidades en el rol empresarial

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Para Hernández *et al.*, (2014) manifiestan que es aplicada, debido a que tiene como propósito aprovechar el conocimiento que rigen sobre las variables de estudio “Gestión por competencias y empoderamiento”, para tomar acciones enfocadas a la solución de una problemática que comprende la investigación. El enfoque fue mixto, debido a que se analizaron una serie de hechos o situaciones mediante instrumentos cualitativos, a diferencia de aquellos datos o representaciones numéricos estadísticamente las cuales fueron obtenidos a través de instrumentos cuantificables.

3.1.2 Diseño de investigación

Así también Hernández *et al.*, (2014) explican que el estudio es no experimental, debido a que tiene como característica, no efectuar manipulación o efecto alguno sobre la variable “Gestión por competencias” respecto a “Empoderamiento”, sin analizar los hechos de manera independientes, como se muestren en función a los hechos o sucesos de manera natural. Es de corte transversal, puesto que tiene como característica recopilar información en función a un periodo de tiempo, en consideración a los instrumentos aplicados, que permitió sustentar la problemática observada.

Finalmente, es descriptiva, debido a que busca analizar y evaluar los hechos o situaciones más representativos que comprende la problemática del estudio, en consideración a las variables “Gestión por competencias y empoderamiento”, para poder reconocer los factores favorables y/o desfavorables que muestran los sujetos de estudio, para sustentar cada uno de los objetivos establecidos (Hernández *et al.*, 2014).

3.2 Variables, operacionalización

3.2.1 Variable 1

Gestión por competencias

Alles (2016) lo define como el proceso para identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo mediante un perfil cuantificable y medible objetivamente, con el objetivo fundamental de implementar un nuevo estilo de dirección que permita la gestión los recursos humanos de manera integral y eficiente de acuerdo a los lineamientos empresariales u organizacionales.

3.2.2 Variable 2

Empoderamiento

Chiavenato (2017) lo define como el otorgamiento de poder a los empleados de una empresa u organización en función a las diferentes actividades productivas que realicen, proporcionando la responsabilidad y recursos para que las personas logren alcanzar un verdadero liderazgo dentro de sus esferas de competencias y al mismo tiempo enfrentar diferentes desafíos laborales que surgen continuamente.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

La población de estudio en relación a las MYPES en la ciudad de Talara, se tomó en cuenta la información obtenida por la Bolsa de Trabajo y Municipalidad Provincial de Talara, las cuales se determinaron un aproximado de 160 MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, las cuales serán el principal objeto de estudio, permitiendo definir que en su mayoría las mujeres mantienen un nivel de liderazgo que conforma el distrito de; Pariñas, El Alto, La Brea, Lobitos, Los Órganos y Máncora.

3.3.2 Muestra

Para Arias (2006) una población es el total de individuos si estas principalmente comparten las mismas características o comprenden una misma finalidad u objetivo del estudio, por lo tanto, la población del estudio corresponde a un CENSO que comprenderá 160 MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara que representan la muestra ($X = 160$ MYPES), demostrando que no existe muestreo.

3.3.3 Muestreo

El presente estudio, no comprendió un método de muestreo, debido a que la totalidad de la población abarco la muestra, a quienes se le aplicaron correspondientemente los instrumentos.

3.3.4 Unidad de análisis

El estudio comprendió las 160 Micro y Pequeños negocios lideradas por Mujeres de los distintos distritos de la ciudad de Talara, la cual conformo la unidad de análisis en materia de investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En consideración a las técnicas de recolección de datos, esta abarcó dos técnicas a continuación se detallan:

La encuesta: Es aquella técnica fundamental y necesaria para todo estudio de índole cuantitativo, que comprendió una serie de interrogantes o preguntas dirigidas a un grupo de individuos para poder contextualizar la problemática y de esta manera sustentar los objetivos establecidos en una investigación (Hernández *et al.*, 2014).

La entrevista: Es aquella técnica secundaria y complementaria que permite recolectar información importante sobre uno o más individuos para poder analizar y apreciar el problema del estudio mayormente de una perspectiva superior en consideración a los lineamientos de una investigación (Hernández *et al.*, 2014).

En consideración a los instrumentos de recolección de datos, esta abarcó dos técnicas a continuación se detallan:

El cuestionario: Es un instrumento que fue aplicado a las mujeres que lideran las MYPES comerciales, el primer cuestionario está compuesto de 17 ítems (Anexo N°3) para determinar la variable “Competencias laborales”, mientras que el segundo cuestionario está compuesto por 14 ítems (Anexo N° 4) para determinar la variable “Empoderamiento” las cuales serán medidos mediante la escala de Likert, para poder sustentar la problemática de la investigación.

La guía de entrevista: Es un instrumento cualitativo que será aplicado al gerente de la zona de trabajo el cual estuvo compuesto por 08 ítems (Anexo N° 5) respecto a la variable “Gestión por competencias” mediante un dialogo que permitirá recabar información necesaria y fundamenta que sustente el estudio, el cual no comprendió ningún tipo de escala de medida.

La validez de contenido: Es el nivel de determinación a la VERDAD, que mantiene un carácter inferencial o conclusión asertiva, el cual se determinó a través del juicio de (03) expertos, mediante la valoración de los instrumentos en función a sus coherencia y consistencia de los ítems que corresponde a la variable de estudio “Gestión por competencias y empoderamiento”, para su aplicación.

La confiabilidad: Para su determinación, es necesario conocer el nivel de confianza, para la cual se ejecutó una prueba piloto al 10% de la muestra, con la finalidad de obtener el valor al Coeficiente del Alfa de Cronbach, demostrando que el grado de confiabilidad que representa la variable “Gestión por competencias” es (0, 975), mientras para el “Empoderamiento” es (0,944) reflejando un nivel EXCELENTE o ALTO cumpliendo con las condiciones y requisitos técnicos para su aplicación de la totalidad de la muestra, que conformaran los resultados del estudio.

3.5 Procedimiento

El estudio comprendió una serie de procedimientos basados en la aplicación de un cuestionario para medir la variable “Gestión por competencias”

y un segundo cuestionario para medir la variable “Empoderamiento”, ambos se aplicaron a las Mujeres que lideran estos negocios, así como la aplicación de una guía de entrevista al Gerente de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad de Talara, para ser representado mediante un análisis estadístico y un informe técnico sobre las valoraciones percibidas por el sujeto de estudio que fueron relevantes para la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

El método utilizado fue descriptiva para poder analizar los datos a nivel cualitativo y cuantitativo, en función a la aplicación de los instrumentos del cuestionario y guía de entrevista que fueron dirigidos a los sujetos de estudios, las cuales permitieron representar a través de tablas de frecuencia y porcentaje, así mismo se desarrolló un informe técnico para contrastar la apreciación del entrevistado, empleando los programas de office, como el Word y Excel, así también del programa estadístico del SPSS V25, bajo el sistema operativo Windows 10 – 64 Bits, que permitieron sustentar los objetivos establecidos en la investigación.

3.7 Aspectos éticos

En el estudio se consideró ciertos aspectos éticos que fueron determinantes para consolidar la veracidad de toda la información expuesta, principalmente se reconocieron las fuentes que comprendieron los diferentes bases teóricas, artículos y otras referencias del conocimiento que fueron esenciales para fundamentar las variables “Gestión por competencias y empoderamiento”, así también bajo la aplicación de las Normas APA, respecto a las citas directas e indirectas, en función a la aplicación de los instrumentos, se tuvo en cuenta el respeto y valoración de las respuestas obtenidos por los sujetos de estudio, limitando las opiniones críticas y redundantes que pueda originarse fuera del contexto del lineamiento científico, finalmente en cumplimiento con el código de ética de la Universidad César Vallejo, respecto a la autenticidad, mediante el análisis de plagio, permitiendo reconocer que la investigación es auténtica.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del cuestionario

La representación de los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación del cuestionario dirigido a las MYPES lideradas por mujeres, las cuales permitieron conocer la situación de la “Gestión por competencias y empoderamiento”, para la cual las respuestas obtenidas han sido representadas estadísticamente mediante tablas de frecuencia y porcentaje en función a cada uno de los objetivos establecidos. A continuación, se describen:

4.1.1 Analizar la situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

Tabla 1

Situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.

Indicadores / Dimensión	Escala de valoración											
	TE		ED		IN		DA		TA		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Nivel de compromiso en la calidad laboral	36	10%	54	15%	54	15%	162	45%	54	15%	360	100%
- Grado de orientación al cliente interno	54	15%	90	25%	126	35%	54	15%	36	10%	360	100%
- Grado de orientación al cliente externo	18	05%	54	15%	54	15%	90	25%	144	40%	360	100%
- Competencias cardinales	36	10%	54	15%	126	35%	108	30%	36	10%	360	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a las MYPES comerciales lideradas por mujeres

La tabla muestra que las competencias cardinales respecto al nivel de compromiso en la calidad, fue calificado en de acuerdo un 45% a diferencia de un 10,00% que fue calificado en totalmente en desacuerdo, mientras que el grado de orientación al cliente interno, fue calificado en indeciso un 35% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo, así mismo el grado de orientación al cliente externo, fue calificado en totalmente de acuerdo un 40% a diferencia de un 5% que fue calificado en totalmente en desacuerdo, en general las competencias cardinales fue calificado en indeciso un 35% a diferencia un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo y en desacuerdo.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que para alcanzar un alto nivel de calidad laboral, es necesario principalmente el compromiso en sus actividades diarias o en cada jornada laboral, puesto que regularmente promueven un compromiso con su personal en función al adecuado cumplimiento de sus actividades comerciales, por el contrario no conocen las principales necesidades y/o sugerencias del personal que tienen a cargo, pero en ocasiones contribuyen en su fortalecimiento, a pesar que las actividades comerciales que desarrollan siempre están orientadas hacia el cliente, en relación al cumplimiento de sus exigencias y/o requerimientos a pesar que existen un bajo nivel de orientación, puesto que existen una serie de factores relacionadas con la atención y capacidad de respuesta de sus clientes, así mismo con brindar un mayor trato y ofrecer bienestar al personal, siendo fundamental para el desarrollo de sus actividades comerciales.

4.1.2 Mostrar la realidad de las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018

Tabla 2

Realidad de las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.

Indicadores / Dimensión	Escala de valoración											
	TE		ED		IN		DA		TA		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Nivel de dirección de personas	72	20%	54	15%	144	40%	54	15%	36	10%	360	100%
- Grado de orientación de resultados	36	10%	144	40%	90	25%	54	15%	36	10%	360	100%
- Nivel de liderazgo	54	15%	72	20%	90	25%	108	30%	36	10%	360	100%
- Competencias específicas y/o gerenciales	54	15%	126	35%	90	25%	54	15%	36	10%	360	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a las MYPES comerciales lideradas por mujeres

La tabla muestra que las competencias específicas y/o gerenciales respecto al nivel de dirección de personas, fue calificado en indeciso un 40% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo, mientras que el grado de orientación a los resultados, fue calificado en desacuerdo un 40% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente en desacuerdo y

totalmente de acuerdo, así mismo el nivel de liderazgo, fue calificado en de acuerdo un 30% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo, en general las competencias específicas y/o gerenciales fue calificado en desacuerdo un 35% a diferencia de un 10% que fue calificado en de acuerdo.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que no mantienen un alto nivel de direccionamiento en el personal que tiene a cargo en el desarrollo de sus actividades comerciales, pero que algunas veces están de acuerdo con el grado de direccionamiento que realiza en sus actividades y del factor humano, por el contrario no conocen los resultados obtenidos en cada jornada laboral en relación al crecimiento de su microempresa, mucho menos han realizado acciones o medidas en relación a los resultados obtenidos en sus actividades económicas, pero se consideran regularmente un líder ejemplar para el personal en sus actividades, aunque en ocasiones tienen que mantener una postura autoritaria, además consideran que no poseen eficientemente un perfil de líder ejemplar respecto a la toma de decisiones.

4.1.3 Analizar la situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

Tabla 3

Situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.

Indicadores / Dimensión	Escala de valoración											
	TE		ED		IN		DA		TA		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Nivel de capacidad de planificación	126	35%	54	15%	54	15%	72	20%	54	15%	360	100%
- Nivel de capacidad de control	36	10%	126	35%	90	25%	54	15%	54	15%	360	100%
- Grado de conocimiento del mercado	54	15%	54	15%	90	25%	108	30%	54	15%	360	100%
- Competencias por áreas u operativas	54	15%	126	35%	72	20%	54	15%	54	15%	360	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a las MYPES comerciales lideradas por mujeres

La tabla muestra que las competencias por áreas u operativas respecto al nivel de capacidad de planificación fue calificado en totalmente en desacuerdo un 35% a diferencia de un 15% que fue calificado en desacuerdo, indeciso y totalmente de acuerdo, mientras que el nivel de capacidad de control, fue calificado en desacuerdo un 35% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente en desacuerdo, así mismo el grado de conocimiento del mercado, fue calificado en de acuerdo un 30% a diferencia de un 15% que fue calificado en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo en general las competencias por áreas u operativas fue calificado en desacuerdo un 35% a diferencia de un 15% que fue calificado en totalmente en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que no mantienen un alto grado de planificación en las diferentes actividades comerciales que realizan, mucho menos consideran que el nivel de planificación que desarrollan sea una de sus fortalezas en relación a la operatividad de sus actividades, así mismo no han establecido control para monitorear el progreso o desarrollo de sus actividades, puesto que consideran que la capacidad de control que usualmente utilizan es insuficiente para identificar aquellos factores más deficientes en sus actividades diarias, por el contrario si tienen un conocimiento del dinamismo del mercado en función a sus precios establecidas, pero no conocen adecuadamente las competencias del sector comercial, siendo esto una de sus debilidades, además consideran que durante los últimos periodos deficientemente han logrado obtener un mayor margen de venta de sus productos comerciales.

4.1.4 Mostrar la realidad de la cooperación participativa de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

Tabla 4

Realidad de la cooperación participativa de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara

Indicadores / Dimensión	Escala de valoración											
	TE		ED		IN		DA		TA		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Practica de valores	36	10%	36	10%	72	20%	72	20%	144	40%	360	100%
- Estilo de comunicación	18	05%	54	15%	162	45%	72	20%	54	15%	360	100%
- Nivel de organización laboral	36	10%	54	15%	126	35%	72	20%	72	20%	360	100%
- Cooperación participativa	36	10%	54	15%	126	35%	90	25%	54	15%	360	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a las MYPES comerciales lideradas por mujeres.

La tabla muestra que la cooperación participativa respecto a la práctica de valores fue calificado en totalmente de acuerdo 40% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, mientras que el estilo de comunicación, fue calificado en indeciso un 45% a diferencia de un 5% que fue calificado en totalmente en desacuerdo, así mismo el nivel de organización laboral, fue calificado en indeciso un 35% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente en desacuerdo, en general la cooperación participativa fue calificado en indeciso un 35% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente en desacuerdo.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que durante sus actividades comerciales promueven la práctica de valores con la finalidad de transmitir un ambiente adecuado, así mismo consideran necesario e importante la práctica de valores en el personal durante el desarrollo de sus actividades comerciales, pero algunas veces mantienen un estilo de comunicación asertivo con su personal al inicio y termino de cada actividad laboral, a pesar que consideran que el estilo de comunicación que transmiten en ocasiones permite una mayor relación de su personal con los diferentes clientes que adquieren de sus productos, sin embargo no cuentan con un nivel organizativo adecuado en sus actividad comerciales, pero consideran que la organización es un factor clave para el crecimiento prospero.

4.1.5 Analizar la situación del liderazgo participativo de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

Tabla 5

Situación del liderazgo participativo de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.

Indicadores / Dimensiones	Escala de valoración											
	TE		ED		IN		DA		TA		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Nivel de capacidad en la toma de decisiones	72	20%	126	35%	72	20%	54	15%	36	10%	360	100%
- Nivel de experiencia laboral	54	15%	126	35%	90	25%	54	15%	36	10%	360	100%
- Grado de equidad laboral	18	05%	36	10%	90	25%	126	35%	90	25%	360	100%
- Liderazgo participo	54	15%	90	25%	126	35%	54	15%	36	10%	360	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a las MYPES comerciales lideradas por mujeres.

La tabla muestra que el liderazgo participativo respecto a al nivel de capacidad en la toma de decisiones fue calificado en desacuerdo 35% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo, mientras que el nivel de experiencia laboral, fue calificado en desacuerdo un 35% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo, así mismo el grado de equidad laboral, fue calificado en de acuerdo un 35% a diferencia de un 5% que fue calificado en totalmente en desacuerdo, en general la liderazgo participativo fue calificado en indeciso un 35% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que la toma de decisiones que realizan diariamente es inadecuada y no se ajustan particularmente en las necesidades de su microempresa, así también consideran que no tienen la capacidad suficiente para tomar decisiones en función a la sostenibilidad económica de su microempresa, mucho menos cuentan con un nivel de experiencia técnica para encaminar al desarrollo económico de sus microempresa, por el contrario durante la gestión diaria de su microempresa mantienen una equidad en el trato entre su personal que posee, además consideran necesario la equidad en el desarrollo de sus actividades comerciales, puesto que proporciona un mayor rendimiento y participación del

factor humano, sin embargo existe la necesidad de contar con la capacidad suficientemente para el direccionamiento de todas sus actividades.

4.1.6 Indicar la realidad del compromiso de las personas en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

Tabla 6

Realidad del compromiso de las personas en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara.

Indicadores / Dimensión	Escala de valoración											
	TE		ED		IN		DA		TA		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Nivel de esfuerzo laboral	36	10%	36	10%	90	25%	144	40%	54	15%	382	100%
- Nivel de disciplina empresarial	54	15%	54	15%	90	25%	162	45%	00	00%	382	100%
- Compromiso de las personas	54	15%	54	15%	90	25%	126	35%	36	10%	382	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a las MYPES comerciales lideradas por mujeres

La tabla muestra que el compromiso de las personas respecto a al nivel de esfuerzo laboral fue calificado en de acuerdo un 40% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, mientras que el nivel de disciplina empresarial, fue calificado en de acuerdo un 45% a diferencia de un 15% que fue calificado en totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en general el compromiso de las personas fue calificado en de acuerdo un 35% y un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que regularmente el personal de su cargo se esfuerza diariamente en contribuir al desarrollo de su microempresa, aunque en ocasiones existen situación que muestra un desinterés por el crecimiento de la microempresa, puesto que no existe un adecuado compromiso laboral, así mismo consideran que si valoran el esfuerzo y dedicación que el personal realiza en cada jornada laboral, a pesar que no se realizan compensación económicas y/o reconocimiento que contribuyan a su desarrollo, pero regularmente se trata de promover la disciplina en las actividades laborales, siendo este un factor un elemento clave para mantener el orden y respecto en las funciones laborales que deben cumplir con cabalidad, además el compromiso es un aspecto en la cual

se han tomado acciones pero no han sido suficientes para orientar el ambiente laboral.

4.1.7 Diseñar estrategias de gestión por competencias que permita orientar el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018.

Tabla 7

Realidad de la gestión por competencias y el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara.

Variables	Escala de valoración										Total	
	TE		ED		IN		DA		TA			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Gestión por competencias	54	15%	90	25%	126	35%	54	15%	36	10%	360	100%
- Empoderamiento	54	15%	90	25%	108	30%	70	20%	36	10%	360	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a las MYPES comerciales lideradas por mujeres

La tabla muestra que la gestión por competencias fue calificada en indeciso un 35% y en desacuerdo un 25% a diferencia de un 10% que fue calificado en totalmente de acuerdo, mientras que el empoderamiento fue calificado en indeciso un 30% y en desacuerdo un 25%, en general la gestión por competencias y el empoderamiento de las MYPES lideradas por mujeres, es regular, pero no eficiente.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que existen una serie de deficiencias relacionados con los indicadores que determinan la gestión por competencias y empoderamiento, puesto a que regularmente se cumple con el compromiso en la calidad laboral, orientación hacia el cliente interno y externo, por el contrario no poseen un adecuado direccionamiento de las personas, ni mucho menos de orientación de los resultados, pero presentan un regular nivel de liderazgo, de igual manera con la capacidad de planificación y control pero si cuentan un grado de conocimiento del mercado, así mismo se practican los valores en la actividades comerciales, en ocasiones existen un estilo de comunicación asertiva, pero un inadecuada organización laboral, así mismo con la capacidad en la toma de decisiones, mucho menos cuentan con un nivel de experiencia laboral pero si mantienen una equidad laboral, algunas veces se evidencia un esfuerzo y disciplina laboral.

4.2. Resultados de la guía de entrevista

La representación de los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de la guía de entrevista al Gerente de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad de Talara, respecto a conocer la situación de la “Gestión por competencias” del sector comercial lideradas por mujeres, para las cuales se recolecto la apreciación y valoración crítica en función a cada una de los objetivos establecidos en la investigación. A continuación, se describen:

4.1.1 Analizar la situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

En relación a las competencias cardinales en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, respecto al nivel de compromiso en la calidad laboral, existe una diversidad de factores que inciden en este elemento puesto que estas MYPES no poseen las estructuras necesarias para reflejar un compromiso de calidad, si bien es cierto la mayoría de estos tienen la actitud de mantener este compromiso, pero existen variantes en función al personal que tienen a su disposición, así mismo entre los aspectos que suelen considerar las mujeres o comerciantes para fortalecer su personal están basados a incentivar y motivar al personal al cumplimiento eficientes de las actividades diarias, sin embargo existe una falta de crecimiento y desarrollo de las MYPES, que debe al bajo nivel de conocimiento de las necesidades y requerimientos de los clientes, siendo un factor muy importante para el desarrollo de sus actividades.

4.1.2 Mostrar la realidad de las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

En relación a las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, respecto a los niveles de dirección de personas, esta es uno de los factores más deficientes debido que las mujeres y/o propietaria de estas MYPES no cuentan con la capacidad necesaria para el direccionamiento de sus actividades ni del personal que está bajo su mando, así mismo no cuentan con una orientación de los resultados en cada jornada laboral que influye deficientemente en el crecimiento y desarrollo empresarial de estas MYPES, por otro lado el elemento de liderazgo en las propietarias de estas

MYPES es deficiente a pesar que algunas de ellas mantienen una actitud de permanencia en sus actividades comerciales pero carecen de la capacidad técnica para poder tomar acciones y mantener un perfil de liderazgo donde puede otorgar poder y encomendar eficientemente las tareas y/o actividades a su personal.

4.1.3 Analizar la situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.

En relación a las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, respecto al nivel de planificación y control de las actividades laborales del sector comercial, se evidencia que las mujeres que lideran estas MYPES no poseen la capacidad técnica y profesional de estos elementos que implica monitorear el crecimiento o progreso de las MYPES, así mismo en su mayoría de estas MYPES no planifican adecuadamente sus mercaderías ni mucho menos cuenta con una planificación de sus ingresos y egreso puesto de que no cuentan con el conocimiento necesario sobre estos aspectos, además esto se encuentra reflejado en el bajo aprovechamiento del mercado local.

V. DISCUSIÓN

En relación al estudio, esta se basó principalmente en un análisis de tipo descriptivo, en la cual los resultados mostraron ciertos elementos o factores que determinaron la carencia de la gestión por competencia y el empoderamiento de las MYPES del sector comercial liderada por mujeres de la Provincia de Talara, demostrando que existen deficiencias en tanto a las competencias cardinales, específicas y/o gerenciales, así mismos operativos, a pesar que existen algunos aspectos favorables, además de la cooperación participativa, liderazgo y compromiso que es vital para el desarrollo productivo de estas MYPES en función a su crecimiento y fortalecimiento de sus actividades comerciales a un largo plazo. A continuación, se discutirán los principales hallazgos con los aportes teóricos y los antecedentes establecidos en la investigación:

De acuerdo al primer objetivo específico, Analizar la situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. Alles (2016) menciona que las competencias cardinales comprenden fundamentalmente el compromiso en la calidad laboral, la orientación hacia el cliente interno y externo, así mismo son competencias que deben poseer las empresas o negocios, mientras que los resultados del estudio muestran que el nivel de compromiso en la calidad, fue calificado en de acuerdo un 45% mientras que el grado de orientación al cliente interno, fue calificado en indeciso un 35%, así mismo el grado de orientación al cliente externo, fue calificado en totalmente de acuerdo un 40%, en general las competencias cardinales fue calificado en indeciso un 35%, estos resultados guardan una relación con el informe de entrevista.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales mencionaron que las competencias cardinales se basan en tres aspectos las cuales están relacionados con el nivel de calidad laboral, debido a que por una parte consideran que se está trabajando para promover un mayor compromiso, por el contrario, no conocen las necesidades y/o sugerencias del personal, a pesar que consideran que las actividades comerciales que realizan diariamente están orientadas a sus principales clientes pero se están cumpliendo con las exigencias y/o requerimientos, estos hallazgos contrastan con el estudio

realizado por Cayotopa (2017) quien muestra una similitud con los resultados, llegando a la conclusión que en la empresa, mediante un sistema de gestión por competencias, se obtuvo mejoras en el compromiso en la calidad laboral, estableciendo sus actividades en función a las necesidades y sugerencias del personal, así mismo cumpliendo con los requerimiento de sus clientes.

En relación a la apreciación crítica de las competencias cardinales, en toda empresa o negocio, el desarrollo de competencias cardinales son fundamental para el adecuado desarrollo de las actividades laborales, sin embargo, esto implica aspectos relacionados con el compromiso de calidad laboral, orientación al cliente interno y externo, por el contrario los hallazgos obtenidos en el estudio, muestran que las MYPES si existe un adecuado compromiso en la calidad laboral, debido al involucramiento del personal a cargo por las comerciantes, por el contrario no existe una adecuada orientación de los clientes y el personal, puesto de que no se conocen eficientemente sus necesidades y/o requerimientos que incide en las actividades diarias, demostrando una realidad regular en función a las competencias cardinales.

En función segundo objetivo específico, mostrar la realidad de las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. Alles (2016) manifiesta que las competencias específicas y/o gerenciales, se basan esencialmente al nivel de direccionamiento del personal que labora en una empresa o negocio, así mismo en el nivel de orientación de los resultados como el liderazgo establecido durante sus actividades diarias, mientras que los resultados del estudio muestran que el nivel de dirección de personas, fue calificado en indeciso un 40%, así mismo el grado de orientación a los resultados, fue calificado en desacuerdo un 40%, así también el nivel de liderazgo, fue calificado en de acuerdo un 30%, en general las competencias específicas y/o gerenciales fue calificado en desacuerdo un 35%, estos resultados guardan una relación con el informe de entrevista.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales mencionaran que no realizan un adecuado direccionamiento en las actividades comerciales, puesto que tampoco conocen los resultados obtenido en cada jornada laboral, así mismo no han tomado acciones sobre estos factores

deficiente, por el contrario, consideran que si aplican un nivel de liderazgo regularmente adecuado, pero esta no es suficiente para la toma de decisiones que es importante para el crecimiento del negocio comercial, estos hallazgos contrastan con el estudio realizado por Escobar (2016) quien muestra una contradicción con los resultados, llegando a la conclusión que en la empresa, el 90% de los líderes o jefes mantienen buenas relaciones con su personal, demostrando un adecuado direccionamiento y orientación de los resultados en las actividades diarias.

En relación a las competencias específicas y/o gerenciales, esta a su vez es un aspecto muy importante para las empresas o negocios que comprenden fundamentalmente el grado de direccionamiento de las personas, orientación de los resultados y estos a su vez depende del nivel de liderazgo que contribuyan al desarrollo de las actividades diarias, por el contrario los hallazgos obtenidos en el estudio, muestran que las MYPES no cuenta con un adecuado direccionamiento en las actividades diarias, ni mucho menos se orientan los resultados obtenidos en cada jornada laboral, pero si muestran un regular nivel de liderazgo pero no logran tomar decisiones adecuadas respecto a sus actividades comerciales, demostrando una realidad deficiente respecto a la competencias específicas.

Respecto al tercer objetivo específico, analizar la situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. Alles (2016) expresa que las competencias específicas por áreas u operativas, se basan principalmente en las capacidades de planificación, organización, conocimiento del entorno o mercado y el grado de influencia de negociación en el sector, mientras que los resultados del estudio muestran que el nivel de capacidad de planificación fue calificado en totalmente en desacuerdo un 35%, mientras que el nivel de capacidad de control, fue calificado en desacuerdo un 35%, así mismo el grado de conocimiento del mercado, fue calificado en de acuerdo un 30%, en general las competencias por áreas u operativas fue calificado en desacuerdo un 35%, estos resultados guardan una relación con el informe de entrevista.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales mencionaron que no mantienen un alto grado de planificación en las actividades

comerciales, tampoco se han establecidos control en función a sus actividades diarias, sin embargo, cuentan con un conocimiento sobre el dinamismo del mercado, pero no mantienen un grado de conocimiento sobre los competidores en el sector comercial con la finalidad de aprovechar su desarrollo, estos hallazgos contrastan con el estudio realizado por Guerrero y Luy (2014) quien muestra una contradicción con los resultados, llegando a la conclusión que en la institución, el sistema de gestión por competencias y desempeño, permitira cumplir con lo planificado en relación a los objetivos trazados, así mismo para llevar un control adecuado en sus actividades, ademas de poder tener un conocimiento competitivo sobre los clientes y el dinamismo del mercado.

En relación a las competencias por áreas u operativas, este aspecto es fundamental para el desarrollo de la gestión por competencias, así mismo estas se basan principalmente en la capacidad de planificación, control y conocimiento del mercado, siendo de gran valor su aplicación o desarrollo en las empresas o negocios que desean mantener una mejor productividad de las actividades laborales, por el contrario los hallazgos obtenido en el estudio, muestran que las MYPES no cuenta con un adecuado nivel de planificación, así mismo no existe un control de sus actividades o monitoreo sobre el crecimiento o progreso de sus actividades comerciales, pero si se conoce el dinamismo de la demanda, sin embargo no se tiene un visión clara sobre la competencia en el sector, demostrando una realidad deficiente respecto a la competencias por áreas u operativas.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, mostrar la realidad de la cooperación participativa de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. Prieto (2016) manifiesta que la cooperación participativa se basa en la práctica de valores, así mismo de mantener un adecuado nivel de comunicación efectiva y orden en las áreas o espacio físico donde desarrollan sus actividades y/o tareas diarias en función a una empresa o negocio, mientras que los resultados del estudio muestran que la práctica de valores fue calificado en totalmente de acuerdo 40%, mientras que el estilo de comunicación, fue calificado en indeciso un 45%, así mismo el nivel de organización laboral, fue calificado en indeciso un 35%, en general la

cooperación participativa fue calificado en indeciso un 35%, estos resultados guardan una relación con el informe de entrevista.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales mencionaran que se promueve las prácticas de valores con la finalidad de transmitir un adecuado ambiente, por el contrario, algunas veces se mantiene un adecuado estilo de comunicación en el inicio y termino de cada jornada laboral, sin embargo, no existe un adecuado nivel organizativo en función a sus actividades comerciales, siendo este un factor clave para el crecimiento prospero de sus actividades comerciales, los hallazgos contrastan con el estudio realizado por Valdez (2017) quien muestra una similitud con los resultados, llegando a la conclusión que el personal realiza su trabajo de manera eficiente en cumplimiento con los valores, pero existen deficiencias relacionados con la comunicación, a pesar que este factor incide en el adecuado cumplimiento de sus actividades y así mismo no existe un adecuado nivel organizacional.

En relación a la cooperación participativa, esta es un aspecto muy importante puesto que comprende la practica de los valores en los ambientes o areas de las empresas, así mismo los estilos de comunicación que pueden ser asertivos y el nivel organizacional en el ambito laboral, sin embargo para que las empresas o negocios logren obtener una adecuada cooperación participativa, es necesario aplicar dichos factores, por el contrario los hallazgos obtenido en el estudio, muestran que las MYPES si están cumpliendo con promover la práctica de los valores, pero no existe un eficiente comunicación asertiva en las actividades comerciales de los negocios, ni mucho menos se tiene en cuenta la adecuada organización en las labores diarias, que es uno de los aspectos de gran valor para el manejo eficiente de sus actividades, demostrando una realidad regular respecto a la competencias por áreas u operativas.

En función al quinto objetivo específico, analizar la situación del liderazgo participativo de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. Prieto (2016) menciona que el liderazgo participativo, se basa en tomar decisiones adecuadas en función a las situaciones constantes en las que se encuentra involucrado, así mismo en el nivel de experiencia que presenta, decisiones, equidad y flexibilidad de sus labores diarias, mientras que los resultados del estudio muestran que la práctica

de valores fue calificado en desacuerdo 35, mientras que el nivel de experiencia laboral, fue calificado en desacuerdo un 35%, así mismo el grado de equidad laboral, fue calificado en de acuerdo un 35%, en general la liderazgo participativo fue calificado en indeciso un 35%, estos resultados guardan una relación con el informe de entrevista.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que la toma de decisiones que realizan diariamente no es adecuada, puesto que consideran que no tienen la capacidad suficiente para tomar decisiones, así mismo la mayoría de las comerciantes no cuentan con una experiencia técnica, pero si laboral, pero si mantienen una equidad en el desarrollo de sus actividades comerciales, los hallazgos contrastan con el estudio realizado por Godínez (2016) quien muestra una similitud con los resultados, llegando a la conclusión que en la institución municipal la participación de la mujer es fundamental, reflejando que deberían realizar programas de retroalimentación hacia la mujeres con la finalidad que puedan tomar decisiones adecuadas y poseer experiencia técnica para que puedan desarrollar mejor las actividades que realicen diariamente.

En relación al liderazgo participativo, esta es un aspecto muy importante, puesto que comprende el nivel de capacidad en la toma de decisiones, así mismo del nivel de experiencia y grado de equidad laboral, que son fundamental para el desarrollo de las actividades diaria de una determinada empresa o negocio en cumplimiento a su desarrollo y crecimiento continuo, por el contrario, los hallazgos obtenidos en el estudio, muestran que las MYPES, las mujeres comerciantes no están realizando una adecuada toma de decisiones, ni mucho menos cuentan con experiencia técnica, pero si laboral, por el contrario durante cada jornada laboral tratan de mantener una equidad laboral en el personal que posee, pero es necesario la toma de decisiones que permita el desarrollo eficiente del negocio respecto al mercado, demostrando una realidad regular respecto al liderazgo participativo.

En función al sexto objetivo específico, *Indicar la realidad del compromiso de las personas en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018.* Prieto (2016) menciona que el compromiso de las personas, esta determinado esencialmente por el nivel de esfuerzo, disciplina y

servicio de las personas respecto a una empresa o actividad económica con la finalidad de tener el facultamiento de poder emprender o desarrollar productivamente sus actividades, mientras que los resultados del estudio muestran que el compromiso de las personas respecto a al nivel de esfuerzo laboral fue calificado en de acuerdo un 40%, así mismo el nivel de disciplina empresarial, fue calificado en de acuerdo un 45%, en general el compromiso de las personas fue calificado en de acuerdo un 35%, estos resultados guardan una relación con el informe de entrevista.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que regularmente el personal a su cargo se esfuerza diariamente en las actividades laboral, pero muchas veces no se comprometen en todas labores que se desarrollen en beneficio productivo del negocio, puesto que no se realizan compensaciones económicas y/o reconocimiento que contribuyan a su desarrollo, pero regularmente se trata de promover la disciplina y orden en las actividades laborales, los hallazgos contrastan con el estudio realizado por Valdez (2017) quien muestra una similitud con los resultados, llegando a la conclusión que en la institución, el personal logra sus metas y objetivos, debido al adecuado productividad que desarrollan, en función al esfuerzo laboral respecto a las actividades que desarrollan y al cumplimiento de la disciplina seguido con las actitudes y comportamiento adecuados.

En relación al compromiso de las personas, este es otro aspecto muy importante, puesto que compren principalmente a la determinación del esfuerzo laboral y al nivel de disciplina empresarial, que son fundamental para el adecuado cumplimiento de las labores diarias, puesto que el factor o recurso humano es indispensable para el crecimiento de las actividades de una empresa o negocio, siendo su involucramiento una de las principales fortalezas para el desarrollo laboral, por el contrario, los hallazgos obtenido en el estudio, muestran que en las MYPES, el personal a cargo no se encuentra comprometido eficientemente con las labores diarias, pero si se esfuerzan por las actividades diarias que realizan, a pesar que no siempre se mantenga o promueva la disciplina laboral, demostrando una realidad regularmente en el compromiso laboral.

De acuerdo al objetivo general, diseñar estrategias de gestión por competencias que permita orientar el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018. Alles (2016) menciona que las estrategias de gestión por competencia se basa fundamentalmente en el desarrollo de competencias que están relacionadas con las competencias cardinales, específicas y/o gerenciales, así mismo de las competencias por áreas u operativas, que permitan el desarrollo competitivo de las personas en una empresa o negocio, mientras que Chiavenato (2017) expresa que el empoderamiento se enfoca en la cooperación participativa, liderazgo participativo y compromiso de las personal que permita un mayor desarrollo de las actividades laborales, mientras que los resultados del estudio muestran que la gestión por competencias fue calificada en indeciso un 35%, mientras que el empoderamiento fue calificada en indeciso un 30% y en desacuerdo un 25%, en general la gestión por competencias y el empoderamiento de las MYPES lideradas por mujeres, es regular, pero no eficiente, estos resultados guardan una relación con el informe de entrevista.

Esto se debe a que las mujeres que lideran las MYPES comerciales, mencionaron que existen deficiencias relacionados con la gestión por competencias, así mismo siempre se trata de mantener un compromiso adecuado en la calidad laboral, por el contrario no existe una adecuada orientación al cliente y el personal, así mismo no existe un adecuado direccionamiento y orientación de los resultados, pero si muestran un nivel regular en el liderazgo de las actividades diarias, por su parte la capacidad de planificación y control es inadecuada pero si mantienen un conocimiento del mercado, además en relación al empoderamiento, si se promueve la práctica de valores, así mismo si se mantienen un adecuada comunicación pero no existe un adecuado nivel organizacional, así mismo el personal algunas veces está comprometido en las labores.

Por su parte los hallazgos contrastan con el estudio realizado por Cayotopa (2017) quien muestra una similitud con los resultados, llegando a la conclusión que el sistema de gestión por competencias permitiera una mejora en las competencias laborales mediante su compromiso, orientación, direccionamiento y organización en sus labores, entre otros factores que son

fundamental en relación al mercado y las exigencias del sector, mientras Valdez (2017) muestra una similitud con los resultados, llegando a la conclusión que el personal muestra una cooperación favorable en las actividades y un liderazgo adecuado en el personal, así mismo del compromiso del personal en sus labores. Es por ello que es necesario el diseño de estrategias de competencias laborales, con la finalidad de establecer una mejora en las competencias actuales de las mujeres que lideran las MYPES comerciales, permitiendo orientar el empoderamiento en sus actividades diarias, siendo fundamental el desarrollo de una propuesta.

VI. CONCLUSIONES

A las MYPES lideradas por mujeres:

1. En las competencias cardinales, se está cumpliendo con mantener un compromiso en la calidad de sus actividades comerciales, sin embargo, no existe una adecuada orientación en función a los requerimientos y/o sugerencias en de los clientes y de las condiciones laborales del personal.
2. En las competencias específicas y/o gerenciales, existe un inadecuado direccionamiento en el personal que tienen a su cargo, así mismo no se mantienen una cultura de mejora en los resultados a pesar que algunas veces mantiene una postura de liderazgo en sus actividades comerciales.
3. En las competencias por áreas u operativas, las propietarias no cuentan con la capacidad de planificación y control de sus actividades comerciales, pero si mantienen un conocimiento del mercado o sector, pero no de su competencia directa que afecta en sus actividades operacionales.
4. En la cooperación participativa, si se promueve la práctica de valores y principios, pero no existe una adecuada relación comunicativa a nivel laboral, siendo uno de los factores clave, así mismo no se mantienen una adecuada organización en las actividades comerciales diarias.
5. En el liderazgo participativo, las propietarias no están tomando decisiones adecuadas en función a las actividades que se presentan continuamente, así mismo no se cuenta con experiencia técnica necesaria, pero si laboral, manteniendo a veces una adecuada equidad laboral.
6. En el compromiso participativo, el personal a su cargo muchas veces se esfuerza para cumplir con las actividades comerciales, así mismo en ocasiones se promueve la disciplina, pero esta no es suficiente respecto al compromiso del personal en sus tareas y/o actividades asignadas.
7. En general la gestión por competencias y empoderamiento, existen una serie de deficiencias en función a los niveles de competencias de las mujeres y/o propietarias y de la cooperación, liderazgo y compromiso laboral, afectando al desarrollo y crecimiento de sus actividades comerciales, por la ausencia de apoyo y contribución de las autoridades locales.

VII. RECOMENDACIONES

A la Institución Municipal de Talara:

1. Realizar talleres de orientación al cliente y del personal de manera periódica durante el año, mediante la participación de las MYPES lideradas por mujeres, con el propósito de fortalecer las exigencias, requerimiento del mercado y sobre todo de las condiciones laborales del personal.
2. Ejecutar talleres de desarrollo del talento humano de manera periódica durante el año, mediante el involucramiento de las MYPES lideradas por mujeres, con la finalidad de que puedan mantener un adecuado direccionamiento del personal a su cargo y orientar los resultados a una mejora constante en función a sus actividades.
3. Efectuar talleres de formación empresarial de manera periódicas durante el año, a través de la participación de las MYPES lideradas por mujeres, con el propósito de que puedan poseer la capacidad necesaria en función a la planificación y control de sus actividades comercial.
4. Desarrollar talleres de cooperación laboral de manera periódicas durante el año, a través del involucramiento de las MYPES lideradas por mujeres, con la finalidad de que el personal a su cargo logre mantener una mayor participación en la práctica de valores, organización en sus actividades y fortalecer las relaciones comunicativas.
5. Promover la participación laboral de manera periódica durante el año, a través de la participación de las MYPES comerciales lideradas por mujeres y el personal a su cargo en función a fortalecer la capacidad de toma de decisiones y experiencia técnica en sus actividades comercial.
6. Fortalecer el compromiso laboral, de manera periódica durante el año, a través de la integración de las MYPES comerciales lideradas por mujeres que permita valorar y direccionar el esfuerzo laboral, así mismo de brindar las pautas necesarias en la disciplina de cada jornada laboral.
7. En general a cumplir con el fortalecimiento de la gestión de competencias en las MYPES comerciales lideradas por mujeres, así mismo estas participen en los talleres y fortalecimiento de estas competencias, que les permita un mayor empoderamiento de sus actividades comerciales respecto al mercado.

VIII. PROPUESTA

Diseñar estrategias de gestión por competencias para orientar el empoderamiento de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara.

8.1 Introducción

El crecimiento en los negocios de los diferentes sectores ha contribuido al entorno a mejorar la estabilidad económica y a brindar oportunidades relacionados principalmente laborales, sin embargo este crecimiento y desarrollo de las actividades de las micro y pequeñas empresas han ido en aumento al igual que el mercado competitivo, sin embargo el direccionamiento adecuado de estas MYPES, se han visto reflejado por la necesidad de poseer un gestión en las competencias laborales de manera eficiente, debido que en la actualidad no se ha visto reflejado, demostrando que las MYPES no han logrado cumplir con un crecimiento adecuado en los últimos años, puesto que en su mayoría de ellas lideradas por mujeres en el sector comercial, presentan una serie de deficiencias respecto a la orientación de sus actividades en relación a los clientes de acuerdo a necesidades y/o requerimientos, de igual manera con las sugerencias y necesidades del personal.

Además de que la mayoría de estas comerciantes no cuentan con la capacidad de planificación y control necesaria en sus actividades diarias que realizan, a pesar que conocen el mercado o entorno donde desarrollan sus actividades pero no mantienen un adecuado direccionamiento, ni orientan los resultado obtenidos a una mejora constante, así mismo los estilos de comunicación no son adecuadas, siendo esto necesario para mantener un ambiente de armonía y de mejora, así también el crecimiento competitivo a reflejado que las MYPES mantengan un constante conocimiento no solo laboral sino también técnico y que puedan tomar decisiones que contribuyan al crecimiento de las MYPES, puesto que con el pasar del tiempo estas actividades comerciales han ido en mejora en algunos sectores, reflejando una necesidad por contar con todas las herramientas necesaria para su desarrollo efectivo.

8.2. Formulación de los objetivos

El objetivo general fue: Diseñar estrategias de gestión por competencias que permita orientar el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018. Mientras que los objetivos específicos fueron: (a) Realizar la matriz MEFE Y MEFI de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara. (b) Elaborar estrategias de gestión por competencias de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara. (c) Elaborar estrategias de empoderamiento de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara-

8.3 Justificación

Los factores que determinan la justificación de la propuesta, están sustentadas respecto a aquellos aspectos o factores deficientes identificados en los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos en función a la gestión por competencias y empoderamiento de las MYPES comerciales lideradas por mujeres, permitiendo plantear una serie de estrategias en función a fortalecer el desarrollo eficiente de las actividades comerciales a un corto y mediano plazo respecto a las exigencias del mercado.

Es por ello que para el desarrollo adecuado de la gestión por competencias es necesario que las mujeres que lideran este sector, deben mejorar sus competencias cardinales que están representadas por el compromiso de la calidad laboral y sobre todo en mantener una adecuada orientación tanto de los clientes internos como externos, así mismo de mejorar las competencias específicas y/o gerenciales respecto al direccionamiento del personal que tienen a cargo y de establecer una mejor orientación de los resultados mediante un adecuado liderazgo que se evidencia en el estudio que no es adecuado, así también de las competencias por áreas u operativas, puesto que es necesario poseer la capacidad de planificación y control de las actividades.

Además, es necesario mantener una adecuada cooperación participativa mediante la práctica de valores que si se evidencia en los resultados sin embargo no existe un adecuado nivel organizacional, ni tampoco se toman decisiones

adecuadas respecto al crecimiento de las MYPES en función a sus actividades diarias, de tal manera que si poseen una experiencia laboral pero no cuentan con una experiencia de formación técnica o profesional, limitando su nivel de gestión, pero el personal que poseen a cargo casi siempre se esfuerza en las laborales, por lo tanto de los aspectos identificados en el estudio es necesario el diseño de estrategias que permitan su orientación con el propósito que las mujeres que lideran las MYPES logren fortalecer sus competencias y desarrollen de sus actividades diarias.

8.4 MEFI y MEFE

Para el desarrollo de la matriz de evaluación de los factores que inciden en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, es necesario identificar aquellos factores favorables y desfavorables identificados en los hallazgos del estudio respecto a las MYPES lideradas por mujeres, para ser calificados y valorados porcentualmente. A continuación, se detallan dichos factores:

MEFI			
DETALLE	Peso (0 – 1)	Calf. (1 – 4)	Valor pond.
Fortalezas			
Adecuado nivel de compromiso a la calidad laboral	0.15	4	0.60
Practica de valores	0.10	3	0.30
Liderazgo laboral	0.10	3	0.30
Conocimiento del mercado	0.15	4	0.60
Disciplina laboral	0.05	3	0.15
Debilidades			
Deficiente orientación al cliente interno y externo	0.15	1	0.15
Dirección del personal a cargo	0.05	2	0.10
Nivel de capacidad de planificación y control	0.05	2	0.10
Nivel de organización laboral	0.10	1	0.10
Toma de decisiones	0.10	1	0.10
	100	-	2.50

Elaborado por la autora.

El total de ponderación de la MEFI es 2.50, mostrando que los factores que conforman las fortalezas es 1.95, por el contrario los factores que conforman las debilidades es 0.55, demostrando que las fuerzas internas identificadas en relación a las MYPES comerciales lideradas por mujeres, son favorables, siendo

de gran valor para las propietarias que realicen acciones, medidas y/o estrategias que permita aprovechar las fortalezas y mejorar las factores identificados en las debilidades respecto al entorno interno del negocio comercial.

MEFE			
DETALLE	Peso (0 – 1)	Calf. (1 – 4)	Valor pond.
Oportunidades			
Crecimiento del sector comercial	0.15	4	0.60
Tamaño del mercado del sector comercial	0.10	3	0.30
Evolución favorable del consumo comercial	0.15	4	0.60
Accesibilidad de proveedores comerciales	0.15	4	0.60
Nuevos canales en el sector comercial	0.10	3	0.30
Amenazas			
Competencia en el sector comercial	0.10	3	0.30
Nuevos competidores en el sector comercial	0.05	2	0.10
Ausencia de apoyo municipal	0.05	2	0.10
Tarifas y precios bajos	0.10	3	0.30
Situación política	0.05	2	0.10
	100	-	

Elaborado por la autora.

El total de ponderación de la MEFE es 3.30, mostrando que los factores que conforma las oportunidades es 2.40, por el contrario, los factores que conforman las amenazas es 0.90, demostrando que las fuerzas externas identificadas en relación a las MYPES comerciales lideradas por mujeres, son favorables, siendo de gran valor para las propietarias a realizar acciones, medidas y/o estrategias para aprovechar las oportunidades y mejorar los factores identificados en las amenazas del entorno.

8.5 Análisis FODA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	F1. Adecuado nivel de compromiso a la calidad laboral (0.60) F2. Practica de valores (0.30) F3. Liderazgo laboral (0.30) F4. Conocimiento del mercado (0.60) F5. Disciplina laboral (0.15)	D1. Deficiente orientación al cliente interno y externo (0.15) D2. Dirección del personal a cargo (0.10) D3. Nivel de capacidad de planificación y control (0.10) D4. Nivel de organización laboral (0.10) D5. Toma de decisiones (0.10)
OPORTUNIDADES	EFO	EDO
O1. Crecimiento del sector comercial (0.60) O2. Tamaño del mercado del sector comercial (0.30) O3. Evolución favorable del consumo comercial (0.60) O4. Accesibilidad de proveedores comerciales (0.60) O5. Nuevos canales en el sector comercial (0.30)	Establecer un taller de cooperación laboral (O1,O2,O3,F1,F2,F3)	Realizar talleres de orientación al cliente y personal (O1,O2,O3,D1) Realizar un taller de desarrollo del talento humano (O1,O2,D2) Realizar un taller de formación empresarial (O1,O2,O3,O5,D3,D4)
AMENAZAS	EFA	EDA
A1. Competencia en el sector comercial (0.30) A2. Nuevos competidores en el sector comercial (0.10) A3. Ausencia de apoyo municipal (0.10) A4. Tarifas y precios bajos (0.30) A5. Situación política (0.30)	Fortalecer el compromiso laboral (A1, A2,F1,F4,F5)	Promover la participación laboral (A1,A2,D5)

Elaborado por la autora.

8.6 Estrategias a desarrollar

Se desarrollarán las diferentes estrategias formuladas en el análisis FODA, así mismo se planteó seis estrategias fundamentales en base a la “Gestión por competencias y empoderamiento” para contribuir al desarrollo de las MYPES comerciales lideradas por las mujeres de la ciudad de Talara. A continuación, se describen:

ESTABLECER UN TALLER DE COOPERACIÓN LABORAL																																																		
○ Descripción	- Mediante esta estrategia, se busca que el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, logre fortalecer la cooperación del personal y de los propietarios de las MYPES del sector comercial, mediante la adecuada practica de valores y las relaciones comunicativas entre las actividades laborales que se realizan diariamente.																																																	
○ Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la práctica de valores - Fortalecer las relaciones comunicativas - Garantizar el adecuado cumplimiento de las actividades - Aprovechamiento del crecimiento del sector 																																																	
○ Programa estratégico	- El programa se llevará en el mes de enero hasta abril del 2019, siendo el principal responsable es el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, el cual deberá cumplir con las actividades establecidas dentro del cronograma.																																																	
○ Cronograma de actividades	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th colspan="4">Ene</th> <th colspan="4">Feb</th> <th colspan="4">Mar</th> <th colspan="4">Abr</th> </tr> <tr> <th></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> </table>																	Ene				Feb				Mar				Abr					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		Ene				Feb				Mar				Abr																																				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																	
	1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td style="background-color: #008000;">1</td><td style="background-color: #008000;">2</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> </table>																	1	2																														
		1	2																																															
	2. Elaborar el tema del taller para las comerciantes lideradas por mujeres	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td></td><td></td><td style="background-color: #008000;">3</td><td style="background-color: #008000;">4</td> <td style="background-color: #008000;">1</td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																			3	4	1																											
			3	4	1																																													
3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td style="background-color: #008000;">2</td><td style="background-color: #008000;">3</td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																					2	3																											
					2	3																																												
4. Ejecutar el taller de cooperación laboral	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td style="background-color: #008000;">1</td><td style="background-color: #008000;">2</td><td style="background-color: #008000;">3</td><td style="background-color: #008000;">4</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																									1	2	3	4																					
									1	2	3	4																																						
5. Evaluación de los resultados	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"></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 style="background-color: #008000;">1</td><td style="background-color: #008000;">2</td><td></td><td></td> </tr> </table>																													1	2																			
													1	2																																				

○ Presupuesto	MATERIALES						
	DETALLE		CANT.	C.U		C.T	
	Hojas		10 Mill.	S/. 12.20		S/. 122.00	
	Lapiceros		15 Doc.	S/. 6.00		S/. 90.00	
	Resaltador		05 Doc.	S/. 10.20		S/. 51.00	
	Folder manila		10 Paq.	S/. 3.60		S/. 36.00	
						S/. 299.00	
	COFEEBREAK						
	DETALLE		CANT.	C.U		C.T	
	Néctar 145 ML.		30 Paq.	S/. 6.00		S/. 180.00	
	Galletas		35 Paq.	S/. 2.40		S/. 84.00	
						S/. 264.00	
	Honorarios						
	DETALLE	CANT.	HRS.	SES.	C.U		C.T
	Gerente de desarrollo económico	01	1hra.	14	S/. 70.00		S/. 980.00
Capacitador externo	01	1hra.	14	S/. 50.00		S/. 700.00	
					S/. 1,680.00		
SERVICIOS ADICIONALES							
DETALLES			CANT.	C.U		C.T	
Impresión de tarjetas de invitación			½ Mill.	S/. 220.00		S/. 120.00	
Folletos y/o material de trabajo informativo			½ Mill.	S/. 650.00		S/. 325.00	
					S/. 445.00		
- Inversión total: S/. 2,688.00							
○ Viabilidad	- Implementar la estrategia de realizar un taller de cooperación laboral es viable debido a que los recursos que se requieren, están disponibles en la Municipalidad de Talara, además su puesta en marcha permitirá a las MYPES mantener un adecuado desarrollo laboral de sus actividades mediante la práctica adecuada de valores, mantener un estilo de comunicación asertiva y sobre todo aprovechar el crecimiento del sector comercial respecto a sus jornadas de trabajo diario.						
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de practica de valores - Nivel de comunicación o relación laboral - Crecimiento del sector comercial - Nivele de evolución del mercado 						

REALIZAR TALLERES DE ORIENTACIÓN AL CLIENTE Y PERSONAL																																																																																																																																						
○ Descripción	- Mediante esta estrategia, se busca que el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, logre direccionar a las mujeres que lideras las MYPES comercial a orientar sus actividades mediante las necesidades y/o requerimiento de las nuevas tendencias del mercado así mismo a cumplir con sus exigencias, así también a cumplir con las condiciones del personal.																																																																																																																																					
○ Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el compromiso laboral - Fortalecer el cumplimiento del mercado - Garantizar el adecuado cumplimiento de las actividades - Aprovechamiento de la evolución del mercado 																																																																																																																																					
○ Programa estratégico	- El programa se llevará en el mes de enero hasta abril del 2019, siendo el principal responsable es el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, el cual deberá cumplir con las actividades establecidas dentro del cronograma.																																																																																																																																					
○ Cronograma de actividades	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">Ene</th> <th colspan="4">Feb</th> <th colspan="4">Mar</th> <th colspan="4">Abr</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> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres</td> <td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></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. Elaborar el tema del taller de orientación para las comerciantes lideradas por mujeres</td> <td></td><td></td><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>4. Ejecutar el taller de orientación al cliente y personal</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td> </tr> <tr> <td>5. Evaluación de 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 style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: yellow;"></td> </tr> </tbody> </table>																	Ene				Feb				Mar				Abr				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres																	2. Elaborar el tema del taller de orientación para las comerciantes lideradas por mujeres																	3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres																	4. Ejecutar el taller de orientación al cliente y personal																	5. Evaluación de los resultados																
	Ene				Feb				Mar				Abr																																																																																																																									
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																						
1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres																																																																																																																																						
2. Elaborar el tema del taller de orientación para las comerciantes lideradas por mujeres																																																																																																																																						
3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres																																																																																																																																						
4. Ejecutar el taller de orientación al cliente y personal																																																																																																																																						
5. Evaluación de los resultados																																																																																																																																						
○ Presupuesto	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">MATERIALES</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%;">DETALLE</th> <th style="width: 15%;">CANT.</th> <th style="width: 15%;">C.U</th> <th style="width: 20%;">C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hojas</td> <td>10 Mill.</td> <td>S/. 12.20</td> <td>S/. 146.40</td> </tr> <tr> <td>Lapiceros</td> <td>15 Doc.</td> <td>S/. 6.00</td> <td>S/. 96.00</td> </tr> <tr> <td>Resaltador</td> <td>05 Doc.</td> <td>S/. 10.20</td> <td>S/. 51.00</td> </tr> <tr> <td>Folder manila</td> <td>10 Paq.</td> <td>S/. 3.60</td> <td>S/. 39.60</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td style="text-align: right;">S/. 333.00</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">COFEEBREAK</td> </tr> </tbody> </table>																MATERIALES				DETALLE	CANT.	C.U	C.T	Hojas	10 Mill.	S/. 12.20	S/. 146.40	Lapiceros	15 Doc.	S/. 6.00	S/. 96.00	Resaltador	05 Doc.	S/. 10.20	S/. 51.00	Folder manila	10 Paq.	S/. 3.60	S/. 39.60				S/. 333.00	COFEEBREAK																																																																																									
MATERIALES																																																																																																																																						
DETALLE	CANT.	C.U	C.T																																																																																																																																			
Hojas	10 Mill.	S/. 12.20	S/. 146.40																																																																																																																																			
Lapiceros	15 Doc.	S/. 6.00	S/. 96.00																																																																																																																																			
Resaltador	05 Doc.	S/. 10.20	S/. 51.00																																																																																																																																			
Folder manila	10 Paq.	S/. 3.60	S/. 39.60																																																																																																																																			
			S/. 333.00																																																																																																																																			
COFEEBREAK																																																																																																																																						

		DETALLE	CANT.	C.U	C.T		
		Néctar145 ML.	32 Paq.	S/. 6.00	S/. 192.00		
		Galletas	36 Paq.	S/. 2.40	S/. 86.40		
					S/. 278.40		
HONORARIOS							
		DETALLE	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
		Gerente de desarrollo económico local	01	1hra.	16	S/. 70.00	S/.1,120.00
		Capacitador externo	01	1hra.	16	S/. 50.00	S/. 800.00
							S/.1,920.00
SERVICIOS ADICIONALES							
		DETALLES	CANT.	C.U	C.T		
		Impresión de tarjetas de invitación	½ Mill.	S/. 220.00	S/. 120.00		
		Folletos y/o material de trabajo informativo	½ Mill.	S/. 650.00	S/. 325.00		
					S/. 445.00		
		- Inversión total; S/. 2,976.40					
○ Viabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar la estrategia de realizar un taller de orientación al cliente y personal, es viable debido a que los recursos que se requieren, están disponibles en la Municipalidad de Talara, además su puesta en marcha permitirá a las MYPES mantener un adecuado enfoque en función a los requerimientos y exigencias en relación a los productos y servicios comerciales que se brindan a los clientes y así también suplir con las condiciones del personal que tienen a su cargo respecto a las competencias cardinales. 						
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de orientación al cliente - Nivel de orientación al personal - Nivel de desarrollo económico en el sector - Nivele de evolución del mercado comercial 						

REALIZAR TALLERES DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

○ Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - Mediante esta estrategia, se busca que el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, logre promover el desarrollo del talento humano mediante el direccionamiento del personal en las MYPES
----------------------	---

	comerciales, así mismo en la orientación de resultados en una mejora de cambio, a través de que se promueva el liderazgo en las actividades diarias.																																																																																																					
○ Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el direccionamiento del personal - Fortalecer la orientación de los resultados - Garantizar las competencias laborales - Aprovechamiento de la evolución del mercado 																																																																																																					
○ Programa estratégico	- El programa se llevará en el mes de enero hasta marzo del 2019, siendo el principal responsable es el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, el cual deberá cumplir con las actividades establecidas dentro del cronograma.																																																																																																					
○ Cronograma de actividades	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">Ene</th> <th colspan="4">Feb</th> <th colspan="4">Mar</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> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.</td> <td style="background-color: #0070C0;"></td><td style="background-color: #0070C0;"></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. Elaborar el tema del taller de desarrollo del talento humano para las comerciantes lideradas por mujeres.</td> <td></td><td></td><td style="background-color: #0070C0;"></td><td style="background-color: #0070C0;"></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td style="background-color: #0070C0;"></td><td style="background-color: #0070C0;"></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>4. Ejecutar el taller de desarrollo del talento humano.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #0070C0;"></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td><td style="background-color: #0070C0;"></td><td style="background-color: #0070C0;"></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. Evaluación de 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 style="background-color: #0070C0;"></td> </tr> </tbody> </table>													Ene				Feb				Mar				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.													2. Elaborar el tema del taller de desarrollo del talento humano para las comerciantes lideradas por mujeres.													3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.													4. Ejecutar el taller de desarrollo del talento humano.													5. Evaluación de los resultados.												
		Ene				Feb				Mar																																																																																												
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																									
	1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																																																																																																					
	2. Elaborar el tema del taller de desarrollo del talento humano para las comerciantes lideradas por mujeres.																																																																																																					
	3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																																																																																																					
4. Ejecutar el taller de desarrollo del talento humano.																																																																																																						
5. Evaluación de los resultados.																																																																																																						
○ Presupuesto	MATERIALES																																																																																																					
	DETALLE			CANT.	C.U				C.T																																																																																													
	Hojas			08 Mill.	S/. 12.20				S/. 97.60																																																																																													
	Lapiceros			12 Doc.	S/. 6.00				S/. 72.00																																																																																													
	Resaltador			05 Doc.	S/. 10.20				S/. 51.00																																																																																													
	Folder manila			10 Paq.	S/. 3.60				S/. 36.00																																																																																													
					S/. 256.60																																																																																																	
	COFEEBREAK																																																																																																					
	DETALLE			CANT.	C.U				C.T																																																																																													
	Néctar 145 ML.			25 Paq.	S/. 6.00				S/. 150.00																																																																																													
Galletas			30 Paq.	S/. 2.40				S/. 72.00																																																																																														
				S/. 222.00																																																																																																		
HONORARIOS																																																																																																						
DETALLE		CANT.	HRS.	SES.	C.U				C.T																																																																																													

	Gerente de desarrollo económico local	01	1hra.	12	S/. 70.00	S/. 840.00
	Capacitador externo	01	1hra.	12	S/. 50.00	S/. 600.00
						S/.1,440.00
SERVICIOS ADICIONALES						
DETALLES			CANT.	C.U	C.T	
Impresión de tarjetas de invitación			½ Mill.	S/. 220.00	S/. 120.00	
Folletos y/o material de trabajo informativo			½ Mill.	S/. 650.00	S/. 325.00	
						S/. 445.00
- Inversión total; S/. 2,363.60						
○ Viabilidad	- Implementar la estrategia de realizar un taller de desarrollo del talento humano, es viable debido a que los recursos que se requieren, están disponibles en la Municipalidad de Talara, además su puesta en marcha por las MYPES permitirá el adecuado direccionamiento del personal que poseen a su cargo, puesto que la mayoría cuenta con personal, así mismo mantener un cambio de resultados en función a los recursos humanos que permita la mejora de sus competencias específicas.					
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de direccionamiento del personal - Nivel de orientación de los resultados - Nivel de desarrollo económico. - Nivele de evolución del mercado comercial 					

REALIZAR TALLERES DE FORMACIÓN EMPRESARIAL

<p>○ Descripción</p>	<p>- Mediante esta estrategia, se busca que el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, logre la formación de las actividades empresariales de las MYPES, a través de brindarle las herramientas necesarias sobre las capacidades de planificación y control de sus actividades diarias, que permita aprovechar el conocimiento del mercado en el sector.</p>																																																																																																																																																	
<p>○ Tácticas</p>	<p>- Fortalecer la planificación de sus actividades - Fortalecer el control de sus actividades - Fortalecer el conocimiento del mercado - Aprovechar los canales en el mercado</p>																																																																																																																																																	
<p>○ Programa estratégico</p>	<p>- El programa se llevará en el mes de enero hasta junio del 2019, siendo el principal responsable es el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, el cual deberá cumplir con las actividades establecidas dentro del cronograma.</p>																																																																																																																																																	
<p>○ Cronograma de actividades</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">Ene</th> <th colspan="4">Feb</th> <th colspan="4">Mar</th> <th colspan="4">Abr</th> <th colspan="4">May</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> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.</td> <td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></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. Elaborar el tema del taller de formación empresarial.</td> <td></td><td></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></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. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></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. Ejecutar el taller de formación empresarial</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td><td style="background-color: #f4a460;"></td> </tr> <tr> <td>5. Evaluación de 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 style="background-color: #f4a460;"></td> </tr> </tbody> </table>		Ene				Feb				Mar				Abr				May				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																					2. Elaborar el tema del taller de formación empresarial.																					3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																					4. Ejecutar el taller de formación empresarial																				5. Evaluación de los resultados.																				
	Ene				Feb				Mar				Abr				May																																																																																																																																	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																														
1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																																																																																																																																																		
2. Elaborar el tema del taller de formación empresarial.																																																																																																																																																		
3. Realizar una invitación a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																																																																																																																																																		
4. Ejecutar el taller de formación empresarial																																																																																																																																																		
5. Evaluación de los resultados.																																																																																																																																																		
<p>○ Presupuesto</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">MATERIALES</th> </tr> <tr> <th>DETALLE</th> <th>CANT.</th> <th>C.U</th> <th>C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hojas Dina A4</td> <td>15 Mill.</td> <td>S/. 12.20</td> <td>S/. 180.00</td> </tr> <tr> <td>Lapiceros Faber Castell Azul</td> <td>18 Doc.</td> <td>S/. 6.00</td> <td>S/. 108.00</td> </tr> <tr> <td>Resaltador Faber Castell</td> <td>06 Doc.</td> <td>S/. 10.20</td> <td>S/. 61.20</td> </tr> <tr> <td>Folder manila A4</td> <td>15 Paq.</td> <td>S/. 3.60</td> <td>S/. 54.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>S/. 403.20</td> </tr> </tbody> </table>	MATERIALES				DETALLE	CANT.	C.U	C.T	Hojas Dina A4	15 Mill.	S/. 12.20	S/. 180.00	Lapiceros Faber Castell Azul	18 Doc.	S/. 6.00	S/. 108.00	Resaltador Faber Castell	06 Doc.	S/. 10.20	S/. 61.20	Folder manila A4	15 Paq.	S/. 3.60	S/. 54.00				S/. 403.20																																																																																																																					
MATERIALES																																																																																																																																																		
DETALLE	CANT.	C.U	C.T																																																																																																																																															
Hojas Dina A4	15 Mill.	S/. 12.20	S/. 180.00																																																																																																																																															
Lapiceros Faber Castell Azul	18 Doc.	S/. 6.00	S/. 108.00																																																																																																																																															
Resaltador Faber Castell	06 Doc.	S/. 10.20	S/. 61.20																																																																																																																																															
Folder manila A4	15 Paq.	S/. 3.60	S/. 54.00																																																																																																																																															
			S/. 403.20																																																																																																																																															

COFEEBREAK					
DETALLE		CANT.	C.U	C.T	
Néctar 145 ML.		50 Paq.	S/. 6.00	S/. 300.00	
Galletas		55 Paq.	S/. 2.40	S/. 132.00	
				S/. 432.00	
Honorarios					
DETALLE	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
Gerente de desarrollo económico local	01	1hra.	21	S/. 70.00	S/. 1,470.00
Capacitador externo	01	1hra.	21	S/. 50.00	S/. 1,050.00
				S/. 2,520.00	
SERVICIOS ADICIONALES					
DETALLES		CANT.	C.U	C.T	
Impresión de tarjetas de invitación		½ Mill.	S/. 220.00	S/. 120.00	
Folletos y/o material de trabajo informativo		½ Mill.	S/. 650.00	S/. 325.00	
				S/. 445.00	
- Inversión total; S/. 3,800.00					
○ Viabilidad	- Implementar la estrategia de realizar un taller de formación empresarial, es viable debido a que los recursos que se requieren, están disponibles en la Municipalidad de Talara, además su puesta en marcha permitirá a las MYPES contribuir al desarrollo de sus capacidades de planificaciones y control en sus actividades diarias, permitiendo conocer las diferentes dificultades, así mismo gestión sus actividades productivas y contribuir en el crecimiento económico aprovechando el conocimiento del mercado.				
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de capacidad de planificación - Nivel de capacidad de control - Nivel de conocimiento en el mercado - Nivele de crecimiento en el sector comercial 				

FORTALECER EL COMPROMISO LABORAL

○ **Descripción**

- Mediante esta estrategia, se busca que el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, logre el compromiso de las MYPES en relación a su personal que tienen a cargo a través del esfuerzo y disciplina con la finalidad de mantener un desarrollo adecuado que favorezcan el desarrollo y crecimiento de las MYPES en relación al mercado competitivo.

○ **Tácticas**

- Fortalecer el esfuerzo del personal
- Fortalecer la disciplina en las MYPES
- Aprovechar el mercado del sector comercial
- Aprovechar el crecimiento del sector comercial

○ **Programa estratégico**

- El programa se llevará en el mes de enero hasta abril del 2019, siendo el principal responsable es el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, el cual deberá cumplir con las actividades establecidas dentro del cronograma.

○ **Cronograma de actividades**

	Ene				Feb				Mar				Abr			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																
2. Elaborar folletos y/o materiales basados a las disciplinas laborales de las MYPES																
3. Realizar una invitación a las MYPES lideradas por mujeres.																
4. Promover la disciplina y valoración del esfuerzo laboral																
5. Evaluación de los resultados.																

○ **Presupuesto**

MATERIALES			
DETALLE	CANT.	C.U	C.T
Hojas	09 Mill.	S/. 12.20	S/. 109.80
Lapiceros	12 Doc.	S/. 6.00	S/. 72.00
Resaltador	05 Doc.	S/. 10.20	S/. 51.00
Folder manila	10 Paq.	S/. 3.60	S/. 36.00
			S/. 268.80

COFEEBREAK			
DETALLE	CANT.	C.U	C.T
Néctar 145 ML.	26 Paq.	S/. 6.00	S/. 156.00
Galletas	32 Paq.	S/. 2.40	S/. 76.80
			S/. 232.80

HONORARIOS					
DETALLE	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
Gerente de desarrollo económico local	01	1hra.	13	S/. 70.00	S/. 910.00
Especialista en externo	01	1hra.	13	S/. 60.00	S/. 780.00
					S/.1,690.00
SERVICIOS ADICIONALES					
DETALLES		CANT.	C.U		C.T
Impresión de tarjetas de invitación		½ Mill.	S/. 220.00		S/. 120.00
Folletos y/o material de trabajo informativo		½ Mill.	S/. 650.00		S/. 325.00
					S/. 445.00
- Inversión total; S/. 2,636.60					
○ Viabilidad	- Implementar la estrategia de realizar un taller de orientación al cliente y personal, es viable debido a que los recursos que se requieren, están disponibles en la Municipalidad de Talara, además su puesta en marcha permitirá a las MYPES principalmente contribuir a la mejora y valoración en los esfuerzos laborales, así mismo establecer las disciplinas necesarias para el compromiso e involucramiento del personal y de los propietarios en función a sus actividades que favorezcan el crecimiento del negocio.				
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de esfuerzo y valoración laboral - Nivel de disciplina empresarial - Nivel de tamaño del mercado del sector comercial - Nivele de crecimiento en el sector comercial 				

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN LABORAL																																																																																																																																							
○ Descripción	- Mediante esta estrategia, se busca que el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, logre la participación laboral mediante la toma de decisiones en función a fortalecer la experiencia laboral y que permita que las comerciantes de las MYPES del sector comercial, permitiendo el adecuado valor del factor humano o personal en función a los objetivos establecidos.																																																																																																																																						
○ Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la toma de decisiones en las MYPES - Fortalecer la experiencia de las actividades comerciales - Aprovechar el desarrollo del mercado - Aprovechar el crecimiento del sector comercial 																																																																																																																																						
○ Programa estratégico	- El programa se llevará en el mes de enero hasta abril del 2019, siendo el principal responsable es el gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de Talara, el cual deberá cumplir con las actividades establecidas dentro del cronograma.																																																																																																																																						
○ Cronograma de actividades	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">Ene</th> <th colspan="4">Feb</th> <th colspan="4">Mar</th> <th colspan="4">Abr</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> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.</td> <td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></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. Elaborar folletos y/o materiales basados en la toma de decisiones en sus actividades.</td> <td></td><td></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td> <td style="background-color: #c8e6c9;"></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. Realizar una invitación a las MYPES lideradas por mujeres.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></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. Promover la toma de decisiones adecuadas en sus actividades</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td> <td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. Evaluación de 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 style="background-color: #c8e6c9;"></td><td style="background-color: #c8e6c9;"></td> </tr> </tbody> </table>																		Ene				Feb				Mar				Abr				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																	2. Elaborar folletos y/o materiales basados en la toma de decisiones en sus actividades.																	3. Realizar una invitación a las MYPES lideradas por mujeres.																	4. Promover la toma de decisiones adecuadas en sus actividades																	5. Evaluación de los resultados.																
	Ene				Feb				Mar				Abr																																																																																																																										
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																							
1. Identificar los diferentes a las MYPES comerciantes lideradas por mujeres.																																																																																																																																							
2. Elaborar folletos y/o materiales basados en la toma de decisiones en sus actividades.																																																																																																																																							
3. Realizar una invitación a las MYPES lideradas por mujeres.																																																																																																																																							
4. Promover la toma de decisiones adecuadas en sus actividades																																																																																																																																							
5. Evaluación de los resultados.																																																																																																																																							
○ Presupuesto	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">MATERIALES</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%;">DETALLE</th> <th style="width: 15%;">CANT.</th> <th style="width: 15%;">C.U</th> <th style="width: 20%;">C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hojas</td> <td>13 Mill.</td> <td>S/. 12.20</td> <td>S/. 158.60</td> </tr> <tr> <td>Lapiceros</td> <td>12 Doc.</td> <td>S/. 6.00</td> <td>S/. 72.00</td> </tr> <tr> <td>Resaltador</td> <td>05 Doc.</td> <td>S/. 10.20</td> <td>S/. 51.00</td> </tr> <tr> <td>Folder manila</td> <td>10 Paq.</td> <td>S/. 3.60</td> <td>S/. 36.00</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td style="text-align: right;">S/. 317.60</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">COFEEBREAK</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%;">DETALLE</th> <th style="width: 15%;">CANT.</th> <th style="width: 15%;">C.U</th> <th style="width: 20%;">C.T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Néctar 145 ML.</td> <td>28 Paq.</td> <td>S/. 6.00</td> <td>S/. 168.00</td> </tr> <tr> <td>Galletas</td> <td>33 Paq.</td> <td>S/. 2.40</td> <td>S/. 79.20</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td style="text-align: right;">S/. 247.20</td> </tr> </tbody> </table>																	MATERIALES				DETALLE	CANT.	C.U	C.T	Hojas	13 Mill.	S/. 12.20	S/. 158.60	Lapiceros	12 Doc.	S/. 6.00	S/. 72.00	Resaltador	05 Doc.	S/. 10.20	S/. 51.00	Folder manila	10 Paq.	S/. 3.60	S/. 36.00				S/. 317.60	COFEEBREAK				DETALLE	CANT.	C.U	C.T	Néctar 145 ML.	28 Paq.	S/. 6.00	S/. 168.00	Galletas	33 Paq.	S/. 2.40	S/. 79.20				S/. 247.20																																																																						
MATERIALES																																																																																																																																							
DETALLE	CANT.	C.U	C.T																																																																																																																																				
Hojas	13 Mill.	S/. 12.20	S/. 158.60																																																																																																																																				
Lapiceros	12 Doc.	S/. 6.00	S/. 72.00																																																																																																																																				
Resaltador	05 Doc.	S/. 10.20	S/. 51.00																																																																																																																																				
Folder manila	10 Paq.	S/. 3.60	S/. 36.00																																																																																																																																				
			S/. 317.60																																																																																																																																				
COFEEBREAK																																																																																																																																							
DETALLE	CANT.	C.U	C.T																																																																																																																																				
Néctar 145 ML.	28 Paq.	S/. 6.00	S/. 168.00																																																																																																																																				
Galletas	33 Paq.	S/. 2.40	S/. 79.20																																																																																																																																				
			S/. 247.20																																																																																																																																				

HONORARIOS					
DETALLE	CANT.	HRS.	SES.	C.U	C.T
Gerente de desarrollo económico local	01	1hra.	15	S/. 70.00	S/1,050.00
Especialista externo	01	1hra.	15	S/. 60.00	S/. 900.00
					S/1,950.00
SERVICIOS ADICIONALES					
DETALLES		CANT.	C.U		C.T
Impresión de tarjetas de invitación		½ Millar	S/. 220.00		S/. 120.00
Folletos y/o material de trabajo informativo		½ Millar	S/. 650.00		S/. 325.00
					S/. 445.00
- Inversión total; S/. 2,959.80					
○ Viabilidad	- Implementar la estrategia de realizar un taller de orientación al cliente y personal, es viable debido a que los recursos que se requieren, están disponibles en la Municipalidad de Talara, además su puesta en marcha permitirá a las MYPES principalmente contribuir a la mejora y valoración en los esfuerzos laborales, así mismo establecer las disciplinas necesarias para el compromiso e involucramiento del personal y de los propietarios.				
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de capacidad de toma de decisiones - Nivel de experiencia laboral - Nivel de equidad laboral - Nivele de crecimiento en el sector comercial 				

Tabla 8

Resumen de las estrategias y costos

ESTRATEGIAS		C.U
EFO	- Establecer un taller de cooperación laboral	S/. 2,688.00
	- Realizar talleres de orientación al cliente y personal	S/. 2,976.40
EDO	- Realizar un taller de desarrollo del talento humano	S/. 2,363.60
	- Realizar un taller de formación empresarial	S/. 3,800.00
EFA	- Fortalecer el compromiso laboral	S/. 2,636.60
EDA	- Promover la participación laboral	S/. 2,959.80
C.T		S/. 17,424.40

Fuente: Consolidado y cotizaciones de las actividades de las estrategias.
Elaborado por la autora.

8.7 Evaluación COSTO - EFECTIVIDAD

La puesta en marcha del plan estratégico establecido en la propuesta de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres, requiere de una inversión total que asciende en S/. 17,424.40 el cual están determinadas por las diferentes estrategias en función a la gestión por competencias para fortalecer el empoderamiento, con la finalidad de suplir las deficiencias relacionados con las actividades comerciales, siendo el principal responsable al Gerente de desarrollo económico local, para su implementación y desarrollo, pero para ello es necesario la aprobación o aceptación por las autoridades locales, la cual es uno de sus funciones y obligaciones que garanticen el desarrollo productivo en el sector, respecto a consignar los diferentes recursos principalmente económicos con la finalidad de solventar las actividades establecidas en cada estrategia.

Permitiendo una efectividad en las tareas y/o actividades en función a los aportes y contribuciones que promueve las MYPES comerciales, así mismo que brinda beneficios al entorno mediante varios factores sociales, para ello es necesario el desarrollo de la gestión competitiva en sus jornadas laborales que se basa en las propietarias o comerciantes lideradas por mujeres, en relación a su empoderamiento, que contribuye también a la estabilidad económica del entorno y fomentar el desarrollo empresarial a un mediano o largo plazo, siendo importante su desarrollo y apoyo por las autoridades o entidades públicas.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana - ANDINA. (07 de Marzo de 2018). *Perú tendrá 1.3 millones de Mypes lideradas por mujeres al cierre del 2018*. Obtenido de <http://andina.pe/agencia/noticia-peru-tendra-13-millones-mypes-lideradas-mujeres-al-cierre-del-2018-702349.aspx>
- Aguilar, M., & Marlo, G. (2016). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015*. Pimentel, Perú.
- Alles, A. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos 4° Edición*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Baca, G. (2014). *Aministración integral: hacia un enfoque de procesos*. México: Grupo Editorial.
- Banco Central de Reserva del Perú - BCRP. (23 de Marzo de 2017). *BCRP: Crédito a las Mypes creció en febrero de 2017*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/858744-bcrp-credito-las-mypes-crecio-en-febrero-de-2017>
- Bermejo, P. (2015). *El empowermetn como herramienta para promover el factor humano en la Municipalidad Provincial de Morropón - Chulucanas, Año 2015*. Piura, Perú.
- Calvo, P. (2014). *Gestión por competencias como factor de mejora de calidad asistencial*. Madrid, España: Días de Santos.
- Casma, A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSisytomas , Surco - Lima, año 2015*. Lima, Perú.
- Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa GRUPO RTP S.A.C. Chiclayo . Chiclayo, Perú*.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional 3° Edición*. España: MCGRAW - HILL.

- Delgado, C. (2014). *Propuesta de un Modelo de Capacitación para los trabajadores de las Mype asociadas dedicadas a la fabricación de muebles de madera de Villa El Salvador bajo un esquema de EFQM*. Lima, Perú.
- Escobar, E. (2016). *Liderazgo y empowerment de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Bellavista - Sullana*. Sullana, Perú.
- Feijóo, L. (2016). *El talento humano en hoteria y turismo*. Buenos Aires, Argentina: URGEMAN EDITOR.
- Flores, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Digital UNID.
- Fondo Monetario Internacional - FMI. (16 de Abril de 2018). *PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA MUNDIAL ABRIL 2018*. Obtenido de <http://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2018/03/20/world-economic-outlook-april-2018>
- Godínez, S. (2016). *Factores determinantes del empoderamiento de las mujeres; Analisis del Municipio de Santa Catarina N.L.* Monterrey, México.
- Guerrero, C., & Luy, G. (2014). *Diseño de un sistema de gestión del desempeño basado en competencias para la Universidad de Piura*. Piura, Perú.
- Instituto Peruano de Economía - IPE. (02 de Marzo de 2018). *Perú será el país con mayor crecimiento económico de Latinoamérica en 2018*. Obtenido de <http://www.ipe.org.pe/portal/peru-sera-el-pais-con-mayor-crecimiento-economico-de-latinoamerica-en-2018/>
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración contemporánea 6° Edición*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Luna, A. (2014). *Proceso administrativo 1° Edición*. México: Grupo Editorial Patria.
- Ministerio de Economía y Finanzas - MEF. (16 de Abril de 2018). *MEF: Perú crecería solo 3% si continúa "parálisis de inversión"*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/mef-peru-creceria-3-continua-paralisis->

- Ministerio de Producción - PRODUCE. (11 de Abril de 2018). *Produce solicitará al MEF que Cofide sea banca para mypes*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/produce-solicitara-mef-cofide-sea-banca-mypes-noticia-511215>
- Ortega, L. (2015). *Nivel de empoderamiento en jefes de agencia de una empresa de telecomunicaciones que opera en Guatemala*. Guatemala.
- Prieto, J. (2016). *Gerencia proactiva: más allá de la visión empresarial*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Quispe, M. (2016). *Empoderamiento en un grupo de mujeres tejedoras de Manchay*. Lima, Perú.
- Román, J. (2016). *Caracterización de la capacitación y competitividad en las Mype de servicio rubro Pizzería en el Centro de Piura, año 2016*. Piura, Perú.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro, S.L.
- Silvestre, M., Royo, R., & Escudero, E. (2014). *El empoderamiento de las mujeres como estrategia de intervención social*. España: Universidad de Deusto.
- Valdez, M. (2017). *Empoderamiento y desarrollo organizacional*. Quetzaltenango, Guatemala.
- Velasco, M., Miño, E., & Sinchiguano, C. (2017). *Implementación de un modelo de gestión de talento humano por competencia para mejorar la productividad en las pequeñas y medianas empresas de Ecuador*. Ecuador.

Anexo N° 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">GESTIÓN POR COMPETENCIAS</p>	<p>Alles (2016) lo define como el proceso para identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo mediante un perfil cuantificable y medible objetivamente, con el objetivo fundamental de implementar un nuevo estilo de dirección que permita la gestión los recursos humanos de manera integral y eficiente de acuerdo a los lineamientos empresariales u organizacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias cardinales 	<p>Se midió a través de los indicadores de las competencias cardinales, mediante los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario dirigido a las MYPES de la ciudad de Talara y (01) guía de entrevista a la autoridad Municipal de Talara del área de desarrollo económico local</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de compromiso en la calidad laboral ▪ Grado de orientación al cliente interno ▪ Grado de orientación al cliente externo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias específicas y/o gerenciales 	<p>Se midió a través de los indicadores de las competencias específicas y/o gerenciales mediante los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario dirigido a las MYPES de la ciudad de Talara y (01) guía de entrevista a la autoridad Municipal de Talara del área de desarrollo económico local</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de dirección de personas ▪ Grado de orientación de resultados ▪ Nivel de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias por áreas u operativas 	<p>Se midió a través de los indicadores de las competencias por áreas u operativas mediante los instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario dirigido a las MYPES de la ciudad de Talara y (01) guía de entrevista a la autoridad Municipal de Talara del área de desarrollo económico local</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de capacidad de planificación ▪ Nivel de capacidad de control ▪ Grado de conocimiento del mercado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal

Elaborado por la autora.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
EMPODERAMIENTO	Chiavenato (2017) lo define como el otorgamiento de poder a los empleados de una empresa u organización en función a las diferentes actividades productivas que realicen, proporcionando la responsabilidad y recursos para que las personas logren alcanzar un verdadero liderazgo dentro de sus esferas de competencias y al mismo tiempo enfrentar diferentes desafíos laborales que surgen continuamente.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooperación participativa 	Se midió a través de los indicadores de la cooperación participativa de las personas mediante el instrumento de recolección de datos; (01) cuestionario dirigido a las MYPES de la ciudad de Talara.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Practica de valores ▪ Estilo de comunicación ▪ Nivel de organización laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo participativo 	Se midió a través de los indicadores del liderazgo participativo mediante el instrumento de recolección de datos; (01) cuestionario dirigido a las MYPES de la ciudad de Talara.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de capacidad en la toma de decisiones ▪ Nivel de experiencia laboral ▪ Grado de equidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso de las personas 	Se midió a través de los indicadores del compromiso de las personas mediante el instrumento de recolección de datos; (01) cuestionario dirigido a las MYPES de la ciudad de Talara.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de esfuerzo laboral ▪ Nivel de disciplina empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal

Elaborado por la autora.

Anexo N° 2. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	
“PROPUESTA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA ORIENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIAL LIDERADAS POR MUJERES DE LA PROVINCIA DE TALARA, AÑO 2018”	¿De qué manera el diseño de estrategias de gestión por competencias permitirá orientar el empoderamiento de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018?	Diseñar estrategias de gestión por competencias que permita orientar el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de investigación - Aplicada y transversal ▪ Diseño de investigación - Descriptiva ▪ Enfoque - Cuantitativo y cualitativo ▪ Población - Estuvo conformado por 10,629 MYPES del sector comercial lideradas por mujeres en la ciudad de Talara. ▪ Muestra - Está constituida por 371 encuestas dirigidas a las MYPES del sector comercial lideradas por
	PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018? ▪ ¿Cuál es la realidad de las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar la situación de las competencias cardinales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. ▪ Mostrar la realidad de las competencias específicas y/o gerenciales de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018 	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar la situación de las competencias por áreas u operativas de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. 	<p>mujeres en la ciudad de Talara.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnica <ul style="list-style-type: none"> - (02) Encuesta y (01) entrevista. ▪ Instrumentos <ul style="list-style-type: none"> - (02) Cuestionarios y (01) guía de entrevista. ▪ Método de análisis <ul style="list-style-type: none"> - Análisis descriptivo mediante SPSS V25, a través de tablas de frecuencia y porcentaje.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la realidad de la cooperación participativa de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mostrar la realidad de la cooperación participativa de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la situación del liderazgo participativo de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar la situación del liderazgo participativo de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la realidad del compromiso de las personas en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicar la realidad del compromiso de las personas en las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la ciudad de Talara, año 2018. 		

Elaborado por la autora.

Anexo N° 3. Matriz de instrumentos

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO A CUESTIONARIO		INSTRUMENTO B CUESTIONARIO		INSTRUMENTO C GUÍA DE ENTREVISTA		
				N°	ÍTEMS	N°	ÍTEMS	N°	ÍTEMS	
¿De qué manera el diseño de una propuesta de gestión por competencias permitirá orientar el empoderamiento de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018?	Diseñar una propuesta de gestión por competencias que permita orientar el empoderamiento de las MYPES del Sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018.	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	X1.1	▪ Nivel de compromiso en la calidad laboral	02	1,2			01	1
			X1.2	▪ Grado de orientación al cliente interno	02	3,4			01	2
			X1.3	▪ Grado de orientación al cliente externo	02	5,6			01	3
			X1.4	▪ Nivel de dirección de personas	02	7,8			01	4
			X1.5	▪ Grado de orientación de resultados	02	9,10			01	5
			X1.6	▪ Nivel de liderazgo	02	11,12			01	6
			X1.7	▪ Nivel de capacidad de planificación	02	13,14			01	7
			X1.8	▪ Nivel de capacidad de control	02	15,16				

			X1.9	▪ Grado de conocimiento del mercado	02	17,18			01	8
		EMPERAMIENTO	Y1.1	▪ Practica de valores			02	1,2		
			Y1.2	▪ Estilo de comunicación			02	3,4		
			Y1.3	▪ Nivel de organización laboral			02	5,6		
			Y1.4	▪ Nivel de capacidad en la toma de decisiones			02	7,8		
			Y1.5	▪ Nivel de experiencia laboral			02	9,10		
			Y1.6	▪ Grado de equidad laboral			02	11,12		
			Y1.7	▪ Nivel de esfuerzo laboral			02	13,14		
			Y1.8	▪ Nivel de disciplina empresarial			02	15,16		

Elaborado por la autora.

Anexo N° 4. Formato del cuestionario a las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres en relación a la gestión por competencias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Estimada empresaria reciba un cordial saludo, el siguiente cuestionario, de carácter confidencial, está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realiza en cuanto a la *“Propuesta de gestión por competencias para orientar el empoderamiento de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018”*. Se le agradece de antemano su valiosa participación.

I. INSTRUCCIONES

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

DESCRIPCIÓN		TD	DA	IN	ED	TE
		5	4	3	2	1
01	I₁ Nivel de compromiso en la calidad laboral Para alcanzar un alto nivel de calidad laboral, es necesario el compromiso en sus actividades diarias.					
02	Promueve un compromiso con su personal en función al adecuado cumplimiento de las actividades comerciales.					
03	I₂ Grado de orientación al cliente interno Conoce las principales necesidades y sugerencias del personal que labora en su microempresa.					
04	Contribuye constantemente al fortalecimiento del personal que tiene a cargo en sus actividades comerciales.					
05	I₃ Grado de orientación al cliente externo La actividad comercial que desarrollo en su gestión está orientada hacia el cliente.					
06	Mantiene un adecuado conocimiento de las diferentes exigencias y requerimientos de sus clientes.					
07	I₄ Nivel de dirección de empresas Mantiene un alto nivel de direccionamiento en el personal que tiene a cargo en el desarrollo de sus actividades comerciales.					
08	Está de acuerdo con el grado de direccionamiento que realiza en sus actividades comerciales y del factor humano.					

09	I5 Grado de orientación de resultados Conoce los resultados obtenidos en cada jornada laboral en relación al crecimiento de su microempresa.					
10	Realiza acciones o medidas en función a los resultados obtenidos en sus actividades económicas.					
11	I6 Nivel de liderazgo Se considera un líder ejemplar para el personal que labora conjuntamente en sus actividades comerciales.					
12	Considera que como líder ejemplar ha tomado decisiones adecuado en función al crecimiento económico de su microempresa.					
13	I7 Nivel de capacidad de planificación Mantiene un alto grado de planificación en las diferentes actividades comerciales que realiza					
14	Considera que una de sus fortalezas esta relación con el nivel de planificación en función a mantener la operatividad de su actividad comercial.					
15	I8 Nivel de capacidad de control Ha establecido controles para monitorear el progreso o desarrollo de sus actividades comerciales.					
16	Considera que su capacidad de control es suficiente para identificar aquellos factores con mayores deficiencias.					
17	I9 Nivel de conocimiento del mercado Posee un conocimiento del dinamismo de mercado en función a los precios y competencias del sector comercial.					
18	Considera que durante los últimos periodos ha logrado obtener un mayor margen de venta productos de su conocimiento del mercado.					

DATOS GENERALES

1. Sexo: M:___ F:___
2. Edad: 20 - 29 30 – 39 40 – 49 50 – 69
3. Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___
4. Nivel de ingresos: Menos de s/.750 s/. 750 – 1800 s/1800 - 3500 s/.3500 a más
5. Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___

Anexo N° 5. Formato del cuestionario a las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres en relación al empoderamiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Estimada empresaria reciba un cordial saludo, el siguiente cuestionario, de carácter confidencial, está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realiza en cuanto a la "Propuesta de gestión por competencias para orientar el empoderamiento de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018". Se le agradece de antemano su valiosa participación.

II. 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) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

DESCRIPCIÓN		TD	DA	IN	ED	TE
		5	4	3	2	1
01	I₁ Practica de valores Durante sus actividades comerciales promueve la práctica de valores con la finalidad de transmitir un ambiente adecuado.					
	02	Considera necesaria e importante la práctica de valores en el personal durante el desarrollo de sus actividades comerciales.				
03	I₂ Estilo de comunicación Considera que su estilo de comunicación con su personal es asertivo al inicio y termino de cada actividad laboral.					
	04	Considera que el estilo de comunicación que trasmite le permite una mayor relación con su personal y clientes.				
05	I₃ Nivel de organización laboral Cuenta con un nivel organizativo adecuado en sus actividades comerciales durante todas las jornadas laborales.					
	06	Considera que la organización es un factor clave para el crecimiento prospero de su microempresas.				
07	I₄ Nivel de capacidad en la toma de decisiones La toma de decisiones que realiza diariamente en sus actividades comerciales se ajusta a las necesidades de su microempresa.					
	08	Considera que tiene la capacidad suficiente para tomar decisiones en función a la sostenibilidad económica de su microempresa.				

09	I5 Nivel de experiencia laboral Posee un nivel experiencia adecuado para administrar eficientemente su microempresa.					
10	Cuenta con un nivel de experiencia técnica para encaminar el desarrollo económico de su microempresa.					
11	I6 Grado de equidad laboral Durante la gestión diaria de su microempresa mantiene una equidad en el trato entre su personal que posee.					
12	Considera necesario la equidad laboral con el propósito de alcanzar un mayor rendimiento en sus actividades.					
13	I7 Nivel de esfuerzo laboral Considera que el personal a su cargo se esfuerza constantemente para contribuir al desarrollo de su microempresa.					
14	Valora el esfuerzo y dedicación que el personal realiza en cada jornada laboral en su microempresa.					
15	I8 Nivel de disciplina empresarial Promueve un nivel de disciplina adecuada durante sus actividades laborales en su microempresa.					
16	Considera que la disciplina es un elemento fundamental para que exista un adecuado orden en su personal.					

DATOS GENERALES

1. Sexo: M:___ F:___
2. Edad: 20 - 29 30 – 39 40 – 49 50 – 69
3. Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___
4. Nivel de ingresos: Menos de s/.750 s/. 750 – 1800 s/1800 - 3500 s/.3500 a más
5. Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___

Anexo N° 6. Formato de la guía de entrevista al gerente de desarrollo económico local de la Municipalidad de la ciudad de Talara



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado Gerente de desarrollo económico local, reciba un cordial saludo, la siguiente entrevista de carácter confidencial está destinado a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación que se realiza en cuanto a la "Propuesta de gestión por competencias para orientar el empoderamiento de las MYPES del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018". Se le agradece de antemano su valiosa participación.

I. ASPECTOS GENERALES

- | | |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| ▪ NOMBRE DEL ENTREVISTADOR(A): | ▪ FECHA DE LA APLICACIÓN: |
| ▪ NOMBRE DEL ENTREVISTADO: | ▪ TIEMPO DE APLICACIÓN : |

○ COMPETENCIAS CARDINALES

1. ¿Las mujeres que lideran las MYPES comerciales mantienen un alto compromiso en función a la calidad laboral requerida en sus actividades?
2. ¿Cuáles son esos aspectos que consideran que las mujeres que lideran las MYPES comerciales deben fortalecer a su personal? Explique.
3. ¿Las MYPES comerciales lideradas por mujeres conocen las necesidades y atienden los requerimientos de los clientes de manera efectiva? Explique.

○ COMPETENCIAS ESPECÍFICAS Y/O GERENCIALES

4. ¿La mayoría de las mujeres que lideran las MYPES comerciales tienen la capacidad eficiente para direccionar al personal que tienen a cargo? Explique.
5. ¿Considera que las mujeres que lideran las MYPES comerciales siempre orientan sus resultados a una mejora continua relacionados con su crecimiento y desarrollo empresarial? Explique.
6. ¿Las comerciales lideradas por mujeres, presentan un perfil de líder ejemplar para el personal que tiene a cargo? Explique.

○ COMPETENCIAS POR ÁREAS U OPERATIVAS

7. ¿Considera que las mujeres que lideran las MYPES comerciales tienen la capacidad de planificar y controlar sus actividades empresariales? Explique.
8. ¿Las mujeres que lideran las MYPES comerciales tienen el conocimiento necesario para poder provechar eficientemente el mercado potencial de Talara? Explique.

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo N° 7. Validaciones por jueces expertos y/o especialistas



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERCEDES PALACIOS..... con DNI N° 02845588 Doctor
en CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.....
N° ANR:, de profesión LIC. ADMINISTRATIVAS
desempeñándome actualmente como DOCENTE
en U.C.V......

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

Guía de entrevista y Cuestionario

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

Cuestionario para mujeres líderes de MYPES del sector comercial de la ciudad de Talara	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

**“PROPUESTA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA ORIENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MYPES
 DEL SECTOR COMERCIAL LIDERADAS POR MUJERES DE LA PROVINCIA DE
 TALARA, AÑO 2018”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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 VALIDACION		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																			90		

	cantidad y calidad.																				
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				98
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				98
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				98
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				98

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 4 de Octubre de 2018. 

Dr.: MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO
 DNI: 02845588
 Teléfono: 968060260
 E-mail: mercedeb@yahoo.es

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Comte Ramon Fombrin con DNI N° 40545130 Dr.
 en Cursos de la Educativa
 N° ANR:, de profesión Lic. en Adm. y en Adm. Asist.
 desempeñándome actualmente como Docente a tiempo completo
 en Universidad Cesar Vallejo

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

Guía de entrevista y Cuestionario

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

Cuestionario para mujeres líderes de MYPES del sector comercial de la ciudad de Talara	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

**“PROPUESTA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA ORIENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MYPES
DEL SECTOR COMERCIAL LIDERADAS POR MUJERES DE LA PROVINCIA DE
TALARA, AÑO 2018”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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 VALIDACION		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																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																			X		



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelida Rodríguez de Peña con DNI N° 02872139 Dr.
 en Administración
 N° ANR: _____, de profesión Dic. en Administración
 desempeñándome actualmente como Directora y Docente
 en U.C.V.

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 mujeres líderes de MYPES comerciales de la ciudad de Talara, 2018.	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 4 días del mes de Octubre del Dos mil Dieciocho.

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nelida Rodríguez de Peña


Dr. : Nelida Rodríguez de Peña
 DNI : 02872139
 Especialidad : Administración
 E-mail : nrodriguez@ucv.edu.pe

“PROPUESTA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA ORIENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIAL LIDERADAS POR MUJERES DE LA PROVINCIA DE TALARA, AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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 VALIDACION		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																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
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	

Anexo N° 8. Validaciones de la confiabilidad del instrumento

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

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Ana Claudia Morales Mendoza
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Propuesta de gestión por competencias para orientar el empoderamiento de las Mypes del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración,
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario de Gestión por competencias
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	04-10-2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	16

II. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.975
------------------------------------	--------------

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

Número de ítems iniciales: 18 Número de ítems iniciales: 18 El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento
--

Estudiante: Ana C. Morales Mendoza
DNI : 47428437

Docente



LENNY ABANTO CERNA
UC EN ESTADÍSTICA
COESPE 506



I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Ana Claudia Morales Mendoza
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Propuesta de gestión por competencias para orientar el empoderamiento de las Mypes del sector comercial lideradas por mujeres de la provincia de Talara, año 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario de Empoderamiento
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	04-10-2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	16

II. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.944
------------------------------------	--------------

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

Número de ítems iniciales: 16
Número de ítems mejorados: 16
El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento

Estudiante: Ana C. Morales Mendoza
DNI : 47428437

Docente


LEMIN ABANTO CERNA
M.C. EN ESTADÍSTICA
COESPE 506

Anexo N° 9. MYPES del sector comercial lideradas por mujeres en la ciudad de Talara

UBIGEO	DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO	RUC	RAZÓN SOCIAL	DIRECCIÓN	N° PROMEDIO DE TRABAJADORES	NEGOCIO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10026226983	RUIZ CAPUÑAY CECILIA JESUS	PQ 13 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :08 Piso : Kmt : Mz : Lt :	5	Delicias y detalles ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10028602575	CHANDUVI CARMEN SANDRA MARIBEL	AV E CONJUNTO HABITACIONAL Nro :58 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :01 FRENTE A SANTA ELISA	3	Librería y bazar JYS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10034877136	OLAYA GUEVARA MARITZA EMILIA	AV G CONJUNTO HABITACIONAL Nro :51 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10035718694	CHAPILLIQUEN IMAN DE SUAREZ EMMA	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt : POR LA GRUTA DE MARIA AUXILIADORA	1	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10035723493	OBLEA INFANTE GLORIA INES	PUESTO N° SIN ZONA Nro :126 Piso : : Kmt : Mz : Lt : COSTADO DE NEGOCIO ROGELIO	3	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10036573185	PONCE SUAREZ MARTINA	AV D CONJUNTO HABITACIONAL Nro :56 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A LA MORGUE	2	Vta. De productos farmacéuticos
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10036945643	ALBURQUEQUE ATO CARMEN LUPE	STAND SIN ZONA Nro :14 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A OPTICA MEGA	2	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038223408	ROSALES DE MORAN MAGDALENA	TIENDA SIN ZONA Nro :13 Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO ZAPATERIA HERRERA	2	Ferretería
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038224056	OJEDA PERALTA DE NIÑO LOURDES DEL SOCORRO	AV A CONJUNTO HABITACIONAL Nro :95 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :03 AL COSTADO DE C.E DIVINO NIÑO DIVINO	2	Venta de calzado
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038232202	ACHA ZAPATA MARIA DEL PILAR	STAND SIN ZONA Nro :08 Piso : Kmt : Mz : Lt : CENTRO CIVICO - FOTO ESTUDIO CARRASCO	2	Venta de productos artísticos

200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038259780	REYES CORDOVA JACOBA	AV A SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :107	2	Alquiler de construcción
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038267103	HUIMAN FLORES DE PINGO ESPERANZA MARIA	AV MARTIRES PETROLEROS CONJUNTO HABITACIONAL Nro :103 Piso : Kmt : Mz : Lt : POR IGLESIA EVANGELICA	3	venta de regalos
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038367035	BARROSO DE GIANNOTTI MARTHA ROXANA	BQ. PLANTA BAJA CONJUNTO HABITACIONAL Nro :416 Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	Venta al por menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038387575	BERNABE MOGOLLON ELENA AURORA	ND - URBANIZACION FONAVI Nro :O-3 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :4	2	Jade ventas y serv. Generales
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038414351	CRUZ LALUPU CARMEN ROSA	INTERIOR SIN ZONA Nro :20 Piso : Kmt : Mz : Lt : ATRAS DE POLLERIA LA CARRETA	3	ferreteria santa rosa
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038422761	MOROCHO DE JUAREZ JOSEFA	PARQUE 10 SIN ZONA Nro :20 Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	PANADERIA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038442037	LOPEZ SUNCION ISABEL	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038450871	SANCHEZ CHAVEZ MAXIMINA	CA LAS PALMERAS ASENTAMIENTO HUMANO Nro :21 Piso : Kmt : Mz : Lt : POR DEMEN	2	ventas de calzado y ropa
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038453004	PINGO PRIMO LUZ MARINA	AV D CONJUNTO HABITACIONAL Nro :36 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :01 LATERAL	1	ferreteria ricardo
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038462445	MENA CORREA AURORA	AV A CONJUNTO HABITACIONAL Nro :47 Piso : Kmt : Mz : Lt : AL LADO DE COMISARIA DE TALARA ALTA	2	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038464812	PINGO DE GUILLEN LAURA	EXTERIOR SIN ZONA Nro :65 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE FARMACIA CENTRAL	1	ferreteria
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038472645	YOVERA MIRANDA GLADIS	- URBANIZACION POPULAR Piso : Kmt : Mz : Lt : TALARA ALTA	2	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038473391	FARFAN GARCIA DORIS ELIZABETH	AV HEROES DEL CENEP SIN ZONA Nro :C-3 Piso : Kmt : Mz : Lt : AL COSTADO DE OASIS	6	panaderia

200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038499845	GIL DE ARCA LEONOR ELSA	PQ 29 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :18 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	PANADERIA
200702	PIURA	TALARA	EL ALTO	10038527547	MORALES BAYONA TERESA	CA BARRIO VERDE SIN ZONA Nro :E-6 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	Bodega Cindy
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038540730	MORALES DE PUPUCHE MARISOL	AV GRAU A SIN ZONA Nro :67 Piso : Kmt : Mz : Lt : AL COSTADO DE TIENDAS CARSA	2	Zapateria ARA
200703	PIURA	TALARA	LA BREA	10038542554	ALBURQUEQUE RAMIREZ MAGDA YSELA	AV GRAU SIN ZONA Nro :137 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :01 NEGRITOS- FRENTE AL BANCO DE LA NACION	1	Zapateria D'Moda
200703	PIURA	TALARA	LA BREA	10038572844	GUEVARA NAVARRO FILONILA	AV A. TABOADA SIN ZONA Nro :460 Piso : Kmt : Mz : Lt : POR EL MOTOR DE SAVIA	1	librería
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038579580	SALDARRIAGA RIVERA ROSSANA	- URBANIZACION SACOBSA Nro :F-3 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :14	2	Ventas al x menor
200703	PIURA	TALARA	LA BREA	10038588031	ESPINOZA MAURICIO IRENE	AV JOSE GALVEZ SIN ZONA Nro :620 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A IGLESIA DE LOS MORMONES	2	ferreteria
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038615616	PERICHE PUESCAS ERNESTINA	AV BOLOGNESI (B) SIN ZONA Nro :4 Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	abarrotes Doña Eny
200705	PIURA	TALARA	LOS ORGANOS	10038638551	OLIVARES VDA DE CHERO ROSITA VICTORIA	CA TUPAC AMARU SIN ZONA Nro :433 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	Panaderia
200705	PIURA	TALARA	LOS ORGANOS	10038638799	MIDZUARAY DE CASTRO CONSUELO AKIKO	CA TUPAC AMARU SIN ZONA Nro :690 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	farmacia
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10038660514	MORE CASTRO ROSA AMELIA	AV GRAU SIN ZONA Nro :632 Piso : Kmt : Mz : Lt : -	2	bodega giomars
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10038681678	SAAVEDRA PIZARRO TERESA	CA TUMBES SIN ZONA Nro :300 Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	Ventas al x menor
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10038693161	BENITES RAMIREZ GASDALY DEL PILAR	CA LOBITOS SIN ZONA Nro :308 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038703914	RODRIGUEZ ROSALES LIDIA LOURDES	AV G SIN ZONA Nro :23 Piso : Kmt : Mz : Lt : PARTE DELANTERA- FRENTE A PETROPERU	4	imprensa

200705	PIURA	TALARA	LOS ORGANOS	10038721891	BENITES ALEMAN LIDIA KARINA	CA 02 SIN ZONA Nro :342 Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO COOPERATIVA SANTA ROSA	1	Botica 24 horas
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038762295	GUTIERREZ DE CRUZ RINA	AV E CONJUNTO HABITACIONAL Nro :51 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A LA PARADA	10	copitextos JYM
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038762830	FARFAN DE RIVERA GLORIA PAZ	INTERIOR SIN ZONA Nro :H 11 Piso : Kmt : Mz : Lt : PTOS 11-12-13	1	CALZADOS CINTHYA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038769095	BARRETO ESTRADA DE LIZAMA SOCORRO	PUESTO SIN ZONA Nro :245 Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038773343	VALLADARES JUAREZ LILIAN ALENKA	PQ 68 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :02 Piso : Kmt : Mz : Lt : CERCA AL ESTADIO	2	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038847096	VIVAS JACINTO ELIDA MAGNOLIA	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt :	4	FERRETERIA SANTO DOMINGO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038855447	FABIAN DE COBEÑA MARIA CONSUELO	AV SAN MARTIN (H) SIN ZONA Nro :40 Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO DE RADIO DENNYS	1	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038868239	VILCHEZ BONILLA CLARA SABINA	ND - URBANIZACION APROVISER Piso : Kmt : Mz : Lt : 1 ETAPA	1	FERRETERÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038868824	QUEREVALU FARFAN LUCIA MILAGROS	PUESTO SIN ZONA Nro :117 Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO DE LA MORGUE	1	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038883483	SOLANO CABEZA ELIZABETH	PQ 56 SIN ZONA Nro :25 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :LAT	1	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038884668	QUINTANA CORDOVA FLOR MARIA	TIENDA SIN ZONA Nro :24 Piso : Kmt : Mz : Lt : PARTE POSTERIOR DE FARMACIA LA MERCED	1	VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038885010	ANCAJIMA SOSA DE CORDOVA ANA ELIZABETH	CA 6 SIN ZONA Nro :73 Piso : Kmt : Mz : Lt : EN LA RECTA DE POLLERIA MARUJA	3	PANADERIA LA ESPIGA DORADA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038886890	TALLEDO SALAZAR LIZ MARLLORY	PUESTOS SIN ZONA Nro :K-6 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :K-7 K-8	3	RESTAURANT
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038891338	DURAZNO DE FALLA CLARA AMELIA	- SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A ROMERO	1	VENTA DE PRODUCTOS METÁLICOS

200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038904278	RAMIREZ MACHARE MARIA YUVANY	ND - ASENTAMIENTO HUMANO Nro :1 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :01 MZ.I LOTE 01-POR EL COLEGIO JORGE CHAVEZ	4	Ventas al x menor
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038905762	ANCAJIMA SOSA GLADYS MARIBEL	CA 04 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :04 Piso : Kmt : Mz : Lt : POR LA COMISARIA	6	PANIFICADORA EL EDEN
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038911894	VILELA CORNEJO AMELIA	AV B CONJUNTO HABITACIONAL Nro :80 Piso : Kmt : Mz : Lt :	3	VENTA DE PARTES AUTOMOVILÍSTICAS INVERSEC
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038916977	CALAMPA DEL AGUILA ROMMY	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt :	3	BOTICA SAN JUDAS TADEO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038938989	VILCHEZ DE VELASQUEZ SOCORRO ESPERANZA	TIENDA SIN ZONA Nro :11 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VIDRIERIA VELASQUEZ
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038940746	SEMINARIO ESPINOZA RICCY LOURDES	AV MARTIRES PETROLEROS CONJUNTO HABITACIONAL Nro :119 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VENTAS AL X MENOR SEMINARIO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038946477	ZULOETA FALEN ELENA PATRICIA	EXTERIOR SIN ZONA Nro :04 Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO REST EL MUSTAND	2	VENTA DE CALZADO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10038966133	JIMENEZ ESTRADA AURA	EXTERIOR SIN ZONA Nro :62 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A FARMACIA CENTRAL	2	VENTAS AL POR MENOR
200705	PIURA	TALARA	LOS ORGANOS	10038990247	EFFIO DE SILUPU JUANA ELIZABEL	CA TACNA ASENTAMIENTO HUMANO Nro :15 Piso : Kmt : Mz : Lt :	4	PANIFICADORA ABRAHAM
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10039001611	TALLEDO CAMPOS LUZ PAOLA	- URBANIZACION LOS PINOS Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	VENTAS DE PRODUCTOS INFORMÁTICOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10039002235	CORONADO DUQUE ANA MARIE	- URBANIZACION POPULAR Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VENTAS AL POR MENOR
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10052256602	SORIA RAMIREZ ROSA MERCEDES	AV PIURA SIN ZONA Nro :512 Piso : Kmt : Mz : Lt : A 2 CASAS IZQUIERDA DE COMERCIAL MARLON	1	MINIMARKET BUMERAN

200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10066768631	LOPEZ CORDOVA VILMA	- URBANIZACION LOS ROBLES Piso : Kmt : Mz : Lt :	3	TIENDA BLANQUITA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10086237739	GUILLEN CHUCHON CARMEN MARIBEL	MERCADO CENTRAL SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :K-11 INTERIOR K-11	1	FERRETERIA GABY
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10086400206	HUIZA SANDOVAL DE CERNA ELIZABETH SOLEDAD	CA 5 SIN ZONA Nro :54 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A MERCADILLO TALARA ALTA	1	AVICOLA MARUJA
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10095515202	CRUZ HERRERA RUTH YOVANA	AV PIURA CASERIO Nro :270 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :0005	2	Venta de calzado
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10165654621	OSORIO VDA DE ROJAS JULIA	MDO MODELO SIN ZONA Nro :E-13 Piso : Kmt : Mz : Lt : EXTERIOR	2	VENTA DE CALZADO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10167428181	FURLONG DE CHAVEZ NANCY ISABEL	TIENDA SIN ZONA Nro :115 Piso : Kmt : Mz : Lt :	5	HELADERÍA Q'ATES
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10175488885	MORA QUIROZ CRUZ MARGARITA	CABA?A SIN ZONA Nro :05 Piso : Kmt : Mz : Lt : ACCESO AL CENTRO VERANIEGO/POR MALECON	2	VENTA DE ALIMENTOS POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10175873886	URBINA PALOMINO DE VIDAURRE MARIA MAGDALENA	SECTOR F SIN ZONA Nro :S/N Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE CEBICHERIA LIZEHT	2	COMERCIAL BENAÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10178599009	RAMIREZ BOUBY MARIA SCARLET	AV A CONJUNTO HABITACIONAL Nro :61 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :2PIS	3	VTA. DE PRODUCTOS DE CALZADOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10181315828	HERRERA PELAEZ DE HERRERA DALIA MARY ISABEL	AV B CONJUNTO HABITACIONAL Nro :28 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :01 LATERAL- FRENTE A LA FARMACIA DEL CARMEN	2	Otras actividades empresariales NCP
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10257237678	RAVENNA PLASENCIA CLAUDIA GERALDINE	AV PIURA SIN ZONA Nro :496 Piso : Kmt : Mz : Lt : CERCA A LA MUNICIPALIDAD DE MANCORA	2	VENTAS AL POR MENOR BLANCO & NEGRO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10336771418	LEON TORO ISMELDA	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10400475135	LEQUERNAQUE SALDARRIAGA MANUELA ALEXANDRA	EXTERIOR SIN ZONA Nro :67 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE CARNICERIA GRACE KELLY	3	VENTAS AL POR MENOR

200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10402835325	PEÑA MERINO MERCEDES MIREYA	AV GRAU URBANIZACION CERCADO 2 Nro :216 Piso : Kmt : Mz : Lt : 216-A	1	VENTAS AL POR MENOS OSAKA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10403398565	CHAVEZ PE?A VIRNA LIZI	ND - ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt : POR EL PARADERO 20	3	LIBRERÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10406999217	LAZARO CHINCHAY YOVANA JAQUELINE	ABASTE ACAPULCO SIN ZONA Nro :30 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10407347060	ORE TIPULA MIRTHA NOEMI	PUESTOS INTERIOR SIN ZONA Nro :C Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :4 PUESTOS C4 Y C5	1	FERRETERÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10408349091	CLAVIJO RIOS CLAUDIA MARIVEL	AV MARTIRES PETROLEROS CONJUNTO HABITACIONAL Nro :117 Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	ELECTRÓNICA CLAVIJO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10409425378	SIANCAS LUPU MONICA URSULA	EXPLANADA SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : ALTURA DE EPPPO	1	NOVEDADES MARIA ALEJANDRA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10409982404	COLONA ARRESE PATRICIA LOURDES	PQ 24 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :14 Piso : Kmt : Mz : Lt :	3	VENTAS AL POR MENOR DE BEBIDAS
200705	PIURA	TALARA	LOS ORGANOS	10412551724	QUEVEDO BOULANGGER LILY MARICELA	AV PERU ASENTAMIENTO HUMANO Nro :13 Piso : Kmt : Mz : Lt : POR EL C.E. DE NIÑOS ESPECIALES	1	PANADERÍA D'FAMILY
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10416481925	SANCHEZ ALVARADO JANETH VERONIKA	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	FERRETEÍA SANTA BEATRIZ
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10418210449	TALLEDO TALLEDO NOELIA JOHANA	INTERIOR SIN ZONA Nro :31 Piso : Kmt : Mz : Lt : ESPALDAS DE FERRETERIA LA ECONOMICA	1	FERRETERÍA YAHAIRA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10423010814	PACHERREZ BECERRA ELA MAGDIER	PUESTO SIN ZONA Nro :E Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :24 FRENTE PANADERIA NOVA PAN	1	VENTA DE MUEBLES
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10424609655	VASQUEZ QUEREVALU DE GUERRERO LIZ FABIOLA	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt : ATRAS DE HOSPITAL ESSALUD	2	BAZAR KAMILA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10425528489	CORRALES VILLOSLADA MELVA	PQ 67 SIN ZONA Nro :29 Piso : Kmt : Mz : Lt : A ESPALDAS DE TRANSPORTE CHICLAYO	1	VENTAS AL POR MENOR M Y L

200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10431109790	AGUILAR JIMENEZ HILDA MAVEL	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :01	4	PANADERIA EL BUEN SABOR
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	10435075199	FLORES MORE SARITA LUCIA	AV GRAU SIN ZONA Nro :636 Piso : Kmt : Mz : Lt :	3	REPRESENTACIONES GIOMARS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10448876174	ULLAURE QUINTANA ROXANA ELVIRA	LT EXPLANADA SIN ZONA Nro :37 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE DE POLLERIA MI POLLITO	1	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10449812412	SILVA SOTO DE GOMEZ FATIMA MILAGROS	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	FERRETERIA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10455288164	VITE GARCIA TATIANA LIZBETH	PQ 31 SIN ZONA Nro :40B Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	VENTAS AL POR MENOR DE BEBIDAS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10470541551	IPANAQUE PERICHE EVA MARIA	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt : POR EL CEMENTERIO SAN PEDRO	1	FERRETERÍA A&G
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10478063933	PALACIOS SALAZAR CAROL ESTHEFANI	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt : POR LA IGLESIA DIOS DE LA PROFECIA	1	VENTAS POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10765485652	CAMPOMANES RAMIREZ ALEJANDRA DANIELA	AV A SIN ZONA Nro :61 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :3PIS FRENTE MERCADO	2	VENTAS AL POR MENOR CENTRO REAL
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	10772195074	FARIAS ALBURQUEQUE KARLA DANIELA	STAND SIN ZONA Nro :13 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A OPTICA MEGA	2	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	17184141809	PUPUCHE DE RAMOS EUDORISA	PUESTO SIN ZONA Nro :S/N Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO RESTAURANT MUSTANG	3	VENTA DE CALZADO
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	20102508620	CENTRO COMUNIT DE TELECOMUNICACIONES ROVILUZ EIRL	AV PIURA SIN ZONA Nro :509 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20102939795	REPRESENTACIONES E IMPORTACIONES OLANO S.A.C.	PQ 25 SIN ZONA Nro :12 Piso : Kmt : Mz : Lt : -	4	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20224280981	BATERIAS ELIO EIRL	AV A SIN ZONA Nro :59 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :C	2	VENTA DE PARTES DE VEHÍCULOS
200702	PIURA	TALARA	EL ALTO	20277185238	INVERSIONES Y SERVICIOS Y M SRLTDA.	CR PANAMERICANA NORTE SIN ZONA Nro :1190 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VENTA DE PIEZAS DE VEHÍCULOS
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	20304684578	HIELO S.A	AV ANTIG.PANAM.NORTE KM 168 SIN ZONA Nro :S/N Piso : Kmt : Mz : Lt :	4	VENTA DE COMBUSTIBLE

						Int :S.N. PASANDO EL PUENTE KM. 1168--HIEO SA		
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20357098191	MUELLE Y TERMINAL PESQUERO ZONAL DE TALA	MUELLE ARTESANAL SIN ZONA Nro :SN Piso : Kmt : Mz : Lt : PLAYA DEL EX CAMPAMENTO HAMMAMBERG	7	COMERCIO DE PECES, MUELLE
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20398841353	APPROVED VENDOR SUPPLY S.A	AV H CONJUNTO HABITACIONAL Nro :109 Piso : Kmt : Mz : Lt : AL COSTADO DEL HOSTAL GALICIA	2	VENTAS AL POR MAYOR AVESSA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20441762977	REPRESENTACIONES Y SERVICIOS S & S EIRL	AV A CONJUNTO HABITACIONAL Nro :104 Piso : Kmt : Mz : Lt : AL COSTADO DE LA CLINICA TRESA	2	VENTAS AL POR MAYOR DEKO FIESTAS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20441775441	M & M VENTAS Y SERVICIOS EIRL	AV A CONJUNTO HABITACIONAL Nro :43 Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO GIMNASIO GYM	4	VENTAS AL POR MAYOR
200705	PIURA	TALARA	LOS ORGANOS	20483174137	GRIFO DG SOC.COMERC.DE RESP.LIMITADA	AV PANAMERICANA SIN ZONA Nro :001 Piso : Kmt : Mz : Lt :	5	GRIFO DG SRL
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20483568933	BAZAR Y CREACIONES JEMA EIRL/ ALTAMIRANO CARLIN TEONILA BEDA	- URBANIZACION LOS PINOS Nro :L Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :07 LATERAL FRENTE MZ H COLISEO LOS PINOS	1	VENTA DE ROPA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20483570831	CETAMAR VENTAS Y SERVICIOS GENERALES SRL/TABOADA MARTINO CECILIA DEL ROSARIO	CA ARICA URBANIZACION BARRIO PARTICULAR Nro :129 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :01 INTERCEPCION CON AV BOLOGNESI	7	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20483945583	PROVEEDURIA Y SERVICIOS GENERALES ALBUJAR S.R.L./ ALBUJAR MASIAS MARIA JULIA	ND - URBANIZACION APROVISER 2 ETAPA Nro :C-2 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :05 COSTADO PANADERIA LA PREDILECTA	2	VENTAS AL POR MAYOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20483956941	JOYERIA Y REGALOS ARNALDO ZAPATA S.R.L./ZAPATA BENITES VERONICA MARIA	JR TALARA CONJUNTO HABITACIONAL Nro :348 Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO DE LA CURACAO	2	CASA ZAPATA S.R.L
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20484192759	PACIFICO TALARA LIBRERIA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA/ ALTAMIRANO CARLIN GLADYS DARNELL	ND - URBANIZACION LOS VENCEDORES 2DA ETAPA Nro :A Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :1	1	VENTAS AL POR MENOR

200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20484193721	DISTRIBUIDORA KRISALF EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA/CESPEDES PRIETO ADELA	- SIN ZONA Nro :9-10 Piso : Kmt : Mz : Lt : MERCADO MODELO	1	VENTAS AL POR MAYOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20484245542	TECNICREDIT GAMMAT E.I.R.L/ TORRES DE AVALOS GLADYS	PQ 24 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :10 Piso : Kmt : Mz : Lt : 10A LATERAL FRENTE A CONTRATUR	5	VENTAS DE PARTES DE VEHÍCULOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20484251607	DISTRIBUIDORA TALARA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA/ PEÑA DE ACEVEDO RUSBELINDA MERCEDES	EXTERIOR SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : PARALELO A PARQUE 72	5	VENTAS AL POR MAYOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20484255009	COMERCIAL EL GOLOSO ARRUNATEGUI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA/ ARRUNATEGUI CAMPOS ELENA	EXTERIOR SIN ZONA Nro :B-28 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A PARQUE 72	4	VENTAS AL POR MAYOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20484330817	COMERCIAL LESFA EIRL/ CABRERA CHOROCO CARMEN LOURDES	ND - SIN ZONA Nro :68 Piso : Kmt : Mz : Lt : A-68 FRENTE A COMERC. MILO	2	VENTAS AL POR MAYOR
200702	PIURA	TALARA	EL ALTO	20484340375	DAMIS MODA S.R.L/ SILUPU ARAUJO PERPETUA DEL SOCORRO	- SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO DEL JUZGADO DE PAZ	2	VENTA DE PRENDAS DE VESTIR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20484342408	FERRETERIA LIZZETTE E.I.R.L./GUILLEN CHUCHON LUZ DE MARIA	- SIN ZONA Nro :41 Piso : Kmt : Mz : Lt : EXTERIOR 41	3	VENTAS AL POR MENOR DE ARTÍCULOS
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	20521802520	EUROSURF PERU TOURS S.A.C./ BAUDIER CHRISTOPHE STEPHANE	AV PIURA SIN ZONA Nro :352 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A LA AV. PRINCIPAL DE LA PLAYA	1	Otras actividades empresariales NCP
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20525249116	MAGIC VENTAS Y SERVICIOS EIRL/LA TORRACA RUIZ MALENA CECILIA	AV AVIACION SIN ZONA Nro :385 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VENTAS AL POR MAYOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20525253229	AVICOLA LUCY E.I.R.L./HUIZA SANDOVAL LUZ MARY	ND - CONJUNTO HABITACIONAL Piso : Kmt : Mz : Lt : Z 33-35	1	VENTAS AL POR MAYOR

200703	PIURA	TALARA	LA BREA	20525279708	EMPRESA DE VENTAS Y SERVICIOS DE TRANSPORTES AMIGOS DE JESUS S.R.L./ ÑIQUIN PAREDES ROSAS	PQ 4 SIN ZONA Nro :8 Piso : Kmt : Mz : Lt : A ESPALDA DE AVDA. B	1	VENTAS DE EQUIPOS PARA VEHÍCULOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20525280382	JESUS YIRE EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA/ GUZMAN ARANDA DE ESPINOZA SANDRA MAGALI	PUESTO SIN ZONA Nro :B23 Piso : Kmt : Mz : Lt :	4	VENTAS AL POR MAYOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20525356206	LDR INSUMOS Y SERVICIOS E.I.R.L./ ALVAREZ SANTIAGO SARA MARION	AV F CONJUNTO HABITACIONAL Nro :54 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :2 CERCA AL COLEGIO IGNACIO MERINO	3	FERRETERÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20525605788	SUMINISTROS DASEM EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - SUMINISTROS DASEM E.I.R.L./ MECA NOBLECILLA ANALYD	ND - ZONA INDUSTRIAL Piso: Kmt : Mz : Lt : ALT. CAMPAMENTO HALIBURTONG	1	VENTA DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN
200702	PIURA	TALARA	EL ALTO	20525686095	SERTRAN MI CAUTIVO EL ALTO E.I.R.L./SABA HUIMAN NELLY CRUZ	AV BOLOGNESI SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt :	5	FERRETERÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20525688462	"VENTAS Y SERVICIOS GENERALES ERVIMOR E.I.R.L."/ VILLEGAS MORALES ERIKA ROSMERY	PQ 67 CONJUNTO HABITACIONAL Piso : Kmt : Mz : Lt :	4	VENTAS AL POR MAYOR
200702	PIURA	TALARA	EL ALTO	20525736530	ESTACION DE SERVICIOS HOGAPERU S.A.C./SEMINARIO AGURTO EDULVINA	CR PANAMERICANA NORTE SIN ZONA Piso: Kmt: Mz: Lt: FRENTE GRIFO TRIANGULO DE ORO-LA PAQUITA	8	VENTAS DE COMBUTIBLE
200705	PIURA	TALARA	LOS ORGANOS	20525831877	PLAYA & MERCADO E.I.R.L./RUIZ VERA SEVERINA	CA MIRAFLORES 04 -1ER PISO SIN ZONA Nro :504 Piso : Kmt : Mz : Lt : FFRENTE A PLAZA DE ARMAS	8	VENTAS AL POR MAYOR DE ALIMENTOS
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	20525879641	VENTAS Y REPRESENTACIONES MI VICKY EMPRESA INDIVIDUAL DE	AV GRAU SIN ZONA Nro :113 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE LA PLAZUELA GRAU	1	VENTAS AL POR MAYOR DE ALIMENTOS

					RESPONSABILIDAD LIMITADA/CHAVEZ FIESTAS JULIA ROSA			
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20525888470	NOVEDADES JUDY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA/ SOSA SILVA MERCEDES	LT. EXPLANADA SIN ZONA Nro :34- C Piso : Kmt : Mz : Lt : EN TODA LA AV. PRINCIPAL	3	VENTAS AL POR MAYOR
200705	PIURA	TALARA	LOS ORGANOS	20525950884	MARKET AND BEACH E.I.R.L./ RUIZ VERA SEVERINA	CA 4 SIN ZONA Nro :410 Piso : Kmt : Mz : Lt :	6	VENTAS AL POR MAYOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526043627	VENTAS Y SERVICIOS N.V.C EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA/BOULANGGER LORO CATALINA	AV B CONJUNTO HABITACIONAL Nro :108 Piso : Kmt : Mz : Lt :	3	VENTAS AL POR MAYOR DE ALIMENTOS Y BEBIDAS
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	20526087080	INVERSIONES MATHEMAYO PERU EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	CA LOBITOS SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : CERCA AL MERCADO - NUM. 164 - 1ER PISO	3	VENTAS AL POR MENOR DE COSMÉTICOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526111053	VENTAS Y SERVICIOS ARES E.I.R.L/ ROSAS ROSALES DE SEMINARIO REBECA	AV RAMON CASTILLA SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	VENTAS AL POR MAYOR NO ESPECIALIZADA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526235615	BELLEZA E ILUSION EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA/SALAZAR LOPEZ DE JUAREZ LORENA UDELIA	CA MANCORA URBANIZACION BARRIO PARTICULAR Nro :381 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE DE PARTE LATERAL HOTEL PACIFICO	1	VENTAS AL POR MENOR DE COSMÉTICOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526305338	COMERCIAL CANALES TALARA E.I.R.L/ CANALES TAVARA MARIA BASILICA	CA 04 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :S/N Piso : Kmt : Mz : Lt : CERCA AL COLEGIO 15512	4	VENTAS AL POR MENOR DE INSUMOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526470452	CONTINENTAL TALARA LIBRERIA E.I.R.L/CURAY ALVAREZ DIANA NELINA	- URBANIZACION VENCEDORES 2 ETAPA Piso : Kmt : Mz : Lt : 2DO PISO -COSTADO DE I.MERINO	1	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526506155	IL'DOLCE E.I.R.L./ROLON DE VILLALBA ORIOLA VICTORINA	JR AYACUCHO SIN ZONA Nro :201 Piso : Kmt : Mz : Lt : LATERAL - FRENTE AL GRIFO PRIMAX	2	VENTA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS

200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526530960	AVICOLA ADRIANA E.I.R.L./ TOKOHIZA HUIZA DE QUINTO ADRIANA	AV E CONJUNTO HABITACIONAL Nro :43 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE AL MERCADO LA PARADA	2	VENTA AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMAS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526622147	M & G VENTAS Y SERVICIOS GENERALES E.I.R.L./ ORE TIPULA MIRTHA NOEMI	PQ 42-11LATERAL PRIMER PISO SIN ZONA Nro :0 Piso : Kmt : Mz : Lt :	1	FERRETERÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20526688083	VENTAS Y SERVICIOS GENERALES ARALPRIS E.I.R.L./ CORONADO YACILA DANIZA KAREN	- CONJUNTO HABITACIONAL Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A LA CALLE 1	4	VTA. AL X MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20529744375	PINTURAS EL TIGRE SAC/ CENTURION PADILLA CELMIRA	AV BOLOGNESI SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :LAT A UNA CUADRA DEL BANCO DE LA NACION	2	VENTA DE PINTURAS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20529747552	DIAZ VENTAS Y SERVICIOS E.I.R.L./ DIAZ OJEDA MADELEINE VIVIANA	C.C. LA FLORIDA SIN ZONA Nro :SN Piso : Kmt : Mz : Lt : TIENDA 02-CENTRO COMERCIAL LA FLORIDA	2	VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20529758759	VENTAS SERVICIOS Y REPRESENTACIONES YENIMAR S.R.L./ MARCHENA LOPEZ YENIFEER	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE APROVISER	2	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20529862068	AMV LUICAT VENTAS Y SERVICIOS GENERALES E.I.R.L./ PIMENTEL ALVARADO KIARA STEFANY	- URBANIZACION SANTA ROSA Piso : Kmt : Mz : Lt :	2	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20529932457	MATIZADOS DE COLORES HELEN S.R.L./MONTALVAN TINEO YSRAEL	AV E SIN ZONA Nro :20 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :03 COSTADO DEL EPPO	1	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20530016537	R & M INDUSTRIES S.A.C./MASSIE RIOS MARIA ELENA	- URBANIZACION LOS JAZMINES Piso : Kmt : Mz : Lt : MANO DERECHA DE CUESTA A NEGRITOS	1	VENTA DE PARTES DE VEHÍCULOS
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20530099726	SERVICIOS E INVERSIONES DAMARIS S.R.L./ CALDERON RODRIGUEZ JUANA ELIZABETH	- ASENTAMIENTO HUMANO Piso : Kmt : Mz : Lt : EN LA BAJADA DEL PARADERO 20 TALARA ALTA	1	FERRETERÍA

200706	PIURA	TALARA	MANCORA	20530245307	P & C FERRETERÍA CARRASCO E.I.R.L./ROSAS PAIMA DE CARRASCO LIZ PATRICIA	AV GRAU SIN ZONA Nro :628 Piso : Kmt : Mz : Lt : COSTADO DE CENTRO MEDICO DE MANCORA	2	FERRETERÍA
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	20530274072	MANCORA MARKET E.I.R.L./SORIA RAMIREZ ROSA MERCEDES	AV PIURA SIN ZONA Nro :508 Piso : Kmt : Mz : Lt : A 02 CASAS DE CAJERO BCP	3	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20530301908	"LA ECONOMICA DEL NORTE E.I.R.L."/ PINGO DE GUILLEN LAURA	AV GRAU SIN ZONA Nro :22 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :LAT COSTADO DE BOUTIQUE SARA	1	FERRETERÍA
200706	PIURA	TALARA	MANCORA	20530317065	DISEÑO Y CONFECCIONES SIRENA E.I.R.L/ SCARLATO MARIA VICTORIA	AV PIURA SIN ZONA Nro :336 Piso : Kmt : Mz : Lt :	3	VENTA DE PRODUCTOS DE CALZADO
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20530342418	NEGOCIOS Y SERVICIOS GENERALES ANTONELLA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA/ REYES SAAVEDRA MARGARITA VICTORIA	PQ 67 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :29-A Piso : Kmt : Mz : Lt : A ESPALDAS DE TRANSPORTES CHICLAYO	1	VENTAS AL POR MENOR
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20530344381	ARSJ REPRESENTACIONES E.I.R.L./PIMENTEL CORONADO SUSANA CATHERINE	PQ 48 CONJUNTO HABITACIONAL Nro :12 Piso : Kmt : Mz : Lt : Int :01 AL FRENTE DE AGENCIA CIVA	1	FERRETERÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20530348459	CORPORACION L.M. S.A.C.// PINGO PRIMO LUZ MARINA	AV SALAVERRY CARLOS AUGUSTO SIN ZONA Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE A PETROPERU	2	FERRETERÍA
200701	PIURA	TALARA	PARIÑAS	20600038525	LA PECATTA MIA S.R.L./ RODRIGUEZ AGUINAGA FIORELLA ALEXANDRA	AV B CONJUNTO HABITACIONAL Nro :58 Piso : Kmt : Mz : Lt : FRENTE AL BANCO DE LA NACION	8	PANADERÍA

Fuente: SUNAT, SUNARP Bolsa de Trabajo y Municipalidad Provincial de Talara
Elaborado por la autora.

Anexo N° 10. Evidencias visuales de la aplicación de los instrumentos

Ilustración 1

Gerente de la Zona de Trabajo



Fuente: Recolección de datos de las MYPES lideradas por mujeres en la ciudad de Talara.

Ilustración 2

MYPES comerciales de la ciudad



Fuente: Cuestionario aplicado a las MYPES lideradas por mujeres en la ciudad de Talara.

Ilustración 3

MYPES comerciales de la ciudad



Fuente: Cuestionario aplicado a las MYPES lideradas por mujeres en la ciudad de Talara.

Ilustración 4

MYPES comerciales de la ciudad



Fuente: Cuestionario aplicado a las MYPES lideradas por mujeres en la ciudad de Talara.