

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Capacidad emprendedora de los peruanos en tiempos de
COVID 19: Un estado de arte**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Josefina Lourdes Flores Mamani
Jorshy Joana Salas Romero
Janeth Cuno Chuctaya

Asesor:

Guido Angelo Huapaya Flores

Lima, 13 de diciembre del 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Guido Ángel Huapaya Flores, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**CAPACIDAD EMPRENDEDORA DE LOS PERUANOS EN TIEMPOS DE COVID 19. UN ESTADO DE ARTE**” constituye la memoria que presenta los estudiantes, Josefina Lourdes Flores Mamani, Jorshy Joana Salas Romero, Janeth Cuno Chuctaya para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 21 días del mes de diciembre del año 2020.



Guido Ángel Huapaya Flores

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 13 días del mes de diciembre del año 2020 siendo las 18:30 horas., se reunieron en la sala virtual, de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Danny Lita Alomía Lozano el secretario: Lic. Felicidad Castillo Castillo y como miembro: Ing. Efrén Sarmiento Ajalla y el asesor Mg Guido Angelo Huapaya Flores con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del Trabajo de investigación titulado: "Capacidad emprendedora de los peruanos en tiempos de COVID 19: un estado de arte" de los Bachilleres:

- a) Josefina Lourdes Flores Mamani
- b) Jorshy Joana Salas Romero
- c) Janeth Cuno Chuctaya

Conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación bajo la modalidad virtual invitando a los candidatos hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Josefina Lourdes Flores Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Jorshy Joana Salas Romero

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (c): Janeth Cuno Chuctaya

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente	 _____ Secretario	
_____ Asesor	_____ Miembro	_____ Miembro
_____ Candidato/a (a)	_____ Candidato/a (b)	_____ Candidato/a (c)

Índice

Resumen	5
1. Introducción	7
2. Revisión Teórica	12
2.1 Definición de Capacidades emprendedoras	12
2.2 Dimensiones de capacidad emprendedora	13
2.3 Emprendedor	16
2.4 Emprendimientos que se reinventaron en Perú en tiempos de pandemia.	17
2.5 Emprendedorismo en tiempos de pandemia	19
2.6 Modelo teórico de capacidad emprendedora	19
3. Conclusiones	20
4. Referencias	21
5. Anexos	27

Capacidad emprendedora de los peruanos en tiempos de COVID 19: un estado de arte

Entrepreneurial capacity of peruvians in times of COVID 19:
a state of the art

Josefina Lourdes Flores Mamani, Jorshy Joana Salas Romero, Janeth Cuno Chuctaya
*Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Empresariales
Carretera Central Km.19.5, Ñaña, Distrito de Lurigancho-Chosica, Lima, Perú.*

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo desarrollar una revisión sobre capacidad emprendedora de los peruanos en tiempos de COVID 19. La metodología que se utilizó fue de investigación teórica, la cual buscaba encontrar información, noticias sobre el estado del emprendimiento. A la vez se conceptualizó capacidades emprendedoras como virtudes o características que tiene una persona debido a la experiencia positiva o negativa, siendo que la necesidad que pueda tener por accionar parte de su capacidad. Esta capacidad emprendedora es definida por compromiso, confianza, liderazgo, trabajo en equipo y motivación. El presente artículo menciona los negocios reinventados y como el Perú ha liderado en temas de emprendimiento frente a una crisis mundial. El emprendimiento en los peruanos ha continuado, pese a las diversas dificultades, han mantenido su potencial de atender la necesidad de los clientes y han reinventado sus negocios. El estado del emprendimiento de los peruanos no ha decaído, más bien la necesidad por llevar el ingreso para sus hogares les ha abierto el panorama de invertir y crear negocios, esta oportunidad no solo los beneficia a ellos sino también al país, por otro lado han avanzado grandemente en el uso de las tecnologías, convirtiéndose ésta en su herramienta principal para generar ventas de productos o servicios, aprovechando así el tiempo y las posibilidades. En conclusión las actitudes emprendedoras en tiempos

de pandemia en el Perú, han ido evolucionando puesto que se ha observado un crecimiento en la innovación de los peruanos, además de generar ideas de negocios prosperar, viendo la necesidad como una oportunidad.

Palabras claves: Emprendimiento, herramientas tecnológicas, innovación, desarrollo empresarial

Abstract

The objective of this article was to develop a review on the entrepreneurial capacity of Peruvians in times of covid 19. The methodology used was theoretical research, which sought to find information, news about the state of entrepreneurship. At the same time, entrepreneurial capacities were conceptualized as virtues or characteristics that a person has due to the positive or negative experience, being that the need that he may have to actuate part of his capacity. This entrepreneurial capacity is defined by commitment, trust, leadership, teamwork and motivation. This article mentioned the reinvented businesses and how Peru has led in entrepreneurship issues in the face of a global crisis. It can be concluded that entrepreneurship in Peruvians has continued despite various difficulties, they have maintained their potential to meet the needs of customers and have reinvented their businesses. The state of entrepreneurship of Peruvians has not declined, rather the need to bring income to their homes has opened the panorama of investing and creating business, this opportunity not only the benefits but also the country, on the other hand they have advanced greatly in the use of technologies, being their main tools to generate sales of products or services, on the other hand they have taken advantage of the time because platforms such as social networks, zomm, meet among others have allowed them to interact with the client of Directly, Peru is a country full of entrepreneurs who will face any type of need.

Keywords: Entrepreneurship, technological tools, innovation, business development

1. Introducción

Alarcón (2005) menciona que la capacidad emprendedora se ha transformado en un tema común entre los individuos, quienes buscan conocer esta característica que es tan marcada dentro de algunos empresarios, haciéndolos surgir de la nada con negocios exitosos. De esta manera, la capacidad emprendedora es una característica que vale la pena cultivar y trabajar, especialmente para fomentarla en las nuevas generaciones de profesionales, en todas las áreas que sean posibles.

A nivel mundial el emprendimiento es algo que se premia, algunos de los países como Corea del Sur, España y Brasil, han sido condecorados como los países más emprendedores de los años 2017-2018, además el informe mundial del (Global Entrepreneurship Monitor, 2018) también menciona que el emprendimiento crece en todo el mundo y que predominan los inicios que son impulsados por oportunidades encontradas del mercado, siendo que el emprendimiento también reduce los índices de empleabilidad en todos los niveles de desarrollo económico, es mayor la perspectiva del emprendedor de crear su negocio y evitar trabajar para alguien más.

Tejada (2018) Así también señala que los países con alta economía en el mundo como China y Estados Unidos tienen una capacidad emprendedora en sus trabajadores que forma parte de la necesidad, es decir por el constante cambio de la tecnología y la globalización, la mayor demanda de cosas que faciliten la vida del ser humano, deben estar en constante creación y emprendimiento, además de estar motivados a emprender sus propios negocios, a nivel mundial es mucha gente casi el 32% de la población que da empleabilidad el resto de sus actitudes emprendedoras, mucho se rescata de aprovechar situaciones difíciles, otros vieron la necesidad y otros simplemente fueron visionarios.

Corea del Sur fue convocado como uno de los países más emprendedores de el mundo y esto se debe a su gran industria de música, dramas y moda, sin embargo la mayor razón es que el gobierno les da libre acceso y beneficios sobre abrir un negocio. Morales (2020) menciona que el gobierno coreano separa de sus ingresos el 50% para

ideas emprendedoras, además de comprometer al emprendedor si la idea resulta un impuesto fijo se pagara al gobierno, beneficiándose de ello.

La imagen vista de este país también se enfocó en distintos países como Alemania, Francia y España, lugares que tienen reservas para poder apoyar al emprendedor tanto que éste pueda sumarle al gobierno ganancias y se vea como una inversión, sin embargo la capacidad emprendedora mostrada, debe tener índices altos o coordinar con los lineamientos establecidos.

Al respecto también señala Bisetti (2015) que las actitudes emprendedoras de los pobladores de un país traen consigo desarrollo para la economía de este, sin embargo esa mira de trabajar de manera autónoma es una tendencia actualizada que muy a futuro será común, señala el autor, que cada día se ve mucha gente con necesidad, quien busca emprender y que estas actitudes emprendedoras nacen en su mayoría de una necesidad percibida.

Sin embargo, el año actual 2020 trajo consigo dificultades para la capacidad emprendedora, y esto por el virus COVID-19 que no fue esperado ni pronosticado, las pequeñas empresas y medianas, dependían de gran manera de los ingresos de las ventas, y esto permitía mantener el pago a trabajadores, por lo cual su mayoría, en el periodo de la cuarentena no desarrollaron actividades llevando al desempleo. Incluso el emprendimiento de muchos disminuyó, pero no desapareció ya que las personas se renovaron en distintos negocios por el Internet.

A nivel Latinoamericano se resalta que los países como Chile declaran tener el 48% de capacidad emprendedora dentro de su país, y la diferencia es la empleada en dicho negocio resultado del emprendimiento. Es importante conocer las diferencias en los niveles de la actividad emprendedora durante el año 2012: Chile 22,6%; Perú 20,2%; Colombia 20,1%; Argentina 18,9%; Brasil 15,4%; y México 12,1% (Morales, 2020).

En el Perú el nivel de emprendimiento en los negocios de los peruanos son un tema muy tratado en los últimos años ya que gracias a este aspecto el Perú se vuelve más eficaz y emprendedor, causando impacto en el desarrollo de nuestro país, una persona puede hacer una idea de negocio, sin embargo, no es lo mismo tenerla en la cabeza que lograr su desarrollo, lo primero que debe hacer un emprendedor al momento de iniciar

su propio negocio, es comprobar hasta qué punto esa idea es innovadora, en cifras de emprendedorismo, según informes anteriores dados en el año 2011 por global entrepreneurship monitor, el Perú ocupó el tercer puesto en el mundo con mayor índice en actividad emprendedora temprana, detrás de China y Chile, Perú registra una tasa emprendedora de 22.9 %, Es decir, uno de cada cinco peruanos ha realizado algún tipo de emprendimiento. Tejada (2018).

Sin embargo, frente a la pandemia, de manera paralela, los negocios se han visto en la necesidad de reinventarse para así permanecer en sus industrias. En el caso de los emprendedores, los efectos han sido similares: muchas startups han sido gravemente impactadas, mientras que otras han subsistido en los últimos meses, trabajando en espera de que el clima de negocios, las inversiones y la demanda empiecen a retomar los niveles previos a la pandemia (Morales, 2020).

Con ese espíritu luchador que los caracteriza, muchos peruanos han empezado emprendimientos que les han permitido obtener ganancias. Desde una bodega para abastecer a un vecindario, hasta un show de entretenimiento que se pudo realizar de manera virtual. Las ideas para empezar un negocio han fluido ante la necesidad y la adversidad.

RPP (2020) Señaló que los pequeños comerciantes fueron los más destacados al respecto del emprendimiento, innovaron e incluso se adaptaron a las necesidades que la pandemia misma le daba a la situación, implementaron el diseño y fabricación de mascarillas, caretas e incluso protectores corporales, estos se destacan porque al inicio de la pandemia el país tuvo escasez de equipos para proteger a médicos y enfermeras, a la vista de estos los comerciantes y micro empresarios empezaron a crearlos haciendo de esto un desarrollo de sus capacidades e incremento en sus ingresos a la vez un abasto suficiente para todo el país.

Por otro lado también señaló el diario RPP que los emprendedores peruanos aprovecharon la era digital, vendiendo sus productos por el Internet, se abrieron negocios administrados desde el propio hogar, desde comidas hasta asesorías on-line, generando así que el estado de estas mismas en los peruanos se nivele a su situación tanto que no paralizó su necesidad de avanzar.

Quispe (2015) en su investigación capacidades emprendedoras en los jóvenes propuso como objetivo hacer un estudio sobre la capacidad emprendedora de jóvenes de 18-25 años, en la ciudad de Lima, donde debía analizar el grado de convencimiento que tenían para llevar a cabo un emprendimiento, donde pudo concluir que el 30% de jóvenes peruanos no tienen definida una meta aún, el 20% de jóvenes busca encontrar trabajo rápidamente y el 50% mostró que sería muy novedoso y placentero tener un negocio propio.

Cabrera (2014) en su investigación realizada a los comerciantes de Huancayo en el año 2014, propuso como objetivo determinar el nivel de emprendimiento de los comerciantes del mercado central de Huancayo, la metodología que utilizó fue descriptiva, de enfoque no experimental, utilizó a 50 comerciantes y llegó a concluir que el nivel de emprendimiento de estos comerciantes es del 43%, la mayoría lo hace para tener un trabajo pero no porque sea algo que les apasione realizar.

Aguilar (2016) Explica que en toda organización siempre hay trabajo en equipo, ya que el éxito depende en gran parte de la unión de sus miembros siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización. Ese Pequeño número de personas según Dubrin (2008) cuyas habilidades se complementan entre si y que están entregadas a un mismo propósito, serie de metas de rendimiento y orientación de los cuales se hacen mutuamente responsables.

Torres & Torres (2013) en su estudio consistente en describir las características de la personalidad eficaz de los estudiantes y como éstas se relacionan con sus capacidades emprendedoras, los cuales fueron aplicadas a 155 alumnos de la facultad de Administración en una universidad privada de Lima, cuyo resultado indicó que la personalidad eficaz de los que encuestó se encuentran relacionadas con su capacidad emprendedora.

Farfán (2017) tuvo como principal objetivo determinar la influencia de las capacidades emprendedoras en el desarrollo de la actitud para planificar negocios en estudiantes, se aplicó a 229 estudiantes, dando como resultado que la capacidad emprendedora influye significativamente en el desarrollo de la actitud para planificar negocios en estudiantes de Administración.

Vargas (2015) en su estudio tuvo como propósito determinar el nivel de capacidad emprendedora de los estudiantes de secundaria de una institución educativa de Ventanilla – Callao, aplicado a 220 estudiantes de nivel secundario, se llegó a la conclusión que existe predominancia en el nivel alto (56.4%) con respecto a la capacidad emprendedora de los estudiantes, por lo que reflejó niveles altos y medios en la mayoría de las dimensiones.

Castro & Escobar (2015) investigación que fue planteada para el análisis del desarrollo de la capacidad emprendedora en los estudiantes del programa de Química Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira a lo largo de su formación académica, se llegó a la conclusión que los estudiantes mientras van avanzando en el proceso de formación académica van perdiendo apoyo por parte del programa, para el fortalecimiento de sus capacidades emprendedoras. Por lo cual se requiere más espacios de difusión y que los estudiantes puedan sentirse apoyados.

Sanchez et al (2016) su investigación consiste en determinar el nivel de emprendedurismo en los estudiantes de la licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos, se llegó a la conclusión que al iniciar los estudios universitarios reflejan una capacidad emprendedora del 71,21% y cuando están a punto de egresar su capacidad emprendedora aumenta al 76,68%. Y es necesario potenciar las habilidades de emprendimiento en los estudiantes.

Es así que frente a lo detallado, y el impacto que genera un emprendedor, se realizará el estudio de revisión de capacidad emprendedora de los peruanos una revisión teórica de su estado en tiempos de COVID.

Es importante el desarrollo de este tipo de estudios puesto que informan los datos actualizados acerca de la realidad por la que muchos emprendedores pasaron, además de analizar cuanta capacidad emprendedora se encontró en el país para hacer frente a esta pandemia. Al mismo tiempo se puede conceptualizar su estado actual, demostrándonos que el emprendimiento puede surgir en cualquier momento, por otro lado saber que depende de la persona y país en el que se ejecute. Nos muestra también las características esenciales que hacen el emprendimiento y aquellos factores que lo incentivan. El aporte es también motivador por el hecho que inspira a continuar. Aporta

ese estudio también en la revisión teórica de las líneas de la capacidad emprendedora, pero lo relaciona con los sucesos actuales.

El tema que se realiza también es importante pues se tiene la información de diarios y revistas que reportaron los acontecimientos cotidianos, siendo un estudio que aportará y demostrará como se comportó el emprendimiento peruano frente a las dificultades y en este caso en tiempos de COVID 19.

2. Revisión Teórica

2.1 Definición de Capacidades emprendedoras

Morales (2015) nos dice que las capacidades emprendedoras que un microempresario debe tener, son las siguientes Compromiso, confianza, liderazgo, trabajo en equipo y motivación. Según el test de potencial del emprendedor del ministerio de trabajo y promociones de empleo citado por Castillo (2018) considera 4 elementos claves e importantes; tolerancia a la incertidumbre, posee iniciativa, confianza en sí mismo y en los demás y capacidad para innovar, mejorar y crear. Farfán (2017) Es un individuo que se convierte en una variable referente de gran importancia para la sociedad, a través de su capacidad para gestionar, dirigir sus negocios, por lo tanto, su aporte es beneficioso convirtiéndolo en un actor fundamental en la economía del país.

También Melendez (2017) menciona que una persona emprendedora tiene características particulares como son la perseverancia, el aprovechamiento de oportunidades, asumiendo inteligentemente los riesgos, respeto de los compromisos, esta capacidad está vinculada con actitudes del ser y aptitudes del saber hacer. También Rusque & Ramirez (1998) describe al individuo emprendedor como a la capacidad de utilizar recursos escasos y de uso alternativo en la materialización de ideas que conllevan particularidades innovadores, manteniendo una empresa estable.

Por otro lado Gonzales (2004) señala que esta capacidad es condicionada por elementos del entorno en el cual accionan de manera positiva para los que cuentan con características propias de un emprendedor. Es así que Valladares & Torres (2013) determina que estas habilidades forman parte del aprendizaje a través de procesos

educativos que la persona va aprendiendo por medio de su experiencia positiva y negativa, sacando beneficio a lo vivido.

2.2 Dimensiones de capacidad emprendedora

- **Compromiso**

Luthans (2008) define al compromiso como la entrega y responsabilidad del trabajador con su empresa para que le permita desarrollar un trabajo óptimo además de las estrategias que la empresa haya realizado para fomentar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante.

Asimismo, Kotler (2015) define el compromiso como la disposición del personal para ayudar y dar todo de sí mismo en el trabajo que desempeñe y la voluntad de dirigir sus esfuerzos para el logro de objetivos. Alles (2008) la define como aquellas características de personalidad, comportamientos que generan un desempeño exitoso en un determinado lugar de trabajo. Chiavenato (2008) Menciona que se requerirá conocimientos y destrezas necesarias para realizar ciertas tareas, logrando así un trabajo eficaz. Blanco (2007) También señala que es el conjunto de comportamientos que se relacionan con el desempeño, las competencias deben incluirse en los elementos estratégicos de la empresa, y éstos deben estar constantemente observados. Para acotar declara que es la capacidad laboral para desarrollar un trabajo de manera eficaz, es decir para que el trabajador produzca resultados que busca la organización, y está constituido por un conjunto de habilidades, conocimientos y comportamiento propio del individuo.

- **Eficiencia**

La eficiencia laboral puede ser definida como la manera adecuada en la que se consiguió los resultados. Bisetti (2015) menciona que la eficiencia es el uso óptimo de los recursos para el alcance de objetivos. Así mismo Quispe (2015) define a la eficiencia laboral como la capacidad de maximizar los resultados a través del uso mínimo de los recursos. A su vez Chiavenato (2007) mediante un enfoque económico plantea que la eficiencia es la relación entre los medios usados y los bienes obtenidos, en otras palabras, es la inversión realizada y la ganancia adquirida. Por otro lado Bonnefoy & Armijo (2005) complementan que otra manera de medir la eficiencia de

forma cuantitativa es dividir la cantidad total de unidades producidas sobre la cantidad total de recursos empleados.

- **Liderazgo**

Cabrera (2014) describe al liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. Liderazgo puede ser definido como la descripción de aquel líder que guía a los seguidores o trabajadores, les inspira y les enmarca desafíos que motivan al trabajador a desarrollarse de manera personal y también comprometerse con la institución, les da el alcance a sus trabajadores de desarrollar sus sueños vinculándolos a la empresa, y aprovechando la innovación y las características para el cumplimiento de las metas.

Riquelme (2015) menciona que el este tipo de líder motiva a sus trabajadores. A la vez este tipo de líder es consciente de que el recurso humano es lo más importante y sabe que gracias a éste depende el éxito o el fracaso de la organización

El liderazgo transformacional surge y se propone como un intercambio entre el líder y los seguidores de éste, de manera que trabajan y reciben algo a cambio. Es un estilo de liderazgo que motiva a las personas y las transforma (Ramos, 2012). Este tipo de líder invita a los miembros de su equipo a participar en la empresa, a aportar sus opiniones e ideas para mejorar los procesos y resultados de la organización. El líder transformacional fomenta y premia la creatividad entre sus seguidores, pues comprende que es necesario para conseguir el cambio que busca (Gomez, 2002).

- **Trabajo en equipo**

Trabajo en equipo puede ser definido como el conjunto de actividades que desarrollan un pequeño grupo de trabajo en vinculación colectiva, unión de los miembros, colaboración y jovialidad por un bien común, en compromiso del

cumplimiento de metas de la empresa. Jaramillo (2012) menciona que el trabajo en equipo es el conjunto de personas que laboran para un bien común, así mismo Newstrom (2011) enfatiza que la gran mayoría trabaja en pequeños grupos regulares en los que sus actividades deben acoplarse como las piezas del rompecabezas de un paisaje a esa unión Lucero (2017) la define como la vinculación colectiva en torno a un objetivo en común la cual se logra con el aporte y participación activa de cada uno de los integrantes del equipo. El trabajo en equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, está fundamentada en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes (Gutiérrez, 2010).

Algunas de las revisiones a otras teorías definen trabajo en equipo de la siguiente forma:

Jaramillo (2012) menciona que el equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. Así también la UNESCO (2000) define que el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mueller et al (2000) citado por Carozzo (2015) el concepto de trabajo en equipo está asociado a colaboración, jovialidad, compañerismo y compromiso con la tarea que se está realizando. “Admitir que no se es miembro de ningún equipo es descalificatorio para ocupantes de diversos cargos, desde el nivel operacional hasta el ejecutivo.

Ros (2006) Es un estilo de realizar una actividad laboral, es asumir un conjunto de valores y espíritu que anima a un nuevo modelo de relaciones entre las personas, así como un modelo de participación plena en el trabajo, basado en la confianza, la comunicación, la sinceridad y el apoyo mutuo. Se privilegia la interdependencia activa, consciente y responsable de sus miembros, lo cual les integra en asumir la misión del equipo como propia.

- **Capacitación**

Para el crecimiento y desarrollo del trabajador se necesita la capacitación constante de las nuevas tecnologías y también capacitación de mejores funciones que permitan obtener nuevas habilidades para desarrollar de mejor manera las actividades en la compañía.

Según Nolberto (2017) la Capacitación es la estimulación y mejora de las cualidades del personal, de manera que traigan por consiguiente, mejores resultados de la productividad en la organización. Werther & Davis (2008) definen como el aprendizaje de habilidades y conocimientos en todo el personal, para que se incremente el potencial, con el fin de que la persona pueda desenvolverse en el puesto actual o en futuras responsabilidades.

Para Chiavenato (2008) es la preparación de la persona para que pueda desarrollar con eficacia y eficiencia las actividades asignadas a su cargo, permitiendo que las organizaciones cumplan con sus objetivos. También Vallejo (2016) define Capacitación como la mejora constante de cualidades en el personal, desarrollando en ellos más productividad y desempeño, para la consecución de las metas a nivel personal y organizacional.

- **Oportunidad**

Según Tumpay (2018) define la oportunidad como ocasiones de crecimiento que brinda la compañía hacia las personas que tengan los conocimientos y habilidades requeridos para un puesto determinado. Huanca (2017) lo define como un proceso de oferta de acuerdo con un puesto o cargo determinado para candidatos internos o externos.

Por otro lado Vecino (2016) señala que es una estrategia de crecimiento por parte de la compañía para retener a los talentos que son los que ayudarán a lograr los objetivos de la empresa y para su desarrollo profesional y personal. Añade Jiron (2019) que la oportunidad es una motivación para la optimización de sus funciones de manera que logren adquirir beneficios económicos y de conocimientos.

2.3 Emprendedor

Es una persona que a partir de una idea propia o ajena es capaz de crear una oportunidad de negocio, bajo la forma de empresa, asumiendo en muchas oportunidades

riesgos financieros al hacerlo, el perfil de este tipo de personas incluye rasgos como tal confianza en las ideas, capacidad de convicción, búsqueda clara de resultados, dedicación intensiva, y gran capacidad para vender ideas.

2.4 Emprendimientos que se reinventaron en Perú en tiempos de pandemia.

- **Los centros de recreación nocturna**

Los Negocios que tenían el fin de recreación como discotecas, y otros centros nocturnos vieron una caída inmensa con la pandemia, inclusive algunas de ellas, pensaron en deshacer todos los productos que vendían y transformar sus negocios, muchas de ellas se volvieron negocios para abastecer a la población con productos básicos. Mucha gente que manejaba este rubro por años perdió su empleo, a lo que su instinto de emprendimiento los llevo a crear show vía zoom e incluso eventos bajo esta plataforma, dando resultados positivos, es así como vinieron desarrollando sus actividades. Al respecto (Sulbarán, 2020), añade que este negocio se vio aceptado, Debido a que la gente se encontraba sola en casa, además de que para muchos negocios ya conocidos los eventos por zoom expandió su cliente ya que también tenían espectadores de otros países.

- **Industria agrónoma**

El Sistema de Abastecimiento y Precios (SISAP) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) dio a conocer que el volumen de ingreso de alimentos a mercados mayoristas alcanzó este lunes las 9,271 toneladas de productos como verduras, frutas, hortalizas, arroz, azúcar, entre otros, con altos stocks de verduras, frutas y carne de pollo.

Mientras tanto, al Gran Mercado Mayorista de Lima, ubicado en el Distrito de Santa Anita, ingresaron 7,105 toneladas de verduras (tubérculos, hortalizas, legumbres, entre otros), reportándose un incremento de 34% por encima de lo habitual. En el caso de la papa tiene registrado 1.914 toneladas de diferentes variedades, volumen superior en 189%.

El MINAGRI también destacó los altos stocks de las principales variedades de frutas como: manzana 80%; naranja 90%; papaya 100%; piña 80%; plátano 90%; mandarina 90%; mango 90%; sandía 100%; uva 80%, entre otras frutas (Retail, 2020).

- **Restaurantes**

Los Restaurantes fueron uno de los negocios más afectadas en tiempos de coronavirus, sus instalaciones no podían abrir haciendo que muchos de ellos, se reinventaron y vieron la forma de poder generar ingresos con el negocio que prácticamente los sostuvo por mucho tiempo. Llegando a crear el lema, reinventarse para sobrevivir.

(Sanchez, 2020), Señala que los Restaurantes tuvieron que tener una Innovación más allá de sus límites propios, innovar en la forma de presentar la comida, la conservación, los requisitos de salubridad, el valor agregado para el consumo de sus productos, y dar a conocer al cliente el cuidado de su salud, todo ello implica una logística bien organizada.

- **Pastelerías**

Un caso interesante es la cadena de pastelería “San Antonio” que tiene 6 lugares físicos en Lima, a inicios de la crisis pandémica, ahora se ha descubierto emergido ante este problema, limitando sus servicios, considerando y ante esta situación y el poco interés y poca demanda de este pequeño segmento, se han visto obligados a reinventarse adicionando productos a su negocio, ofreciendo los productos de primera necesidad, así aprovechando a su vez que las amas de casa no pueden trasladarse a los mercados grandes por lo cual se decidieron a rediseñar sus locales y convertirlos en tiendas donde pueden encontrar productos como arroz, menestras, aceites, entre otros. Forbes (2020).

- **Discotecas**

Ante la situación de emergencia el rubro de entretenimiento nocturno se han visto golpeadas fuertemente al punto de inmovilizar sus actividades y dejen de generar utilidades, sin embargo muchas de las discotecas peruanas, bares, cantinas entre otras, se han transformado en tiendas de primera necesidad muchos de ellas en minimarkets, decidiendo el cambio de rubro, otros establecimientos alquilaron sus instalaciones a entidades financieras, bodegas, restaurantes, evidenciando que las ganas de emprender es un factor predominante, casi natural de la población peruana (Forbes, 2020).

- **Textilería**

Las empresas dedicadas a la confección se vieron tocadas por la pandemia y la inmovilización social, es así que las empresas textiles vieron la demanda de las mascarillas reutilizables y lavables, fue que decidieron confeccionar ese tipo de productos de primera necesidad en estos tiempos, sin tener idea de cómo hacerlo, con ingenio y materiales que se tenían en stock se decidieron a fabricarlas, permitiendo la continuidad de sus actividades en épocas difíciles (Gestion, 2020).

2.5 Emprendedorismo en tiempos de pandemia

Angeles (2020) Señala que mediante el surgimiento de la crisis mundial llamada COVID-19, el mundo entró en una pausa al que no se acostumbraba para los emprendedores a pesar de estar acostumbrados a accionar en ambientes hostiles y poco favorables, por lo que se hace necesario el surgimiento de una nueva visión emprendedora dando uso a sus características, el uso del herramientas virtuales ha ido considerándose y no como algo opcional si no como algo necesario debido a que es única fuente de hacer contacto con el cliente, en ese sentido la pandemia para los emprendedores se ha convertido en una oportunidad de aprendizaje y a la vez de reinventar sus negocios, aptos para ser competitivo, desarrollando capacidad de reacción para retos actuales y los que se avecinan. También Pages (2020) menciona que gracias a la pandemia se ha generado oportunidades, pues se ha ido acelerando el proceso de cambio que se llevaba pendiente con respecto a la digitalización por parte del emprendedor debido al emprendimiento digital, tecnológico, audiovisual, y sanitario por lo que se ha visto una gran oportunidad.

2.6 Modelo teórico de capacidad emprendedora

Marulanda (2009) menciona que el emprendimiento o la capacidad emprendedora es vista de distintos aspectos como la psicología, donde señalan que el bienestar mental de una persona se basa en la creación de nuevas formas de trabajo, además de que por naturaleza el hombre es comparativo y creador.

Así mismo eso visto desde el sector empresarial donde este enfatiza, que es el centro de todo ingreso económico, ser Emprendedor genera beneficios económicos pero también de desarrollo profesional, señala que desde ese punto de vista se pueden fortalecer habilidades que las personas tengan con la finalidad de presentar una mejor propuesta. El modelo de Argyle y Kedon (1967) citado por Vidal (2019) propone un

modelo explicativo sobre el funcionamiento de las habilidades sociales que repercuten en la capacidad emprendedora, cuyo factor principal es el rol, en el que se integran, junto a las conductas motoras, los procesos perceptivos y cognitivos, así, las habilidades necesarias para que el individuo utilice correctamente una herramienta (relación hombre- máquina), se hacen extensibles al empleo de habilidades que permitan un equilibrio y el establecimiento de una eficiente relación de trabajo y profesional con la colectividad. (Relación hombre-hombre). Se tiene una serie de procesos entre la interacción social y habilidades motrices: fines de la actuación hábil, percepción selectiva de las señales sociales de los demás, procesos centrales de traducción asignando una significación concreta a la información que recibe del otro, planificación, respuestas motrices o de activación, feedback y acción correctiva, el timing de las respuestas. Sin embargo, este proceso en alguna parte produciría un cortocircuito, en otras palabras, sugiere que la noción de habilidad social implica una analogía con una gran variedad de habilidades de otro tipo, implicaría que, de la misma manera que un individuo adquiere una habilidad motora con la práctica, también podrá adquirir una habilidad social.

Teoría de los rasgos de personalidad, Sanchez et al (2017) consiste en el que las personas emprendedoras tienen valores en la personalidad que se diferencian de los que no son emprendedores, Cromie (2000) encontró que el rasgo en la personalidad no difieren de manera fiable con las personas que emprenden y de los que no emprenden, además de mostrar un pequeño factor de éxito.

Teoría del comportamiento planificado, Propuesta por Ajzen (1991) citado por Sanchez et al (2017) que revisa la teoría del TAR teoría de acción razonada, permaneciendo la actitud y normas subjetivas como factor trascendente para la acción emprendedora, agregando un control por la cual se vuelve en una teoría más completa, la cual corrige algunas limitaciones de comportamiento y la falta de control, es decir un emprendedor podría ser una interacción de factores personales: auto eficacia, locus de control interno y proactividad, y su contexto cultural (Thomas, 2001).

3. Conclusiones

Al llevar a cabo la revisión de los muchos diarios y periódicos que mencionaron el emprendimiento y cómo este se desarrolló, se puede concluir que el emprendimiento en

los peruanos ha continuado pese a las diversas dificultades, han mantenido su potencial de atender la necesidad de los clientes y han reinventado sus negocios. El estado del emprendimiento de los peruanos ni ha decaído tampoco la creatividad, más bien la necesidad para producir el ingreso en sus hogares les ha abierto el panorama de invertir y crear negocios, esta oportunidad no solamente saca a flote las excelentes capacidades del peruano para emprender lo cual los ha beneficiado, sino también beneficia al país, pues mantiene vigente el movimiento económico. Por otro lado han avanzado grandemente en el uso de las tecnologías, siendo su herramienta principal para generar ventas de productos o servicios, por otro lado han aprovechado el tiempo de encierro lo cual debido a que las plataformas como las redes sociales, Zoom, Meet entre otras, ha permitido interactuar con el cliente de manera directa, el Perú es un país lleno de emprendedores que harán frente a cualquier tipo de necesidad o crisis.

4. Referencias

- A. Rusque, S. R. (1998). medición de capacidad emprendedora de estudiantes de escuelas de administración de Europa y América Latina.
- A, B. (2007). trabajadores competentes; introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias.
- Aguilar Enríquez, H. H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango), 71. Retrieved from <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alles, M. (2008). dirección estratégica de recursos humanos; gestión por competencias laborales.
- Angeles, E. (2020). 24958252cd7b2e829b22fec4f1UNA destaca oportunidades del emprendedurismo en tiempos de pandemia. Retrieved from <https://observatoriodenoticias.redue-alcue.org/una-destaca-oportunidades-del-emprededurismo-en-tiempos-de-pandemia/>
- Anton, J., & Guasch, R. (2006). análisis de roles de trabajo en equipo un enfoque centrado en comportamientos. *Chemical Engineering*, 120(7), 24.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno

- de una institución armada del Perú, 2015. *Universidad Cesar Vallejo*, 74.
- Bonnefoy, J. C., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*.
- Castillo Rosario, L. Y. (2018). Capacidad emprendedora y resiliencia como factores influyentes sobre el potencial emprendedor empresarial en estudiantes de ciencias administrativas y recursos humanos de una universidad privada de Lima. *Universidad de San Martín de Porres – USMP*, 183. Retrieved from <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4361>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a La Teoría General De La Administración (7a ed.)*. México.
- Chiavenato, I. (2008a). *comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2008b). *Gestión del Talento Humano*. (I. Mc Graw Hill Companies, Ed.) (DERECHOS R). Mexico.
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones Humanas Comportamiento humano en el trabajo* (Vol. 28). <https://doi.org/10.2307/3538873>
- Farfán Flores, M. (2017). *Capacidad emprendedora en el desarrollo de la actitud para planificar negocios en estudiantes de administración. Universidad César Vallejo*. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4334/Farfán_FMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forbes. (2020). empresas peruanas se reinventan para afrontar crisis generada por coronavirus. Retrieved from <https://forbescentroamerica.com/2020/05/21/empresas-peruanas-se-reinventan-para-afrontar-crisis-generada-por-coronavirus/>
- GEM. (2018). Según el último Informe Mundial GEM, el 74% de los emprendedores comienzan sus negocios por oportunidad.
- Gestion. (2020). lecciones: seis historias de emprendedores que se reinventaron para ganarle a la crisis. Retrieved from <https://gestion.pe/fotogalerias/lecciones-seis->

historias-de-emprendedores-que-se-reinventaron-para-ganarle-a-la-crisis-noticia/?ref=gesr

- Gomez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 18.
- Gonzales, F. (2004). departamento de administracion de empresas comercializacion e investigacion de mercados (marketing). Retrieved from https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/14889/Original_M_TD-0510.pdf;jsessionid=BABEE1438795FBE47E90D922DCAA79F2?sequence=1&isAllowed=y
- Guitierrez, H. (2010). *calidad total y productividad*.
- Huanca, J. (2017). *Accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Jaramillo, R. (2012). Trabajo en equipo. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 41(3), 153–154. <https://doi.org/10.2307/j.ctvk3gprm.14>
- Jarquin-mendoza, J. L., & Anahí, Beatriz, Mota Itzayam, A. G. (2016). capacidad emprendedora en estudiantes de licenciatura en gestion y direccion de negocios de la facultad de contaduria y administracion campus coatzacoalcos, 1196–1221. Retrieved from <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/1196-1221 - Capacidad emprendedora en estudiantes de Licenciatura en Gestien y Direccien de Negocios de la Facultad de ContadurPa y Administracien campus Coatzacoalcos.pdf>
- Jiron, C. (2019). Como promover los ascensos y el efecto que tienen dentro de tu compañía. *D-Evolutions*.
- Jose Sanchez, Alexander Ward, B. H. J. L. (2017). educacion emprendedora: estado del arte. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992017000200010
- Lucero Alegre, S. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática,

2017. *Universidad César Vallejo*.

Melendez, O. (2017). relacion entre el modelo de formacion academica y el nivel de emprendimiento en los estudiantes de ingenieria industrial de la universidad santo tomas de Bucaramanga año 2015. *PLoS Neglected Tropical Diseases*, 9(5), 1–14. Retrieved from

<https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>

Morales. (2020). Emprendimientos en época de COVID-19: cuatro claves para empezar o reinventar su negocio.

Newstrom, J. (2011). *comportamiento humano en el trabajo*.

Nolberto, M. C. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI, 2017. Universidad César Vallejo. UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO.*

Pages, S. (2020). emprendimiento en tiempo de pandemia. Retrieved from <https://www.cajasietecontunegocio.com/temas/direccion-y-emprendeduria/item/emprendimiento-en-tiempos-de-pandemia-covid19>

Paola Castro, P. E. (2015). analisis del desarrollo de la capacidad emprendedora de los estudiantes del programa de quimica industrial de la universidad tecnologica de pereira a lo largo de sus formacion academica, 3(2), 54–67. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/71398823.pdf>

QUISPE EDGAR. (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015. *Universidad Nacional José María Arguedas*, 1–118. Retrieved from <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

Ramos, M. D. C. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*, (34), 6–102. <https://doi.org/1069719542>

- Retail, N. (2020). Coronavirus: El campo y la agricultura no paran en el mercado peruano.
- Riquelme, J. (2015). Estilos de liderazgo y eficacia en situaciones de crisis decisional de desastre. *Revista Política y Estrategia*, 125, 97–124.
<https://doi.org/10.26797/rpye.v0i125.47>
- RPP. (2020). Coronavirus en Perú: ¿Es posible emprender en tiempos de pandemia?
- S Cromie. (2000). assesing entrepreneurial inclinations: some approaches and empirical evicence.
- Sanchez. (2020). Reinventarse para sobrevivir: la estrategia de los restaurantes en tiempos de coronavirus.
- Sulbarán. (2020). Economía y coronavirus: 7 emprendimientos de Latinoamérica que se reinventaron en medio de la pandemia y están prosperando.
- Thomas, P. (2001). women entrepreneurs opt for equity ahead of growth.
- Todaro, M. E. C. (2015). Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnologico. Retrieved from https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/22489/mauroenrique_carozzo_tesis.pdf
- Torres Valladares & Torres Lajo. (2013). capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes de una universidad privada de lima.
- Tumpay, V. (2018). *La Experiencia De Trabajo Y La Oportunidad Laboral De Los Profesionales Egresados De La Escuela Profesional De Educación En La Especialidad De Matemática Y Lengua Y Literatura De La Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco, Año 2018. Universidad Cesar Vallejo.*
Universidad Cesar Vallejo.
- UNESCO. (2000). Trabajo en equipo diez modulos destinados a los responsables. *Revista Mexicana de Anestesiologia*, 41(3), 153–154.
<https://doi.org/10.2307/j.ctvk3gprm.14>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del.*
- Vargas, H. (2015). capacidad emprendedora de los estudiantes de educacion secundaria

de una institucion educativa de ventanilla - callao. Retrieved from
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2185/2/2015_Hervias.pdf

Vecino, J. (2016). Manejo adecuado de los Ascensos Laborales. *Empresarial y Laboral*.

Vidal, W. (2019). las habilidades sociales y su relacion con la capacidad de emprendimiento en los estudiantes de la I.E.P.M. colegio militar leoncio prado - 2018. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3618/TD CE 2132 V1 - Vidal Mosquera Walter Javier .pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. (S. A. Mc GRAW- HILL/INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) (6a edicion). México.

5. Anexos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCIÓN N° 1285-K-2020 /UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 02 de diciembre de 2020

VISTO:

El expediente de los (las)/la (del) estudiante(s), de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la designación del Comité Dictaminador del trabajo de investigación para el grado de bachiller;

Que los(las)/el(la) estudiante(s), ha(n) concluido el desarrollo del trabajo de investigación, redactado su artículo científico con la opinión favorable de su asesor y solicita la designación del Comité Dictaminador respectivo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 02 de diciembre de 2020, y en aplicación del Estatuto y Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Designar el Comité Dictaminador encargado de administrar el proceso de dictamen correspondiente al trabajo de investigación, presentada por los(las)/el(la) estudiante(s), otorgándole un plazo máximo de diez (10) días hábiles, posterior a la fecha de recepción de la presente resolución, para emitir el dictamen respectivo a través de la plataforma oficial:

Estudiantes	Código	Título	Asesor	Dictaminador
Jorshy Joana Salas Romero	201613024	Capacidad emprendedora de los peruanos en tiempos de covid 19. Un estado de arte.	Mg. Guido Angelo Huapaya Flores	Ing. Efrén Sarmiento Ajalla
Josefina Lourdes Flores Mamani	201613426			
Janeth Cuno Chuctaya	201613017			

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA




Dr. Rubén Leonard Apaza Apaza
SECRETARIO ACADÉMICO

cc: - Interesado (1)
- Comité dictaminador

