****

**ESTRATEGIAS DE REDACCIÓN (HE59-HE62)**

**ESTUDIOS PROFESIONALES PARA EJECUTIVOS (EPE)**

**MATERIAL DE CLASE**

**UNIDAD 1**

**TEMA: ESTRATEGIA ENUMERATIVA**

**TEMA: párrafo enumerativo**

**CASO EJEMPLO**

En la empresa Noel S.A., desde hace un año el clima laboral se ha deteriorado. Esto se evidencia en las reiteradas quejas por parte del personal, pues este considera que su trabajo no es reconocido de ninguna forma por la dirección. Asimismo, sus reclamos se centran en el hecho de que algunos de los empleados que gozan de beneficios especiales pertenecen a un círculo reducido vinculado con la gerencia. Estos, muchas veces, se encargan de algunos trabajos “especiales” que le encomienda el gerente a cambio de días libres u otros beneficios. Esta situación ha generado descontento y una actitud de desánimo entre el personal.

**A partir del caso planteado, cuáles considera que deben ser las características que debe tener un líder para evitar este tipo de conflictos en el entorno laboral.**

1. Rasgos distintivos de un líder para evitar conflictos laborales
   1. El ejercicio de un liderazgo positivo como base de un clima laboral óptimo
      1. Búsqueda de la motivación del personal
      2. Generaciónde un clima de confianza
   2. Evidenciar un liderazgo ético
      1. Transmitir información clara y real
      2. Evaluación del colaborador con criterios éticos
      3. Fomentar valores entre los empleados

Las organizaciones necesitan que los gerentes desarrollen un liderazgo positivo y ético para evitar conflictos laborales. Por un lado, la práctica del liderazgo positivo debe conducir a la satisfacción y buen desempeño del personal. En este sentido, es vital fomentar la motivación del personal mediante estímulos positivos, como el reconocimiento verbal o escrito, recompensas u otro tipo de incentivos. Así mismo, el líder positivo buscará generar un clima de confianza por medio de buenas prácticas de comunicación entre él y sus colaboradores. Por otro lado, los jefes de las empresas deben poseer un liderazgo ético cuyo fin sea promover el desarrollo de valores entre los empleados en la consecución de objetivos. Por lo tanto, es fundamental que la información sea difundida de manera clara, real y objetiva a todos los miembros de la institución. Ello se puede lograr con la publicación por escrito de los valores que practica la empresa. Además, la evaluación periódica del personal tiene que ser planteada y aplicada a partir de criterios éticos. Esto se logra a través de la creación de una tabla de evaluación que considere estos aspectos. Por ejemplo, en el caso de la empresa Noel S.A. se debe propiciar la designación de gerentes que cuenten con las características señaladas para generar un entorno organizacional equitativo y óptimo.

**EJERCICIOS**

**Caso 1**

Los empleados de Papel de Acero S. A. trabajan bajo presión para cumplir con las actividades planificadas, lo cual hace que vivan en un permanente estrés. Los subordinados se quejan de las pésimas condiciones en las que laboran. En la última semana, como medida de protesta, han paralizado algunas áreas de la empresa, por lo que la gerencia procedió al despido de los responsables de estos hechos.

El área de Recursos Humanos ha sugerido a los gerentes que, para mejorar el entorno laboral e incrementar la productividad, es necesario elegir a una persona elegida posea experiencia en la coordinación al personal y domine los procedimientos de producción. Esto ayudará a que Papel de Acero S.A. no solo cuente con las maquinarias y tecnología avanzada, sino que el personal estará altamente calificado e identificado con la organización.

**A partir del caso y de sus conocimientos previos, plantee un esquema enumerativo y redacte un párrafo en el que explique los principales problemas que pueden afectar el clima laboral de una empresa.**

**Caso 2**

Gumersinda es una profesional que le gusta estar actualizada. Desde que terminó la carrera de Contabilidad en una prestigiosa universidad, que sus padres solventaron con mucho esfuerzo, ha destacado por su profesionalismo y una constante actualización. Por ejemplo, ha asistido a congresos nacionales e internacionales y ha estudiado una maestría en Administración Financiera para complementar su carrera. Ha estado trabajando en una importante empresa multinacional, pero, por motivos, de la movilidad del mercado financiero, la compañía cerró en Perú. Esto la motivó a buscar un nuevo trabajo y lo consiguió en un tiempo récord. En la nueva empresa lleva laborando tres meses, pero, transcurrido un mes en esta, ha comenzado a ser víctima de acoso laboral por parte de sus compañeros, lo que la ha perjudicado personal y laboralmente.

**A partir del caso y de sus conocimientos previos, plantee un esquema enumerativo y redacte un párrafo en el que explique las consecuencias que pueden generar situaciones como la de Gumersinda en el contexto laboral.**

**TEMA: INFORME DE HECHOS**

**CASO 1: Informalidad laboral en Lima**

La informalidad laboral en Lima es uno de los problemas que cada vez se agudiza más. A pesar de que en el 2012 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), esta no ha sido suficiente para erradicar este problema, debido a que la micro y pequeña empresa (Remype) en Lima Metropolitana depende del Ministerio de Trabajo (Mintra) y no de Sunafil, la que se encarga de la medianas y grandes empresas. A esto se suma el hecho de que el Mintra cuenta con un número limitado de inspectores laborales. Esta situación de informalidad ha causado no solo pérdidas materiales sino, también, humanas, tal es el caso del incendio en Mesa Redonda (diciembre de 2011) en el que 277 personas perdieron la vida y el de Las Malvinas en el 2017, en el que murieron 2 trabajadores debido a las condiciones en que laboraban. A pesar de estos antecedentes, en el último año, la problemática se ha ahondado sobre todo en las últimas fiestas de fin de año, razón por la que zonas como Mesa Redonda se pueden calificar como de “alto peligro” para los compradores y público general debido al incremento de actividades informales.

**Consigna**

**Por esta razón y para evitar que se repitan estos hechos,** usted, María Reyna, especialista en problemas laborales, ha sido contratada por **el presidente de la Asociación de Comerciantes de Mesa Redonda para que determina los problemas que afronta esta zona. Por ello, deberá elaborar un informe de hechos en el que se explique, detalladamente, la problemática. El documento deberá estar dirigido al presidente de la Asociación de Comerciantes de Mesa Redonda.**

**Lectura**

1. Antes de redactar este documento, deberá leer las fuentes informativas. Se le recomienda que aplique algunas estrategias de lectura, como el subrayado, lo cual lo ayudará a determinar los hechos y a comprender mejor el problema.
2. Puede leer información adicional, siempre y cuando siga la lógica y coherencia de las fuentes de información del caso.

**Redacción**

1. Plantee un esquema enumerativo que le permita explicar los hechos.
2. La explicación del problema, necesariamente, deberá demostrar la lectura de las fuentes para esta evaluación. Sin embargo, cualquier copia literal de la información repercutirá negativamente en la calificación de su texto.
3. Las fuentes propuestas presentan rasgos de un lenguaje coloquial; por lo tanto, cuide el vocabulario en la redacción del documento.

**A continuación, lea las fuentes propuestas.**

**Fuente 1: Situación de la informalidad en Perú**

La incapacidad de la economía peruana para generar puestos de trabajo formales es quizá nuestra peor disfuncionalidad económica. Esta atrapa a las personas en empleos precarios, poco productivos, sin oportunidades para desarrollar habilidades para moverse hacia mejores oportunidades, y sin acceso a mecanismos eficientes de protección social.

Los ingresos por trabajo se han desacelerado notablemente, y la brecha de ingresos entre personas empleadas formalmente y los informales ha aumentado. En ese contexto, podría esperarse que la frustración con la incapacidad del Estado para ofrecer incluso el más básico acceso a oportunidades crezca aún más.

Para usar una analogía del célebre economista Albert Hirschman, es como si la sociedad tuviese dos carriles: uno con muy pocos carros que avanza fluido (el del empleo productivo, de personas que pudieron acceder a una educación de calidad), y otro estancado, con muchos autos, que ven cómo el carril formal avanza mientras ellos no.

No me convence el argumento de que la informalidad podría ser nuestro antídoto contra movilizaciones sociales masivas como las de países vecinos. Por el contrario, creo que puede ser nuestra gran fuente de convulsión social y política, y la causa de que el Perú entre a una nueva década perdida.

**Fuente 2: Formalidad versus informalidad**

En el país hay cada vez más personas que laboran al margen de la ley. Las últimas cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática ([INEI](https://elcomercio.pe/noticias/inei/)) dan cuenta de que el empleo informal ya suma una racha de 14 trimestres (42 meses) de expansión. Así, el número de puestos de trabajo informales está en aumento desde el segundo trimestre del 2016. Con este resultado, entre octubre del 2018 y setiembre del 2019, se registraron 12,95 millones de trabajadores informales a escala nacional, es decir, el 73% de la fuerza laboral.

A partir de las cifras, se pueden establecer algunos patrones. Por ejemplo, la informalidad tiene mayor incidencia en las personas más jóvenes y con menos grado educativo. El 82,6% de los trabajadores menores de 25 años labora en la informalidad. Asimismo, el 89,8% de quienes trabajan en esta modalidad solo han completado estudios de primaria. Finalmente, por el lado sectorial, las ramas extractivas y el rubro de la construcción muestran una tasa de informalidad del 78%.

Mientras las cifras de empleo informal revelan un alza, los datos del mercado laboral formal se están debilitando y distintas fuentes de información apuntan hacia la misma conclusión. Un indicador considerado “más fino” y preciso por los agentes económicos es el resultado de la planilla electrónica que reporta la Sunat. Este dato es una suerte de censo que mide el número de puestos de trabajo formales en empresas, también, formales que tengan implementado dicho sistema. El resultado del análisis de la planilla electrónica da cuenta de que, desde marzo de este año, el empleo formal crece a ritmos cada vez más lentos.

**Fuente 3: Los jóvenes y el mercado laboral**

En el contexto peruano, es importante abordar la situación que hoy enfrentan los jóvenes peruanos en el mercado laboral. De poco sirve el bono demográfico que experimenta el país –una coyuntura única, con vigencia durante algo más de una década adicional– si las personas jóvenes no cuentan con preparación suficiente ni oportunidades para aprender en el trabajo y crecer profesionalmente.

En ese sentido, los datos revelados indican que el número de personas de entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan (llamados [**‘ninis’**](https://elcomercio.pe/noticias/ninis/)), o que se desempeñan en la [informalidad](https://elcomercio.pe/noticias/informalidad-laboral/), pintan un cuadro desalentador. En el Perú, los **‘ninis’** suman aproximadamente 1,5 millones de personas de un total de 6 millones. En paralelo –y a manera de complemento necesario– las cifras de informalidad laboral entre personas menores de 30 años llegan casi al 90%. Entre las mujeres, los números son incluso más alarmantes.

Ello sin duda impacta en la productividad de las personas y del país en general en el corto plazo, pero quizá sobre todo pasará factura en el largo plazo. La evidencia apunta a que, para una persona promedio, inicios poco auspiciosos en la etapa laboral cuando joven hacen más probable que se mantenga en oficios de baja remuneración para el resto de su vida. Más aun, la problemática no es solo económica. Tiempos de ocio extendido entre hombres jóvenes pueden derivar en situaciones de violencia y pandillaje, sobre todo cuando la desocupación es extendida y las redes familiares son débiles.

Si bien la proporción de‘ninis’ en el Perú es menor que en otros países de la región, un mejor diseño de políticas públicas para atender a este enorme grupo de población vulnerable es urgente. Por un lado, a corto plazo, los ‘ninis’ y la informalidad juvenil pueden causar bajo crecimiento. Por otro lado, a largo plazo, los frutos de mantener improductiva a buena parte de las nuevas generaciones de peruanos serán más alarmantes.

**Fuente 4: Informalidad y la situación de la población juvenil**

Las tasas de informalidad del empleo son todavía muy altas, especialmente en el mercado laboral juvenil. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el trimestre móvil de noviembre – diciembre y enero 2018, del total de la población con empleo adecuado en Lima Metropolitana el 13.3% tiene entre 14 a 24 años de edad. Además, el subempleo por horas cayó 3.1% (4,400 personas) en la población de 14 a 24 años. Asimismo, en el trimestre de estudio, 139,800 personas en ese rango de edad cuentan con subempleo.

Por su parte el exministro de Trabajo Daniel Maurate, expreso: «Tenemos un panorama complicado para nuestro principal capital humano. El 80% de jóvenes de entre 18 a 24 años están en el sector informal y, en ocupación inadecuada, tenemos al 62%. Del total de jóvenes que egresan de los colegios, solo el 30% accede a educación superior; por lo tanto, el 70% de jóvenes podría terminar en el mercado informal o desempleo».

Por otro lado, del 80% de jóvenes que está en la informalidad, algunos deben de estar recibiendo menos del sueldo mínimo (S/ 850), sin vacaciones y sin CTS. Es decir, trabajan sin tener ningún beneficio ni seguridad social. Además, son jóvenes que por sus condiciones de trabajo y preparación son poco aceptados en empleos formales.

La situación de este sector de la población muestra que el mercado laboral juvenil peruano se encuentra en una situación crítica. En un contexto económico y coyuntura interna complicada, con denuncias de corrupción en diferentes niveles y sectores de la sociedad, con una creciente inseguridad ciudadana e inestabilidad política, es muy difícil que esta situación se revierta en el corto plazo.

**Bibliografía**

* + - 1. **Tierra de nadie: Las condiciones laborales en el mundo informal**

<https://elcomercio.pe/economia/peru/tierra-nadie-condiciones-laborales-mundo-informal>...

* + - 1. **La problemática de la informalidad en el Perú:**

<https://informalidadupt.blogspot.com/2009/10/la-problematica-de-la-informalidad-en.html>

* + - 1. **La informalidad en el mercado laboral juvenil en el Perú**

<https://www.gestiopolis.com/informalidad-en-el-mercado-laboral-juvenil-en-el-peru>

* + - 1. **La década perdida de la informalidad**

<https://assets.elcomercio.pe/economia/opinion/la-decada-perdida-de-la-informalidad-por>...

* + - 1. **El empleo informal suma 42 meses de expansión**

<https://elcomercio.pe/economia/peru/el-empleo-informal-suma-42-meses>...

**CASO 2: Problemática del restaurante Buen Sabor**

La junta de accionistas de Serfood S.A., propietaria del restaurante de comida tradicional peruana Buen Sabor, está considerando la disolución de este negocio tras haber operado de manera ininterrumpida por 25 años. Tomar esta decisión es producto de una débil situación económica acontecida desde el año pasado, la cual ha sido difícil de remontar, más aún debido a la circunstancia vivida por el COVID-19. Sin embargo, algunos accionistas, entre ellos el Sr. Julio Requena, decidieron aprovechar la fase 3 de la reactivación económica del Perú para intentar que el restaurante se mantenga y, posteriormente, pueda prosperar. Por ese motivo, este socio ha buscado un asesor especializado en problemáticas de este tipo para que oriente la empresa.

**CONSIGNA**

Usted, Sergio Zevallos, asesor especializado, ha sido contratado por la junta de accionistas de Serfood S.A. para que elabore **un informe de hechos en el que explique, detalladamente, los problemas que viene enfrentando el restaurante de comida tradicional peruana Buen Sabor**. Este estará dirigido a Julio Requena, socio mayoritario de la empresa.

**LECTURA**

1. Antes de redactar este documento, deberá leer las fuentes informativas. Se le recomienda que aplique algunas estrategias de lectura, como el subrayado, lo cual lo ayudará a determinar los hechos.
2. Puede incluir información adicional, siempre y cuando siga la lógica y coherencia de las fuentes de información del caso**.**
3. Las fuentes propuestas presentan rasgos de un lenguaje coloquial; por lo tanto, cuide el vocabulario en la redacción del documento**.**

**REDACCIÓN**

1. Elabore, previamente a la redacción del informe, un esquema enumerativo para describir los hechos.
2. En la redacción del informe, deberá demostrar la lectura de las fuentes para esta evaluación. Sin embargo, cualquier copia literal de la información repercutirá negativamente en la calificación de su texto.

**Lea las fuentes que se proponen a continuación.**

**Fuente 1: Producción del sector alojamiento y restaurantes se contrajo 71,82% en julio**

La producción nacional en el sector alojamiento y restaurantes disminuyó 71,82% en julio, comparado con el similar mes de 2019, según el reciente informe técnico elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Allí se detalló que, en ese mes, la reducción se debió a una menor actividad del subsector alojamiento (-99,73%) y del subsector restaurantes (-67,23%).

Cabe recordar que, en el caso de restaurantes, este subsector estaba laborando con entregas por *delivery* y recojo en el local. Para el 20 de julio, se permitió la atención dentro de establecimiento con un aforo de un 40%. Aun así, en ese mes, también, se evidenció el efecto de una menor cantidad de días y horas laborales.

Los negocios de restaurantes (-66,49%) que fueron más afectados se trataron de los que abarcan más el área turística, los chifas, las cevicherías, pollerías, comidas rápidas y restaurantes. La misma tendencia presentaron los servicios de concesionarios (-67,06%), servicios de bebida (-78,76%) y el servicio de catering (-59,22%).

“De hecho, las empresas más pequeñas son las que sufren más. Según una encuesta de empleo de Lima Metropolitana, se ha reducido el 50% de la PEA en empresas con menos de 10 trabajadores”, según Silvana Huanqui, economista y profesora de la Escuela de Gestión Pública de UP. Ante ello, ¿cuál es el efecto inmediato? Ella explica que, actualmente, debido a que esta crisis genera incertidumbre, las empresas tienen temor de contratar personal.

**Fuente 2: Hablan los colaboradores**

A través de las redes sociales, los cerca de 50 trabajadores del conocido restaurante de comida tradicional peruana Buen Sabor, entre cocineros, ayudantes de cocina, cajeros, mozos y personal de vigilancia, manifestaron que, hace un mes, su actual administradora Sonia Minaya les envió un correo electrónico para señalar que la empresa está considerando la disolución. Sin embargo, hasta el momento, no reciben los sueldos que se les debía antes del inicio de la cuarentena y el pago de sus beneficios sociales. Ese es el caso de Claudio López, cocinero de 62 años que se encuentra sin sueldo y con una esposa enferma. Incluso, Serfood S.A., propietaria del restaurante, no se comunica con ellos para esclarecer su estado laboral actual y no contestan teléfonos, ni correos electrónicos ni mensajes de WhatsApp.

Si bien es cierto que la débil situación económica del restaurante se agudizó con el cierre del local por las medidas sanitarias y de aislamiento social dictadas por el Gobierno, los problemas se manifestaron desde hace un año. Uno de los representantes de los trabajadores señaló que afectó muchísimo el cambio del administrador anterior por el actual, ya que este fue derivado a otro de los negocios que Serfood S.A. se propuso iniciar en el norte del país. En ese sentido, la administradora Sonia Minaya decidió prescindir de los servicios del jefe de cocina Mario Linares por considerarlo “demasiado mayor” para tal puesto, por lo que contrató a un familiar suyo que acababa de egresar de una escuela de chefs. Él no estaba tan familiarizado con los platos tradicionales que se servían en el restaurante y que tanto reconocimiento le habían dado a la empresa, por lo que quiso realizar ciertas variantes al sabor. Algunos de los cocineros que habían trabajado bajo el cargo de Mario Linares no estaban de acuerdo con esta idea por el temor al rechazo de los clientes, lo cual se lo dijeron a la administradora; pero ella hizo caso omiso de su opinión y ellos decidieron renunciar. Por ese motivo, tuvo que contratarse nuevo personal. Además, como ahora el restaurante contaba con un nuevo jefe de cocina y buena parte de nuevos cocineros, la administradora tomó la decisión de incorporar mayor cantidad de platos no tradicionales, como comida rápida, para ofrecer a los clientes, por lo que tuvo que retirar de la carta aquellos que consideró que no generaban ganancias a la empresa, pese a ser los más solicitados. De acuerdo con lo anterior, algunos mozos llegaron a indicar que, aunque los precios de los platos aumentaron progresivamente, los usuarios se dieron cuenta del incremento y les manifestaban sus quejas, más aún cuando el sabor ya no era el mismo. Incluso, el jefe de mozos llegó a indicar que fueron presionados para recomendar a los clientes los platos más caros y de reciente incorporación a la carta.

**Fuente 3: Problemas comunes en restaurantes**

Es posible que en los restaurantes se presenten ciertas dificultades. El sabor de los platos puede variar según los cocineros que los preparen, ya que no se estandarizan las recetas. Muchos de ellos tratan de poner su toque particular y el jefe de cocina no mantiene el control para evitar las variaciones en el sabor. Es decir, no hay un recetario que detalle los ingredientes, las cantidades que se utilizan y el procedimiento exacto de preparación de todos los platos. Incluso, puede ocurrir que no se calcule convenientemente el costo por porción y el rendimiento por receta. Todo insumo representa una cantidad de dinero invertido. Si no se cuenta con un sistema de control de inventario, no se puede detectar cómo promocionar un producto que se mantiene estático en un determinado lapso. Si a esto se suma que no se realiza una conveniente contratación de los cocineros, el problema se agrava. Puede ocurrir que, por ahorro de dinero y de tiempo, se cuente con personal nuevo, incluso en formación, que desconoce la variedad de platos ofrecidos en el restaurante y a quien no se le capacita para que realice un desempeño acorde con la calidad del producto que se desea ofrecer.

Por otro lado, ciertos restaurantes pretenden abarcar todos los públicos, por lo que no hay segmentación. Esto quiere decir que no consideran que no es lo mismo tener un concepto de comida rápida que uno de cocina tradicional. Para abrir cualquier tipo de negocio, es importante conocer el tipo de clientes al que se desea llegar. Entonces, si no se realiza una investigación de mercado, no se podrá determinar a qué segmento dirigirse y cómo hacerlo. En ese estudio, se pretende saber la edad, el sexo, la capacidad de gasto, los gustos y la afluencia de las personas que rodean la ubicación del negocio. Si a lo anterior se agrega que, por promocionar o vender el producto más caro de la carta, no se toma en cuenta al cliente, este no generará rentabilidad. En otras palabras, vender el producto más caro de la carta no quiere decir que habrá un mayor margen de ganancias, pues, generalmente, es todo lo contrario. Más bien, conociendo el precio y el costo de cada platillo, se puede dar promoción a aquellos que posibiliten más ganancias. Inclusive, mantener una carta reducida es más práctico. El movimiento cíclico del inventario es más rápido, es más fácil de trabajar para el personal y evita la confusión en los clientes.

**Fuente 4: ¿Cómo reabrir un emprendimiento gastronómico en plena pandemia?**

La pandemia ha puesto en jaque al sector de servicios. Los restaurantes fueron comprendidos en la fase 3 de la reactivación económica y, desde julio, pudieron reabrir sus puertas con un aforo permitido del 40%. Incluso, como alternativa, tienen la entrega por *delivery*.

Por esta razón, muchos propietarios de estos establecimientos tuvieron que optar por una nueva alternativa para reabrir sus negocios. Uno de ellos ha sido Diego Quispe, dueño del restaurante Yunta, quien ha reabierto su local, pero con ciertos cambios que le permitan, sin mucha elaboración e inversión, reinsertarse y salir adelante en este rubro. Por esta razón, optó por cambiar el restaurante por una barra cevichera que ofrece solo cuatro platos: ceviche, arroz con mariscos, chicharrón y leche de tigre. Esta decisión le está permitiendo reencontrarse con su clientela y volver a trabajar en lo que siempre ha sido su negocio. Por otro lado, aunque algunos le solicitan que incluya *delivery,* élno está de acuerdo, pues piensa que, en un local, el cliente puede incrementar su pedido y, por consecuencia, los ingresos son mayores. En la opción de *delivery,* los pedidos ya están establecidos e, incluso, no es rentable, pues, a veces, uno tiene que pagar 40% por servicio; por lo tanto, trabajaría a pérdida. Quispe sigue los consejos de conocedores del rubro gastronómico. Por ello, sabe que lo prioritario es brindar un buen servicio. Esto le ha traído resultados positivos, pues sus clientes fijos recomiendan el negocio y, de esta manera, se van incrementando los comensales. Lo que sí ha comenzado a usar para contactarse con sus antiguos clientes son las redes sociales, tal como lo hacen otros establecimientos de la competencia.

Bibliografía

- Producción del sector alojamientos y restaurantes se contrajo 71,82% en julio <https://larepublica.pe/economia/2020/09/15/produccion-del-sector-alojamientos-y-restaurantes-se-contrajo-7182-en-julio/>

- Los 8 problemas más comunes en un restaurante

<http://www.ceoecuenca.es/portal/lang__es/rowid__1473971,60127/dTabID__1/tabid__25117/Default.aspx>

- ¿Es posible abrir un emprendimiento gastronómico en plena pandemia en Perú?

<https://peru21.pe/economia/es-posible-abrir-un-emprendimiento-gastronomico-en-plena-pandemia-en-peru-ncze-noticia/>

- La economía peruana en la recta final del 2020

<https://caretas.pe/economia/la-economia-peruana-en-la-recta-final-del-2020/>