



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS  
ECONÓMICAS

Selección de Personal en una Empresa de Interpretación y Traducción

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

**AUTOR**

Luis Antonio Pastor Torres

ORCID 0009-0009-0253-1618

**ASESOR**

MAG. MUGURUZA CAVERO, ELIZABETH FLOR DE MARÍA

ORCID 0000-0002-0641-3338

**Lima-Perú, diciembre 2024.**

# Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 25-mar.-2025 5:19 p. m. -05  
Identificador: 2625211118  
Número de palabras: 10738  
Entregado: 1

Selección de Personal en una Empresa de Interpretación y Traducción Por  
Luis Antonio Pastor Torres

Índice de similitud  
**10%**

Similitud según fuente	
Internet Sources:	9%
Publicaciones:	1%
Trabajos del estudiante:	3%

1% match (Internet desde 11-jul.-2024)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/8328/TSP-FERNANDEZ%20%20LARREA%20CESAR%20GENARO%20-RP%20-.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 06-may.-2024)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/8152/TSP-AGAPITO%20GONZALES%20JIMMY%20POOL%20-RP%20-.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 03-may.-2024)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/8130/TSP-%20CALLALLI%20ARAUJO%20BRAULIO%20ANTONIO%20-%20RP.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 16-may.-2024)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/8209/TSP-COCHAGNE%20RODRIGUEZ%20MELINA%20%20-RP-.pdf?isAllowed=y&sequence=12>

< 1% match (Internet desde 06-may.-2024)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/8143/TSP-ALIAGA%20ORTIZ%20MIRLA%20GERALDIN%20-%20RP%20-.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 24-jun.-2024)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/8292/TSP-%20TAMARIZ%20TINTAYA%20ABEL%20ADALBERTO%20%20-RP%20-.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 07-nov.-2024)

<https://WWW.coursehero.com/file/74126356/TAREA-10-SISTEMA-DE-GESTION-DE-CALIDAD-APLICADO-A-LA-INDUSTRIA-DE-SERVICIOSdocx/>

< 1% match (Internet desde 19-mar.-2025)

<https://www.coursehero.com/file/55075894/aportacion-foro-61docx/>

< 1% match (Internet desde 07-abr.-2023)

<https://WWW.coursehero.com/file/81602757/Nuevos-enfoques-en-la-gesti%C3%B3n-de-RRHHdocx/>

< 1% match (Internet desde 07-abr.-2023)

<https://WWW.coursehero.com/file/108779221/Fase-1-PEI.docx/>

< 1% match (Internet desde 26-oct.-2022)

<https://www.coursehero.com/file/110171232/Turismo-en-M%C3%A9xicodocx/>

< 1% match (Internet desde 01-may.-2024)

<https://www.coursehero.com/sitemap/schools/65859-Hispanic-University/courses/36692256-HISTORY102IND/>

< 1% match (Internet desde 07-mar.-2025)

<https://www.coursehero.com/file/44086246/DFAM-U3-A2-LUCFpdf/>

< 1% match (Internet desde 04-mar.-2022)

<https://www.coursehero.com/file/97703326/Romagera-Ulises-EIn364-CONFER-INNOVACIONpdf/>

< 1% match (Internet desde 12-abr.-2023)

<https://WWW.coursehero.com/file/63094755/Asignaci%C3%B3n-N%C3%BAm-1-plantilla-de-procesodocx/>

< 1% match (Internet desde 14-abr.-2023)

## DEDICATORIA

*El presente informe está dedicado a todos aquellos que me convencieron de tener mi propio emprendimiento. Quiero compartir con Uds. mi experiencia.*

*Luis*

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi asesora por el acompañamiento durante todo el proceso de elaboración del presente informe. A mis clientes que han confiado en mí para atender sus necesidades de comunicación.

**Luis**

## RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La experiencia profesional se construye a través de las experiencias y conocimientos adquiridos. Este bagaje se adquiere con la actividad profesional y con la educación recibida durante los años de universidad. Es en este camino donde las personas optan por materializar una idea de negocio y posteriormente la creación de una empresa.

A este proceso se le llama emprender. El emprendedor, es aquella persona que toma la iniciativa de echar a andar su idea con el fin de ofrecer un servicio de calidad en un nicho que conoce bien.

Es en el año 2023, que se concreta el sueño: crear la empresa LP INTERPRETERS EIRL, que ofrece servicios de interpretación y traducción. La empresa tiene centralizadas todas las actividades en el representante legal.

Ocuparse de todas las actividades de la empresa no es una práctica saludable para el negocio. Es necesario contar con un proceso de reclutamiento que permita contar con candidatos idóneos en interpretación y traducción. La persona llamada a esta tarea es el representante legal, ya que cuenta con una amplia experiencia en el sector servicios: específicamente en interpretación y traducción.

El presente informe de suficiencia considera el modelo de contratación *freelance*, modalidad que permite contar con un *pool* variado de profesionales y recomienda la implementación de un programa de transferencia de conocimiento como herramienta de mejora continua.

***Palabras clave: conocimiento, servicios, emprendimiento, personal, freelance***

## ABSTRACT AND KEYWORDS

A background is built through acquired experience and knowledge, often through higher education as well as during employment. It is a journey where individuals choose to pursue a business idea and eventually create a company. The entrepreneur is the one who takes the initiative. In 2023, the dream to set up a business became a reality. LP INTERPRETERS is a company offering interpretation and translation services. The owner of the company is the person who is responsible for both the administration and management of LP INTERPRETERS. In other words, the owner of the company oversees all the activities. It is our view to reassign the owner to the recruitment of qualified and skilled interpreters and translators. Having these professionals on board will make the business more profitable, so it is imperative to have them. The following report aims for a selection process to include *freelance* candidates to be part of a diverse pool of both interpreters and translators. Additionally, as part of a continuous improvement process, the implementation of a knowledge transfer model is recommended

***Keywords: freelance, knowledge, services, entrepreneurship, personnel***

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	4
ABSTRACT AND KEYWORDS.....	5
ÍNDICE GENERAL.....	6
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	8
ÍNDICE DE TABLAS.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES .....	11
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN .....	11
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO.....	12
1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.....	15
1.4 ACTIVIDAD GENERAL O AREA DE DESEMPEÑO.....	17
1.5 MISIÓN Y VISIÓN.....	18
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA .....	20
2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA.....	20
2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS .....	24
2.3 APLICACIÓN DE LA TEORÍA EN LA PRÁCTICA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL .....	27
CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	30
3.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA .....	30
3.2 TEORIA SOBRE LA PROBLEMÁTICA .....	32
3.3 ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA .....	40
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES .....	42
4.1. DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.....	42
4.2. EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN .....	43

<b>4.3. IMPLEMENTACIÓN DE ALTERNATIVA SELECCIONADA .....</b>	<b>46</b>
<b>ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS .....</b>	<b>46</b>
<b>4.4. COSTO DE IMPLEMENTACIÓN .....</b>	<b>47</b>
<b>4.5. EVALUACIÓN DE FACTIBILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN .....</b>	<b>49</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>53</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1: Modalidades de Interpretación .....</b>	<b>12</b>
<b>Ilustración 2: El Proceso de Traducción .....</b>	<b>14</b>
<b>Ilustración 3: El Proceso de interpretación.....</b>	<b>15</b>
<b>Ilustración 4: Ubicación de la empresa de acuerdo a Google Maps .....</b>	<b>16</b>
<b>Ilustración 5: Organigrama esperado LP INTERPRETERS EIRL .....</b>	<b>25</b>
<b>Ilustración 6: Niveles de Inglés según el CEFR .....</b>	<b>26</b>
<b>Ilustración 7: Tipos de entrevistas .....</b>	<b>34</b>
<b>Ilustración 8: Análisis FODA de la organización .....</b>	<b>37</b>
<b>Ilustración 9: Mapeo de Stakeholders o Grupos de Interés en LP INTERPRETERS .....</b>	<b>40</b>
<b>Ilustración 10: Diagrama de Ishikawa del Proceso de Selección de Intérpretes y Traductores.....</b>	<b>41</b>
<b>Ilustración 11: Resumen Proceso de Entrevistas de Selección.....</b>	<b>43</b>
<b>Ilustración 12: Diagrama de Ishikawa-Calidad de los servicios de Interpretación.....</b>	<b>44</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: Descripción del puesto de traductor.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 2: Descripción del puesto de intérprete .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 3: Benchmarking Competitivo entre Empresa 1 vs LP INTERPRETERS .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 4: Detalle de la Alternativa 1 y Alternativa 2 .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 5: Costo de la Implementación de la Alternativa 1 y Alternativa 2.....</b>	<b>49</b>

## INTRODUCCIÓN

La experiencia profesional y la materialización de un sueño o idea hacen posible la creación de un negocio, a este proceso se le llama emprender. El emprendedor, es aquella persona que toma la iniciativa de echar a andar su idea con el fin de ofrecer un servicio en un nicho que conoce bien y a su vez cuenta con los recursos para llevarlo a cabo. Es una persona creativa que además se encarga de todas las actividades de la empresa. Ocuparse de todas las actividades no es una práctica saludable. Todo emprendedor debe desvincularse de todas aquellas actividades que no añaden valor por dinero y debe hacer una evaluación interna y ocuparse de aquello que hace bien. En este caso, el emprendedor cuenta con una amplia experiencia en el sector servicios: específicamente en interpretación y traducción. Es la persona indicada de seleccionar y reclutar a los profesionales idóneos para que la empresa genere ingresos y con dichos ingresos, se puedan concretar nuevos negocios.

El presente informe de suficiencia consta de cuatro capítulos, iniciando con la descripción de la empresa de interpretación y traducción y de los servicios ofrecidos, pasando por la descripción de los procesos. Se detallan las actividades, la misión y la visión de la empresa materia del informe. El segundo capítulo es una narrativa de la experiencia del profesional a cargo y como se llega a materializar en una empresa de interpretación y traducción. A continuación, se explica el proceso de selección de profesionales, apoyándose en la gestión del talento humano. En el capítulo tres, se describe el proceso de selección y la identificación de las fuentes de captación que se sustenta en las principales teorías de administración con un análisis de la identificación de la problemática. El capítulo cuatro, analiza las alternativas, la factibilidad de la implementación de la alternativa de solución. Finalmente, se plantean conclusiones y recomendaciones que puedan ser tomadas en cuenta para el éxito del emprendimiento y servir de guía para todos aquellos que desean concretar su sueño de tener su propio negocio.

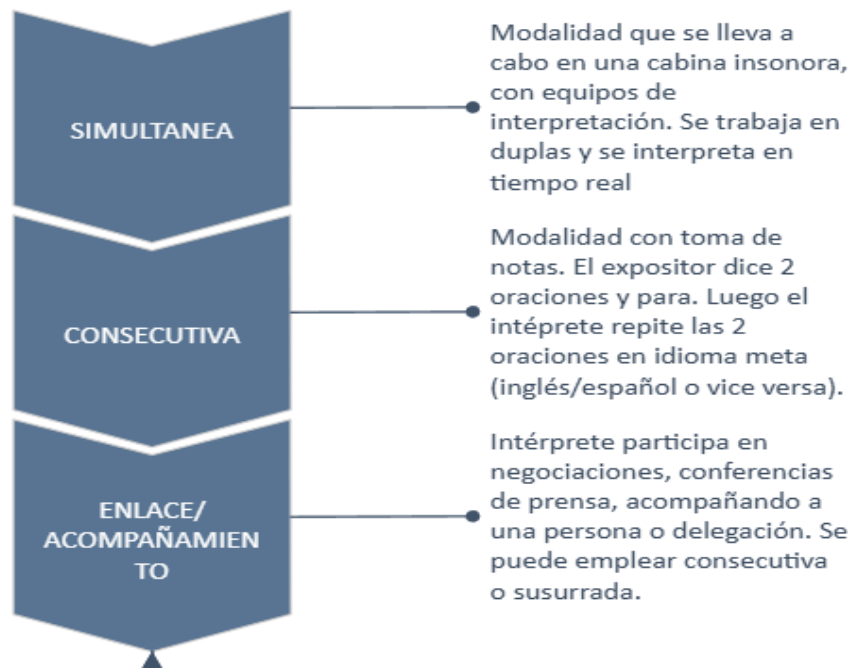
## CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

### 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

En febrero del año 2023, se constituye la empresa LP INTERPRETERS EIRL, enmarcada en el sector de servicios para atender las necesidades de comunicación de las empresas constituidas en el Perú. Las empresas extranjeras traen consigo la visión, misión, planes, políticas, normas y estándares que se implementarán en el territorio nacional. Dicha información llega en un idioma distinto al español; existiendo una barrera de comunicación. Es aquí donde se necesita de los servicios de un interlocutor de inglés al español, a fin de poder socializar y comunicar esta información con sus pares en el país. Posteriormente, estas comunicaciones traducidas son el insumo para la gestión de las empresas. Del mismo modo, existirá la necesidad de reportar o sugerir mejoras para la gestión de las empresas, dichas mejoras se reportarán a la corporación en un idioma distinto al español.

LP INTERPRETERS EIRL, ofrece dos tipos de servicios: de traducción e interpretación. El primer servicio es la traducción de textos. Y el segundo es la interpretación oral en sus distintas modalidades. Ambos servicios se pueden ofrecer de manera virtual o remota. En el caso de la interpretación se puede optar por virtual, presencial o híbrido.

*Ilustración 1: Modalidades de Interpretación*



Nota: La presente ilustración muestra las modalidades de la interpretación.

## 1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

LP INTERPRETERS es del sector servicios que atiende las necesidades de comunicación de las empresas de clase mundial en el ámbito minero, de proyectos y de ingeniería, siendo éstos los principales requerimientos. Las corporaciones establecidas en el Perú reciben mucho material en inglés que necesita ser traducido para su uso e implementación en el idioma del país de acogida.

El producto final son documentos que se plasman en políticas, normas, estándares, planes de acción, entre otros. Estos documentos son el insumo que implementan las corporaciones para realizar sus actividades en el Perú. Así como también las comunicaciones para ser utilizadas por las empresas establecidas en el Perú. El idioma es principalmente de inglés al español.

Del mismo modo cuando las empresas en Perú desean implementar mejoras, reportar sobre las actividades a la casa matriz, los documentos se traducen del español al inglés. Para lo cual la

empresa se vale de un banco de traductores disponibles según la naturaleza y la exigencia del encargo a trabajar.

Cuando las empresas extranjeras desean establecerse en el Perú, tienen que presentar toda la documentación necesaria de acuerdo a los requisitos de constitución que exigen las leyes peruanas. Toda esta documentación tiene que ser traducida por un profesional especializado.

Otro de los servicios es el de la interpretación en sus diversas formas, pudiendo ofrecerse bajo las siguientes modalidades: virtual, presencial e híbrida. La interpretación tiene como nexo al intérprete que facilita la comunicación en tiempo real desde el idioma de origen que puede ser inglés hacia el idioma meta: español.

Su ámbito de usabilidad es en reuniones de avance de proyectos, negociaciones, presentaciones de aspecto técnico. Así como también conferencias, cátedras u encuentros internacionales llámese APEC, entre otros.

Los servicios inician con la recepción del requerimiento. Si es traducción, se analiza, revisa, cotiza y se plantea el plazo de entrega. Una vez que la propuesta es aceptada se deriva el documento al traductor experto en la materia que se encuentre disponible. Finalizado el proceso de traducción, el documento pasa por una revisión lingüística y de estilo. Dependiendo de la complejidad, en algunas ocasiones se recurre a una lectura externa por un experto ad-hoc. Se denomina, así a la persona que leerá el texto, informe o reporte y se asegurará que el contenido se lea tal como si un hablante nativo lo hubiera escrito, pudiendo ser en inglés o español.



*Ilustración 3: El Proceso de interpretación*

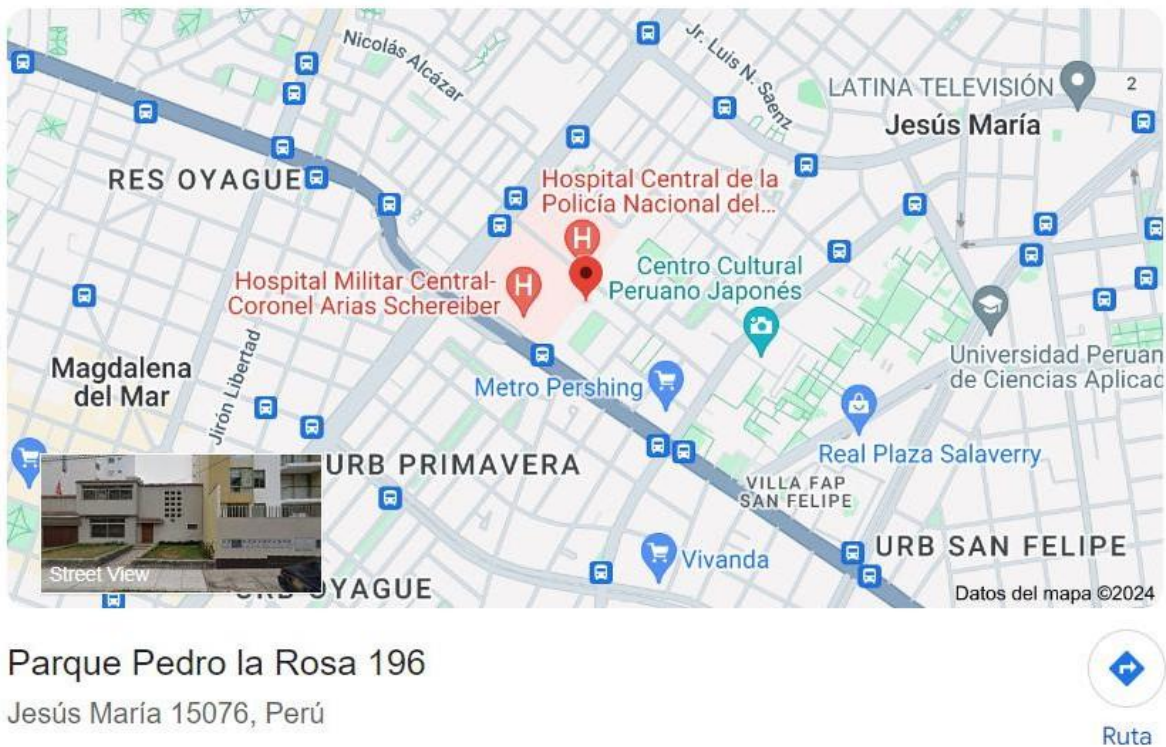


Nota: La presente ilustración muestra el proceso de la interpretación.

### 1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La empresa LP INTERPRETERS EIRL, se localiza en Sudamérica, en el Perú y en la capital Lima. Dentro de Lima Metropolitana, la empresa se ubica en el Distrito de Jesús María, con código postal 15076, según consta en la minuta de constitución. La oficina cuenta con accesos a las principales avenidas. Tiene acceso hacia la Avenida Brasil cuadra 27. Pudiendo desplazarse hacia el Centro de Lima, Pueblo Libre, San Miguel y el Callao. La empresa cuenta con otro acceso hacia la Avenida La Marina que permite un desplazamiento hacia la Provincia Constitucional del Callao y el Aeropuerto. Adicionalmente la Avenida Pershing, permite el acceso hacia la Avenida Javier Prado, Miraflores, San Isidro, entre otros.

*Ilustración 4: Ubicación de la empresa de acuerdo a Google Maps.*



Nota: La ilustración muestra la ubicación de la empresa LP INTERPRETERS EIRL tomada del Google maps

LP INTERPRETERS EIRL, es una empresa del sector servicios que atiende las necesidades de comunicación de toda corporación, institución o persona que lo solicite. La empresa al ubicarse estratégicamente en Jesús María permite atender a los diferentes distritos donde se ubican las corporaciones por ejemplo San Isidro, Miraflores, Surco, La Molina, entre otros.

La virtualidad ha hecho posible achicar las brechas, pudiendo realizar el servicio con profesionales que residen en los diferentes distritos de Lima, en las provincias e incluso hasta en el exterior.

El caso de las interpretaciones es similar. Para el caso de las conferencias y congresos, se llevan normalmente en los principales hoteles de Lima. En otros casos en Universidades y también en la sede central de la empresa en Perú y en los talleres, fábricas, o en las unidades productivas. Es

decir, en cualquier lugar donde se requiera brindar el servicio. Pudiendo haber la necesidad del desplazamiento fuera del territorio nacional, donde exista la necesidad de acompañamiento.

De igual forma, en el caso de la interpretación. La virtualidad contribuye a expandir las actividades de la empresa, mediante el uso de plataformas como ZOOM o TEAMS, donde se pueden llevar a cabo reuniones desde cualquier parte del territorio y fuera de éste. Contribuyendo así a la reducción de nuestra huella de carbono.

Se puede indicar que la empresa contribuye a la economía de los profesionales que brindan el servicio. La empresa genera ingresos y tributa mensualmente. También cabe mencionar que a través de los servicios ofrecidos tanto en inglés como en español; LP INTERPRETERS EIRL contribuye de manera directa al desarrollo del país.

#### **1.4 ACTIVIDAD GENERAL O AREA DE DESEMPEÑO**

Al ser una empresa que inicia sus actividades, con poco volumen y movimiento, no se cuenta aún con todos los puestos. De acuerdo a su constitución como EIRL, LP INTERPRETERS cuenta con un Representante Legal que se encarga de la coordinación con los clientes. Captar nuevos clientes y cerrar las ventas. A su vez, es el encargado de presentar la cotización y la factura para su pago respectivo. Finalmente, encargarse de la declaración mensual de impuestos.

Para los trabajos de traducción e interpretación, dependiendo del volumen, el Representante Legal cumple ambos roles y de ser necesario convocará a profesionales para atender los requerimientos de traducción. En el caso de la interpretación, modalidad que se lleva a cabo en duplas, se convoca a otro profesional para servir de apoyo. En otras palabras, se cuenta con un pool intermitente de intérpretes a los cuales se les puede convocar según la demanda, nivel de conocimiento del tema y su disponibilidad.

Como actividad general, nuestra oferta está dirigida a cubrir los eventos organizados en el territorio nacional con carácter internacional para interpretar conferencias o similares y traducir documentos conforme a la demanda del mercado. La empresa tiene visibilidad en redes como LinkedIn y se proyecta contar con una página web.

## 1.5 MISIÓN Y VISIÓN

### MISIÓN:

Ser un socio estratégico en las necesidades de comunicación dentro y fuera del territorio.

Contribuir al desarrollo del país.

Brindar servicios de clase mundial, a través de profesionales altamente preparados en el campo de la traducción e interpretación.

### VISIÓN:

Ser un referente en traducción e interpretación en el Perú y en el extranjero.

Generadores y agentes de comunicación

Contribuir a la formación de profesionales que ayuden a otros a posicionarse en el mercado

Ser una fuente de soluciones para las necesidades de traducción e interpretación.

LP INTERPRETERS nace como una empresa de soluciones de comunicación en el ámbito de la traducción e interpretación. Se tiene el propósito de ser un aliado estratégico en las necesidades de comunicación de las empresas con los mercados que se encuentran fuera del territorio del Perú. Y del mismo modo toda empresa que desea operar en Perú.

Desde la traducción de un documento, estudio de factibilidad, manuales de capacitación, hasta una conferencia, teleconferencia, taller, mediante interpretación simultánea o consecutiva. LP

INTERPRETERS EIRL es el socio por excelencia.

Nuestra empresa acompaña a nuestros clientes en el logro de sus objetivos de posicionamiento en aquellos países donde se usa un idioma distinto al español. Dentro de este acompañamiento sus victorias son también nuestras victorias.

De una manera más amplia con el desarrollo de nuestros clientes, contribuimos a la exportación de bienes y servicios. Que a su vez dinamizan la economía del país: PERÚ.

## CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

### 2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

El primer contacto con la actividad profesional se marca dentro de una empresa sin fines de lucro que ofrecía servicios de consultoría en el ámbito legal y contable para las empresas de la iglesia católica. El puesto asignado fue de digitación de los vouchers con los sustentos de gastos y su posterior codificación dentro del sistema de contabilidad.

Dicho ejercicio consideró los principios contables y la dinámica del plan de cuentas. Cada sustento se clasificaba de acuerdo al plan de cuentas y se ingresaban al sistema computarizado SISMAC. Luego el software entregaba como producto final los diferentes libros contables que la empresa requería. Por ejemplo, el libro diario, el registro de compras y ventas, el libro de planillas. Seguidamente se hacían las validaciones correspondientes, asegurando que las cifras cuadren. Pasada la verificación se procedía a realizar los principales estados financieros que los efectuaba el contador general de la empresa.

La experiencia ganada en esta organización permitió la incorporación a una empresa del sector servicios y desarrollo de sistemas de información gerencial para empresas. Una empresa dedicada a la elaboración de software especializado y a la importación desde los Estados Unidos de partes y piezas para el ensamblaje de computadoras. El encargo inicia con la elaboración del cuadro de importaciones y el seguimiento de los embarques y las fechas de entrega. Se establecían contactos telefónicos con los proveedores de Estados Unidos. Todas las comunicaciones se llevaban en inglés. El proceso termina con el correspondiente desaduanaje. Por la parte de gestión, tenía a cargo la supervisión de los programadores, monitoreo y coordinación de los avances, así como también el cumplimiento de las fechas claves para la culminación de los entregables que incluían los dossiers tales como el manual del usuario y los tutoriales para los usuarios del software.

El control de las actividades se llevaba a cabo en diagramas de Gantt, detallando las fechas claves, los principales hitos y la culminación de los entregables que conforman el producto final que es el software y la instalación en las computadoras de los clientes. En la elaboración se consideraban las actividades y se tenía especial cuidado con aquellas actividades que podrían impactar en la ruta crítica. Para el cumplimiento y verificación del estado de las actividades, se convocan reuniones de avance para analizar el status.

De haber impacto, se procedía a tener reuniones para informar al equipo de los potenciales riesgos; planteando reuniones de mitigación. A fin de llevar un control, se tenía un registro de riesgos, cerrando todas las observaciones. Y en caso de ser necesario se actualiza el plan y seguimiento de los riesgos para la gestión.

El sector servicios ha sido siempre el foco de la trayectoria profesional. Específicamente, la administración de un restaurante de pollos y parrillas ubicado en Chorrillos. El dueño me encomendó la administración del primer piso del restaurante, mientras se implementaba un negocio de pizzería en el segundo piso.

Los principales productos del “Carbonazo”, son el pollo, las carnes, ensaladas, bebidas gaseosas, cervezas y licores, entre otras. A fin de garantizar el stock necesario de productos, se utiliza un kárdex para llevar el control de los productos, teniendo especial cuidado con los productos perecibles, para lo cual se implementó el sistema de inventarios PEPS y UEPS. Para el mejor control se implementó un almacén debidamente señalizado y contando con un *layout* que permita un fácil acceso y conservación de los productos.

Siendo el pollo y las carnes los productos estrella, se tiene especial control de este insumo que cumpla con las especificaciones técnicas y el grado de calidad. En este aspecto, al ser productos alimenticios, se tiene un control especial HAACP. Teniendo en cuenta el correcto aseo de las tablas y los cuchillos, siguiendo el código de colores de acuerdo con las normas vigentes. Como

requisito indispensable todos los trabajadores deben contar con un carnet de sanidad y los análisis y pruebas de salud correspondiente.

A fin de garantizar el stock de pollos y carnes, se mantienen coordinaciones con los proveedores bajo un sistema de distribución JIT, donde el proveedor coordina directamente con la gerencia para la reposición y abastecimiento correspondiente.

Para que el restaurante ofrezca un servicio de calidad, se necesita de las personas que llevan a cabo las diferentes actividades desde la preparación de los alimentos hasta la atención a los clientes. Para el área de preparación, se tienen reuniones al inicio del turno para conversar sobre las actividades a desarrollarse, teniendo en cuenta el análisis de los riesgos potenciales y su mitigación que permita tener cero incidentes. En las reuniones, se trataban temas de salud y bienestar. Es importante resaltar que el recurso humano es lo más importante, para lo cual cada uno es responsable de la seguridad. Es importante mencionar que todas las actividades de preparación se llevaron a cabo de manera segura.

De igual manera, en el área de atención, es decir los mozos (as) y el bar, se llevaban reuniones antes del inicio del turno para reforzar los conceptos de atención al cliente. La importancia del trato amable, la presencia e higiene, que son los pilares fundamentales en el negocio de restaurantes.

Para el control del consumo de cada mesa, se tiene un sistema de numeración en las mesas que estaba enlazado al sistema de la caja registradora donde se registraban los pedidos de las comandas para cada mesa. La persona encargada de ingresar los datos de la comanda al sistema de la caja registradora era el cajero que se encargaba de cobrar en efectivo y procesar los pagos con tarjeta de crédito.

Adicionalmente se implementó una línea de negocio, la actividad de reparto a domicilio, siendo el “Carbonazo”, pionero en este servicio. Los pedidos se canalizan por llamadas telefónicas,

teniendo un encargado de recibir las llamadas y promocionar los productos. Sólo se aceptaban pagos en efectivo al no existir sistema POS en ese entonces. El área de cobertura del reparto era el distrito de Chorrillos y sus alrededores.

El restaurante contaba con publicidad radial, siendo Radiomar, la elegida por su gran cobertura en el distrito de Chorrillos y alrededores. El “Carbonazo” tenía spots radiales que promocionaban el restaurante. Cabe mencionar que dicha radio tiene un alto nivel de sintonía. Dentro de las funciones asignadas, se controlaban la frecuencia y emisión de las pautas publicitarias.

La gestión como administrador del restaurante “Carbonazo”, terminó, cuando la pizzería en el segundo piso empezó a funcionar.

La formación bilingüe y los conocimientos de administración permitieron el posicionamiento en el sector de servicios educativos, específicamente como profesor de inglés a nivel corporativo. Para llevar a cabo esta actividad fue necesario un entrenamiento en técnicas de docencia y metodología basada en los principios de Krashen. Adicionalmente el instituto entrenaba a los docentes en el uso y producción de material didáctico a partir de material publicitario y artículos publicados en revistas y periódicos en inglés.

Los alumnos recibían clases personalizadas con programas hechos a la medida y adaptado a cada sector de la industria, con un claro programa de objetivos de aprendizaje. Al final del programa el alumno se comunica en inglés y emplean el idioma en el quehacer diario.

En las reuniones de coordinación con los docentes, se conversaba sobre los alumnos y su estado actual para la obtención de los objetivos de aprendizaje trazados.

Con la formación bilingüe y los estudios en Ciencias Administrativas en la UIGV, permitieron la incorporación al negocio de traducción e interpretación bajo la modalidad de *freelance*. Dicha configuración permite el trabajo de manera independiente manejando tiempos y horarios. Esta

actividad profesional, permitió tener un conocimiento del mercado y sus necesidades. El *know-*

*how* conseguido en más de veinte años, hacen posible tener una visión completa y una acumulación de experiencias en diversos temas.

Es la suma de todo lo anterior, lo que hace posible la creación del presente emprendimiento. La empresa LP INTERPRETERS EIRL, se constituye en febrero del 2023 para atender las necesidades de traducción e interpretación de las empresas del sector, establecidas en el territorio nacional. Así como también de aquellas empresas en el exterior que buscan el servicio de traducción e interpretación.

LP INTERPRETERS EIRL, cuenta con un representante legal que a su vez se encarga de las principales actividades de administración y gestión. Es importante mencionar que el representante de la empresa cuenta con un amplio conocimiento del idioma Inglés y tiene amplia experiencia en el campo de la traducción e interpretación. Asimismo, el representante es profesional en ciencias administrativas. Estos dos conocimientos, le permiten poder llevar a cabo las actividades requeridas por la empresa.

Inicialmente los servicios van a ser cubiertos por el representante legal. Dependiendo de la demanda de los servicios, se convoca a otros profesionales para cubrir los servicios. La selección de los profesionales para cubrir los servicios está a cargo del representante legal de la empresa.

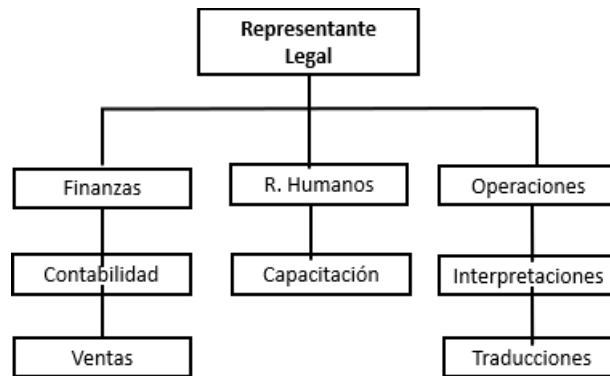
Todas las comunicaciones y coordinaciones con los clientes están a cargo del representante que asiste a las reuniones, donde se proponen las mejores alternativas y soluciones para satisfacer las necesidades de los usuarios del servicio. Cada cliente es diferente y se plantean servicios hechos a la medida.

## **2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS**

Al ser una empresa que inició actividades el año pasado, no se cuenta aún con todos los cuadros implementados dentro del organigrama. Se cuenta con un representante legal que cumple varias

funciones. En la ilustración 5, se muestra el organigrama al que se quiere llegar cuando los cuadros estén completos.

*Ilustración 5: Organigrama esperado LP INTERPRETERS EIRL*



Nota: La ilustración muestra el organigrama al que se aspira una vez se tengan los cuadros completos de la empresa.

En el servicio de interpretación, la persona que conversa con el cliente hace las coordinaciones, recibe el material y agenda el servicio está a cargo del representante legal.

Este servicio se hace en duplas debido a las largas horas y por la complejidad se cuenta con un intérprete experto que forma parte del pool de intérpretes. La decisión se toma en base al tema y la complejidad, todo este proceso lo hace el representante. Cabe mencionar que este es uno de los principales servicios de la empresa.

El servicio de traducción pasa por un proceso similar, donde la traducción del documento, revisión y entrega, la realiza el representante legal. Si se tratara de un texto muy complejo, se encargará la revisión final a un tercero experto en la materia.

La búsqueda de nuevos clientes, cierre de los contratos y ventas, también la realiza el representante. Esta búsqueda se hace a través de redes sociales y se envía comunicaciones a los

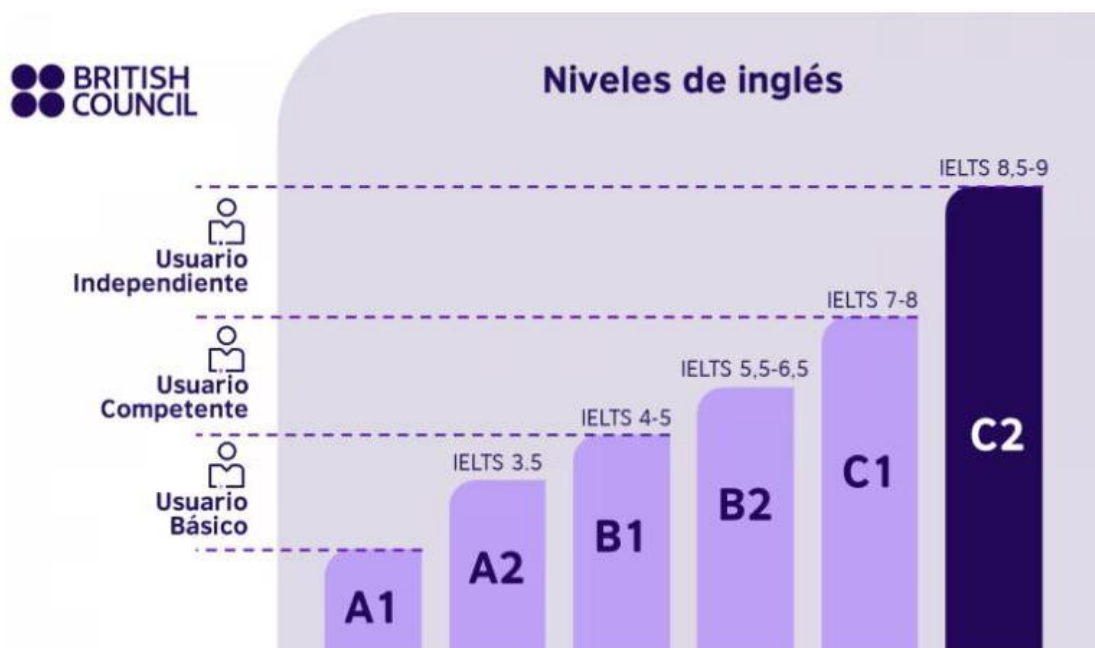
potenciales clientes. Se cuenta con material promocional y también con un *brochure* que se anexa a la propuesta. Todas las comunicaciones se hacen vía correo electrónico.

Otros de los procesos es el de emisión de la factura una vez entregada la traducción o realizada la interpretación. Esta actividad también la realiza el representante.

En materia contable, el representante se encarga de la declaración mensual de IGV y Renta, que se presenta a la SUNAT.

La selección de intérpretes está basada en el conocimiento del profesional en el tema. Se considera los años de experiencia. Los conocimientos y manejo del inglés a un nivel C2, de acuerdo con el CEFR (Marco Común Europeo de Referencia). Adicionalmente se mide el conocimiento técnico del idioma.

**Ilustración 6: Niveles de Inglés según el CEFR**



Nota: La ilustración muestra los diferentes niveles de inglés según el Marco Común Europeo de Referencia.

Adicionalmente el candidato debe tener una agilidad y velocidad en ambos idiomas. La capacidad de interpretar en tiempo real sin perder la esencia, contexto y mensaje. Unido a esto el candidato debe tener dominio de oratoria y amplio manejo de recursos lingüísticos en ambos idiomas. Se mide también la capacidad de comprensión de auditiva, conocimientos de acentos y matices del inglés británico y del inglés americano. Una parte importante en los conocimientos que debe tener el profesional es el de la comprensión auditiva en los acentos sudafricanos, australiano, chino, coreano, japonés, entre otros. Para este tipo de trabajo, el candidato debe contar con una pronunciación casi nativa en inglés.

El representante legal es el encargado de la búsqueda de este perfil de candidatos. La búsqueda se centra en los mejores candidatos que se obtienen por referencias, de las redes sociales y de la opinión de otros profesionales. Los candidatos son puestos a prueba, a través de la interpretación simultánea de videos TED, de conferencias realizadas en el Perú y en el extranjero.

### **2.3 APLICACIÓN DE LA TEORÍA EN LA PRÁCTICA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Al ser la traducción e interpretación una actividad que se lleva a cabo con personas. Es importante para la empresa contar con los servicios de profesionales idóneos en dicho campo. Para lo cual LP INTERPRETERS EIRL, debe basarse en los principios de selección de personal.

Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler en La Gestión de los Recursos Humanos, como punto de partida se llevará a cabo un análisis del puesto. Se recopila toda la información necesaria vinculada al puesto. Tomando en cuenta las principales características de la traducción y la interpretación. En la descripción, se debe contemplar ¿el qué se hace?, ¿por qué se hace? Para el caso de la especificación, se detallarán los conocimientos, habilidades y aptitudes, es decir los requisitos exigibles al profesional.

**Tabla 1: Descripción del puesto de traductor**

TRADUCTOR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar la traducción de un texto del inglés al español o viceversa</li> <li>• Captar el sentido, contexto en el idioma meta</li> <li>• Conocer las variedades lingüísticas</li> <li>• Fluidez bilingüe</li> <li>• Experiencia previa</li> <li>• Certificación C2</li> </ul>

La otra actividad, la de interpretación considera también profesionales con ciertas características y grado de conocimiento no solo de los temas a interpretar, además debe tener la agilidad mental, la comprensión auditiva y lingüística para poder dar el mensaje en tiempo real en el idioma meta. Aquí también, se requiere un nivel de inglés C2.

**Tabla 2: Descripción del puesto de intérprete**

INTERPRETE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar una comunicación clara, precisa y fluida en tiempo real del mensaje del inglés al español o viceversa</li> <li>• Comprensión auditiva</li> <li>• Capacidad de resumen y síntesis</li> <li>• Fluidez bilingüe</li> <li>• Experiencia previa</li> <li>• Certificación C2</li> </ul>

La empresa necesita implementar un sistema que le permita reclutar profesionales idóneos que cumplan con los requisitos de las descripciones para ambos puestos.

Una vez incorporado el candidato a traductor o intérprete a la empresa, se lleva a cabo un proceso de *onboarding* donde recibe toda la información relevante y necesaria para realizar el trabajo. Cabe mencionar que los candidatos admitidos estarán en un pool de profesionales y trabajarán de manera intermitente en función a la demanda. Los profesionales serán *freelance*.

En cuanto al aspecto remunerativo, para el trabajo de traducción se paga por palabra final entregada. Dicha tarifa está alineada con el perfil, el mercado y la complejidad del material.

De la misma manera para la interpretación, se pueden fijar tarifas por día (8 horas), hora o media jornada (entre 3-4 horas). Los rangos para esta modalidad se rigen por la experticia y la complejidad del tema.

## CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

### 3.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

El emprendimiento nace después de haber acumulado experiencia, los conocimientos necesarios y habiendo laborado en una agencia y como *freelance* en el sector servicios, es que surge la idea de emprender. La creación de este emprendimiento se origina a partir de una idea, que a su vez obedece a la identificación de una necesidad que requiere ser atendida. El caso en particular es una empresa que ofrece servicios de interpretación y traducción.

Teniendo la idea y el objeto del negocio, se procede a la materialización mediante la creación de la empresa LP INTERPRETERS EIRL, en febrero del 2023. La empresa inicia operaciones teniendo al representante legal a cargo de todas las actividades del negocio. Una característica común en todo emprendimiento. Pasando por la contabilidad, búsqueda de clientes, cotización, alquiler de equipos, coordinaciones, entre otras.

Mike Michalowicz, autor de '*Fix This Next*' [Un paso a la vez], dice que los emprendedores quieren hacer todo, cuando no son expertos. Es aquí donde surgen los principales retos y desafíos para los emprendedores. Adicionalmente, indica que es recomendable enfocarse en lo que uno es bueno.

Tomando ésta última premisa, al ser el representante legal un traductor/intérprete con muchos años de experiencia, es la persona indicada para hacerse cargo de la selección del personal y por ende desvincularse de aquellas actividades que no generan valor por dinero. Siendo el fin de todo negocio generar ingresos a través de los servicios de interpretación y traducción. Por ende, es de suma importancia contar con personal que pueda atender las necesidades del negocio.

Para iniciar este proceso, se debe conseguir talento humano, el principal activo necesario para ofrecer el servicio. Por ende, se necesita del apoyo de la gestión del talento humano. Esta herramienta permite reclutar a las mejores personas o capital humano. El término capital humano

está referido a los conocimientos, habilidades, capacidades y otros atributos con los que cuenta el empleado para el puesto. Chiavenato (2009), indica que el capital intelectual está conformado por un activo intangible que en su opinión es fundamental. En el caso de los intérpretes y traductores son personas que traen a la organización sus capacidades para crear productos de calidad o en otras palabras activos que pueden ser tangibles o intangibles, como por ejemplo para los intérpretes un *rendering*, una entrega impecable y de gran precisión y para los traductores textos o piezas perfectamente redactadas y de gran valor para el usuario final.

Niebles, de la Ossa y González (2019), define la gestión del talento humano como el proceso por el cual se ubica al personal idóneo y comprometido, que pueda responder a las exigencias y a los cambios del mercado. En Chiavenato (2009), se señalan las etapas del proceso: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Tal como se ha indicado, las actividades de interpretación y traducción requieren de personas altamente preparadas que puedan ofrecer un servicio de calidad. Tomando en cuenta los indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad. Esta idea es reforzada por los autores Armas, Llanos y Traverso (2017).

Se ha identificado la necesidad de contar con un pool de intérpretes disponibles de manera intermitente para cubrir las necesidades de la empresa. Al ser un sistema intermitente, surge la figura del *freelance* o también conocido como trabajador autónomo y esta actividad está regida por el Código Civil peruano, bajo un contrato de locación de servicios. Bajo esta modalidad, los candidatos pueden prestar servicios a diferentes empleadores, ya sea de manera remota, híbrida o presencial. Se fija una cantidad de días u horas, para la prestación de los servicios. Dicho contrato detalla las actividades a realizar, los plazos y el monto de los honorarios.

Toda prestación trae consigo una remuneración, esta actividad está sujeta a honorarios por servicios profesionales. Los profesionales emiten un recibo por honorarios por los servicios

prestados. Es responsabilidad del profesional declarar a la SUNAT, por los ingresos percibidos, así como los pagos que correspondan. Esta realidad es importante mencionarla a los futuros candidatos. Ya que muchos piensan que este tipo de servicios llevaba consigo una planilla completa, sujeta a rentas de quinta categoría.

Marisa Elizundia del Emotional Salary Barometer, se refiere al salario emocional como aquellos beneficios no económicos que un trabajador obtiene como parte de su trabajo y que influyen directamente en cómo nos sentimos en el día a día, dicho bienestar impactará en el comportamiento y rendimiento. El profesional en este ámbito es un enlace entre las partes, ayuda y facilita el proceso de comunicación. Incluso, se puede mencionar como un beneficio no monetario, por ejemplo, el nivel de exposición del profesional a los diferentes tipos de eventos que pueden ser considerados emblemáticos, entre los que se destacan Cumbres, Congresos Internacionales, Reuniones Multilaterales, y otros de similar relevancia no solo a nivel nacional. Esta exposición para el profesional es un aliciente personal y hace que se incremente el bagaje profesional. Este atributo, hace que los profesionales vean a LP INTERPRETERS como un buen empleador y generar así un sentido de lealtad.

### **3.2 TEORIA SOBRE LA PROBLEMÁTICA**

Para el proceso de contratación, se procede con las entrevistas de los potenciales candidatos. Según Dole Valle Jackson y Schuler (2007), existen los siguientes tipos de entrevista: la entrevista en profundidad donde el entrevistador hace preguntas de una manera no organizada o sin estructurar. Este aspecto es importante, para medir la facilidad del candidato pasar de un tema a otro y medir su agilidad mental. Además, se puede evaluar el uso de los diferentes giros del idioma, vocabulario. Otro modelo de entrevista es la de tipo panel, que se considera normalmente para puestos directivos, debido a su costo, para el presente proceso es importante incluirlo.

En la entrevista de tensión, donde el entrevistador busca medir la conducta y reacción del candidato ante este tipo de preguntas. Otro tipo de entrevista es la de descripción de conductas,

en este caso se le pide al candidato que esboce situaciones pasadas y como han podido resolver específicamente aquella situación.

En Administración de Recursos Humanos por Bohlander, Snell y Morris, (2018), añade la entrevista situacional referida a un incidente hipotético, aunque los autores la consideran para graduandos ya que ellos no cuentan con experiencia y se les invita al análisis. Adicionalmente, menciona la entrevista secuencial, como su nombre lo indica, el candidato es entrevistado por diferentes personas una después de la otra. También se hace referencia al modelo de entrevista de panel, donde hay varios entrevistadores en la sala que toman apuntes sobre los candidatos.

De acuerdo con lo anterior, para el proceso de selección, se tomará el modelo de entrevista situacional, debido a la naturaleza del trabajo donde el intérprete debe tener la capacidad de enfrentarse a diversas situaciones en su quehacer profesional y éste ser capaz de resolver y tomar decisiones en fracción de segundos. Es por esta razón que se optará por este modelo en donde se plantea una situación hipotética y se espera que el candidato responda ante este planteamiento. Otro aspecto por considerar será el de entrevistas de panel. En este modelo, los entrevistadores comparan notas y toman decisiones sobre los candidatos. Se considera efectiva esta modalidad ya que, al comparar notas con el panel, se puede llegar a una selección más granular del candidato.

Adicionalmente, otro modelo de entrevista que se ha hecho más popular desde el COVID-19 y ahora está en tendencia son las entrevistas por teléfono o por videoconferencia. La entrevista por video conferencia se puede llevar a cabo en una determinada plataforma sea TEAMS, ZOOM, WEBEX, MEET entre otras. La video conferencia, se centra en el uso de aquella plataforma que usa la organización en su día a día. La entrevista por video conferencia permite al reclutador conocer cómo se desenvuelve el candidato frente a la cámara, ya que en el caso de los intérpretes es la herramienta de trabajo en la interpretación remota e incluso se puede medir cómo se comporta en cabina, para el caso presencial.

Ilustración 7: Tipos de entrevistas



Nota: Tomado de <https://ticsyformacion.com/2015/05/20/3-tipos-de-entrevistas-de-trabajo-infografia-infographic-empleo/>

Después de haber filtrado y seleccionado a los posibles candidatos. Tanto los intérpretes como los traductores pasan por las pruebas de muestra del trabajo. Este concepto tiene como objetivo medir los conocimientos de los candidatos para los puestos de intérprete y de traductor. En Chiavenato 2009, se les conoce como pruebas de realización o también conocidas como pruebas de muestra del trabajo. Aquí, se le da al candidato un tiempo determinado para realizar la tarea. El candidato a intérprete escucha un video del tipo TEDx, de una conferencia o similar. El postulante hace la interpretación simultánea tanto directa como inversa. Aquí se le consulta al candidato si puede realizar interpretación consecutiva. De preferencia se desea que el postulante pueda hacer ambas modalidades de interpretación. Se entiende por directa del inglés al español y por inversa del español al inglés. Del mismo modo, el candidato a traductor recibe un texto

para traducir tanto en directa como inversa y se evalúa la redacción, estilo, contexto y la gramática.

Dentro del proceso de búsqueda de intérpretes y traductores se necesita contar con profesionales con habilidades blandas. Las principales son:

- (a) Comunicación y escucha activa: Es importante poder escuchar y comunicar las ideas en el idioma meta. Para los intérpretes.
- (b) Planificación y gestión del tiempo: En el caso de los traductores, deben entregar los documentos en el plazo indicado.
- (c) Flexibilidad: Es la capacidad de poder encontrar el término correcto y alternativas para no repetir. También la modalidad de la interpretación y en distintos ambientes de trabajo pudiendo ser en una mina, industrias, entre otros. Esto aplica tanto para los intérpretes y traductores.
- (d) Trabajo en equipo: Es importante que el candidato pueda coordinar con su co-intérprete la división del trabajo y el apoyo cuando lo necesite. Para los traductores es similar cuando se trabajan con documentos de gran volumen, donde más de un traductor trabaja.
- (e) Toma de decisiones: ser capaz de decidir y solucionar en fracción de segundos cuál es el mejor recurso para emplear, si se parafrasea, se resume, entre otros. En el caso de los traductores el proceso decisión puede hacerse con más calma.
- (f) Negociación en el caso de los intérpretes va enlazado con el trabajo en equipo, puesto que el equipo de profesionales debe ponerse de acuerdo en la división del trabajo y coordinar con el colega los diferentes aspectos de la preparación antes del evento.
- (g) Orientado a resultados: nivel de asertividad en la interpretación propiamente dicha.

Así como existen habilidades blandas, también se tienen las habilidades duras. Los candidatos deben contar con un título de Bachiller o Licenciatura en cualquier carrera. Pudiendo también contar con Bachiller o Licenciatura en Traducción e Interpretación. Conocimiento y certificación en inglés con nivel C2. También se puede considerar el conocimiento de un tercer idioma, contando siempre con el equivalente a un nivel superior. Para los traductores, los candidatos deben contar con dominio de ofimática y sistemas asistidos de traducción.

Para analizar los posibles impactos que pueden afectar a la organización, se detalla el FODA. Del presente análisis se puede ver como las principales fortalezas, el CEO cuenta con +20 años de experiencia y con pleno conocimiento del mercado. La cartera actual de clientes proviene de una empresa que se dedica a realizar de 6 a 7 congresos por año, teniendo a la empresa LP INTERPRETERS como su proveedor frecuente para todos sus eventos. Para aquellas empresas que desean realizar eventos o conferencias, LP INTERPRETERS se encarga de proporcionar los intérpretes y los equipos necesarios para la conferencia. De esta manera, la empresa deja que el cliente se encargue de lo demás. En cuanto a los honorarios, los profesionales perciben una tarifa mayor al mercado y el plazo de pago puede ser contra entrega o máximo en 5 días.

Las oportunidades con las que cuenta LP INTERPRETERS, son varias, resaltando como principal, las prioridades de inversión del Estado en proyectos de inversión, como por ejemplo ANIN (Autoridad Nacional de Infraestructura) que actualmente tiene un acuerdo G2G con Reino Unido. Las Escuelas Bicentenario, Ferrocarriles, Los Hospitales de Alta complejidad, La Línea 2 y 3 del Metro, Concesiones, entre otras. Esto abre la posibilidad de nuevas colaboraciones con otros países. También se van a generar nuevos TLCs, que da apertura a otras combinaciones de idiomas, como el chino mandarín para el Puerto de Chancay. Unido a esto existe una necesidad de contar con un mayor número de profesionales para prestar servicios. Es importante mencionar que, desde la pandemia, se abrió el trabajo remoto y esto ayudó mucho a ofrecer mayores posibilidades de empleo.

Actualmente las debilidades de LP INTERPRETERS, es el reducido pool de profesionales capacitados para las exigencias y los tipos de clientes. Unido a esto la empresa actualmente maneja una sola combinación junto a la limitada cartera y el poco presupuesto que tiene la empresa para su crecimiento y desarrollo.

Es de conocimiento público que en el campo de la traducción e interpretación son pocas las universidades que ofrecen la carrera y para el 2025, entrarán 2 más. El CTP (Colegio de Traductores del Peru), ha incorporado a más profesionales y la tendencia es creciente. Las otras agencias que existen manejan tarifas bajas para la misma combinación de idiomas de LP INTERPRETERS. Y en cuanto al pago, las otras agencias se demoran más en pagar. Siendo éstas las principales amenazas.

***Ilustración 8: Análisis FODA de la organización***

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• +20 años de experiencia</li> <li>• Conocimiento del mercado</li> <li>• Clientes frecuentes</li> <li>• Recomendaciones positivas de clientes</li> <li>• Buena reputación</li> <li>• Vocación de servicio (acompañamiento)</li> <li>• Tarifa mayor al promedio</li> <li>• Tiempo de pago 1 a 5 días</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevos TLC</li> <li>• Nuevos proyectos</li> <li>• Exportación de los servicios</li> <li>• Nuevas combinaciones de idiomas</li> <li>• Nuevos Clientes</li> <li>• Posibles sinergias</li> <li>• Traducción de materiales de e-learning</li> <li>• Captar nuevos profesionales</li> <li>• Trabajo remoto</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducido pool de traductores/intérpretes</li> <li>• Poca preparación de los profesionales</li> <li>• Una sola combinación</li> <li>• Poca cartera de clientes</li> <li>• Poco presupuesto para crecer</li> <li>• Limitada visibilidad y branding</li> <li>• Capacidad de escalamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas universidades</li> <li>• Mayor número de traductores/intérpretes colegiados</li> <li>• Bajas tarifas</li> <li>• Otras agencias</li> <li>• Agencias con la misma combinación</li> <li>• Plazo de pago de 1 mes/+</li> <li>• Fluctuación en la demanda</li> </ul>

Nota: El Análisis FODA de LP INTERPRETERS, tomando en consideración las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Del universo de agencias o empresas de traducción e interpretación, se selecciona una de las agencias más representativas para el análisis de hitos comparativos o más conocido como *benchmarking*. Es importante mencionar que la Empresa 1 está en operaciones desde el año 2014, según consta en la página web. Es una empresa con amplia experiencia en traducciones y por el lado de las interpretaciones se desenvuelve en el sector público con los diferentes organismos de cooperación que participan de los proyectos de infraestructura, concesiones, entre otros. Adicionalmente a la interpretación y traducción, se dedican a dictar cursos de inglés, cursos de redacción y cursos o seminarios para traductores. Tienen 2 oficinas en Lima. Por otro lado, LP INTERPRETERS tiene un año en el mercado sólo se dedica principalmente a la interpretación y muy esporádicamente a la traducción de documentos. La empresa trabaja con una sola combinación de idiomas. Las especialidades donde participa LP INTERPRETERS son similares, teniendo la Empresa 1 penetración en más sectores.

No se ha visto en la Empresa 1, una participación de responsabilidad social, LP INTEPRETERS, siempre está dispuesta a participar en actividades de voluntariado, donde su participación es de suma importancia, como por ejemplo cuando llegan médicos extranjeros al Perú para realizar procedimientos médicos, charlas o seminarios o cualquier otra institución que necesita los servicios, pero no puede costearlos.

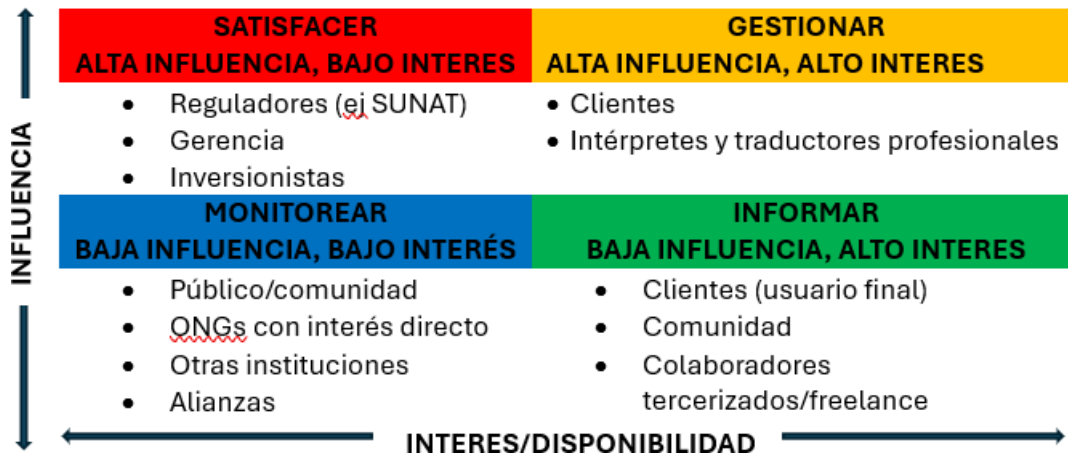
**Tabla 3: Benchmarking Competitivo entre Empresa 1 vs LP INTERPRETERS**

	<b>EMPRESA 1</b>	<b>LP INTERPRETERS</b>
PRODUCTO	TRADUCCIONES	TRADUCCIONES
	INTEPRETACIONES	INTERPRETACIONES
	CLASES DE INGLÉS	
	CURSOS CORTOS	
CANALES DE VENTA	PAGINA WEB	
	TELEFONO	TELEFONO
	EMAIL	EMAIL
	REDES	
PROPUESTA DE VALOR	PLAZOS	PLAZOS
	CALIDAD	CALIDAD
	CONFIDENCIALIDAD	CONFIDENCIALIDAD
SECTOR	SECTOR PUBLICO	
	CONSULTORAS	CONSULTORAS
POOL	SI	NO
EVENTOS	70	20

	<b>EMPRESA 1</b>	<b>LP</b>
		<b>INTERPRETERS</b>
<b>VOLUMEN</b>	400,000 PAGINAS	5,000 PAGINAS
<b>ESPECIALIDADES</b>	DERECHO	
	BANCA	
	FINANZAS	
	MINERIA	MINERIA
	INFRAESTRUCTURA	INFRAESTRUCTURA
	MEDICINA	
	COMUNICACIONES	
	INDUSTRIA	INDUSTRIA
	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA
	EDUCACION	EDUCACION
	LITERATURA	
	MARKETING	
	PUBLICIDAD	
PERIODISMO		
		INGENIERIA
<b>IDIOMAS</b>	12	1
<b>CLEINTES</b>	200	7

Una herramienta necesaria para establecer la posición de la empresa en relación con las influencias externas y su influencia dentro de las actividades de la empresa, conocido como el mapeo de *stakeholders* o grupos de interés. No se debe perder de vista al regulador, que podría influenciar en el modelo del negocio, teniendo en cuenta que las normativas obligarían a replantear las actividades del negocio y además podría afectar los costos de los servicios que se tendrían que trasladar a los clientes. Dependiendo de los servicios y las necesidades de los clientes, el negocio tiene que renovarse para anticiparse a las necesidades de los clientes cautivos. Otro actor importante son los traductores e intérpretes que, debido a la demanda de sus servicios, podrían impactar en las tarifas o en las condiciones de trabajo.

*Ilustración 9: Mapeo de Stakeholders o Grupos de Interés en LP INTERPRETERS*



Nota: Mapeo de los grupos de interés que tienen cierto impacto en las actividades de LP INTERPRETERS.

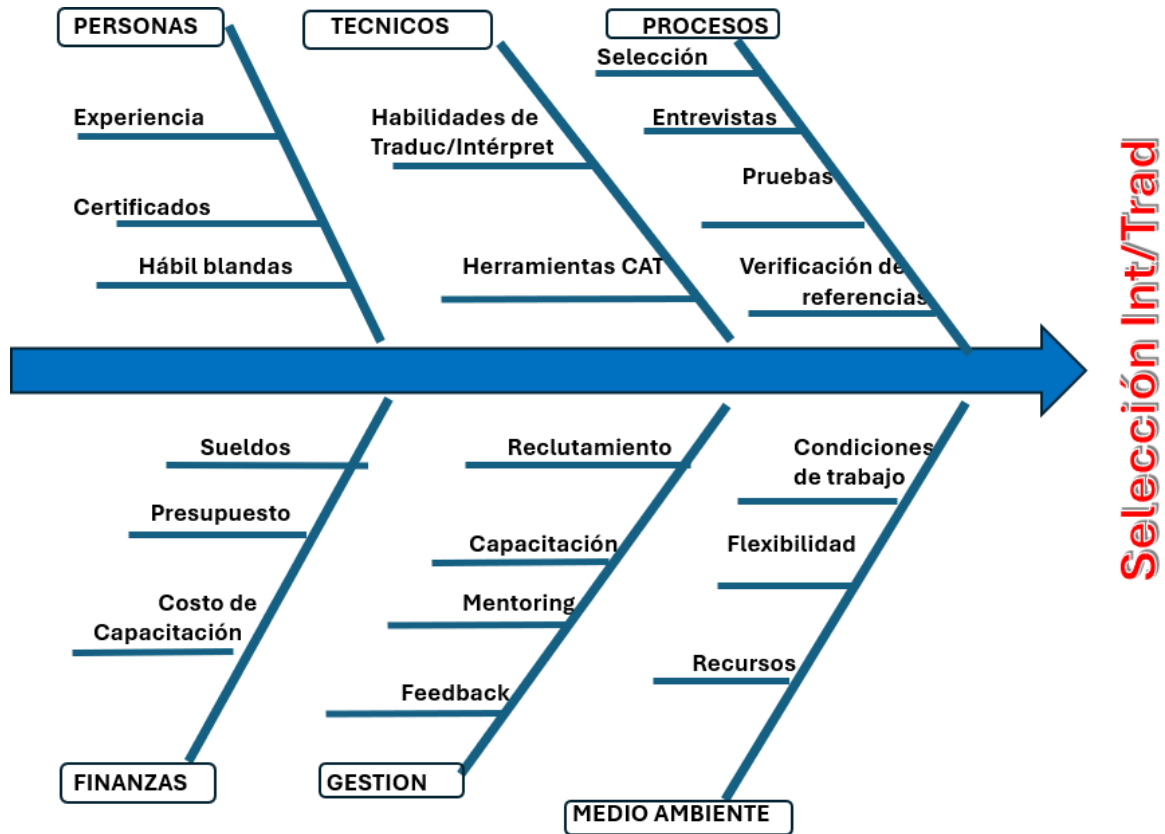
### 3.3 ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA

Es importante mencionar que en el Perú existen 4 universidades que ofrecen la carrera de traducción e interpretación, además de 2 institutos. Estas instituciones son privadas, recientemente se tendrán dos nuevas universidades una pública y otra privada, ambas entrarán en operación en el 2025. Según las estadísticas del año 2017, el Colegio de Traductores del Perú cuenta con aproximadamente 806 miembros ordinarios y se estima que, en el 2025, los miembros lleguen a 1000. Es importante mencionar que el CTP, fue creado el 14 de noviembre de 1996.

El personal que se incorpora a la empresa vendría de varios frentes. Los profesionales que egresan como Bachilleres. Aquellos profesionales que son Bachilleres de distintas carreras. Los profesionales se dedican solamente a traducir y otros sólo a la interpretación. Pudiendo existir algunos profesionales que pueden hacer las dos actividades: interpretar y traducir. Y un grupo de profesionales bachilleres de la carrera que no habiendo conseguido empleo se dedican a otras actividades, como docencia y también como profesores de idiomas, entre otras.

El proceso de selección de profesionales se plasma en el siguiente Diagrama de Espina de Pescado.

*Ilustración 10: Diagrama de Ishikawa del Proceso de Selección de Intérpretes y Traductores*



Nota: El diagrama Ishikawa muestra el proceso de selección teniendo en cuenta seis aspectos principales PERSONAS, TECNICOS, PROCESOS, FINANZAS, GESTION Y MEDIOAMBIENTE.

## CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

### 4.1. DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

LP INTERPRETERS, un emprendimiento dedicado a los servicios de interpretación y traducción. Desde atención al cliente, recepción de pedidos de los clientes, cotizaciones, facturación, contabilidad y trabajo de traducción e interpretación propiamente dicho. Entonces es necesario delegar dichas actividades. El CEO tiene más de veinte años de experiencia en el sector y tiene pleno conocimiento del mercado de interpretación y traducción. Es conveniente desvincular al CEO, de aquellas actividades que no añaden valor y se debe enfocar las energías en el proceso de selección. Un buen proceso de selección trae consigo mayores ingresos para el negocio.

Es importante tomar en cuenta es la Gestión del Talento Humano, de este análisis, se considera lo referido a los procesos de selección de los candidatos potenciales a intérpretes y traductores como la alternativa de solución que se implementa en el corto plazo.

Una segunda alternativa considera la implementación de un programa de transferencia de conocimientos para los intérpretes y traductores. Dicho programa recoge las lecciones aprendidas de las diferentes interpretaciones, donde se reúnen glosarios y materiales de apoyo o suplementario, que documenta el servicio ofrecido. Para el caso de las traducciones, se reúnen glosarios, guías de estilo y giros lingüísticos. Como un componente adicional, se proponen mentorías donde los intérpretes senior pueden compartir sus experiencias con los intérpretes junior y con aquellos que teniendo condiciones necesitan ser encaminados.

## 4.2. EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

La alternativa de solución considera que el CEO cuenta con experiencia y conocimiento del mercado de interpretación y traducción. Además, se apoya en la Gestión del Talento Humano, Reclutamiento y Selección de Personal. Para que esto sea posible se debe contar con una dedicación exclusiva y con los recursos económicos para costear el proceso. La siguiente ilustración resume el proceso para la selección de los profesionales en interpretación y traducción:

*Ilustración 11: Resumen Proceso de Entrevistas de Selección*

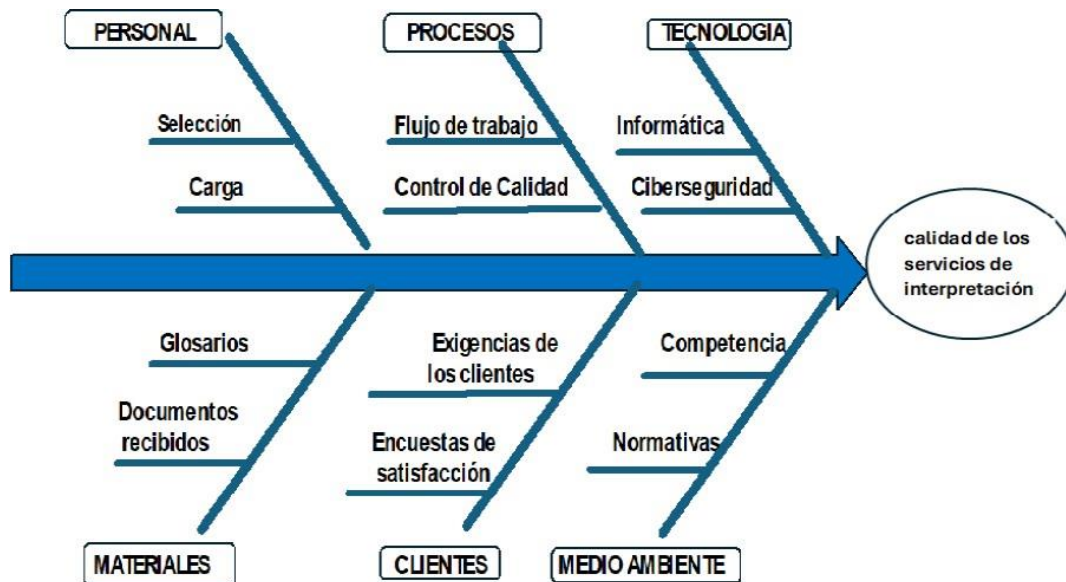


Nota: Este es el proceso de entrevistas de selección que llevará a cabo LP INTERPRETERS luego de haber filtrado los CVs de los candidatos a intérpretes y traductores.

Si bien es cierto esta actividad necesita de personas que puedan ofrecer los servicios con un nivel de calidad que destaque de la competencia. Cumplir con esta premisa, requiere de un proceso de selección de los mejores candidatos. Los profesionales han sido seleccionados después de pasar por entrevistas y pruebas de muestra.

Una razón por la que se debe contar con esta alternativa de solución para la selección de personal se ve plasmada en el análisis un diagrama de espina de pescado. En este diagrama ha tomado en cuenta un escenario sin profesionales idóneos para atender las demandas de LP INTERPRETERS, y cómo la calidad de los servicios se vería afectada. Este diagrama es un llamado de atención sobre la importancia que tiene una buena implementación. Esto respalda la relevancia de contar con un sólido proceso de selección.

**Ilustración 12: Diagrama de Ishikawa-Calidad de los servicios de Interpretación**



Nota: Diagrama de Ishikawa, que muestra un posible problema de no contar con profesionales capacitados para las actividades de interpretación o traducción.

Un aspecto interesante, que muestra el *benchmarking*, es que la Empresa 1, desarrolla otras actividades que no son directamente parte de su *core business*. Por ejemplo, enseñanza de inglés, cursos de redacción en inglés y talleres para traductores. Si se analizan estos negocios de la Empresa 1, puede deberse a la necesidad de mantenerse en movimiento constante y generar ingresos para el negocio. De manera indirecta, se puede atribuir a la identificación de una

necesidad del mercado o de un pedido de los clientes que desean contar con los conocimientos de inglés y redacción. Por otro lado, al ofrecer los cursos cortos, se le podría atribuir como una fuente indirecta para ubicar profesionales que puedan posteriormente formar parte del *pool* de profesionales.

Estas lecturas son importantes para LP INTERPRETERS, de forma que pueda marcar su rumbo y de alguna manera analizar si se quiere ser uno más o se quiere optar por la diferenciación o constituirse como una empresa *boutique*.

El tiempo de implementación de la alternativa 1 es de 2 semanas, desde la recepción de los currículums hasta la selección del candidato para el puesto. Este proceso inicia con la convocatoria en LinkedIn o por medio de referidos. Se reciben los CVs y se validan los certificados. Posteriormente se seleccionan los candidatos que pasan a la entrevista. De este grupo de seleccionados, se reúne la terna final que entra a la prueba de muestra. El proceso termina con la bienvenida del candidato/s y se hace el respectivo *onboarding*. Este proceso aplica tanto para traductores e intérpretes.

La implementación de la alternativa 2, el programa de transferencia de conocimientos en su etapa inicial considera un tiempo de 3 meses, desde la recopilación de información de todas las lecciones aprendidas y su implementación inicial en un *sharepoint* o similar. La alimentación del *sharepoint* la pueden realizar practicantes o digitadores. Luego las sesiones de mentoría y las sesiones informales de café. También se pueden grabar *podcasts*. Esta alternativa 2 tiene además una segunda etapa que abarca seis meses. Se inicia con la selección del *LMS* (Sistema de Gestión del Aprendizaje), por ejemplo, Moodle, Blackboard, Canvas, etc. Posteriormente, está la evaluación económica y selección del *LMS*. Los honorarios del experto en *LMS*, que sube el contenido, realiza las pruebas y la puesta en marcha del *LMS* y la capacitación. El proceso finaliza con el uso del *LMS*, por los intérpretes y traductores.

### 4.3. IMPLEMENTACIÓN DE ALTERNATIVA SELECCIONADA

#### ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS

A continuación, se muestra la tabla con el detalle de las actividades de la Alternativa 1 y a su vez la Alternativa 2:

**Tabla 4: Detalle de la Alternativa 1 y Alternativa 2**

<b>Alternativa 1:</b> Implementación de un proceso de selección de intérpretes y traductores	<b>Alternativa 2:</b> Programa de Transferencia de Conocimientos
<b>Tiempo de Implementación:</b> 2 semanas	<b>Tiempo de Implementación Etapa 1:</b> 3 meses
<b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anuncio en LinkedIn/referidos</li> <li>• Recepción de CVs/validación</li> <li>• Entrevistas en profundidad</li> <li>• Entrevista tipo panel</li> <li>• Entrevista de tensión</li> <li>• Entrevista situacional/hipotética</li> <li>• Entrevista por video conferencia</li> <li>• Prueba de muestra (traducción/interpretación)</li> <li>• Sesión de <i>onboarding</i></li> </ul>	<b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de un <i>sharepoint/drive</i></li> <li>• Glosarios de terminología</li> <li>• Documentación y registro de traducciones/interpretaciones</li> <li>• Lecciones aprendidas</li> <li>• Sesiones de mentoría</li> <li>• Sesiones de Café (Informal)</li> <li>• Grabación de podcasts</li> </ul>
<b>Contratación:</b> <i>Intérprete/Traductor</i>	<b>Tiempo de Implementación Etapa 2:</b> 6 meses

	<b>Alternativa 2:</b> Programa de Transferencia de Conocimientos
	<p><b>Actividades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de LMS (Sistema de Gestión del Aprendizaje), ej Moodle, Blackboard, Canvas, etc</li> <li>• Evaluación económica del LMS</li> <li>• Contratación de un experto en LMS</li> <li>• Implementación de los módulos de aprendizaje</li> <li>• Creación de contenido</li> <li>• Pruebas y puesta en marcha de LMS</li> <li>• Capacitación en el LMS</li> <li>• Uso del LMS</li> </ul>
	<b>Contratación:</b> <i>Experto LMS</i>

#### 4.4. COSTO DE IMPLEMENTACIÓN

**Alternativa 1:** Para la selección de intérpretes y traductores se ha considerado contar con 10 candidatos: 5 traductores y 5 intérpretes. Se cuenta con un plazo de 2 semanas. El entregable, incluye un informe de los candidatos seleccionados. Se estima que los candidatos estén listos al inicio de la semana 3.

- Duración: 2 semanas
- Costo por persona entrevistada: S/. 150.00
- 2 panelistas: S/. 600
- Número de candidatos: 10

- Preparación del Entregable: S/. 300.00
- El costo de la alternativa 1 es de S/. 2400.00 (Dos Mil Cuatrocientos Soles)

**Alternativa 2:** Para el programa de transferencia de conocimientos considera 2 etapas, se desea contar con una primera etapa con la creación del *sharepoint*, documentación y registro de las lecciones aprendidas, sesiones de café y grabación de *podcasts*.

### **Etapas 1**

- Duración: 3 meses
- Costo por mes: S/. 2000.00
- Preparación del entregable: 800.00
- El costo de la Etapa 1 es de S/. 6800.00

La etapa 2 de esta alternativa considera la selección de un *LMS* (Sistema de Gestión del Aprendizaje), la implementación, los contenidos y los honorarios del experto en *LMS*. Incluye también la capacitación para los usuarios y la preparación del entregable.

### **Etapas 2**

- Duración: 6 meses
- Licencia anual del LMS: S/. 14000.00
- Honorarios del experto LMS: S/. 5000.00 por mes
- Preparación del entregable: 1500.00
- El costo de la Etapa 2 es de S/. 45500.00

**Tabla 5: Costo de la Implementación de la Alternativa 1 y Alternativa 2**

Alternativa 1: Implementación de un proceso de selección de intérpretes y traductores	Alternativa 2: Programa de Transferencia de Conocimientos	Ahorro
Etapa Única: S/. 2400.00	Etapa 1: S/. 6800.00	S/. 4400.00
	Etapa 2: S/. 45500.00	S/. 43100.00
Etapa Única: S/. 2400.00	Etapa 1+2: S/. 52300.00	S/. 49900.00

#### 4.5. EVALUACIÓN DE FACTIBILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN

La alternativa 1, no solo desde el plano del ahorro y la economía, sino también desde la necesidad de implementarse de inmediato. Hay un sentido de urgencia de contar con los candidatos para ampliar la cartera de clientes. Empezando por la alternativa 1, se va a poder implementar algunos de los ítems de la alternativa 2, especialmente en la parte de los contenidos. Al tener a los candidatos, también se libera el CEO de algunas de las encargaturas de traducción e interpretación y pone al CEO en un rol más de creación de interacción y búsqueda de nuevas oportunidades de negocio. Esto no quiere decir que el CEO, se desvincula de la interpretación, por el contrario, puede apoyar a los intérpretes y participar con ellos de algunos eventos, teniendo así el modelamiento, el *coaching*, el *feedback*, el *feedforward* entre otros aspectos. Y lo más importante, el *liderazgo visible*. De esta manera el CEO, está en contacto directo y vive la realidad del campo. El CEO, como líder hace sentir su presencia y genera esa confianza y motivación que necesitan los profesionales, fomentando así ese sentido de pertenencia, así como también el trabajo en equipo.

## CONCLUSIONES

1. La modalidad freelance encaja perfectamente, permitiendo que el profesional pueda manejar su tiempo y poder cumplir las encargaturas de otras empresas. Esto a la larga es un beneficio para el negocio, ya que el profesional incrementa su bagaje y puede incrementar su rango de participación.
2. Al tener una exposición a eventos de gran envergadura, o en la traducción cuando traducen diversos tipos de textos; esto es beneficioso para el negocio ya que el profesional se especializa. Esto es un beneficio extrínseco para el profesional, teniendo a una persona altamente motivada.
3. Sinergias con las universidades e institutos para la preparación de los futuros graduandos para las necesidades del mercado. De esa manera las universidades podrían proporcionar buenos candidatos. Realizar congresos, eventos o foros donde las empresas de traducción e interpretación puedan intercambiar acciones conjuntas para contar con profesionales idóneos.

## RECOMENDACIONES

1. El intérprete investiga, lee y se prepara, lo mismo hace el traductor. Por ende, ambos están acostumbrado a trabajar a un ritmo intenso y en constante análisis, para poder satisfacer las necesidades de los encargos. Es evidente que esta actividad hace que tanto el traductor como el intérprete cuenten con un perfil y una personalidad que está acostumbrada a trabajar bajo estrés. Es importante implementar actividades de *team building* y manejo del estrés, por ejemplo, *mindfulness*, meditación entre otras.
2. La transferencia de conocimiento es la herramienta por excelencia, donde queda documentado todo lo acontecido con todos los servicios de interpretación y traducción. Es un buen registro que hace posible que aquel profesional que recién llega pueda rápidamente incorporarse a la empresa, reduciendo así la curva de aprendizaje.
3. Para los procesos de mentoría, la implementación de las “sesiones de café” donde el traductor o intérprete se reúne con su mentor y pueden tener rondas de preguntas y respuestas, así como también conversaciones más informales que coadyuven al bienestar del profesional, bajo la política de “yo te cuido y tú me cuidas”, algo tan necesario.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3a. ed.). México: McGraw-Hill

Elizundia, M. (2024, Septiembre 10). *Las emociones en el trabajo: cómo el Salario Emocional influye en nuestro bienestar laboral*. Emotional Salary Barometer. <https://emotional-salary.com/es/las-emociones-en-el-trabajo-como-el-salario-emocional/>

Hill, C. W. L., & Jones, G. R. (2009). *Administración Estratégica: Un Enfoque Integrado*. South Western Educational Publishing.

Michalowicz, Mike (2019). *Un Paso a la Vez*. Conecta. Colombia.

Niebles Núñez, L., De La Ossa Guerra, S. J., & González Martínez, K. D. (2019). *Gestión humana en pymes: herramientas para organizaciones altamente efectivas*.

Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. W. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. 17 ed. Cengage Learning.

Valle Cabrera, Ramón et al. *La gestión de los recursos humanos 3ed; Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. 3.<sup>a</sup> ed. McGraw-Hill, 2013. Print.

## ANEXOS

### *Anexo 1: Resumen de Experiencia Profesional*



**DECANO  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA.**

Yo, -LUIS PASTOR TORRES-, identificado con D.N.I. N° -07253138-, domiciliado en -PASAJE CAPITAN QUIÑONES 196 DPTO 312 JESUS MARIA, ante usted me presento para exponer mi experiencia profesional:

Al ingresar a la UIGV, me desempeñé como Asistente Contable a medio tiempo en Consultores del Pacífico, empresa de servicios contables para las empresas de la Iglesia Católica. Era encargado de los asientos contables y de llevar los libros de contabilidad. Adicionalmente, se me encargó el registro de donantes a las diversas organizaciones del grupo, así como el ingreso de datos y la operación del sistema contable computarizado. Posteriormente, trabajé como Asistente Administrativo en una empresa dedicada a la importación de insumos para el ensamblaje de computadoras y la creación de software para empresas. En la empresa, era el encargado de la preparación del cuadro de importaciones y gastos de la empresa, además del control de los proyectos ejecutados por el personal encargado (programadores/ingenieros de sistemas), de la creación de los softwares.

Al egresar de la UIGV, me desempeñé como Administrador del restaurante de Pollos y Parrillas "El Carbonazo", ubicado en el distrito de Chorrillos. Tuve a mi cargo el personal de cocina, mozos y de reparto (delivery). Esta última una modalidad que recién se implementaba en los diversos negocios. La empresa adquirió una moto de segunda mano importada del KikoSam. Encargado del seguimiento de la publicidad del restaurante en la radio (Radiomar) y en revistas. También encargado de logística; recepción y pedidos de suministros para el restaurante (pollo, diferentes cortes de carne, verduras, gaseosas, vino, envases descartables) y todo lo necesario para las actividades del restaurante. Adicionalmente, me desempeñé como cajero del establecimiento.

Desde el 2023, constituí mi empresa LP INTERPRETERS EIRL, dedicada a ofrecer servicios de traducción e interpretación para las principales empresas del sector (ingeniería, educación superior, universidades, minería, administración de proyectos, consultoras, entre otras, tanto del Perú como del exterior. Adicionalmente, tengo como clientes a las empresas organizadoras de congresos y conferencias con expositores extranjeros. Soy el Gerente de mi propia empresa y me encargo del manejo contable, ventas y la búsqueda de nuevos clientes.



Sede Administrativa y Campus Universitario:  
Av. Simón Bolívar 1848 - Pueblo Libre  
[www.uigv.edu.pe](http://www.uigv.edu.pe)



Sede Administrativa y Campus Universitario:  
Av. Simón Bolívar 1848 - Pueblo Libre  
[www.uigv.edu.pe](http://www.uigv.edu.pe)



Para tal efecto, acompaño los requisitos exigidos:

(a) Constancia de trabajo



Lima, 08 de JULIO 2024

FIRMA

D.N.I. N°: 07253138  
Teléfono: 997282344  
E-mail : ianpastor@yahoo.com  
Centro Laboral :LP INTERPRETERS EIRL

*Anexo 2: Ficha de Inscripción al Programa de Suficiencia Profesional*



**DECANO  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA.**

Yo, LUIS PASTOR TORRES, identificado con D.N.I. N° 07253138, domiciliado en PASAJE CAPITAN QUIÑONES 196-DPTO 312 JESUS MARIA, ante usted me presento a exponer:

Que, habiendo obtenido el Grado Académico de Bachiller en CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, solicito a usted, señor Decano, tenga a bien autorizar mi inscripción como participante del Programa de Suficiencia Profesional a fin de obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Para tal efecto, acompaño los requisitos exigidos:

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| a) Copia Diploma de Bachiller  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b) 01 foto tamaño pasaporte en jpg (160x170px)                         | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c) Fotocopia DNI   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d) Constancia de trabajo<br>(1 año de experiencia después de egresado) | <input checked="" type="checkbox"/> |

Lima, 08 de JULIO 2024



FIRMA

**D.N.I. N°: 07253138  
Teléfono: 997282344  
E-mail : lanpastor@yahoo.com  
Centro Laboral : LP INTERPRETERS EIRL**



Sede Administrativa y Campus Universitario:  
Av. Simón Bolívar 1848 - Pueblo Libre  
[www.uigv.edu.pe](http://www.uigv.edu.pe)



Sede Administrativa y Campus Universitario:  
Av. Simón Bolívar 1848 - Pueblo Libre  
[www.uigv.edu.pe](http://www.uigv.edu.pe)

*Anexo 3: Constancia de Trabajo*



Chorrillos, 11 de Noviembre de 1997

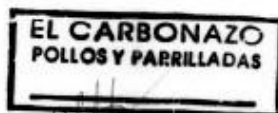
CERTIFICADO DE TRABAJO

Por la presente se certifica que el Sr. Luis Pastor Torres con L.E. No. 07253138 laboró en nuestra empresa desde el día 29 de Agosto de 1995 al 29 de Octubre de 1997 desempeñando el cargo de ADMINISTRADOR.

Las funciones desempeñadas fueron:

- Supervisión del Personal (14 personas)
- Cajero
- Encargado de compras

Se extiende el presente para los fines que el interesado crea conveniente.



-----  
Miguel Tawata Moria  
Gerente

MT/ss