

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**Dirección General de Investigación**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**NECESIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL DE  
CHIMBOTE PARA EL PERÍODO 2017-2021**

Luis Venegas Gordillo  
Alejandro López Morillas  
Eberth Pereda Chávez  
Carlos Martos Ramírez  
Keiko Huamán de la Cruz

Chimbote – Perú

2016

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**Dirección General de Investigación**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**NECESIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL DE  
CHIMBOTE PARA EL PERÍODO 2017-2021**

Luis Venegas Gordillo  
Alejandro López Morillas  
Eberth Pereda Chávez  
Carlos Martos Ramírez  
Keiko Huamán de la Cruz

Chimbote – Perú

2016

**NECESIDADES DEL SECTOR  
EMPRESARIAL DE CHIMBOTE  
PARA EL PERÍODO 2017 - 2021**

**PALABRAS CLAVE:**

Tema: Necesidades  
Especialidad: Empresa

**Línea de investigación:**

0403 0004 Competitividad industrial y comercial

**KEYWORDS:**

Theme: Needs  
Speciality: Company

**Investigation Line:**

0403 0004 Industrial and Commercial Competitiveness

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito, determinar las necesidades del sector empresarial de Chimbote, para el periodo 2017 – 2021, esta investigación constituye una herramienta de gran utilidad, que nos ha permitido iniciar la búsqueda de un acercamiento entre la universidad y las empresas, a fin de solucionar su problemática en el campo de la producción de bienes y servicios así como alcanzar el mejor posicionamiento dentro de los mercados exigentes y altamente competitivos, buscando siempre la mejora de la calidad y la optimización de sus recursos.

El estudio corresponde a un diseño y tipo de investigación no experimental, exploratorio-transeccional y hemos considerado una muestra de 201 empresas, que desarrollan sus actividades en Chimbote, la misma que ha sido proporcionada por el Ministerio de Trabajo, sin precisar la población, y que corresponde al año 2015.

Los resultados nos permiten conocer entre otros, que los profesionales a requerir por el sector empresarial, para los periodos 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, serán contadores, administradores, ingenieros y docentes, así como que la relación entre las universidades locales de Chimbote y las empresas es débil y que las empresas no tienen un buen posicionamiento en el mercado de Chimbote.

## ABSTRACT

The present research aims to determine the needs of the business sector of Chimbote, for the period 2017 - 2021, this research is exposed to a tool of great utility, which has not committed the search for a rapprochement between the university and business, End to solve your problem in the field of production of goods and services as well as achieve the best positioning within the demanding and highly competitive markets, always looking for the improvement of quality and optimization of its resources.

The study corresponds to a design and type of non-experimental, exploratory-transsectional research and we have considered a sample of 201 companies that develop their activities in Chimbote, the same that has been provided by the Ministry of Labor, without specifying the population, And corresponding to the year 2015.

The results allow us to know other countries, which are required by the business sector, for the periods 2017, 2018, 2019, 2020 and 2021, are accountants, administrators, engineers and teachers, as well as the relationship between local universities Chimbote and Companies is weak and that companies do not have a good positioning in the Chimbote market.

## ÍNDICE

Tema	Página N°
<i>Título</i>	<i>i</i>
<i>Palabras clave</i>	<i>ii</i>
<i>Resumen</i>	<i>iii</i>
<i>Abstract</i>	<i>iv</i>
I. Introducción.....	1
II. Metodología.....	19
III. Resultados.....	20
IV. Análisis y Discusión.....	35
V. Conclusiones.....	39
VI. Recomendaciones.....	40
Referencias bibliográficas.....	41
Apéndices y Anexos.....	43

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica**

Venegas, L., López, A., Quijano, Y., y Campos, W. (2012), señalan entre otras conclusiones que, los profesionales a requerir por parte del sector empresarial de Chimbote, para el periodo 2012 al 2016, serán contadores, administradores, ingenieros y docentes entre otros, que el capital de trabajo y la liquidez con que vienen operando las empresas de Chimbote, resulta insuficiente, lo cual incide en los resultados negativos (pérdidas) obtenidas por más de la mitad, de las empresas durante el ejercicio gravable 2011, los principales problemas de las empresas, que impiden ampliar sus ventas futuras, son la delincuencia, la falta de capital, los cambios climáticos, la competencia, vedas de pesca, entre otros y que la percepción sobre el desempeño laboral de los egresados de la USP, resulta ser buena y regular, con un nivel de más de la tercera parte y cuarta parte del público objetivo.

León, E., Rosales, F., Rosales, K., y Caballero D. (2011), entre sus resultados precisan que la opinión mayoritaria de los empleadores sobre el desempeño profesional del egresado es moderado e igual opinión, se tiene respecto de las actitudes desarrolladas, referente al desempeño profesional, el cual es alto.

Barrantes, K., López, A., Llacza, E., Lujan, J., Sánchez, R., y Venegas, L. (2011), precisan que el mercado laboral de esta zona, es muy diverso, y registran 20 carreras profesionales, y 19 carreras técnicas, siendo las carreras profesionales, de mayor demanda, contabilidad, administración e ingeniería de sistemas, con el 23%, 21% y 12% respectivamente. Entre las carreras de menor demanda figura, educación, con el 4% escasamente. Otra característica destacable, es el sub empleo y la escasa definición, de las funciones y tareas, por puesto de trabajo, los trabajadores, son multifuncionales.

González, L. (2011), precisa que, el trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida, ya la vez, es un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta: no hay calidad de vida sin trabajo: las necesidades materiales y gran parte de las espirituales sólo pueden satisfacerse con el trabajo.

También precisa que, el trabajo no puede verse sólo como un medio para producir o prestar un servicio, como un medio de vida, es mucho más: es un medio de transformación del hombre, de realización, de creación de valores, en resumen, de calidad de vida. El trabajo como hemos dicho es en sí un elemento esencial de la calidad de vida del individuo, y esto es así que, ya que: “la relación del hombre consigo mismo sólo se hace objetiva y real para él a través de su relación con otro hombre”, y es precisamente en el centro de trabajo donde estas relaciones tienen su más alto de materialización.

Señala que la calidad de vida laboral se expresa por el grado de satisfacción espiritual del hombre con el trabajo que realiza alcanzando su cima cuando el trabajo se convierte en su primera necesidad vital, estado en el cual la motivación del ser humano es el puro placer en y por la obra que realiza, es intrínsecamente gratificante y donde su conciencia se funde con sus actos y se pierde la noción del tiempo y del espacio y que el factor esencial para lograr una alta satisfacción laboral lo encontramos en la riqueza del contenido de trabajo que se realiza y donde estén presentes elementos intelectuales, de iniciativa, creatividad, autonomía, variabilidad y dificultad, y por tanto el individuo tiene que poner la máxima tensión en el uso de su capacidad laboral. En tal sentido, hay que tener presente que el enriquecimiento del contenido del trabajo es un proceso paulatino producto del avance de la ciencia y la técnica, la organización del trabajo, la producción y la dirección que elimine la estrecha división del trabajo y permita al hombre desarrollar todas sus potencialidades.

Finalmente señala que, hay que tener presente la contradicción que se opera entre el trabajador y el contenido con el trabajo cuando éste último no satisface sus expectativas de realización. Es evidente que el desarrollo técnico- técnico profesional y cultural del hombre en nuestra sociedad se desarrolla mucho aceleradamente que los cambios que se operan para la eliminación del trabajo simple o poco complejo, del enriquecimiento del contenido del trabajo, de la eliminación de factores extra calificadorios que provocan un mayor gasto de energías físicas y / o mentales a las consideradas en cada etapa del desarrollo social como normales.

Mertens, L. (2000), trata de explicar que el cambio del currículo tradicional hacia el basado en desempeños demostrables, si bien es un primer paso, no cubre las expectativas de lo que se debe entender por una formación asentada en la competencia laboral. Ésta tendrá que tomar en cuenta varios otros elementos de importancia para poder adjudicarse el término «formación basada en competencia laboral».

Señala entre otros aspectos que, en primer lugar, la formación por competencia laboral significa incorporar en el diseño del currículo no sólo una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades, sino que dicha práctica corresponda con las necesidades «estratégicas» de las empresas de la localidad, desde su ámbito de mercado y pasando por su base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones.

Para esto, los planteles de formación profesional deben partir de un diagnóstico actualizado del perfil competitivo y de productividad de las empresas de la región que atiende, e incorporar los resultados de dicho diagnóstico como competencia genérica en el currículo: que el alumno sea capaz de identificar e interpretar la estrategia de competitividad y productividad de la empresa en que va trabajar. Esto le posibilita orientar el desarrollo de su competencia en función de los objetivos globales de la organización, teniendo en cuenta su entorno tecnológico, organizativo y cultural.

En segundo lugar, se requiere una estructura de decisión descentralizada sobre aspectos de diseño del currículo y equipamiento. El problema detrás de la descentralización es la formación de los cuadros del sistema de formación profesional a nivel local, proceso que lleva su tiempo y que no siempre es entendido como importante dentro de los procesos de reestructuración del sistema educativo. Además, se tropieza con frecuencia con las rigideces de una estructura de administración pública del Estado, que no ha sabido adecuarse a las necesidades que plantea una estructura descentralizada de la formación profesional, provocando el consumo excesivo de tiempo en

trámites y documentos internos por parte del personal de las instituciones, en vez de centrarse en administrar un proceso interactivo, orientado a resultados, pero que sea capaz de ajustarse y adecuarse en el tiempo.

En tercer lugar, la identificación de las normas de competencia se incorpora como tarea en las actividades de la formación profesional. Esto requiere previamente que se ayude a la empresa a crear un ambiente de aprendizaje, tomando conciencia de los diferentes momentos que inciden en el aprendizaje y la articulación que éste debe guardar con la trayectoria de innovación, así como con otros elementos de la gestión de recursos humanos, especialmente la autonomía en el trabajo, la participación y la remuneración.

En cuarto lugar, la formación profesional debe anclarse en los instructores internos, preferentemente los supervisores, a los cuales corresponde formarlos para que se conviertan en formadores que instruyan basándose en los principios de las competencias.

En quinto lugar, debe tener como referencia a las competencias de empleo que son necesarias para conseguir un empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente. Por otro lado, la práctica concreta en un puesto laboral resulta indispensable para acceder a ciertos aprendizajes: relaciones y normas en el interior de la organización productiva, tecnologías usuales, desempeño de tareas específicas. La noción sobre aspectos o elementos específicos no debe abordarse de manera aislada, sino que tendrá que ubicarse en un marco de aprender cómo aprender.

En sexto lugar, se tendrá que buscar cómo evolucionar hacia una aproximación menos academista y orientada más al análisis de las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores. En este cambio está inscrita la modificación de los estilos pedagógicos, que deben de pasar de una lógica de que «para educar hay que enseñar» a una aproximación «para formar se deben desarrollar las capacidades de cómo aprender». La propuesta de una enseñanza por problemas se deja combinar muy bien con la formación por alternancia, que propone el ir y venir entre aula y práctica, así como con

la posibilidad de una enseñanza individualizada con avances modulares, lo que permite al individuo acoplar mejor sus atributos y capacidades personales con las necesidades de formación.

En séptimo lugar, se requiere de una administración del saber aprender que provea de evidencias en cuanto a cuál ha sido su aportación de la formación a los objetivos perseguidos por la organización.

En octavo lugar, incorporar activamente a las organizaciones empresariales y los sindicatos en la definición y actualización de las competencias, para que éstas puedan servir como un instrumento activo en las políticas de empleo en el mercado de trabajo.

### **EDUCACIÓN Y EMPRESA: UNA EXPECTATIVA DE ACOPLAMIENTO.**

Guédez, V. (1998), señala que las acepciones que históricamente se han planteado acerca del desarrollo han privilegiado aspectos diferentes. Primero se creyó que la acumulación de capital era un factor desencadenador; luego el acento se desplazó hacia la fuerza de trabajo, en tanto que la mano de obra calificada; después se puso énfasis en la tecnología; y finalmente ahora todo indica que el conocimiento es el elemento condicionante del desarrollo. En esta secuencia es fácil advertir que la educación, indirecta o directamente, ha estado involucrada en cada uno de los enfoques, pues ella tiene que ver aunque en grados distintos con la acumulación de capital, con la fuerza de trabajo, con la tecnología y sobre todo con el conocimiento.

A lo anterior se añade que los distintos desajustes que se desencadenaron desde la época de los 80 han demostrado que la crisis, antes de ser una expresión coyuntural, es el reflejo del agotamiento de un patrón de desarrollo, en donde la educación quizá no se enmarcaba de la manera pertinente. Definitivamente, se ha aceptado la necesidad de replantear la vinculación entre educación y sociedad, e igualmente se ha subrayado que el conocimiento es el factor fundamental del crecimiento económico y de las

dinámicas sociales. Estas actitudes se convierten en la mejor justificación para incursionar en las interacciones entre educación y empresa y, desde luego para promover un necesario acoplamiento.

### **PREMISAS PARA DESPEJAR EL CAMINO.**

Siguiendo a Guédez, éste precisa que, el enfoque se traduce en diversos requerimientos. No es fácil abarcar y comprender un tema tan abierto a posibles abordajes. Ciertamente, al intentar concentrarnos entre educación formal y empresa se asoma el peso de hablar sobre algo del cual todos hablan, pero sin la operacionalidad suficiente que permita convertir los conceptos en realidad. Además, el asunto se mueve en todos los espacios reflexivos sin que se asegure la penetración necesaria en lo que concierne a los esquemas lógicos y perceptivos propios de esas dos racionalidades. Pensamos que esta diferencia es una de las posibilidades para entender esa relación y consecuencia, una alternativa pertinente para esclarecer las posibles aplicaciones prácticas.

Señala que, a partir de esa puntualización, queremos arrancar con una rápida desagregación de las premisas que proporcionan el telón de fondo a nuestras reflexiones. Son básicamente diez las referidas premisas:

1. La educación no es la suprema causa del desarrollo, pero sí es su más profundo fundamento.
2. La educación no se agota en los procesos del sistema formal, en consecuencia, reclama un compromiso de sus actores reales y potenciales.
3. La educación tiene que asumir un rol proactivo ante los requerimientos que proceden de las nuevas realidades socio-económicas, geopolíticas, tecnológicas, empresariales y culturales.
4. Las nuevas realidades hacen imperativo una estrecha vinculación entre la educación y el sector productivo.
5. El mundo empresarial avanza en una tecnología empresarial más abierta y eficiente que la instrumentada en el sector educación.

6. Los conceptos de calidad y productividad no se restringen a los bienes materiales y a los servicios, también son aplicables a la creación de conocimientos y a los procesos relacionados con su fomento y difusión.
7. En el mundo empresarial existe una avidez de conocimiento, experimentación e innovación proporcionalmente superior a las iniciativas que se observan en el sistema educativo formal.
8. Los esfuerzos de capacitación y desarrollo humano asumidos por las grandes empresas se enfatizan progresivamente y tienden a explorar acciones distintas a las ofrecidas por los sistemas formales de educación.
9. La necesidad de legitimar una cultura centrada en los valores y promotora de conductas éticas se ha convertido en una preocupación clave de las mayores empresas de la actualidad, así como en los centros educativos de mayor excelencia.
10. El sistema educativo formal debe robustecer su validez ante el mundo productivo, so pena de ser relegado a lugares secundarios e irrelevantes.

#### **LA FILOSOFIA DE LA CALIDAD.**

En esta parte Guédez, V. (1998), indica que, desde un punto de vista general, la calidad ha sido concebida desde acepciones diferentes. Algunos la han visto como la expresión de atributos y características terminales. Otros la han interpretado como la manifestación fidedigna de unos índices empíricos preestablecidos. También existen aquellos que la han identificado con determinadas especificaciones objetivas, tangibles y mensurables. Las limitaciones de estas apreciaciones como la estricta y exclusiva manifestación última de un producto o como la apariencia conclusiva de un servicio.

Precisa que, todo este esquema cambia sustancialmente a partir de los enfoques de la Calidad Total, ya que, en lugar de ser una cualidad concentrada en el final, la calidad pasa a ser un esfuerzo que atraviesa todos los momentos de un proceso. Se convierte, entonces, en una disposición centrada en el origen, administrada durante la ejecución y proyectada hacia la finalidad del empeño productivo. Lo más interesante es que éste desplazamiento de énfasis

y de secuencias ha demostrado que la actitud ejercida a lo largo de todo un proceso asegura el simultáneo aumento de la productividad y de la calidad.

Señala que, las pautas que subyacen en la idea de calidad, son las del mejoramiento continuo la de la atención al cliente y la del desarrollo de la gente. La exhortación por el mejoramiento continuo no representa una tesis nueva, pues de alguna manera ha sido un propósito que ha acompañado al hombre durante toda su historia. Sin embargo, ahora adquiere una intensidad mayor porque el hombre contemporáneo pone una más elevada conciencia acerca de su devenir. Antes el hombre pensaba en términos de destino y de porvenir, ahora ha sido obligado a concentrarse en el significado de un devenir. Y las diferencias son esclarecedoras. El destino se entendía como un futuro que estaba preestablecido y que se encontraba delante de cada uno de nosotros, lo cual sólo exigía esfuerzos proféticos. Por su parte, el porvenir se concebía como la prefiguración ideal de un futuro utópico, ante lo cual sólo tenía cabida la adivinación y la especulación.

Indica que, en nuestros días, los términos destino y porvenir se han hecho enemigos de la historia. O, mejor dicho, la historia se ha encargado de desacreditarlos y apartarlos de su particular desenvolvimiento. Ellos han sido reemplazados por la palabra devenir, la cual refleja la idea de una presencia responsable, que es ejercida en el aquí y en el ahora. Parafraseando a Aristóteles, podríamos afirmar que el devenir equivale a admitir que el pasado, el presente y el futuro son las imágenes móviles de una misma realidad que sólo existe en el presente. El devenir es la decisión y la acción que se ejerce a partir de una encrucijada de opciones posibles. Es una oferta libre y un mercado común de oportunidades que, seguramente, no se repetirán. Con base en estas consideraciones intentaremos un provisional acercamiento al significado de mejoramiento. Podríamos decir que es la perfectibilidad del devenir que se asegura mediante la identificación, cuantificación, eliminación y prevención de los desperdicios que afectan el adecuado desenvolvimiento de un determinado proceso.

Es difícil esconder una cierta satisfacción por la delimitación que hemos alcanzado con el concepto anterior. Sin embargo, estamos lejos de pensar que con ella se cubre todo el contenido fundamental del mejoramiento. Por esta razón, queremos ampliar nuestra reflexión a partir de la tesis que expone Morín E. en su libro "El Método: la vida de la vida" acerca del paradigma del "RE". En concreto dicho autor sostiene que la sílaba "re" ha dejado de ser un prefijo para convertirse en un paradigma, ya que pauta la dinámica del comportamiento contemporáneo. En efecto, todos los entes, desde las estrellas hasta los seres vivos, se organizan al reorganizarse y toda reorganización permanente es, a su vez, una continua acción de re-cursión, de re-fuerzo, de renovación, de re-establecimiento, de re-doblamiento, en definitiva, de regeneración. Por cierto, aquí cabe recordar también que Bachelard G. en su libro "La Formación del Espíritu Científico" aseveraba que "el espíritu científico se forma, reformándose". Pues bien, como se observa el prefijo "re" toma forma múltiple y se hace omnipotente en el desenvolvimiento vital de cualquier ser. Y esto es perfectamente válido para las actividades que se desarrollan en una organización. El propio Morín plantea que toda idea de organización es sinónimo de reorganización permanente. Esto quiere decir que el mejoramiento encierra en última instancia, un sentido de regeneración. Lo que no se regenera muere, en tanto que deja de restaurarse, de reconstituirse, de renovarse, de recomenzar, en fin deja de asumir las energías implícitas en un proceso vital. Las propias palabras de dicho autor son suficientemente elocuentes para subrayar la idea que queremos expresar. Él afirma: La organización viviente es una organización que se reorganiza por sí misma, una reorganización que se organiza por sí misma, es una organización que se organiza por sí misma, porque es una reorganización que se reorganiza por sí misma".

Menciona que, sin el ánimo de agotar el tema, pensamos que aún cabe tocar el tema del mejoramiento a través de otro ángulo. Específicamente, estamos pensando que la idea del mejoramiento, se desdobra en ámbitos bien precisos, como son los de mejorabilidad y los de "mejoridad". Esta última expresión la ubicamos entre comillas porque estamos conscientes de que constituye un barbarismo, pero, sin embargo, la hemos tomado del italiano Dorfies G. porque

resulta bastante gráfica, además de adecuada para asociarse con la idea que deseamos tratar. Al retornar el planteamiento, debemos decir que, mientras el vocablo mejorabilidad se refiere a la capacidad de mejorar, la palabra 'mejoridad' se relaciona con la acción misma de mejorar. En función de esta conjugación de condiciones, es legítimo sostener que el mejoramiento comporta un triple alcance. En primer lugar, es ampliar y prolongar permanentemente la capacidad para mejorar; en segundo lugar, es acelerar y profundizar la acción concreta de mejorar, finalmente, el mejoramiento representa también el estrechamiento de la brecha que existe entre la capacidad para mejorar y la acción misma de mejorar. En función de esta conjunción de condiciones, es legítimo sostener que el mejoramiento comporta un triple alcance. En primer lugar, es ampliar y prolongar permanentemente la capacidad para mejorar; en segundo lugar, es acelerar y profundizar la acción concreta de mejora, finalmente el mejoramiento representa también el estrechamiento de la brecha que existe entre la capacidad para mejorar y la acción misma de mejorar.

Dice, en el orden de esta exposición, debemos distinguir las implicaciones del mejoramiento de los procesos internos y particulares de una organización de aquellos que cubren al mejoramiento de la organización como un todo, Los primeros reflejan el nivel de control que se ejerce sobre los procesos y se miden por la específica eliminación de los desperdicios. En cambio, el mejoramiento global de una organización se confronta básicamente con las exigencias de un entorno cambiante y exigente. Dentro de estas últimas relaciones entre las organizaciones y el entorno pueden darse tres posibilidades típicas: unas organizaciones mejoran más lentamente que las exigencias del entorno; otras lo hacen con una análoga intensidad y velocidad respecto al entorno; por último, hay también organizaciones que mejoran más rápidamente que el entorno. Era Toffler quien hablaba de organizaciones rápidas para señalar, justamente ésta relación de acoplamiento que deben desplegar todas las organizaciones. Al margen de cualquier pronunciamiento favorable hacia alguna de esas tres posibilidades, lo que se impone es la admisión de una premisa general: cualquier organización con espíritu competitivo y con

vocación de sobrevivencia deberá esforzarse por cambiar con el entorno. Esto se explica debido a que el comportamiento estratégico de una organización plantea varias determinaciones concurrentes, como son el aprovechamiento de las oportunidades y el control de los riesgos que provienen del entorno, así como la consolidación de las fortalezas y el dominio de las debilidades inherentes a la propia organización.

Para cerrar la consideración del punto resulta oportuno recordar que la idea del mejoramiento en sí mismo, no expresa el sentido filosófico de la Calidad Total. Se supone que la decisión de mejorar se adopta conjunta o posteriormente al esclarecimiento de la de una misión, de una visión y de unos valores. Nada se logra con mejorar eficientemente sin antes no se ha precisado eficazmente la orientación que se debe al esfuerzo de mejoramiento. De esta manera, hablar de mejoramiento, envuelve, asimismo, el hablar de la dirección, intensidad, velocidad y motivación de esa dinámica de mejoramiento.

Es justamente en el punto anterior donde se reafirma la vinculación entre calidad y excelencia: la calidad deberá consustanciarse con la excelencia. Tanto la calidad como la excelencia son anhelos y búsquedas que han atravesado toda la expectativa histórica del hombre civilizado. Muchos han sostenido que el fin de la calidad es la excelencia y que la excelencia tiene como medio a la calidad. Aunque esto puede aceptarse en sentido general, no margina totalmente una necesaria aclaratoria: si entendemos que la excelencia es el logro de la perfección o la expresión suprema de una actividad, estaríamos asociando a la calidad con un propósito estático y ello equivaldría a traicionar su esencia. La calidad, en su fundamentación filosófica y operativo, es mejoramiento continuo y éste no contiene un grado de consagración ni se congela en ninguna conquista: en el itinerario del mejoramiento no existe una cúspide última o un pináculo finalístico. Es un “llegar-a-ser-permanente”, es una prolongación continua del esfuerzo, es un ser que se obliga a ser, es un nacer para renacer ininterrumpidamente. La calidad es, definitivamente, una irrenunciable e insobornable disposición, para el mejoramiento, en donde la aceptación arquetípica de la perfección no tiene cabida.

Precisa que, en el marco de lo expuesto, debemos entender que la referida excelencia se afilia más con el sentido de la alegría que con el de la felicidad. La verdad es que aunque parezca muy rebuscada y especulativa esta imagen comparativa puede ayudarnos a captar el alcance pertinente de la excelencia y, además, puede favorecer también la percepción de los enlaces que existen entre la calidad y la excelencia. La comparación en cuestión se nos ocurre a partir de un aforismo que se encuentra en el poema 'Canto a mí mismo' de Whitman W. Ahí se lee: la felicidad no existe, solo existe la alegría, y toda alegría es producto de un esfuerzo. Penetremos un poco en esta afirmación para redondear mejor el correspondiente argumento. Ante todo, surge la idea de que la felicidad es un estado etéreo, una condición gaseosa, es una permanente postergación de un anhelo. La alegría, por el contrario, es una situación concreta, una calidad conductual, una expresión vivencial. Mientras la felicidad es la simple prolongación frustrada de un anhelo, la alegría es el producto de una acción y de un esfuerzo que se cumple en el aquí y en el ahora. Pues bien, la idea del mejoramiento es exactamente esta secuencia de esfuerzos que se traducen en una renovación de la alegría, más que una esperanza de gaseosa felicidad. Dentro de este contexto, debe igualmente entenderse el sentido de la excelencia, es decir, como una permanente y sostenida secuencia de alegrías que crece en intensidad y elevación, en pertinencia y oportunidad, en potencialidad y enriquecimiento.

Dice que, las consideraciones anteriores asoman otro de los aspectos que proporcionan el sentido general de la Calidad Total, como es el de la satisfacción de las expectativas del cliente. Este es el punto que define la pertinencia de los procesos de calidad y que mide la oportunidad de los productos de excelencia. Los clientes deben recibir lo que quieren, cuando lo quieren, y como lo quieren. En función de este requerimiento, hay que escuchar de cerca a los clientes y, sobre todo, es menester ayudarlos a identificar y expresar sus necesidades. En las organizaciones que asumen la filosofía de la calidad, las personas no trabajan para el jefe, sino para los clientes internos.

También señala que la falla más grande de las organizaciones se expresa por el olvido o subestimación de lo que constituye su razón de ser: el cliente. Algunas

empresas se dejan envolver por las complejidades de unos crecimientos y ello las hace perder de vista que la competitividad y sobrevivencia dependen de la satisfacción de los clientes.

Menciona que, hasta el momento nos hemos pasado por dos de las tres pautas que conforman el contenido de la Calidad Total. Específicamente, hemos hablado del mejoramiento continuo de los procesos y de la excelencia en la atención al cliente. Al hacer este balance apreciamos que resta la tercera pauta que le aporta seguridad a ese enfoque gerencial. Nos referimos al desarrollo de la gente. Las organizaciones aprenden solamente mediante personas que aprenden. Las organizaciones mejoran sus procesos exclusivamente a partir de las personas que mejoran. Las organizaciones alcanzan grados de excelencia como consecuencia de personas que promueven sus personales dimensiones de excelencia. Definitivamente, no hay manera de asegurar la calidad ni la excelencia al margen del desarrollo de las personas que se desempeñan en una organización.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

El tema materia de investigación, representa una realidad, que se viene viviendo en el sector empresarial de la industria, comercio y servicios de Chimbote, y consideramos importante, abordar la situación problemática en forma prioritaria y urgente, dado los cambios que los momentos actuales exigen y que la USP debe atender para formar los profesionales del mañana y que incorpore entre otros aspectos conocimientos de investigación científica y tecnológica.

El presente trabajo es importante ya que pretende buscar un vínculo de acercamiento entre la Universidad y el sector empresarial de Chimbote, ya que al abordar las necesidades de profesionales, permite contribuir a la solución de su problemática laboral futura usando la investigación e innovación, de tal manera que las empresas puedan optimizar sus recursos, produciendo y generando sus bienes y servicios de calidad y buscando su preferencia y consumo dentro de un mercado altamente competitivo, que permita no solamente el consumo interno si no la exportación de sus productos.

El estudio se encuentra enmarcado en el Plan estratégico de la USP., dentro de los objetivos estratégicos, orientados a impulsar la investigación e innovación del sector empresarial.

Creemos que la presente investigación, servirá como referente, para ser tomada por otros investigadores interesados por el tema materia de estudio, o por representantes de regiones con problemáticas similares que busquen establecer un nexo entre la universidad y la empresa, así como las mismas instituciones universitarias que operan en la zona de influencia de la provincia del Santa.

### **1.3. PROBLEMA.**

¿Cuáles son las necesidades del sector empresarial de Chimbote, para el periodo 2017 – 2021?

### **1.4. MARCO REFERENCIAL.**

#### **BASES CONCEPTUALES.**

##### **Necesidades del Sector Empresarial de Chimbote.**

Son los requerimientos no cubiertos, por el conjunto de empresas, que operan en Chimbote, y que desarrollan actividades en los sectores de servicios, comercio e industria, a fin de brindar un servicio de calidad a sus clientes.

##### **La Calidad de la Educación**

Foro Educativo (1999-2000), en cuanto al concepto de calidad en educación superior, indica que surge a partir del momento en que se percibe que ésta no responde a los retos ni se adapta a los cambios del entorno y citan a Keller (1998) quién plantea que la calidad en la educación universitaria no es sino más que un concepto singular y tiene muchas definiciones y significados. Advierte que los estándares de calidad varían de institución a otra y de una carrera a otra. No será lo mismo mejorar la calidad en una universidad europea o norteamericana que mejorarla en un país en vías de desarrollo.

##### **La Calidad Universitaria como Prioridad.**

Benedito Vicenc y otros (1999), precisa que, para conseguir niveles satisfactorios de calidad universitaria, supone todo un reto político, económico, científico y

pedagógico. Es conveniente tomar en serio el trabajo por una universidad, en la que todos, sociedad en general y comunidad universitaria en particular, nos sintamos más satisfechos. Hay que abogar por la calidad de la educación universitaria.

### **Calidad de Servicios.**

Según Montilla (2003) señala que las definiciones de calidad, han sufrido un proceso evolutivo que va desde aspectos puramente cuantitativos relacionado con la calidad técnica de un producto a través de procesos de manufactura, hasta un enfoque con los requerimientos del cliente.

En cuanto a un producto o servicio, la calidad es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

### **BASES OPERACIONALES.**

En esta parte hemos considerado:

### **VARIABLES.**

#### **Nivel 1: NECESIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL.**

Es el conjunto de requerimientos de personal profesional y técnico, solicitados por los diferentes agentes económicos de Chimbote para desarrollar sus actividades en los sectores, comercial, industrial y de servicios, para el periodo 2017 al 2021.

### **DIMENSIONES.**

1. Sector servicios, lo constituye el conjunto de empresas dedicadas a la prestación de servicios, que van a requerir de personal profesional y técnico para el periodo 2017 al 2021.
2. Sector Industrial, está constituido por el conjunto de empresas dedicadas a la transformación de materia prima en productos terminados, que van a necesitar de profesionales y técnicos para el cumplimiento de sus operaciones, para el periodo 2017 al 2021.

3. Sector Comercial, lo integra el conjunto de empresas dedicadas al comercio de diversos productos, que van a requerir personal técnico y profesional para el desarrollo de sus actividades, para el periodo 2017 al 2021.

Las características de las dimensiones que se han investigado lo constituyen los indicadores, los mismos que están integrados en el instrumento aplicado a la población materia de estudio, y cuya información está reflejado en las tablas de resultados distribuidos en cantidades y porcentajes respectivamente.

#### **Indicadores.**

1. Número de trabajadores
2. Tipo de organización empresarial
3. Ventas anuales
4. Personal Profesional que ocupa
5. Porcentaje de ventas nacionales
6. Porcentaje de ventas al exterior
7. Porcentaje de compras nacionales
8. Porcentaje de Importaciones
9. Utilidades alcanzadas en ejercicio gravable 2015
10. Pérdidas alcanzadas en el ejercicio gravable 2015
11. Capital de trabajo suficiente para operar en condiciones normales
12. Nivel de liquidez
13. Nivel de rentabilidad
14. Necesidad de Asesoría Profesional
15. Preferencias por profesionales de universidades locales
16. Posicionamiento en el mercado
17. Convenios con universidades del medio
18. Necesidades de profesionales.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	
<b>Necesidades del sector empresarial</b>	<b>Sector servicios</b>	Número de trabajadores	1	
		Tipo de organización empresarial	2, 4	
		Ventas anuales	5	
		Personal profesional que ocupa	3, 6	
		Porcentaje de ventas nacionales	7	
		Porcentaje de ventas al exterior	8	
		Porcentaje de compras nacionales	9	
		Porcentaje de importaciones	10	
		<b>Sector industrial</b>	Utilidades alcanzadas en el ejercicio gravable 2015	11
		<b>Sector comercial</b>	Pérdidas alcanzadas en el ejercicio gravable 2015	12
		Capital de trabajo suficiente para operar	13, 19	
		Nivel de liquidez	14, 15, 20, 21	
		Nivel de rentabilidad	16, 17, 22, 23	
		Necesidad de asesoría profesional	18	
		Preferencia por profesionales de universidades locales	24, 25, 29	
		Posicionamiento en el mercado	26	
Convenios con universidades del medio	27			
Necesidades de profesionales	28			

## **1.5. HIPÓTESIS**

Por tratarse de una investigación de tipo exploratoria, no se ha considerado hipótesis.

## **1.6. OBJETIVOS.**

### **Objetivo General.**

Identificar las necesidades del sector empresarial de Chimbote para el periodo 2017 al 2021.

### **Objetivos Específicos.**

1. Identificar las necesidades del sector empresarial de Chimbote en el sector servicios, para el periodo 2017-2021.
2. Identificar las necesidades del sector empresarial de Chimbote en el sector industrial, para el periodo 2017-2021.
3. Identificar las necesidades del sector empresarial de Chimbote en el sector comercial para el periodo 2017-2021.

## **II METODOLOGIA.**

### **2.1. Tipo y Diseño de investigación.**

De acuerdo al problema planteado y a los objetivos formulados, la presente investigación es de tipo exploratoria, ya que el propósito es determinar las necesidades del sector empresarial de Chimbote, para luego realizar estudios más profundos sobre los aspectos de la problemática de mayor prioridad. En cuanto al diseño, corresponde a una investigación no experimental de carácter exploratorio- transeccional. En cuanto a la recolección de datos, se obtuvieron en un solo momento, en un tiempo único,

### **2.2. Población y Muestra.**

La población fue el conjunto de empresas, registradas por la Dirección Regional de Trabajo, de la Provincia del Santa, al 31.12.2015. Se trabajó con una muestra de 201 empresas.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de Investigación.**

Utilizamos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a las unidades de análisis.

### III. RESULTADOS

Tabla 1: Empresas de Chimbote según el número de trabajadores

N° trabajadores	N	%
10>49	146	73%
>50+	55	27%
Total general	201	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

#### Interpretación.

La tabla nos muestra que el 73% de las empresas cuenta entre 10 y 49 trabajadores y el 27% con más de 50 trabajadores.

Tabla 2: Empresas de Chimbote según su tipo a junio 2016

Tipo de Empresa	N	%
Micro Empresa	23	12%
Pequeña Empresa	61	30%
Mediana Empresa	54	27%
Empresa Grande	63	31%
Total	201	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

#### Interpretación.

Del resultado obtenido se observa que el 31% de los encuestados pertenecen a empresas grandes, el 30% a pequeñas empresas, el 27% respondieron que pertenecen a medianas empresas, mientras que en un menor porcentaje sólo el 12% de las empresas pertenecían a la microempresa.

**Tabla 3: Empresas de Chimbote según las áreas de ocupacionales que tienen.**

Áreas ocupacionales	N	%
RRHH	56	28%
VENTAS	33	17%
ADMINISTRACION	28	14%
GERENCIA	17	9%
CONTABILIDAD	14	7%
OTRAS	12	6%
EDUCACION	11	5%
LOGISTICA	11	5%
PRODUCCION	8	4%
CREDITO / FINANZAS	4	2%
DIRECCION	4	2%
NUTRICION	3	1%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote –2016.

**Interpretación.**

Del resultado obtenido se observa que el 28% de las empresas cuenta con un área de RRHH, el 17% con un área de ventas, el 14% con un área de administración, el 9% con gerencia, el 7% con contabilidad y el 6% otras áreas.

**Tabla 4: Empresas de Chimbote, según actividades secundarias a las que se dedica**

Áreas ocupacionales	N	%
SERVICIOS VARIOS	149	74%
VENTAS	12	6%
MANTENIMIENTO	11	6%
ALQUILER	8	4%
PRODUCCION	7	3%
TRANSPORTE	6	3%
TALLERES/SERV ED	5	2%
TELECOMUNICACIONES	2	1%
AGENCIAMIENTO MARITIMO	1	1%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

Del resultado obtenido se observa que de las actividades secundarias en las empresas el 74% cuenta con un área de Servicios Varios, el 6% área de ventas, el 6% de mantenimiento, el 4% de alquiler, el 3% de producción, al igual que el de transporte, 2% de talleres, 1% de telecomunicaciones y el otro 1% de agenciamiento marítimo como actividad secundaria.

**Tabla 5: Nivel de Ventas logradas por las empresas de Chimbote, según lo planificado al 2015.**

Nivel de Ventas	N	%
Superior a lo planificado	16	8%
Aproximado a lo planificado	120	60%
Por debajo de lo planificado	60	30%
N/A	5	2%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

Del resultado obtenido se puede mencionar que el 60% de las empresas obtuvieron un aproximado de las ventas planificadas por su empresa, el 30% estuvieron por debajo de las ventas planificadas, el 8% superaron las ventas planificadas, mientras que solo el 2% no consideraron ninguna de las opciones mencionadas en la encuesta.

**Tabla 6: Profesionales que laboran en las empresas de Chimbote, según el área en que se desempeñan.**

Área en que se desempeñan	N	%
Contabilidad	50	29%
Académica	27	16%
Administración	20	12%
Gerencia	12	7%
Recursos Humanos	10	6%
Asistencial	7	4%
Logística	7	4%
Dirección	6	4%
Producción	6	4%
Legal	5	3%
Otras	20	12%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

Del resultado obtenido se puede mencionar que el 29% de los profesionales que laboran en las empresas de Chimbote, lo hacen en el área de Contabilidad, el 16% en el área Académica, un 12% en Administración, un 7% en la Gerencia, un 6% en Recursos Humanos y 11 % en otras áreas.

**Tabla 7: Profesionales que laboran en las empresas de Chimbote, según su profesión.**

Nivel de Ventas	N	%
Contador	60	35%
Docente	30	18%
Ingeniero	30	18%
Administrador	24	14%
Abogado	5	3%
Nutricionista	3	2%
Otras profesiones	18	10%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

#### **Interpretación.**

Del resultado obtenido se puede mencionar que el 35% de los profesionales que laboran en las empresas de Chimbote, son Contadores, el 18% son Docentes, también un 18% son Ingenieros, un 14% son Administradores, un 3% son Abogados, un 2% son nutricionistas y un 10% pertenecen a otras profesiones.

**Tabla 8: Porcentaje promedio del total de ventas que las empresas de Chimbote destinan al exterior y a nivel nacional**

Ventas	N
Nacionales	97%
Al exterior	3%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

#### **Interpretación.**

De los resultados se puede observar que el 97% de las ventas efectuadas por las empresas de Chimbote, en promedio, son nacionales, mientras que el 3% del total de ventas, en promedio, se destinan al exterior.

**Tabla 9: Porcentaje promedio del total de compras que las empresas de Chimbote destinan a compras nacionales o a importaciones.**

Compras	N
Nacionales	92%
Importación	8%
Total general	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados se puede observar que el 92% del total de las compras efectuadas por las empresas de Chimbote, en promedio, son nacionales, mientras que el 8% del total de compras, en promedio, son importaciones.

**Tabla 10: Nivel de suficiencia del capital de trabajo de las empresas de Chimbote al 31/12/2015.**

Nivel de suficiencia de capital de trabajo al 31/12/2015	N	%
Más que suficiente	88	44%
Apenas suficiente	84	42%
Insuficiente	21	10%
N/A	8	4%
Total	201	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

Del resultado obtenido se observa que el 44% de las empresas mencionaron que era más que suficiente el capital de trabajo de su empresa al 31/12/2015, el 42% que apenas era suficiente el capital de trabajo, el 10% considera insuficiente el capital de trabajo y el 4% no considero ninguna de las anteriores.

**Tabla 11: Nivel de liquidez de las empresas de Chimbote, al 31/12/2015**

<b>Nivel de liquidez de su Empresa al 31/12/2015</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Más que suficiente	66	33%
Apenas suficiente	97	48%
Insuficiente	30	15%
N/A	8	4%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

#### **Interpretación.**

De los resultados obtenidos los encuestados mencionaron que el 48% de liquidez de su empresa apenas era suficiente, el 33% mencionaron que era más que suficiente, el 15% que era insuficiente, mientras que el 4% no considero ninguna de las anteriores.

**Tabla 12: Nivel de liquidez de las empresas de Chimbote, en relación a lo planificado al 31/12/2015**

<b>Nivel de liquidez de su Empresa en relación a lo planificado al31/12/2015</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Superior a lo planificado	22	11%
Próximo a lo planificado	116	58%
Por debajo de lo planificado	57	28%
N/A	6	3%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

#### **Interpretación.**

Del resultado obtenido se menciona que en cuanto al nivel de liquidez de su empresa en relación a lo planificado al 31/12/2015, el 58% de los encuestados se encontraban próximos a lo planificado, el 28% estaban por debajo de lo planificado, el 11% superior a lo planificado y sólo el 3% no consideraron ninguna de las anteriores.

**Tabla 13: Nivel de rentabilidad alcanzado por las empresas de Chimbote, al 31/12/2015**

<b>Nivel de rentabilidad alcanzado por las Empresas al 31/12/2015</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Más que suficiente	43	21%
Apenas suficiente	113	56%
Insuficiente	36	18%
N/A	9	5%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos, el 56% mencionaron que apenas era suficiente el nivel de rentabilidad alcanzado por la empresa al 31/12/2015, el 21% era más que suficiente, el 18% que era insuficiente y el 5% no consideraron ninguna de las anteriores.

**Tabla 14: Nivel de rentabilidad de las empresas de Chimbote, en relación a lo planificado al 31/12/2015**

<b>Nivel de rentabilidad de su empresa en Relación a lo planificado al 31/12/2015</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Superior a lo planificado	18	9%
Próximo a lo planificado	106	53%
Por debajo de lo planificado	65	32%
N/A	12	6%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

El 53% de las empresas encuestadas indican que el nivel de rentabilidad de su empresa en relación a lo planificado al 31/12/2015 se encuentra próximo a lo planificado, el 32% está por debajo de lo planificado, el 9% superior a lo planificado y el 6% no consideró ninguna de las anteriores.

**Tabla 15: Empresas de Chimbote, según sus necesidades de asesoría profesional.**

Profesión	N	%
Contador	60	30%
Docente	30	15%
Ingeniero	30	15%
Administrador	24	12%
Abogado	5	3%
Nutricionista	3	1%
Cocineros	2	1%
Oficial PNP	2	1%
Químico Farmacéutico	2	1%
Director de Operaciones	2	1%
Enfermería	2	1%
Otras especialidades	39	19%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016

**Interpretación.** Se observa que de las necesidades de asesoría profesional el 30% de las empresas encuestadas manifestaron que necesitan asesoramiento de contadores, el 15% asesoramiento de docentes, el 15% de ingenieros, el 12% de administradores, el 3% de abogados, el 1% correspondiente a nutricionistas, cocineros, oficiales de la PNP., químico farmacéuticos, directores de operaciones, enfermeras y el 19% restante, para otras especialidades.

**Tabla 16: Nivel de suficiencia de capital de trabajo de las empresas de Chimbote a la fecha (30.06.2016).**

Nivel de suficiencia del capital de su empresa a la fecha	N	%
Más que suficiente	74	37%
Apenas suficiente	95	47%
Insuficiente	21	10%
N/A	11	6%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación:** De los resultados obtenidos el 47% de los encuestados mencionaron que el capital de trabajo de su empresa era apenas suficiente a la fecha, el 37% que era más que suficiente, el 10% que era insuficiente el capital de trabajo y el 6% no consideró ninguna de las anteriores.

**Tabla 17: Nivel de liquidez de las empresas de Chimbote a la fecha (30.06.2016).**

<b>Nivel de liquidez de su empresa a la fecha</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Más que suficiente	56	28%
Apenas suficiente	102	51%
Insuficiente	32	16%
N/A	11	5%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos el 51% de las empresas encuestados mencionaron que la liquidez de su empresa a la fecha era apenas suficiente, el 28% era más que suficiente, el 16% consideró que era insuficiente, el 5% no consideró ninguna de las anteriores.

**Tabla 18: Empresas de Chimbote, según su nivel de liquidez en relación a lo planificado, a la fecha. (30.06.2016)**

<b>Nivel de liquidez de su empresa en relación a lo planificado a la fecha</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Superior a lo planificado	19	10%
Próximo a lo planificado	115	57%
Por debajo de lo planificado	53	26%
N/A	14	7%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos el 57% mencionaron que en cuanto al nivel de liquidez de su empresa en relación a lo planificado a la fecha se encontraba próximo a lo planificado, el 26% estaba por debajo de lo planificado, el 10% mencionaron que se encontraba superior a lo planificado y el 7% no consideró ninguna de las anteriores.

**Tabla 19: Empresas de según su nivel de rentabilidad alcanzado a la fecha. (30.06.2016).**

<b>Nivel de rentabilidad alcanzado por la empresa a la fecha</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Más que suficiente	35	17%
Apenas suficiente	120	60%
Insuficiente	34	17%
N/A	12	6%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos el 60% de las empresas encuestadas mencionaron que el nivel de rentabilidad alcanzado por su empresa a la fecha era apenas suficiente, el 17% que era más que suficiente y al mismo tiempo el 17% de estos, era insuficiente, mientras que el 6% no consideró ninguna de las anteriores.

**Tabla 20: A la fecha (30.06.2016) nivel de rentabilidad de las empresas de Chimbote en relación a lo planificado.**

<b>Nivel de rentabilidad alcanzado por la Empresa en relación a lo planificado a la fecha</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Superior a lo planificado	15	8%
Próximo a lo planificado	109	54%
Por debajo de lo planificado	65	32%
N/A	12	6%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos, el 54% de los encuestados mencionaron que, en cuanto al nivel de rentabilidad alcanzados por su empresa en relación a lo planificado a la fecha, se encontraba próximo a lo planificado, el 32% de estos manifestaron que estaba por debajo de lo planificado, el 8% se encontraba superior a lo planificado y el 6% no consideró ninguna de las anteriores.

**Tabla 21: Consideración de las empresas de Chimbote si los profesionales que egresan de las universidades locales responden a las necesidades empresariales.**

<b>Profesionales que egresan de las universidades locales, responden las necesidades empresariales</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Si	87	43%
Quizás	81	40%
No	20	10%
N/A	13	7%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos el 43% de los encuestados mencionaron que consideran que los profesionales que egresan de las universidades locales responden a las necesidades empresariales, el 10% no estaban de acuerdo con que responderían con las necesidades empresariales, mientras que el 40% se encontraba indeciso con esto y el 7% no considero ninguna de las anteriores.

**Tabla 22: Opinión de las empresas de Chimbote, de la relación entre las universidades locales y el sector empresarial de Chimbote.**

<b>Relación entre universidades locales y el sector empresarial de Chimbote</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hay una relación estrecha	41	20%
Hay una relación débil	125	62%
No se relacionan	23	12%
N/A	12	6%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote–2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos el 62% de los encuestados mencionaron que existe una relación débil entre las universidades locales y el sector empresarial de Chimbote, el 20% que existe una relación estrecha, el 12% mencionaron que no se relacionaban, mientras que el 6% no consideraron ninguna de las anteriores.

**Tabla 23: Nivel de Posición que tienen en el mercado las empresas de Chimbote.**

Posición de su empresa en el mercado	N	%
Muy posicionada	16	8%
Bien posicionada	91	45%
Regularmente posicionada	77	39%
Mal posicionada	1	0%
Pésimamente posicionada	1	0%
N/A	15	8%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos el 45% de los encuestados mencionaron que su empresa se encontraba bien posicionada en el mercado, el 39% que se encontraba regularmente posicionada, el 8% que se encontraba muy posicionada, el 8% no consideró ninguna de las anteriores.

**Tabla 24: Predisposición de las empresas de Chimbote a celebrar convenios sobre prácticas con las universidades del medio para recibir estudiantes.**

Estaría dispuesta a celebrar Convenios de Prácticas	N	%
Si	111	55%
No	80	40%
N/A	10	5%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos el 55% de los encuestados estaban dispuestos a que su empresa celebrara convenios sobre prácticas con las universidades del medio para recibir estudiantes, todo lo contrario, el 40% estaba en desacuerdo con esta decisión, mientras que el 5% no consideró ninguna de las anteriores.

**Tabla 25: Profesionales que necesitaran las empresas de Chimbote para los siguientes años.**

	2017	2018	2019	2020	2021
PROFESOR	267	205	204	209	178
CONTADOR	555	567	572	579	590
ADMINISTRADOR	431	441	454	472	461
INGENIERO	552	563	568	585	587
ABOGADO	225	223	235	235	237

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos se puede observar que las preferencias por profesionales, para los próximos cinco años son en primer lugar para contadores, en segundo lugar, para ingenieros, en tercer lugar, para administradores y en cuarto lugar para profesores.

**Tabla 26: Percepción del desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad San Pedro.**

Percepción del desempeño laboral De los profesionales que egresan de La Universidad San Pedro	N	%
Muy buena	14	7%
Buena	75	37%
Regular	62	31%
Mala	8	4%
Muy mala	0	0%
No sabe/No opina	42	21%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016.

**Interpretación.**

De los resultados obtenidos el 7% y 37% respectivamente, consideran muy buena y buena la percepción que tienen las empresas sobre el desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad San Pedro.

**Tabla 27: Percepción del desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad Nacional Del Santa.**

Percepción del desempeño laboral De los profesionales que egresan de La Universidad Nacional Del Santa	N	%
Muy buena	19	10%
Buena	78	39%
Regular	45	22%
Mala	1	0%
Muy mala	0	0%
No sabe/No opina	58	29%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016

**Interpretación.** El 10% y 39% respectivamente, consideran muy buena y buena la percepción que tienen las empresas sobre el desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad Nacional Del Santa.

**Tabla 28: Percepción del desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.(ULADECH).**

Percepción del desempeño laboral De los profesionales que egresan de La ULADECH	N	%
Muy buena	7	3%
Buena	54	27%
Regular	62	31%
Mala	12	6%
Muy mala	0	0%
No sabe/No opina	66	33%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016

**Interpretación.** De los resultados obtenidos el 3% y 27% respectivamente, consideran muy buena y buena la percepción que tienen las empresas sobre el desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, mientras que un 6% tienen una percepción mala.

**Tabla 29: Percepción del desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad César Vallejo.**

<b>Percepción del desempeño laboral De los profesionales que egresan de La Universidad César Vallejo</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Muy buena	9	5%
Buena	67	33%
Regular	61	30%
Mala	7	4%
Muy mala	1	0%
No sabe/No opina	56	28%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016

**Interpretación.** El 5% y 33% respectivamente, consideran muy buena y buena la percepción que tienen las empresas sobre el desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad César Vallejo, mientras que un 4% tiene una percepción mala.

**Tabla 30: Percepción del desempeño laboral de los profesionales que egresan de la universidad Alas Peruanas.**

<b>Percepción del desempeño laboral De los profesionales que egresan de La Universidad Alas Peruanas</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Muy buena	4	2%
Buena	29	14%
Regular	59	29%
Mala	15	8%
Muy mala	6	3%
No sabe/No opina	88	44%
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las empresas de Chimbote – 2016

**Interpretación:** De los resultados obtenidos el 2% y 14% respectivamente, consideran muy buena y buena la percepción que tienen las empresas sobre el desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad Alas Peruanas, mientras que un 8% tienen una percepción mala.

#### IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En lo que respecta a la tabla 4, sobre actividades secundarias de las empresas, se tiene que casi las  $\frac{3}{4}$  partes (74%) de ellas realizan actividades de servicios varios, mientras que menos del 10%, (6%, 6% y 4%) se dedican a ventas, mantenimiento y alquiler respectivamente.

En lo referente a la tabla 5 sobre nivel de Ventas logradas por las empresas de Chimbote, según lo planificado al 2015, tenemos que más de la mitad (60%) de ellas obtuvieron un aproximado de las ventas planificadas, mientras que cerca de la  $\frac{1}{3}$  parte (30%) estuvieron por debajo de las ventas planificadas y solamente el 8% superaron las ventas planificadas.

En cuanto a la tabla 3 sobre empresas de la ciudad de Chimbote según las áreas ocupacionales que poseen, vemos que más de la  $\frac{1}{4}$  parte (28%) cuentan con recursos humanos, y menos de la  $\frac{1}{5}$  parte (17%, 14%, 9% y 7%) corresponden a ventas, administración, gerencia y contabilidad respectivamente, en este sentido, esta información es un poco coincidente con el contenido de la tabla 6 sobre profesionales que laboran según el área que desempeñan, donde cerca de la  $\frac{1}{3}$  parte (29%) de los profesionales que laboran en las empresas de Chimbote, lo hacen en el área de Contabilidad, y menos de la  $\frac{1}{5}$  parte (16% y 12%) lo hacen en el área académica y en administración, es decir según estas dos tablas precedentes, vemos que existen dos áreas ocupacionales de mayor demanda que son comunes en las empresas de Chimbote a saber, el área de contabilidad y administración respectivamente, también la tabla 7 respecto a los profesionales que laboran en las empresas según su profesión nos da a conocer que, el 35% de los profesionales que laboran en las empresas de Chimbote son Contadores, el 18% son Docentes, también un 18% son Ingenieros, un 14% son Administradores, un 3% son Abogados, un 2% son nutricionistas y un 10% pertenecen a otras profesiones.

Al comparar estas tres tablas y lo precisado por Barrantes y otros, podemos decir que las carreras de mayor demanda por áreas ocupacionales en Chimbote son, contabilidad con un promedio de 18% en primer lugar, administración con un promedio de 13% en segundo lugar y en tercer lugar docencia con un promedio de 11%, sin embargo, resulta importante dar a conocer que la carrera profesional que empieza a surgir es, la de ingeniería y en el caso de los abogados aparecen relegados.

Barrantes y otros (2011), precisan que el mercado laboral de la Zona Este de la Provincia del Santa, es muy diverso registrando 20 carreras profesionales, y 19 carreras técnicas, siendo las carreras profesionales, de mayor demanda, contabilidad, administración e ingeniería de sistemas, con el 23%, 21% y 12% respectivamente. Entre las carreras de menor demanda figura, educación, con escasamente el 4%.

En el marco de lo expuesto, y al realizar la contrastación de estos datos, podemos decir que a la fecha (junio 2016) las carreras de mayor demanda por áreas ocupacionales en Chimbote son, contabilidad con un promedio de 18% en primer lugar, administración en segundo lugar con un promedio de 13% y en tercer lugar docencia

con un promedio de 11%, resultando importante precisar que la carrera profesional que empezaba a surgir es, ingeniería y en el caso de los abogados aparecen relegados, en este sentido los datos resultan bastante coincidentes y a pesar de haber pasado cinco años, las carreras profesionales de mayor demanda se mantienen siendo éstas son contabilidad, administración y docencia respectivamente.

En cuanto al porcentaje promedio del total de ventas que las empresas de Chimbote destinan al exterior y a nivel nacional según tabla 8, tenemos que casi la totalidad (97%) son nacionales y sólo el 3% se destinan al exterior, mientras que según tabla 9, el porcentaje promedio del total de compras que las empresas de Chimbote destinan a compras nacionales o a importaciones, más del 90% (93%) de ellas son nacionales y sólo el 7% son importaciones.

Después de relacionar las tablas 8 y 9 precedentes, podemos decir que tanto las ventas y compras se destinan al mercado nacional en más del 90% y menos del 10% van al mercado externo, por lo que los diversos agentes económicos locales deberían pensar e incorporar en sus planes estratégicos, políticas sobre exportaciones penetrando mercados extranjeros para la colocación de nuestros productos y/o servicios y de esa manera generar divisas para el país.

En cuanto a la tabla 10 sobre el nivel de suficiencia del capital de trabajo de las empresas de la ciudad de Chimbote al 31.2.2015, tenemos que más del 80% precisa que el capital de trabajo es suficiente (44% más que suficiente y 42% apenas suficiente de capital de trabajo) y el 10% considera insuficiente el capital de trabajo, también en la tabla 11 sobre nivel de liquidez de las empresas al 31.12.2015, nos da a conocer que más del 80% (81% apenas suficiente y más que suficiente) tienen liquidez suficiente y solamente el 15% resulta ser insuficiente. También la tabla 12, sobre nivel de liquidez de las empresas de Chimbote en cuanto a lo planificado al 31.12.2015, tenemos que más de la mitad (58%) se encontraban próximos a lo planificado, mientras que el 28% estaban por debajo de lo planificado y solamente el 11% superior a lo planificado.

Al relacionar las tablas 10, 11 y 12 respectivamente, podemos decir que las empresas de Chimbote, tienen un capital de trabajo alto, suficiente y necesario para poder operar en condiciones normales e igualmente tienen una liquidez, suficiente que les permite cubrir sus obligaciones corrientes oportunamente, así mismo la liquidez planificada fue superior a más de la mitad.

En relación a la tabla 13 sobre el nivel de rentabilidad alcanzado por las empresas de Chimbote al 31/12/2015, más de la mitad (56%) mencionaron que apenas era suficiente, el 21% era más que suficiente, el 18% que era insuficiente, también tenemos que la tabla 14 sobre el nivel de rentabilidad de las empresas en Chimbote, en relación a lo planificado al 31/12/2015, tenemos que más de la mitad (53%) indican que ésta se encuentra próximo a lo planificado, el 32% está por debajo de lo planificado y el 9% superior a lo planificado mientras que el 6% no considero ninguna de las anteriores.

Después de comparar las tablas 13 y 14 de rentabilidad alcanzada y planificada podemos decir que los resultados son bastantes coincidentes en el sentido de que la rentabilidad apenas era suficiente en más de la mitad (56%) mientras que en relación a lo planificado también supera al 50% (53%)

Según la tabla 15, referida a las necesidades de asesoría profesional el 30% de las empresas encuestadas manifestaron que necesitan asesoramiento de contadores, el 15% asesoramiento de docentes, el 15% de ingenieros, el 12% de administradores, el 3% de abogados, el 1% correspondiente a nutricionistas, cocineros, oficiales de la PNP., químico farmacéuticos, directores de operaciones, enfermeras y el 19% restante, para otras especialidades y según la tabla 25 sobre profesionales que necesitarán las empresas de Chimbote para los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, tenemos que en primer lugar serán para contadores con 2863, en segundo lugar para ingenieros con 2855, en tercer lugar para administradores con 2259, en cuarto lugar para abogados con 1155 y finalmente profesores con 1063, como podemos apreciar, al hacer un comparativo de estas dos tablas, podemos decir que el requerimiento de profesionales para los siguientes cinco años es un buen número a razón de más de 500 profesionales por año para contabilidad e ingeniería, mientras que para administradores se requieren más de 450 profesionales y en el caso de los abogados se requerirá más de 230 .

También podemos precisar que las empresas de Chimbote, requieren apoyo de asesoría profesional de contadores públicos, de docentes, de ingenieros y de los administradores, por lo que, mediante asesorías especializadas, podemos cubrir este requerimiento precisado por las empresas de Chimbote.

Según la tabla 21 sobre la consideración de las empresas de Chimbote si los profesionales que egresan de las universidades locales responden a las necesidades empresariales, se tiene que el 43% de los encuestados mencionaron que consideran que los profesionales que egresan de las universidades locales responden a las necesidades empresariales, el 10% no estaban de acuerdo con que responderían con las necesidades empresariales, mientras que el 40% se encontraba indeciso con esto y el 7% no considero ninguna de las anteriores.

En cuanto a la tabla 22 sobre opinión de las empresas en Chimbote de la relación entre universidades locales y el sector empresarial de Chimbote, tenemos que el 62% de los encuestados mencionaron que existe una relación débil entre las universidades locales y el sector empresarial de Chimbote, el 20% que existe una relación estrecha, el 12% mencionaron que no se relacionaban, mientras que el 6% no consideraron ninguna de las anteriores. Al hacer este análisis y siguiendo a la tabla 22 nosotros decimos que la relación entre universidades del medio no son las mejores, ya que su relación es débil.

En relación a la tabla 23, sobre nivel de posicionamiento que tienen en el mercado las empresas de Chimbote, se tiene que el 45% de los encuestados mencionaron que su empresa se encontraba bien posicionada en el mercado, el 39% que se encontraba regularmente posicionada y sólo el 8% se encontraba muy posicionada, finalmente el 8% no consideró ninguna de las anteriores. De lo anterior podemos decir que falta

posicionamiento empresarial, por tanto, no están a la cabeza ni dominan el mercado con sus productos y/o servicios brindados.

La tabla 24 sobre predisposición de las empresas de Chimbote, a celebrar convenios sobre prácticas con las universidades del medio para recibir estudiantes, tenemos que el 55% de los encuestados estaban dispuestos a celebrar éstos convenios sobre prácticas con las universidades del medio para recibir estudiantes, todo lo contrario, el 40% estaba en desacuerdo con esta decisión, mientras que el 5% no consideró ninguna de las anteriores. De lo indicado en este párrafo podemos decir que los convenios con el sector empresarial constituyen una gran oportunidad, para que los estudiantes se inicien en la práctica empresarial y puedan insertarse en el mundo laboral al término de su carrera profesional, es decir las universidades deberían establecer convenios con el sector público y privado, a efecto que sus futuros profesionales se integren al campo profesional, mediante la modalidad de oferta por bolsa de trabajo y de esta manera cumplir con la Condición VII sobre existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral ( bolsa de trabajo u otros) precisado en el Formato de Licenciamiento B dispuesto por SUNEDU.

Respecto a las tablas 26 y 27, sobre percepción del desempeño laboral de los profesionales que egresan de la Universidad San Pedro (USP) y Universidad Nacional del Santa (UNS) se tiene que los resultados son bastantes coincidentes ya que el 7% y 37% de la USP, consideran muy buena y buena, mientras que el 31% precisa que es regular esta percepción y en la UNS, precisan que es muy buena el 10% mientras que el 39% lo consideran buena, sin embargo el 31% consideran que esta percepción es regular, al igual que lo precisado por la USP. En relación a las tablas 28, 29 y 30 sobre este mismo aspecto respecto a la Universidad Los Ángeles de Chimbote (ULADECH), Universidad César Vallejo (UCV) y Universidad Alas Peruanas (U.A.P), tenemos resultados muy similares en las dos primeras universidades, ya que consideran muy buena el 3%, 5% y 2% respectivamente, sin embargo opinan que es buena el 27%, 33% y 14% respectivamente. En cuanto a que la percepción es regular, el promedio de las tres instituciones es del 30%. (31%,30% y29%).

Del análisis de las tablas 26,27,28, 29 y 30 sobre desempeño laboral de los profesionales que egresan de estas universidades podemos decir que, el público considera muy buena, no más del 10%, en cuanto a que es buena el promedio porcentual alcanza el 30% y en cuanto a que es regular la opinión alcanza un promedio del 28.6% respectivamente.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### CONCLUSIONES

1. las carreras de mayor demanda por áreas ocupacionales en Chimbote a junio 2016, son, contabilidad con un promedio de 18% en primer lugar, administración en segundo lugar con un promedio de 13% y en tercer lugar docencia con un promedio de 11%, resultando importante precisar que la carrera profesional que empezaba a surgir es, ingeniería.
2. Los profesionales que necesitarán las empresas de Chimbote para los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, en primer lugar, serán para contadores con 2863, en segundo lugar, para ingenieros con 2855, en tercer lugar, para administradores con 2259, en cuarto lugar para abogados con 1155 y finalmente profesores con 1063.
3. En cuanto a las necesidades de asesoría profesional a junio 2016, el 30% de las empresas necesitan asesoramiento de contadores, el 15% asesoramiento de docentes y de ingenieros, el 12% de administradores, el 3% de abogados, el 1% correspondiente a nutricionistas, cocineros, oficiales de la PNP., químico farmacéuticos, directores de operaciones, enfermeras y el 19% restante, para otras especialidades.
4. Las empresas tienen una opinión minoritaria (43%) de que los profesionales que egresan de las universidades locales responden a las necesidades empresariales, así como que existe una relación débil entre el sector empresarial y las universidades locales
5. Existe predisposición de las empresas de Chimbote, a celebrar convenios sobre prácticas con las universidades del medio para recibir estudiantes, así lo indican más de la mitad (55%) de los encuestados.
6. Menos de la mitad (45%) de las empresas se encuentran bien posicionadas en el mercado de Chimbote, mientras que más de la tercera parte (39%) de ellas señalan que se encontraban regularmente posicionadas.
7. Que el capital de trabajo y la liquidez con que vienen operando las empresas de Chimbote es alto y suficiente que les permite operar en condiciones y cubrir sus obligaciones corrientes oportunamente.

8. La percepción del desempeño laboral de los profesionales que egresan de las universidades, USP, UNS, ULADECH, UCV y UAP de Chimbote, en promedios es buena en menos de la tercera parte. (30%) y es regular en un 28.6%, sin embargo en la UAP, un 11% (8% y 3%) precisa que es mala y muy mala respectivamente.

#### **RECOMENDACIONES.**

1. Que las universidades del medio deberían mejorar la calidad del servicio educativo en cuanto a las carreras profesionales que ofertan, ya que el sector empresarial requiere de profesionales altamente competitivos acordes con el avance científico técnico, para insertarlos en el campo laboral.
2. Las universidades del medio local, deberían preparar a los profesionales que requiere el sector productivo de Chimbote, como son contadores, ingenieros, administradores, abogados y docentes, de tal manera que se conviertan en instituciones de amplio prestigio y reconocimiento institucional, por la calidad de sus egresados y el posicionamiento en el mercado.
3. Que las universidades del medio, creen centros de producción, a través de los cuales, puedan brindar al público usuario, la asesoría que ellos requieren, generando recursos y vinculándose con el sector empresarial.
4. Mejorar el posicionamiento de las empresas en el mercado de la zona, de manera que sus productos y/o servicios que oferten, sean los preferidos por el público usuario por su alta competitividad.
5. Las universidades de Chimbote, deben mejorar ante el sector empresarial, la percepción del desempeño laboral de los profesionales que egresan de sus aulas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Barrantes R., K., Llacza H., E., López M., A., Lujan T., J., Sánchez S., R. y Venegas G., L. (2011). *Competencias laborales de profesionales y técnicos de los principales sectores productivos de la provincia Santa –Zona Este. 2011.* Chimbote. Universidad San Pedro.
- Benedito, V. y Otros. (1999). *La Formación Universitaria a Debate.* Universidad de Barcelona. España.
- Foro Educativo (1999-20009). *La Universidad que el Perú Necesita.* Encuentros y Seminarios. Lima.
- González, L. (2011). Ensayo, *La Calidad de Vida Laboral.* Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/La-calidad-de-vida-laboral/105379.html>.
- Guédez, V. (1998). *Gerencia, cultura y educación.* (3era ed.). Caracas. Venezuela. Fondo editorial Tropykos/ CLACDEC.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación.* (4ta. Ed.). México Me Graw- Hill.
- Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (2015). *Manual de Instrucciones: Presentación de solicitud para el licenciamiento institucional.*
- Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia laboral en la empresa y la Formación Profesional.* Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Madrid. España4. Obtenido de <http://www.oei.es/oei/virt/fp/iberfop01.htm>.
- Montilla, I. 4. (2003). *La calidad de la enseñanza universitaria (caso: departamento de ciencias económicas y administrativas. Universidad de los Andes – Núcleo Trujillo).* Tesis doctoral. Departamento de Pedagogía. Facultad de  
*empresarial* Ciencias de la Educación y Psicología. Universitat I Virgili. Obtenido de <https://dialnet.uni-rioja.es/servlet/tesis?codigo=7814>.

Venegas L., López A., Quijano Y., y Campos W. (2013). *Necesidades del sector de Chimbote para el periodo 2012-2016. Conocimiento para el Desarrollo*, 4(1): 23-28. Universidad San Pedro, Chimbote-Perú.

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### CUESTIONARIO DE NECESIDADES EMPRESARIALES

**Estimado (a) Gerente:**

Este Cuestionario tiene como propósito recoger información sobre las necesidades de la empresa en Chimbote. Por lo tanto, le agradecemos responder con sinceridad a TODOS los ítems formulados, marcando un aspa (X) en la alternativa de respuesta que mejor corresponda a la situación de su empresa o llenando los espacios en blanco con la información solicitada.

- 
1. ¿Cuánto trabajadores laboran en su Empresa?
- 1  De 10 a 49
- 2  De 50 a más
2. Considera que su empresa es
- 1  Microempresa
- 2  Pequeña empresa
- 3  Mediana empresa
- 4  Empresa grande
3. ¿Cuáles son las áreas ocupacionales que se tienen en su empresa? (menciónelas) Ejemplo: Recursos humanos, Logística, Ventas, Finanzas, Producción, Contabilidad, etc.
- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_
- 4 \_\_\_\_\_
- 5 \_\_\_\_\_
- 6 \_\_\_\_\_
4. ¿Cuáles son las actividades secundarias a las que se dedica su empresa?
- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_
- 4 \_\_\_\_\_
- 5 \_\_\_\_\_
- 6 \_\_\_\_\_
5. ¿Cómo califica el nivel de ventas de su empresa alcanzado el 2015?
- 1  Superior a lo planificado
- 2  Aproximado a lo planificado
- 3  Por debajo de lo esperado

6. Indique los profesionales (con título universitario) que ocupa su empresa por área en la que se desempeñan.

	DETALLE DE PROFESIONALES	ÁREA	CANTIDAD
1			
2			
3			
4			
5			

7. ¿Qué porcentaje de sus ventas son ventas nacionales? \_\_\_\_\_
8. ¿Qué porcentaje de sus ventas se destinan al exterior? \_\_\_\_\_
9. ¿Qué porcentaje de sus compras son compras nacionales? \_\_\_\_\_
10. ¿Qué porcentaje de sus compras son importaciones? \_\_\_\_\_
11. ¿Cuáles fueron las utilidades de su empresa durante el ejercicio gravable 2015? \_\_\_\_\_
12. ¿A cuánto ascienden las pérdidas de su empresa durante el ejercicio gravable 2015? \_\_\_\_\_

13. ¿Qué tan suficiente es el capital de trabajo de su empresa al 31.12.2015?
- 1  Más que suficiente
- 2  Apenas suficiente
- 3  Insuficiente

14. ¿Cómo fue el nivel de liquidez de su empresa al 31.12.2015?
- 1  Más que suficiente
- 2  Apenas suficiente
- 3  Insuficiente

15. ¿Cómo fue el nivel de liquidez de su empresa en relación a lo planificado al 31.12.2015?
- 1  Superior a lo planificado
- 2  Próximo a lo planificado
- 3  Por debajo de lo planificado

16. ¿Cómo fue el nivel de rentabilidad alcanzado por la empresa al 31.12.2015?
- 1  Más que suficiente  
2  Apenas suficiente  
3  Insuficiente

17. ¿Cómo fue el nivel de rentabilidad de su empresa en relación a lo planificado al 31.12.2015?
- 1  Superior a lo planificado  
2  Próximo a lo planificado  
3  Por debajo de lo planificado

18. A la fecha, ¿Qué necesidades de asesoría profesional identifica en su empresa? (mencione sólo las que considere como tales)
- 1 \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_  
4 \_\_\_\_\_  
5 \_\_\_\_\_  
6 \_\_\_\_\_

19. A la fecha, ¿Qué tan suficiente es el capital de trabajo de su empresa?
- 1  Más que suficiente  
2  Apenas suficiente  
3  Insuficiente

20. A la fecha, ¿Cómo es el nivel de liquidez de su empresa?
- 1  Más que suficiente  
2  Apenas suficiente  
3  Insuficiente

21. A la fecha, ¿Cómo es el nivel de liquidez de su empresa en relación a lo planificado?
- 1  Superior a lo planificado  
2  Próximo a lo planificado  
3  Por debajo de lo planificado

22. A la fecha, ¿Cómo es el nivel de rentabilidad alcanzado por la empresa?
- 1  Más que suficiente  
 2  Apenas suficiente  
 3  Insuficiente
23. A la fecha, ¿Cómo es el nivel de rentabilidad de su empresa en relación a lo planificado?
- 1  Superior a lo planificado  
 2  Próximo a lo planificado  
 3  Por debajo de lo planificado
24. ¿Considera que los profesionales que egresan de las universidades locales responden a las necesidades empresariales?
- 1  Sí  
 2  Quizás  
 3  No
25. ¿Qué opinión tiene de la relación entre las universidades locales y el sector empresarial de Chimbote?
- 1  Hay una relación estrecha  
 2  Hay una relación débil  
 3  No se relacionan
26. Considera que su empresa en el mercado se encuentra:
- 1  Muy posicionada  
 2  Bien posicionada  
 3  Regularmente posicionada  
 4  Mal posicionada  
 5  Pésimamente posicionada
27. Su empresa, ¿Estaría dispuesta a celebrar convenios sobre prácticas con las universidades del medio para recibir estudiantes?
- 1  Sí  
 2  No

28. ¿Cuántos profesionales necesitará su empresa en los siguientes periodos?

	DETALLE DE PROFESIONALES	ÁREA	CANTIDAD				
			2017	2018	2019	2020	2021
1							
2							
3							
4							
5							

29. ¿En general, cuál es la percepción que se tiene en su empresa sobre el desempeño laboral de los profesionales que egresan de las siguientes universidades? (Tenga en cuenta los siguientes criterios de calificación.)

- 1  Muy buena
- 2  Buena
- 3  Regular
- 4  Mala
- 5  Pésima

UNIVERSIDAD	CALIFICACIÓN
1 U. SAN PEDRO	<input type="checkbox"/>
2 U. NACIONAL DEL SANTA	<input type="checkbox"/>
U. CATÓLICA LOS ÁNGELES DE	<input type="checkbox"/>
3 CHIMBOTE	
4 U. CÉSAR VALLEJO	<input type="checkbox"/>
5 U. ALAS PERUANAS	<input type="checkbox"/>

¡Muchas gracias por su colaboración!