

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”

DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.



I CONFERENCIA INTERNACIONAL DE INGENIERIA
INDUSTRIAL

**Perfeccionamiento de la organización del trabajo en Ronera Central
“Agustín Rodríguez Mena”**

*Improvement of the organization of work in Ronera Central "Agustín
Rodríguez Mena"*

Allan Francisco Aguilera Martinez. Universidad Central Marta Abreu de Las Villas.

Cuba. Email: aaguilera@uclv.edu.cu

Lázara Yoryana Gálvez Pérez. Ronera Central. Cuba. Email: lazara@nauta.cu

Resumen:

La presente investigación aborda la temática de la organización del trabajo siendo consecuente con los lineamientos de la política económica y social de Cuba en su lineamiento 7 referido al modelo de gestión. La problemática de la organización del trabajo, como vía para alcanzar incrementos constantes de productividad, es recurrente para cualquier organización del sector empresarial en Cuba, a lo cual no es ajena la Ronera Central “Agustín Rodríguez Mena”, organización objeto de estudio en el presente trabajo. Los problemas que ha estado presentando la empresa en esta temática dieron lugar a definir como objetivo principal de esta investigación el implementar estudios de organización del trabajo en la Ronera Central “Agustín Rodríguez Mena”, a partir de la definición de un procedimiento técnicamente fundamentado, a fin a este proceso. Para dar cumplimiento a este objetivo se definió y aplicó un procedimiento técnicamente fundamentado para el diagnóstico y mejoramiento de la organización del trabajo a partir del uso de técnicas y herramientas ingenieriles, y la implementación de un conjunto de

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”

DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.



acciones, que demostraron la factibilidad de las medidas, toda vez que se mejoraron los indicadores fundamentales de trabajo y salario en el periodo de estudio.

Abstract:

This research deals with the subject of the organization of work being consistent with the guidelines of the economic and social policy of Cuba in its guideline 7 referring to the management model. The problem of the organization of work, as a way to achieve constant increases in productivity, is recurrent for any organization of the business sector in Cuba, to which the Central Ronera "Agustín Rodríguez Mena", organization object of study in the present, is no stranger work. The problems that the company has been presenting in this subject led to define as the main objective of this research the implementation of studies of work organization in the Central Ronera "Agustín Rodríguez Mena", from the definition of a technically based procedure, to end to this process. In order to comply with this objective, a technically based procedure was defined and applied to diagnose and improve the organization of work based on the use of engineering techniques and tools, and the implementation of a set of actions that demonstrated the feasibility of the measures, since the fundamental indicators of work and salary in the study period were improved.

Palabras Clave: Organización del trabajo; Procedimientos de organización; Productividad.

Keywords: Organization of work; Organizational procedures; Productivity.

1. Introducción

Hasta mediado del siglo XX los recursos humanos son considerados como recursos fáciles y cuantiosos. En aquel tiempo el factor humano constituía un gasto o costo, para la Administración o Dirección de Personal. Como resultado de la acelerada industrialización en el mundo empresarial la competencia ha alcanzado un mayor grado de fortaleza, obligando a las empresas a incrementar su competitividad para mantener una posición favorable en el mercado, (Aedipe, 1992; Bustillo, 1994).

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



Las grandes transformaciones experimentadas durante la última década del siglo XX a nivel internacional, especialmente en el campo socio-económico, unido a la generalización de la informática, las comunicaciones de alta tecnología y otros adelantos científicos-técnicos, han motivado la búsqueda de alternativas para encontrar soluciones a problemas y oportunidades de éxito dentro de las organizaciones.

En Cuba, el actual desarrollo y perfeccionamiento de los procesos productivos exige cada vez más incrementos en la eficiencia y eficacia de los individuos, equipos y organizaciones, donde muchos reconocen que el factor humano constituye el de mayor peso para el logro de este objetivo, (González, 2008).

Cuesta (2010) referenció que, la ventaja básica de las empresas en el mundo globalizado del porvenir, en el mundo de inicios del Siglo XXI, no radicará en sus recursos materiales ni en específico en los recursos energéticos, no radicará en sus recursos financieros, y ni tan siquiera en la tecnología: la ventaja básica de las empresas a inicios del nuevo milenio definitivamente radicará en el nivel de formación y gestión de sus recursos humanos.

En la actualidad toda empresa de producción o servicios necesita mejorar continuamente sus niveles de productividad de tal forma que pueda permanecer competitiva en el mercado nacional e internacional, (Cervera, E. 2017; Cuesta, A., 2010; Decreto N° 281; Decreto Ley No. 252). Para ello se requieren de herramientas encaminadas a lograr un mejoramiento continuo de los procesos que tienen lugar en una organización.

Los lineamientos de la política económica y social de Cuba, en su lineamiento 7, referido al modelo de gestión se establece: lograr que el sistema empresarial del país esté constituido por empresas eficientes, bien organizadas y eficaces, y serán creadas las nuevas organizaciones superiores de dirección empresarial.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado la Ronera Central “Agustín Rodríguez Mena”, tiene como prioridad desde el año 2016 perfeccionar la organización del trabajo, en la UEB Ronera en lo cual no se ha avanzado eficientemente. La entidad objeto de este estudio, por su poco avance en el proceso de organización del trabajo, no tiene un plan

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



que dé respuesta a las deficiencias existentes y que se base en la aplicación de técnicas y métodos que garanticen aprovechar las reservas de productividad existentes.

La Ronera Central, no tiene creado un plan de organización del trabajo que defina cómo disminuir las deficiencias que atentan contra el aumento de la productividad, entre las que se encuentran: no se realiza el diagnóstico para la realización de los estudios de organización, no se aplica ningún procedimiento técnicamente argumentado para dichos fines, escasos estudios de organización en la UEB Ronera y no se da un seguimiento al control de la productividad del trabajo a nivel de área y puesto de trabajo. Todo lo anterior implica y justifica la necesidad de perfeccionar la organización del trabajo en el objeto de estudio dada las reservas de productividad existentes y que no son explotadas, lo que constituye la situación problemática que conforma la base de la presente investigación.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto el problema a resolver en la presente investigación resulta en:

¿Cómo contribuir al mejoramiento de la organización del trabajo en la Ronera Central “Agustín Rodríguez Mena”?

Como parte de la solución al problema científico se formula la hipótesis de investigación siguiente:

Será posible “explotar” las reservas de productividad existentes en Ronera Central “Agustín Rodríguez Mena”, a partir de la implementación de estudios de organización del trabajo bajo un procedimiento técnicamente fundamentado.

Se declara como objetivo general de la presente investigación:

Implementar estudios de organización del trabajo en la Ronera Central “Agustín Rodríguez Mena”, a partir de la definición de un procedimiento técnicamente fundamentado, a fin a este proceso.

2. Metodología

Son varios los procedimientos y metodologías existentes que permiten estudiar la temática relacionada con la organización del trabajo, (Cuesta, A., 2010; Dolan et. Al, 2003; Marsán, J. 2004; Niebel, B., 2009; OIT, 1997; Valdés, L. 2014). Resultado de un

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



estudio teórico se definió retomar el procedimiento de Bernal, (2012) el cual se muestra en la figura 1.

Sin embargo, dicho procedimiento fue necesario adecuarlo a las características particulares de la entidad, dada las especificidades de los procesos que se realizan en la misma, facilitando el trabajo de los especialistas encargados de su aplicación, no solo a nivel de objeto de estudio práctico de la presente investigación, sino también con vistas a su posible generalización en procesos similares.

Las adecuaciones estuvieron basadas fundamentalmente en los aspectos siguientes:

- La etapa 1 se mantuvo con los dos pasos originales, solo se le agregaron a las herramientas propuestas las listas de chequeo a utilizar,
- En la etapa 2, sobre el diagnóstico de la organización del trabajo, se eliminó del original la satisfacción del cliente, dado que el objeto de estudio no es responsable de la comercialización de las producciones, la cual se realiza a través de una unidad especializada en la Casa Matriz, quedando el procedimiento con 7 pasos.
- Se eliminaron herramientas a utilizar tales como el diagrama bimanual e interferencia de máquina, dada las características de los procesos,
- Se incluyeron en esta segunda etapa la propuesta de listas de chequeo como parte del diagnóstico.
- Se agregó, como parte del procedimiento, el uso de la técnica de análisis de riesgo para viabilizar la toma de decisiones a la hora de dar prioridad a los problemas a resolver.
- En la etapa 3, no solo se limita a la propuesta de acciones, sino que incluirá la ejecución de las mismas y su validación.

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”

DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

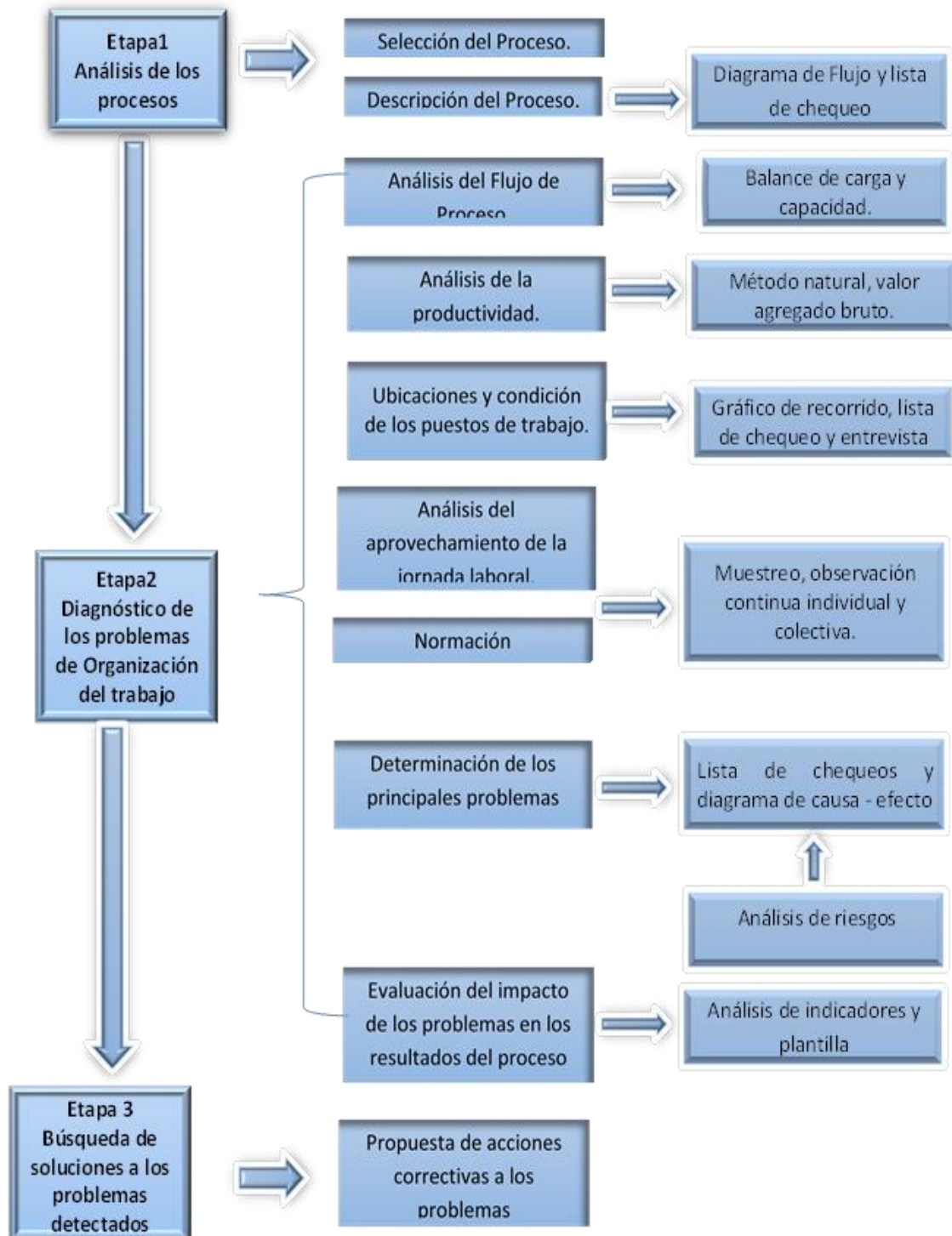


figura 1: Procedimiento para el mejoramiento de la organización del trabajo. Fuente: Adaptado de Bernal, (2012).

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

Etapa 1. Análisis de los procesos

En esta etapa se debe realizar un análisis de los procesos que se realizan en la UEB donde se llevará a cabo la investigación, a partir de la información obtenida por medio de las siguientes herramientas:

- Análisis documental: expediente de perfeccionamiento empresarial de la Ronera Central, expediente de mantenimiento, manual del sistema de gestión, informes y actas de las juntas de dirección, del comité de control y de los activos de recursos humanos.
- Análisis de indicadores económicos: fundamentalmente de trabajo y salario.
- La entrevista estructurada a trabajadores y jefes de los procesos claves de la organización.

Etapa 2: Diagnóstico de los problemas de organización del trabajo.

En esta etapa se debe desplegar todo un instrumental de diagnóstico que permita caracterizar el estado de la organización del trabajo en los procesos seleccionados, en aras de detectar los problemas existentes y sus causas.

Para cumplimentar dicha etapa se recomiendan aplicar las siguientes herramientas:

- Análisis documental: decretos leyes, resoluciones, procedimientos generales aprobados por la entidad y la corporación, expediente de perfeccionamiento empresarial de la Ronera Central, expediente de mantenimiento, manual del sistema de gestión, informes y actas de las juntas de dirección, de los comité de control y de los activos de recursos humanos,
- Análisis de indicadores económicos: fundamentalmente los relacionados con cumplimiento de planes, promedio de trabajadores, productividad, correlación productividad-salario medio,

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

- La entrevista estructurada a trabajadores y jefes de los procesos claves de la organización,
- Lista de chequeo para comprobar el estado de implantación del Sistema de Gestión de Capital previsto en el DL 281 de 2007, específicamente los ítems relacionados con organización del trabajo, regímenes de trabajo y descanso, disciplina laboral y seguridad y salud del trabajo,
- Lista de chequeo de funcionamiento sobre la gestión del capital humano, tomado de Dolan et. Al (2003) y adaptada por (Aguilera, 2012), específicamente el ítems (2.0, 11.0, 12.0, 13.0 y 14.0),
- Lista de chequeo sobre el sistema integrado de capital humano, (Melo, 2002), específicamente el relacionado con la organización del trabajo.
- Trabajo con grupo de expertos: Utilizado para validar informaciones.

Dentro de esta propia etapa se recomienda sintetizar la relación causas-subcausas –efecto, a partir de la aplicación, si fuera necesario, de un diagrama causa-efecto y aplicar la filosofía del análisis de riesgo en aras de poder dar prioridad a los problemas detectados en términos de su solución, a partir del trabajo con el grupo de expertos.

Para este análisis de los riesgos se recomienda tener en cuenta la norma ISO 31 000 del 2009, herramienta para evaluar la gestión de riesgos.

Etapa 3: Búsqueda de soluciones a los problemas detectados

Con relación a la etapa 3, se recomienda, a partir de las prioridades definidas, diseñar un plan de acción operativo y/o un programa más detallado de estudios del trabajo.

Una vez definidas las acciones, estas serán implementadas según las especificaciones, y evaluado su impacto en la organización del trabajo así como en el comportamiento de la productividad.

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

3. Resultados y discusión

Etapas 1. Análisis de los procesos

En esta etapa se realizó un análisis de los procesos que se realizan en la UEB donde se llevó a cabo la investigación, a partir de la información obtenida por medio de las herramientas definidas para esta etapa en el epígrafe anterior. Como es lógico se le dará prioridad a aquellos procesos que presenten mayores dificultades en cuanto a sus resultados provocados por causas relacionadas con la organización del trabajo, siendo escogidos los procesos de ajenamiento y fabricación en aras de buscar un impacto de mayor alcance en la detección y solución de los problemas a detectados.

Etapas 2: Diagnóstico de los problemas de organización del trabajo.

En esta etapa fueron aplicadas las herramientas de diagnóstico propuestas en el epígrafe anterior. La aplicación de la lista de chequeo para comprobar el estado de implantación del Sistema de Gestión de Capital Humano previsto en el DL 281 de 2007, arrojó lo mostrado en la tabla 1

Tabla 1: Aplicación lista de chequeo. Elaboración propia.

Total de aspectos a evaluar	Se cumplen	No se cumplen	Parcialmente
23	12	5	5

Como resultado de la lista de chequeo de los requisitos del SIGCH se obtuvo la tabla 2.

Tabla 2: Aplicación lista de chequeo. Elaboración propia.

TOTAL DE REQUISITOS	CUMPLIMIENTO		EVIDENCIA	OBSERVACIÓN
	SI	NO		
11	5	6	-	-

De la aplicación de la lista de chequeo de funcionamiento sobre la gestión del capital humano, aplicada al personal técnico de recursos humanos se concluyó la tabla 3.

Tabla 3: Aplicación lista de chequeo. Elaboración propia.

Código	Total de temas/área de auditoria	positivos	negativos
n	14	8	6

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

Por otra parte, la aplicación de la lista de chequeo sobre el sistema integrado de capital humano, específicamente el relacionado con la organización del trabajo, aplicada al personal de recursos humanos dio como resultado lo mostrado en la tabla 4.

Tabla 4: Aplicación lista de chequeo. Elaboración propia.

Módulo	No.	Pregunta	Criterio	Evaluación
Organización del Trabajo	1	¿Se realizan estudios dirigidos a perfeccionar la organización del trabajo en la empresa?	BAJO	BAJO
			MEDIO	
			ALTO	
	2	¿Se realiza el análisis y diseño de los puestos de trabajo para cumplir los objetivos y la estrategia empresarial?	BAJO	MEDIO
			MEDIO	
			ALTO	
	3	¿Se realiza la planificación de los Recursos Humanos?	BAJO	BAJO
			MEDIO	
			ALTO	

Etapas 3: Búsqueda de soluciones a los problemas detectados

Teniendo en cuenta los análisis realizados anteriormente se conformó un plan de acción que da respuesta a los problemas detectados y que se muestra en la tabla 5.

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

Tabla 5: Plan de acción definido. Elaboración propia.

Problema a Resolver	Acción	Ejecutor	Responsable	Nivel de inversión
Inadecuadas condiciones de trabajo	Remodelar área de tonelería y fabricación	Personal de mantenimiento	Director Gestión administrativa	Si
Normas de trabajo obsoletas	Determinación de las normas en el área de tonelería	Especialista en O.T	Dtor de RH	No
No se realiza el control de las normas de trabajo	Establecer un control diario del cumplimiento de la norma establecida	Especialista en O.T	Dtor de RH	No
Sistemas de pago poco atractivos	Diseño de un sistema de pago en el área de tonelería	Especialista en O.T	Dtor de RH	No
No se cuenta con un plan de estudios del trabajo	Diseñar un plan de estudios del trabajo por área	Especialista en O.T	Dtor de RH	No
No se cuenta con los diagramas de los procesos	Confeccionar los diagramas de procesos utilizando las técnicas establecidas	Especialista en O.T	Dtor de RH	No
Falta de control de la producción terminada	Establecer un sistema de control diario	Especialista en O.T	Jefe del área	No
La planificación de la fuerza de trabajo tiene un carácter operativo y subjetivo	Realizar balances de carga y capacidad	Especialista en O.T	Dtor de RH	No
No se sistematizan estudios de aprovechamiento de la jornada laboral	Realizar estudios planificados de AJL utilizando las técnicas más adecuadas	Especialista en O.T	Dtor de RH	No
Subjetividad en la planificación de los mantenimientos	Realizar un diagnóstico sobre los sistemas de mantenimiento vigentes	Técnico en mantenimiento	Director Gestión administrativa	Si

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

Resultado del despliegue de todas las acciones ejecutadas, merita a continuación realizar un análisis de los indicadores, fundamentalmente de trabajo y salario, realizando un estado comparativo que abarque un antes y un después en la investigación, lo cual se muestra en las tablas 6 y 7.

Tabla 6: Comportamiento de indicadores

Indicadores	UM	Después de		
		Plan	Real	%
Producción Mercantil	MP	16420,746	17333,89	106.0
Promedio de Trabajadores	Uno	157	156	-
Salario Medio Mensual	Pesos	1253	1516	121.0
Productividad	Pesos/trab	8716	9260	106.0

Tabla 3.7: Estado comparativo de cumplimiento de indicadores.

Indicadores	UM	% cumplimiento plan – real (antes de)	% cumplimiento plan – real (después de)
Producción Mercantil	M.P	88.1	106.0
Salario Medio Mensual	Pesos	99.0	121.0
Productividad	Pesos/trab.	91.0	106.0

4. Conclusiones

1. La organización del trabajo constituye, dentro del sistema integrado de gestión de capital humano, la actividad encargada de garantizar la necesaria eficacia y eficiencia en el uso del recurso humano, aspecto este que conlleva inexorablemente a garantizar los incrementos continuos de productividad del trabajo imprescindibles para la supervivencia en sector empresarial.

2. La aplicación del procedimiento definido para el mejoramiento de la organización del trabajo, permitió detectar las principales debilidades existentes en materia de organización del trabajo en la Ronera Central “Agustín Rodríguez Mena” a partir de la adecuación de un conjunto de herramientas diseñadas para este fin, lográndose demostrar la situación problemática definida en la presente investigación.

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



3. Los resultados positivos alcanzados durante el periodo de estudio en los indicadores de trabajo y salario, con la implementación de las acciones planificadas en el plan de organización del trabajo en la Ronera Central “Agustín Rodríguez Mena”, demostraron la factibilidad de la presente investigación en la solución del problema definido.

5. Referencias bibliográficas

1. Aedipe, (1992). "La dimensión humana de la empresa del futuro", Barcelona, Ed. Deusto.
2. Bernal, Y. (2012). Procedimiento para el estudio de la organización del trabajo en empresas cubanas. Revista Avanzada Científica. Enero – Abril Vol. 15 No. 1 Año. CIGET. Matanzas.
3. Bustillo, (1994) “La gestión de Recursos Humanos y la motivación del personal”, Revista Capital Humano, vol. 73, España, 1994.
4. González, L. (2008). “El perfeccionamiento de la organización del trabajo: una tarea impostergable “, Cuba Siglo XXI, 2008.
5. Cervera, E. (2017). Estudio de organización del trabajo en la UEB producciones especiales de la EPPA V.C. Tesis en opción al título de master en Ing. Industrial UCLV.
6. Cuesta, A., (2010). "Tecnología de gestión de recursos humanos", Ciudad de la Habana, Tercera edición, Ed. Félix Varela, 2010.
7. Decreto N° 281 “Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial estatal”, Gaceta Oficial, Agosto de 2007.
8. Dolan et. Al (2003). La gestión de los Recursos Humanos. Madrid Ed. Mc Graw-Hill
9. Marsán, J. (2004): Ingeniería de métodos., La Habana, Ed. ISPJAE.
10. Niebel, B. (2009). "Ingeniería industrial. Métodos, estándares y diseño del trabajo”, México, ediciones Alfa Omega S.A. Decima edición.

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



11. Valdés, L. (2014). Aplicación del procedimiento de organización del trabajo en el proceso productivo de Jugos y Néctares de la Unidad Empresarial de Base (UEB) “La Conchita”. Trabajo de diploma. Universidad de Pinar del Río Hermanos Saiz Montes de Oca. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu