



RESUMEN

El presente trabajo fue realizado en la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco en el territorio de Cabaiguán, con el propósito de conocer la situación actual del desarrollo científico técnico que presentan los trabajadores egresados del nivel superior, para lograr este empeño se realiza un estudio minucioso de los indicadores más generalizados que miden el comportamiento de la fuerza de trabajo, estos fueron llevados a una encuesta. La información captada por esta vía, fue procesada y agrupada en gráficos con el objetivo de realizar las comparaciones necesarias para inferir sobre los resultados obtenidos, se trabajó con el cálculo porcentual como técnica utilizada en el análisis de la información. Del diagnóstico efectuado se pudo conocer sobre las características principales relacionadas con el nivel de desarrollo científico técnico de los profesionales y la evaluación del desempeño. Este estudio constituirá un punto de referencia para el vínculo entre la universidad y la empresa, a la hora de elaborar un plan de superación con vistas a solucionar

las deficiencias en las áreas muestreadas para de esta forma contribuir al perfeccionamiento del conocimiento de los intelectuales.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN..	4
1.1 Activo principal de las empresas: Capital Humano.....	4
1.2 Desarrollo Científico Técnico desde el sistema educativo.....	6
1.2.1 La superación profesional como componente del desarrollo científico técnico.....	10
1.3 Evaluación del desempeño.....	13
1.3.1 Indicadores de evaluación de desempeño.....	19
1.4 Vinculación Universidad – Centro Laboral.....	21
1.4.1 Situación en Cuba de Universidad-Centro Laboral.....	23
CAPITULO II: INFLUENCIA DEL DESARROLLO CIENTIFICO TECNICO DE LOS PROFESIONALES EN SU DESEMPEÑO LABORAL.....	27
2.1 Caracterización de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán	27
2.2 Análisis del desarrollo científico técnico en la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.....	29
2.3 Evaluación del desempeño de los profesionales de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.....	45
Conclusiones.....	55
Recomendaciones.....	56
Bibliografía.....	57
Anexos	

INTRODUCCION

Desde hace ya algunas décadas, los problemas derivados de la relación educación - empleo ocupan una atención creciente en las sociedades del mundo occidental, constituyendo desafíos para la investigación, la planificación y la evaluación educativa. El supuesto de que las relaciones entre la formación universitaria y el mercado de trabajo no pueden ser aisladas del modo de vida y

de producción de una estructura social determinada, pone gran énfasis en el tratamiento específico de la misma. Por esta razón el aprovechamiento de los graduados por parte de los sectores productivos, se encuentra enmarcado en un complejo sistema de relaciones sociales, económicas, políticas e ideológicas que no pueden soslayarse si se pretende un abordaje integral del mercado de trabajo de los profesionales. Desde esta concepción, se intenta responder a las preguntas que surgen a partir de reflexiones acerca del impacto que el planeamiento educativo ha tenido en el mercado de trabajo.

La situación de los Recursos Humanos durante los años 2006 -2007, no respondía a la necesidad actual del desarrollo científico - técnico que se lleva en la economía actual, por lo que se hizo necesario realizar un estudio de cambio para lograr satisfacer las demandas de las empresas en el territorio cabaiguanense. Inmersos en todo este contexto y en el constante desarrollo y mejoramiento en la calidad de vida de nuestro municipio, se hace necesario una mejor utilización del graduado universitario para así poder aprovechar su potencial científico, intelectual y técnico.

Por lo que se motiva a realizar este trabajo planteándose como **Situación Problémica** la inestabilidad laboral, la no correspondencia entre el perfil laboral y ocupacional, el poco desarrollo científico técnico y la falta de motivación, estos factores afectan el uso del graduado universitario en Licenciatura en Economía y Contabilidad de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco del Municipio de Cabaiguán.

Ante esto se plantea como **Problema Científico**: ¿Cómo influye el desarrollo científico técnico de los profesionales en su desempeño?

Hipótesis

Mediante el desarrollo científico técnico de los profesionales, es posible elevar su desempeño.

Objetivo General

Determinar la influencia del desarrollo científico técnico de los profesionales de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán en su desempeño.

Objetivos Específicos

1. Analizar la bibliografía relacionada con el desarrollo científico técnico y evaluación del desempeño, con la finalidad de construir el marco teórico referencial de la investigación.

2. Caracterizar la vinculación Universidad – Centro Laboral, haciendo especial énfasis en la relación de la universidad cubana con su entorno.
3. Desarrollar metodología para el análisis del potencial científico técnico de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.
4. Evaluar el desempeño de los profesionales de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Para ello existen como variable independiente el desarrollo científico técnico de los profesionales y variable dependiente el desempeño.

Como objeto de estudio teórico se tiene: el desarrollo científico técnico del graduado, y como objeto de estudio práctico: el desarrollo científico técnico de los trabajadores de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Los métodos empleados son: análisis y síntesis, inducción y deducción e histórico – lógico. Las **Técnicas** aplicadas son: encuestas y revisión de documentos.

Es importante resaltar el **valor teórico**: está dado por la construcción del marco teórico referencial a través de la revisión y análisis de la bibliografía sobre desarrollo científico técnico y desempeño. El **valor metodológico** se manifiesta en el desarrollo de la metodología para realizar el análisis del potencial científico técnico, así como las herramientas investigativas diseñadas.

El valor práctico se relaciona con el análisis del desarrollo científico técnico y la evaluación del desempeño de los trabajadores de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Desde el punto de vista **social**, la investigación ofrece información necesaria que debe ser analizada para lograr el bienestar en los trabajadores, que a su vez influye en el incremento de los ingresos motivado por mayor rendimiento del hombre.

Respecto al tipo de investigación se argumenta de la siguiente manera: investigación correlacional que está dada por la influencia que existe entre el desarrollo científico técnico y la evaluación del desempeño.

La investigación se estructura por la introducción, dos capítulos, en el Capítulo I se elabora el marco teórico referencial de la investigación, partiendo de los supuestos teóricos sobre desarrollo científico y evaluación del desempeño. En el Capítulo II se desarrolla la metodología para determinar el potencial científico técnico de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán y la evaluación del desempeño de los trabajadores. La investigación además cuenta con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Los resultados de la investigación sobre esta problemática fijando el propósito de coadyuvar a una mejor utilización de los recursos laborales de nivel superior

en la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán, poner al descubierto los principales factores que hoy impiden una correcta utilización del potencial científico con que cuenta la empresa.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.2 Activo principal de las empresas: Capital Humano

El concepto de Capital Intelectual se ha incorporado en los últimos años tanto al mundo académico como empresarial para definir el conjunto de aportaciones no materiales que en la era de la información se entienden como el principal activo de las empresas del tercer milenio ([Brooking, 1997](#)).

Según [Brooking \(1997\)](#), el capital intelectual no es nada nuevo, sino que ha estado presente desde el momento en que el primer vendedor estableció una buena relación con un cliente. Más tarde, se le llamó fondo de comercio. Lo que ha sucedido en el transcurso de las dos últimas décadas es una explosión en determinadas áreas técnicas clave, incluyendo los medios de comunicación, la tecnología de la información y las comunicaciones, que han proporcionado nuevas herramientas con las que se ha edificado una economía global. Muchas de estas herramientas aportan beneficios inmateriales que ahora se dan por descontado, pero que antes no existían, hasta el punto de que la organización no puede funcionar sin ellas. La propiedad de tales herramientas proporciona ventajas competitivas y, por consiguiente, constituyen un activo.

Para [Brooking \(1997\)](#), “con el término capital intelectual se hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa”.

[Edvinsson \(1996\)](#) presenta el Concepto de Capital Intelectual mediante la utilización de la siguiente metáfora: “Una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible (las frutas) y una parte que está oculta (las raíces). Si solamente te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y nutridas. Esto es válido para las empresas: si sólo se concentran en los frutos (los resultados financieros) y se ignoran los valores escondidos, la compañía no subsistirá en el largo plazo”.

[Steward \(1997\)](#) define el Capital Intelectual como material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva. Es difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente. Pero quien lo encuentra y lo explota, triunfa. El mismo autor afirma que en la nueva era, la riqueza es producto del conocimiento. Éste y la información se han convertido en las materias primas fundamentales de la economía y sus productos más importantes.

En definitiva, el Capital Intelectual se puede definir como el conjunto de Activos Intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro ([Euroforum, 1998](#)).

Los conocimientos de las personas claves de la empresa, la satisfacción de los empleados, el know-how de la empresa, la satisfacción de los clientes, etc., son activos que explican buena parte de la valoración que el mercado concede a una organización y que, sin embargo, no son recogidos en el valor contable de la misma.

Está claro que existe un capital que nadie se preocupa por medir y del que nadie informa dentro de la organización, pero que sin lugar a dudas tiene un valor real. Identificar y Medir el Capital Intelectual (Activos Intangibles) tiene como objeto convertir en visible el activo que genera valor en la organización.

El peso del Capital Intelectual sobre el valor de mercado de una organización es creciente y por lo tanto los esfuerzos se dirigen a medirlo y a gestionarlo.

Según [Brooking \(1997\)](#) el capital intelectual de una empresa puede dividirse en cuatro categorías:

- Activos de mercado (potencial derivado de los bienes inmateriales que guardan relación con el mercado).
- Activos de propiedad intelectual (know-how, secretos de fabricación, copyright, patentes, derechos de diseño, marcas de fábrica y servicios).
- Activos centrados en el individuo (cualificaciones que conforman al hombre y que hacen que sea lo que es).
- Activos de infraestructura (tecnologías, metodologías y procesos que hacen posible el funcionamiento de la organización).

El Capital Intelectual, de cualquier forma, es considerado como un concepto de stock, es decir, va a estar relacionado con la medición de los activos intangibles

(es un concepto contable) que generan capacidades distintivas, o competencias esenciales, a largo plazo.

1.3 Desarrollo Científico Técnico desde el sistema educativo

El sistema educativo cumple un papel importante por lo que respecta a la formación de los jóvenes para su incorporación al mundo laboral, al permitir la adquisición de conocimientos, capacidades y actitudes necesarias para el ejercicio de un trabajo concreto.

Aunque la escuela no es la única institución que facilita la adquisición de conocimientos, es la que tiene mayor importancia en la formación inicial del joven, dado que a través del sistema educativo se produce el inicio de la futura inserción social.

Además de facilitar que las personas sepan, piensen y puedan aprender, la educación escolar, ha de servir para:

- Equipar a cada individuo para poder participar con sentido y responsabilidad en la sociedad. Mientras la tecnología de comunicación moderna ha hecho posible que el ciudadano medio esté mejor informado que su equivalente hace un siglo y unos años, también ha crecido la importancia del pensamiento crítico.
- Proporcionar conocimientos y habilidades que sean importantes para la adquisición de un oficio, desarrollar una vocación o desempeñar una profesión.
- Que cada individuo pueda ampliar sus horizontes, aumentar sus perspectivas, aumentar la apreciación de otros criterios, otros estilos de vida, profundizar la sensibilidad por los derechos, sentimientos, preferencias y esperanzas de otras personas, ser más comprensivo y tolerante y ser capaz, así como llevar a cabo discusiones de carácter no violentas.

La investigación científica es una de las actividades sustantivas del modelo de educación superior cubano. La investigación es una parte consustancial del quehacer de las universidades cubanas, su presencia tiene varias e importantes finalidades. La amplia y sistemática práctica de la misma por los claustros universitarios contribuye decisivamente en su superación profesional y formación científica.

Favorece también a la elevación de la calidad del proceso de aprendizaje, mediante la incorporación masiva de los estudiantes al trabajo científico técnico, lo que les permite adquirir conocimientos teóricos prácticos de indudable valor en su formación profesional. Además esto contribuye al desarrollo económico y social de la nación con la aplicación y generalización de sus resultados.

A lo largo de estos años se han establecido mecanismos encaminados al fortalecimiento de los vínculos de la investigación universitaria con los requerimientos de las actividades económicas y sociales del país.

A partir de ello se establecen mecanismos de la gestión universitaria donde se logrará la mayor participación de las universidades en estos problemas. Se establecerá un vínculo indirecto más o menos lejano con los productores y de forma directa con la superestructura económica y científica, lo que aseguraría la introducción y generalización de los resultados investigativos obtenidos.

La planificación de la ciencia y la técnica persigue en sí misma la realización de tareas que conduzcan al desarrollo nacional de la actividad, pero como regla no partían de necesidades reales e identificables del sector, por lo que las salidas de dichas tareas se encontraban con reiterada frecuencia al margen del interés real de los potenciales usuarios.

Como complemento a esta planificación las universidades y el propio Ministerio crearon mecanismos para fortalecer los vínculos directos entre universidades con las entidades productivas y de servicios y además tratar de lograr una mayor utilización de los resultados científicos y tecnológicos obtenidos.

Entre 1902 y 1958 la actividad científica nacional fue débil y dispersa al punto que al triunfar La Revolución, la Academia de Ciencias estaba adjunta al Ministerio de Justicia.

A partir de 1959, La Revolución Cubana, con visión del futuro y con acciones reales ha creado una base científica y tecnológica puesta en función de los intereses de la sociedad.

El 15 de enero de 1960, el Comandante en Jefe en un discurso en la Sociedad Espeleológica de Cuba, planteaba... “el futuro de nuestra patria tiene que ser necesariamente un futuro de hombres de ciencia...” En ese momento ya se avizoraba que el desarrollo, la creatividad y la capacidad de los cubanos, serían los recursos más valiosos del país.

Con la creación en 1962 de la Academia de Ciencias de Cuba, se crean también las primeras instituciones de investigación en el país, poniéndose énfasis en la formación post graduado de los profesionales y la formación de grados científicos.

En 1975 se aprobó por el Primer Congreso del Partido; la Tesis sobre Política Científica Nacional. En la primera mitad de los años 80 y principios de la década del 90, tuvo lugar un proceso de perfeccionamiento y rectificación de errores en la actividad científica nacional, con el cual se introduce el concepto de Programa y bajo nuevas formas de organización de la ciencia.

A partir de 1980 se acometió la tarea de hacer más efectivos los vínculos entre universidades y las entidades económicas y sociales.

A pesar de las condiciones que mantuvo la economía cubana por muchos años, en que el posible cliente directo de los productos científicos y tecnológicos no estaba en muchos casos bien delimitado y preciso en la mayoría de las ocasiones tenían muy poco interés por la utilización de los mismos, los esfuerzos, los ofertistas de las universidades a través de sus órganos de gestión posibilitaron, aunque sin alcanzar la eficiencia esperada y necesaria que muchos de los resultados de investigaciones obtenidas por los colectivos universitarios llegaran a producir los efectos transformadores positivos en las diversas esferas de la sociedad cubana.

En 1994 se crea el Ministerio de la Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, el cual dentro de sus tareas principales tiene la introducción de un nuevo sistema de Ciencia e Innovación Tecnológica, el cual cubre un amplio espacio que va desde la generación y acumulación de conocimientos hasta la producción de bienes y servicios y su comercialización.

En el período de 1991-1996, las universidades cubanas crearon condiciones, a partir de un serio programa cuyo objetivo esencial era transformarse en verdaderos centros de investigación científica con un cambio tanto en sus métodos de dirección basados ahora en la dirección por objetivos, con una planificación estratégica hasta el año 2000 como su estructura más consecuente con la misión y visión general.

Algunas de las acciones más relevantes:

- Creación de una empresa nacional para la comercialización de los productos entre otros de la investigación universitaria, tanto de producciones como servicios científicos, asesoría, diseño, etc.
- Creación de unidades productivas en las universidades para la producción y comercialización de equipos, medicamentos y otros resultados similares de un alto valor agregado.
- Potenciación de trabajo multi e interdisciplinario privilegiando la formación de instituciones de investigación adjuntas a facultades o de subordinación central, llamadas unidades de Ciencia y Técnica.
- Se conformaron centros de investigación de subordinación compartida con centros normales o con un elevado vínculo con estos.
- Participación creciente en los polos científicos.
- Creación de centros de Transferencia Tecnológica e interfase.

La formación científica que debe inculcarse al personal vinculado con la actividad de investigación, necesita apoyarse en una escala de valores acorde con las exigencias de una sociedad, cuya construcción se erige sobre bases científicas y se conforman según normas morales que se desprenden de su naturaleza clasista.

En el capital humano reside gran parte de lo que una organización es y puede llegar a ser. Las capacidades, conocimientos y motivaciones constituyen el principal valor de las organizaciones.

Hoy se percibe que la ciencia debe enfrentarse a las complejidades e incertidumbres presentes en las decisiones tecnológicas más urgentes a escala global. La labor de garantizar la calidad de los resultados de la investigación dentro de este contexto científico no puede abandonarse por más tiempo en manos de comunidades aisladas de especialistas, debe ser renovada y enriquecida.

1.3.1 La superación profesional como componente del desarrollo científico técnico

En el mundo de hoy, es cada vez mayor la cantidad de organizaciones que enfrenta un entorno dinámico y cambiante, el cual requiere que estas organizaciones se adapten, por esto es tan necesario superar al personal de

las organizaciones, conocer su desempeño y prepararlo como tal, para que de esta forma tengan que conocer como enfrentar los cambios, y que debe identificar un entorno cambiante, como se identifican los cambios y qué efectos tienen los cambios planeados en la supervivencia y en el bienestar de los empleados y es aquí, donde la superación o capacitación comienza a jugar un importante papel.

El cambio organizacional planeado es un proceso esencialmente participativo, que trata de hacer emerger en los miembros de una organización una percepción consciente de las normas de pensamiento o conducta que están ayudando a las que están obstaculizando el adecuado desarrollo de la organización.

Estos cambios organizacionales tienen como propósito:

- Aumentar la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios del entorno.
- Cambiar la conducta de los empleados. Las exigencias de una constante preparación a todos los niveles del personal que compone la plantilla de una empresa han sido advertidas desde los comienzos de la organización empresarial.

El concepto de desarrollo del hombre está ligado al de capacitación y lleva implícito la idea del aumento de los conocimientos del hombre y del desarrollo de aptitudes personales dentro de la empresa. Por tanto los objetivos fundamentales de un plan de capacitación son:

- Mejorar al hombre en el trabajo que realiza, lo que implica un aumento de conocimientos y mayor profundidad en la realización de sus tareas (desarrollo y aptitudes de conocimientos).
- Capacitarlo para asumir nuevas responsabilidades dentro de la propia empresa (cambio de actividades).

La necesidad de un plan de capacitación en las empresas es evidente, ya que estas requieren de la preparación del personal para:

- Proporcionar conocimientos básicos para el desarrollo de los trabajadores y funciones.
- Preparar a los hombres de nueva incorporación para un puesto de trabajo determinado.
- Preparar para el cambio de puesto o funciones.

- Preparar para la ocupación de puesto de mayor categoría.
- Acometer cambios tecnológicos.
- Aumentar la productividad y mejorar la calidad.
- Mejorar la seguridad en el trabajo.
- Lograr una buena actitud ante el trabajo.

¿Qué se necesita para hacer un plan de capacitación?

1- Haber realizado antes, la determinación de las necesidades de aprendizaje de cada trabajador o sea conocer que necesita saber cada uno para desarrollar su trabajo.

2- Conocer previamente los planes de desarrollo de la empresa en cuestión y los nuevos puestos de trabajo que estos pudieran generar.

3- Tener una idea clara de cómo y dónde es posible impartir los cursos necesarios.

Por parte del obrero se encuentra que con la instrucción se pueden satisfacer sus exigencias personales tales como: conocer mejor su especialidad, saber las operaciones que tienen que realizar en cada caso, conocer el método de trabajo a emplear y conocer los porque y objetivos de su actividad.

En cada empresa el jefe tiene que prevenir que su personal esté capacitado para que el trabajo pueda salir a tiempo y con la calidad requerida, por tanto tiene que planificar lo que va a acontecer en el futuro y las tareas a realizar.

La planificación de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos constituye una de las funciones más importantes del departamento de personal.

En la actualidad muchas empresas están realizando experimentos en los programas de entrenamiento, en los que utilizan nuevos métodos y procedimientos, los cuales requieren de una rigurosa investigación con la finalidad de evaluarlos y llegar a la consecución de objetivos dirigidos al mejoramiento del desempeño en el trabajo. (Quintero, 1988).

Para establecer un plan de capacitación o adiestramiento es necesario tener presentes cuatro puntos fundamentales dentro de la empresa:

1- ¿Qué hay que enseñar?

Se trata de las tareas o funciones que tienen que realizarse en la unidad o taller y que sino se capacita algún obrero para la realización de las mismas tendrán que dejarse de cumplir.

2- ¿A quién hay que enseñar?

Esto consiste en la determinación del trabajador idóneo para recibir la superación.

3- ¿Para qué fecha se requiere de esta superación?

4- ¿Cuándo debe estar terminado el adiestramiento?

La formación profesional en las empresas es el mejor camino, es más eficaz, es más seguro para su desarrollo. El proceso de formación se guía hacia objetivos específicos, identificando fases concretas y condiciones idóneas para su desarrollo. Se considera materia de capacitación todo lo que se realice para evitar duplicidad de esfuerzos y buscar la mayor eficacia de la función capacitadora y de adiestramiento y al menor costo posible.

El adiestramiento del recién graduado tiene los objetivos siguientes:

1- Completar la formación del egresado con actividades prácticas relacionadas con su perfil profesional que le permitan desempeñar cabalmente el cargo para el cual se adiestran.

2- Consolidar su formación como trabajador a través del vínculo con el colectivo de trabajadores y lograr su identificación con el esfuerzo que se realiza para el cumplimiento de los planes.

3- Desarrollar en el recién graduado una motivación adecuada hacia el trabajo a partir de una política sistemática de atención y estimulación.

4- Conocer las posibilidades y perspectivas del graduado para su ubicación laboral en el cargo en que se adiestró. (MES, 1993).

La formación y perfeccionamiento del personal es un proceso en el que la propia empresa realiza un papel esencial en la formación y superación profesional de sus trabajadores es irrenunciable porque es insustituible.

Las empresas promueven la formación, el perfeccionamiento y desarrollo del trabajador, considerándolo como un ser humano capaz de promover los cambios mediante la satisfacción del personal, su formación técnica y su desarrollo humano es procurar de la eficiencia y eficacia del servicio que presta (Quintero, 1988).

1.4 Evaluación del desempeño

Ya sea que se haga formal o informalmente, la [evaluación del desempeño](#), es un fenómeno inherente a las organizaciones. La gente tiende a evaluarse una a otra. Debido a su usual relación con el sistema de recompensa, la [evaluación](#) de desempeño por los superiores es de importancia primordial y en ocasiones se formaliza cuando menos en decisiones como la contratación, el despido, la [promoción](#) y revisión de méritos para aumentos salariales. La responsabilidad en la [evaluación del desempeño](#) ofrece a los superiores un considerable [poder](#) potencial para controlar la conducta de sus subordinados.

La evaluación de desempeño resulta útil para:

- 1) validar y refinar las actividades de la empresa (tal como la selección y capacitación).
- 2) brindar información a los empleados que desean mejorar su futuro rendimiento.

Validez y refinamiento de las actividades de la empresa

La selección, capacitación y casi todas las prácticas de administración o de cultivo agrícola, tales como la adopción de un nuevo sistema de poda o un programa de pago de incentivos, pueden evaluarse tomando en cuenta los datos de rendimiento.

Los resultados de la evaluación pueden aportar ideas útiles para mejorar las prácticas existentes o establecer nuevos métodos. Por ejemplo, la evaluación puede revelar que un supervisor, o varios, han tenido ciertos conflictos con otros administradores y empleados. Puede adoptarse entonces algunas de estas soluciones:

- 1) prestar más atención a la capacidad de los capataces en el proceso de selección.
- 2) animar a los supervisores existentes para que asistan a clases de comunicación y resolución de conflictos que se ofrezcan en las universidades, escuelas técnicas, o en la comunidad.
- 3) proporcionar asesoría individual a cada capataz.

La información obtenida por medio de las evaluaciones de desempeño también pueden utilizarse para:

- 1) desarrollar descripciones de puestos más correctos y planificar programas para la formación de los empleados ya contratados.
- 2) otorgar aumentos u otros beneficios.

- 3) establecer sesiones de asesoramiento laboral.
- 4) adoptar medidas disciplinarias o procedimientos de despido.

Cuanto mayor sea el número de empleados, más fácil resulta tratar de obtener conclusiones válidas de los datos de rendimiento. La evaluación de casos aislados también puede ser útil, pero lleva años poder establecer o analizar tendencias significativas en los datos.

Necesidad humana de retroalimentación

Aunque existe variabilidad entre los empleados en sus deseos de mejorar su rendimiento, generalmente la mayoría quiere saber si se desempeñan bien. Un agricultor bien establecido, y de mucho éxito, recordaba con tristeza la indiferencia de su patrón cuando como joven, él y su familia de inmigrantes japoneses trabajaban con mucho esfuerzo en una granja norteamericana. Años después, al encontrarse con su antiguo patrón, el agricultor le preguntó por qué nunca les había elogiado el esfuerzo. El antiguo patrón contestó: "Tenía miedo que dejaran de trabajar con tanto esfuerzo".

Las personas necesitan comentarios positivos y retroalimentación con regularidad. Sin contar el proceso de selección, pocas acciones administrativas pueden tener un efecto más positivo sobre el desempeño del personal, que la *retroalimentación*.

Por lo general, los encargados que buscan los rasgos y comportamientos positivos en la conducta de sus subalternos, y lo hacen en forma sincera, sin ánimo de manipulación, podrán hacer sugerencias constructivas con más facilidad. Esto no significa que usted debería restarle importancia a las áreas que requieran mejoras. Al contrario, cuando se expresan de buen modo, con frecuencia el personal agradece las sugerencias para mejorar.

De crucial importancia en los sistemas formales de [evaluación de desempeño](#) es la identificación de criterios apropiados. Por ejemplo, el desempeño en el trabajo debe tener más peso que la apariencia o los atributos personales. Cuando los resultados pueden ser medidos con relativa objetividad, la [evaluación](#) y el control son directos. Cuando son necesarios juicios subjetivos, el proceso se facilita por elevado niveles de confianza entre los superiores y los subordinados. La evaluación del desempeño puede ser funcional para el individuo y la organización si los criterios de desempeño son establecidos conjuntamente, el comportamiento apropiado en el trabajo es entendido

mutuamente, y la revisión es un proceso continuo enfocado al crecimiento y el desarrollo.

Desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. Aún los sistemas formales de evaluación del desempeño no son recientes. La historia cuenta que antes de la fundación de la compañía de Jesús, San Ignacio de Loyola utilizaba un sistema combinado de informes y de notas de las actividades, y principalmente, del potencial de cada uno de los Jesuitas. El sistema consistía en auto clasificaciones hechas por los miembros de la orden, informes de cada supervisor respecto a las actividades de sus subordinados e informes especiales hechos por cualquier Jesuita que creyera poseer informaciones sobre su propio desempeño o el de sus colegas, informaciones a las cuales el superior no podía tener acceso de otra manera.

La Evaluación del Desempeño: es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o estatus de algún objeto o persona. La evaluación de los individuos que se desempeñan dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes que reciben diferentes denominaciones, tales como: "evaluación del desempeño ", "evaluación del mérito ", "evaluación de los empleados ", " informe de progreso ", " evaluación de la eficiencia funcional ", etc.

Algunos de esos conceptos son invariables. En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, bien sea formal o informalmente, con cierta continuidad por la organización.

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático de evaluación de los resultados del trabajo del individuo en el cargo, ocupación y de su potencial para el desarrollo debe incluir entre otros, la valoración de las relaciones con el colectivos y su contribución al cumplimiento de los objetivos comunes. Su importancia viene dada por el papel que desempeña en el mejoramiento continuo de la calidad de los recursos humanos y en la política y acciones para las promociones y movimientos, reconocimientos y estímulos.

Sus objetivos están encaminado a:

- Valorar periódicamente la importancia y trascendencia de los aportes y resultados de cada trabajador y los colectivos y analizar de conjunto las

acciones correctivas necesarias para su propio beneficio y el de la organización.

- Contribuir al cumplimiento de los objetivos de los grupos o colectivos en su vinculación con los de la entidad y proporcionar una evaluación sobre el cumplimiento de los mismos.

El subsistema de atención, retribución y reconocimiento esta integrado por un conjunto de acciones mediante las cuales los trabajadores reciben bienes tangibles e intangibles por los resultado de su labor, entre ellos, salarios, beneficio, servicios y otros incentivos morales y materiales, que son de vital importancia para la satisfacción de los trabajadores. Todo esto permite a la organización obtener, mantener y retener los recursos humanos (R-H) de alto rendimiento y el clima laboral en un nivel adecuado.

Sus objetivos están encaminado a:

- Promover el desempeño satisfactorio tanto individual como colectivo.
- Contribuir a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales, colectivas e individuales en correspondencia con el nivel de desempeño.
- Estimular la retención de los trabajadores de alto rendimiento.

El control y evaluación del sistema es el conjunto de procedimientos y acciones mediante las cuales se evalúa el funcionamiento del sistema en conjunto y de los restantes subsistemas, así como la interrelación entre ellos. Contribuyen a aportar elementos de apoyo a los principales dirigentes de la organización en los diferentes niveles así como el área especializada de recursos humanos. Permite además la mejora sistemática del nivel de desempeño de las áreas, la orientación de la planeación debe anticiparse a los nuevos desafíos, estimular la competitividad, la búsqueda de patrones superiores de eficiencia y calidad y facilita la aplicación de las políticas establecidas y su verificación (MES, 1996).

A raíz de todo esto se ha producido un movimiento denominado QWL (calidad de vida en el trabajo) mediante el cual se pudieron aislar factores que permiten obtener efectos positivos sobre los Recursos Humanos:

- 1- Los sistemas directos e indirectos de recompensa.
- 2- Las oportunidades de dirección participativa en el estudio de las decisiones que involucran a las personas.
- 3- El entrenamiento y las oportunidades de auto desarrollo.
- 4- El apoyo efectivo al mejoramiento de relaciones entre los distintos sectores.

- 5- Los cambios y clasificaciones de estructura.
- 6- Las modificaciones tecnológicas y el mejoramiento del ambiente físico.
- 7- Los procesos de rotación de tareas y ampliación de responsabilidades.
- 8- Mejoras en sistemas de comunicación de méritos y desempeños.
- 9- Desarrollo de equipos de trabajo.

Las personas constituyen el recurso eminentemente dinámico de las organizaciones, los Recursos Humanos presentan una increíble actitud para desarrollar nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar aptitudes y comportamientos.

Existe una gran cantidad de medios disponibles que las organizaciones pueden utilizar para desarrollar sus recursos humanos dentro de las que se pueden mencionar el entrenamiento, el desarrollo del personal y desarrollo organizacional. El empleado puede mejorar su desempeño sí:

- Conoce lo que de él se espera.
- Puede ver los resultados para los cuales ha intervenido.
- Recibe orientación y supervisión de su superior.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO. También se reúne información con respecto a los criterios desempeño por medio los cuales se valoran al empleado de ese puesto.

CONTEXTO DEL PUESTO. Este Comprende la información referente a cuestiones como condiciones físicas y horario de trabajo y el contexto social y organización, por ejemplo, la gente con la que el empleado deberá interactuar habitualmente. También puede reunirse aquí información sobre los incentivos financieros y no financieros vinculados con el empleo.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de

retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado. Por norma general, el departamento de recursos humanos desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos. Esta centralización obedece a la necesidad de dar uniformidad al procedimiento. Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos e alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables. Aunque es el departamento de personal en que diseña el sistema de evaluación, en pocas ocasiones lleva a cabo la evaluación misma, que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor del empleado.

1.3.1 Indicadores de evaluación de desempeño

Actualmente se desarrollan una serie de indicadores de desempeño que permiten conocer el rendimiento de una organización. Estos indicadores son importantes pues permiten realizar un monitoreo en el camino hacia el cumplimiento de su Plan Estratégico.

A partir de estos indicadores, la entidad puede responder una serie de preguntas, por ejemplo: si las actividades están dirigidas hacia las prioridades establecidas, si se están haciendo las cosas bien y con calidad, si se están recaudando los recursos suficientes, y otros.

Debe considerarse, que con la aplicación de estos indicadores se logra aprendizaje, pues cuando se realiza esfuerzo por mejorar el desempeño, se examinan tareas e identifican distintas formas que llevan al grupo a trabajar mejor y se producen resultados más útiles, se produce un proceso de aprendizaje. De ahí que la concepción que históricamente existía de que la evaluación del desempeño se restringía al simple juicio unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del colaborador queda anulada. Los

factores o indicadores que se valoran para medir el desempeño de los trabajadores son:

Cumplimiento de los objetivos y tareas: Se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativas que le corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas i no planificadas en dicho período.

Calidad del Trabajo. Se considera el esmero, limpieza y exactitud del trabajo realizado, así como la frecuencia de errores e implicaciones que pueda originar la repetición de las tareas asignadas y por consiguiente, pérdida de tiempo e ineficiencia.

Conocimiento y Dominio del Trabajo. Este indicador valora los conocimientos necesarios que el trabajador posee para el desempeño exitoso de la actividad que desarrolla (funciones, responsabilidades, sistemas, técnicas, procedimientos).

Disciplina Laboral. Se evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta.

Iniciativa y Creatividad. Se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de prever soluciones novedosas, prácticas, precisas y bien fundamentadas, así como su capacidad de desarrollar trabajo adicional y útil sin necesidad de orientación y de supervisión constante.

Cooperación y Trabajo en Equipo. Se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de subordinar sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo; su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias y su capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente camaraderil, obteniendo, como resultado, una colaboración franca y amplia en el colectivo.

Superación Personal. Se valora si el trabajador, de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones en el desempeño de su actividad, actúa para obtener mejores resultados cada vez y progresa consistentemente, así como su preocupación y disposición de superación, tanto por acciones de capacitación como de forma autodidacta.

1.5 Vinculación Universidad – Centro Laboral

La educación universitaria de excelencia y la investigación científica y tecnológica de alto nivel, constituyen hoy en día los elementos claves de la capacidad competitiva de los países desarrollados. La cooperación Universidad – Centro Laboral representa un factor importantísimo para el desarrollo social, económico y político de los países.

Los países de Latinoamérica se encuentran muy atrasados, este factor negativo solo puede ser remontado enfrentando este gigantesco desafío, como condición para lograr el crecimiento económico y un desarrollo sostenible aceptable. Este desafío es muy difícil de asumir, pues los países viven bajo una presión social cada vez más grande y una escasez de recursos casi insalvable.

Desde hace 10 años se viene discutiendo en América Latina sobre el tema de vinculación Universidad – Centro Laboral. Se identifican tres características: antigüedad, complejidad y polémica.

Antigüedad: Este tema Universidad – Centro Laboral se incrementa a partir de los años 70. En Latinoamérica, esta interrelación empieza a tomar cuerpo a mediados de los años 80 dada la necesidad de las universidades de superar los pocos recursos financieros procedentes de las fuentes tradicionales, entablando vinculación con las empresas para aumentar estos recursos, la necesidad de las empresas de reclutar tales jóvenes ya que empieza a hablarse de innovación. Y a su vez la necesidad de los gobiernos de incorporar a sus políticas la cooperación Universidad – Centro Laboral como una estrategia importantísima para el desarrollo económico y social.

Complejidad: Las diferencias de visión entre las universidades y centros laborales. En cuanto a la rapidez de los resultados, que en la universidad se

realizan investigaciones generalmente a largo plazo. Esto ha ido mermando debido al aumento de la cultura de la visión global de desarrollo.

Polémica: En la cooperación Universidad – Centro Laboral se discute si su realidad tiene aspectos positivos en la contribución para la economía por un lado y sobre la madurez del profesorado frente a los problemas reales, además de la observación de graduados en un mercado muy exigente, competitivo y a veces desesperado.

En la actualidad existe el conocimiento generalizado de la necesidad y utilidad de la cooperación entre la universidad y centros laborales, propiciada por los siguientes factores:

- En primer lugar, la mayoría de los Gobiernos asumen la necesidad de poner en juego todos los recursos disponibles para conseguir un crecimiento que permita anular los efectos de la crisis y beneficiarse del cambio tecnológico implícito.
- En segundo lugar, generación de un conjunto de expectativas en la sociedad civil que se instrumentalizan mediante un uso más eficiente de los recursos por parte del estado y una mayor accesibilidad a los bienes y servicios procedentes del desarrollo tecnológico.
- En tercer lugar, el desarrollo de las nuevas tecnologías que introduce un nuevo tipo de relación entre el conocimiento científico y la actividad productiva, así como la aparición de otros factores que van a configurar el contexto de actuación global empresarial.

La universidad puede pensar que está más cerca del conocimiento y de la enseñanza, mientras que la empresa centra sus esfuerzos en conseguir beneficios y un mayor crecimiento a través de la comercialización de productos y procesos.

Estos diferentes objetivos conducen a diferentes motivaciones que comprometen la cooperación universidad - centros laborales.

Por parte de la universidad están motivados dado el acceso a una fuente alternativa y más flexible de recursos para paliar la escasez presupuestaria, y actualizar el material bibliográfico, acceso a equipos de investigación más moderna, impulso de formación de investigadores, conocimiento de los problemas reales de la empresa a nivel de investigación, posibilidad de incrementar los ingresos a los investigadores universitarios.

1.5.1 Situación en Cuba de Universidad-Centro Laboral

Analizando en Cuba la relación entre la universidad y su entorno se establece a través de muy diferentes formas y vías, que pueden agruparse en cuatro direcciones bien delimitadas, aunque relacionadas entre sí, que son:

- La formación del profesional o de pregrado, la cual prepara a los profesionales que requiere la empresa para desarrollar sus procesos, para innovar y crear.
- La educación de post grado, la cual contribuye a la elevación de la productividad, eficiencia y calidad de la labor del profesional. La actualización y especialización que adquiere el profesional lo hace competitivo e innovador, capaz de asimilar o introducir con rapidez las nuevas tecnologías.
- La investigación científica, a través de ella interactúa el investigador de la universidad y el profesional de la empresa, sirviendo de medio para facilitar la circulación de la información científica tecnológica y sus fuentes de obtención y de intercambio de conocimientos mediante acuerdos de transferencias y colaboración incluyendo los servicios científicos tecnológicos.
- Las actividades de extensión universitaria que tienen como objetivo la proporción a la sociedad de los conocimientos y habilidades, tanto profesionales como investigativas.

La relación universidad-centro laboral es una de las formas en que la universidad moderna se vincula a la realidad nacional.

Desde su fundación, la universidad ha sufrido transformaciones y basada en diferentes concepciones, según Enrique José Varona en 1898, señalaba la necesidad de que los estudios universitarios estuvieran más a tono con los requerimientos de la nación y de tener una enseñanza práctica y experimental.

En la primera mitad de este siglo, la relación universidad - centro laboral puede caracterizarse de ausente a nivel formal e institucional, y sólo se manifiesta indirectamente.

Es el 10 de enero de 1962 que se proclama la Reforma Universitaria donde se crean nuevas especialidades para cubrir necesidades del desarrollo económico

del país, cambio en las estructuras de las matrículas, restablecimiento de la relación del estudio con el trabajo como parte integrante de los currículos de estudio, y el desarrollo de la investigación científica.

La relación universidad - empresa se manifiesta fundamentalmente a través de la actividad investigativa. Se plantea en la década del 60, que debe procurarse que la investigación sea una actividad general de todos los profesores universitarios. En esta etapa la mayoría de los proyectos de investigación son vinculados a necesidades demandadas por el país. En estos años y setenta se ajustaban los planes de estudios a objetivos inmediatos de la economía cubana con la participación directa de las entidades productivas.

Hubo una etapa 60 - 80 llamada "la promoción dirigida de la ciencia", donde se estableció una vinculación directa entre universidad - empresa, y como ejemplo de ello es la interrelación reportada de la universidad de La Habana con la industria Médico - Farmacéutico Nacional.

Sin embargo, este desarrollo no fue uniforme ni total, algunas especialidades universitarias lograron éxitos y otras no, que a pesar de los esfuerzos realizados no se logra y además que no sólo puede verse la relación universidad - empresa identificándolo con el trabajo investigativo, sino que debe tener especial significación la educación posgraduado y la práctica de producción de los estudiantes.

Sobre la relación universidad - empresa incidió también el conjunto de cambios a que se vio sometida la sociedad cubana, en la década del 90, lo que hace una reducción en el financiamiento de las universidades, por lo que se plantea ampliar la obtención de recursos financieros y materiales mediante la realización de tareas por parte del personal universitario orientadas al Sector Laboral sobre la base de contratación económica.

A partir de esto surge un centro especializado que fortalece las relaciones del (ISPJAE) y el sector empresarial cubano y extranjero. Su objetivo no es docente, ni científico, ni de aseguramiento de estas dos actividades, sino que se encaminen a facilitar la comunicación del potencial docente, científico y administrativo de la universidad con el entorno productivo, convirtiéndose así en lo que se denomina una unidad de interfaz en la relación universidad - empresa.

La universidad tiene la misión de ser locomotora del avance cognoscitivo global. Según la UNESCO, 1990, la universidad surgió y existe cada día por el servicio que tiene que brindar a la sociedad que la engendró, servicio que tiene que ser dinámico, flexible, cambiante, tiene que estar a tono con el momento, la historia y el futuro de cada día de la espiral del desarrollo universitario y sociedad, y es la pertinencia de la educación superior: debe evaluarse en función de la educación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen.

Existen muchas razones para unión o vínculo estrecho entre las universidades y su entorno, donde la formación de los profesionales debe satisfacer las exigencias de la sociedad, donde la capacitación del postgraduado vaya a la par del desarrollo científico técnico y que se afiance en el graduado la necesidad de superación permanente.

Se está en la era del conocimiento global, lo que permite abrir caminos para relaciones entre países, es la universidad llamada a ser una de las instituciones a ser portadora de la más avanzada de la cultura universal.

Si se entrelaza cada aspecto que se ha referido se puede analizar la relación que deben tener unos de otros. Cuando se dice motivación como bien se ha profundizado, se sabe que es necesario para lograr que una persona se sienta bien, en su puesto de trabajo, de acuerdo a su concepto más amplio. Esto hace que la permanencia en su labor sea mayor, por supuesto cuando hay una correspondencia entre su perfil ocupacional y laboral. Mucho se invierte como bien se han referido los diferentes autores en la formación de un graduado universitario, por ello debe utilizarse su contenido al máximo, y por supuesto mejor aún cuando ha habido una interrelación muy directa entre universidad y entidad. Nunca se puede pensar que el caudal de conocimiento ya se adquirió todo al graduarse, sino que siempre hay que ir actualizándolo y por ello es necesaria la superación profesional. Es hora de profundizar y de analizar todos estos aspectos en los graduados y enfrentar soluciones.

Se valora como fundamental la utilización del potencial científico de un graduado universitario, cuando existe en primer lugar, una relación o correspondencia entre su perfil ocupacional y laboral, que a su vez ese graduado se encuentre motivado por su actividad, que esta le satisfaga todas sus necesidades, ya que esto hace que mantenga una estabilidad laboral, y

dentro de ella pueda alcanzar la superación requerida para acentuar sus conocimientos y así su labor sea con mayor calidad y eficiencia.

Se mantiene el criterio claro y preciso de la necesidad de que existan todos estos elementos de motivación, estabilidad laboral, correspondencia entre perfil ocupacional y laboral y superación profesional para que se pueda lograr una mejor utilización del graduado universitario.

CAPITULO II: INFLUENCIA DEL DESARROLLO CIENTIFICO TECNICO DE LOS PROFESIONALES EN SU DESEMPEÑO LABORAL

2.1 Caracterización de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán

La Empresa de Acopio y Beneficio de Tabaco Sancti Spíritus, con domicilio legal en Cabaiguán, fue creada por la Resolución No. 283 del 15 de Diciembre de 1976, del Ministro de la Industria Alimenticia, subordinada a la Dirección para la Industria Tabacalera, de ese ministerio. Y la Resolución No. 63 de 13 de abril de 1998 del Ministro de Economía y Planificación, establece la fusión de ella con la Empresa de Cultivos Varios Cabaiguán, denominándose la entidad resultante, Empresa Tabacalera y de Cultivos Varios Cabaiguán, integrada a la Unión de Empresas del Tabaco, subordinada al Ministerio de la Agricultura. Y en fecha 31 de julio del 2000, por medio de la Resolución 277 del Ministerio de la Agricultura, se crea la organización económica estatal, con personalidad jurídica independiente y patrimonio propio, denominada Grupo Empresarial de Tabaco de Cuba, en forma abreviada TABACUBA, a la que se integra la mencionada empresa y subordinada a ese propio Ministerio. Finalmente por Resolución 841 del 28 de enero del 2005, se cambia la denominación de la empresa mencionada por la de ACOPIO Y BENEFICIO DE TABACO CABAIGUAN.

Están adscriptas a la Dirección de la Empresa las Unidades Empresariales de Base para el Beneficio del Tabaco:

- UEB Fomento
- UEB Santa Lucía
- UEB Cabaiguán

- UEB Guayos
- UEB Despalillo

Para los Cultivos Varios:

- Granja Urbana

Como Unidades de Apoyo la integran también:

- UEB Maquinaria y Transporte
- UEB Mantenimiento y Construcción
- UEB Semilla y CREE
- Las Unidades de Aseguramiento ubicadas en Los Pinos y Fomento.

En resumen la Empresa con sus Unidades agrupa 1979 trabajadores y de ellos 1024 son mujeres.

La Base Productiva está formada por:

Unidad	Cantidad	Miembros
UBPC	6	260
CPA	15	1062
CCS	35	5144

La Empresa tiene como objeto social:

- Producir, acopiar, beneficiar y comercializar de forma mayorista tabaco en rama, semillas, posturas de tabaco, substratos y medios biológicos, semillas y posturas forestales y frutales, medios e insumos para la producción agrícola de tabaco y la preindustria.
- Producir y comercializar de forma mayorista productos agropecuarios (viandas, hortalizas, granos, frutales, animales de ganado menor y sus carnes) a entidades del sistema y de forma mayorista y/o minorista en el Mercado Agropecuario Estatal, así como los excedentes de forma minorista a los trabajadores de la entidad, todo ello en moneda nacional.
- Brindar servicios de reparación, mantenimiento y construcción de obras menores y de sistemas productivos a entidades del sistema y de viviendas para los trabajadores de la base productiva (UBPC, CPA CCS y productores individuales) y a trabajadores de la entidad, en moneda nacional.
- Brindar servicios de transporte de carga por vía automotor y servicio de reparación de equipos automotores agrícolas y de riego a entidades del

sistema y a terceros en moneda nacional. A terceros en retornos, teniendo la obligación de acudir a las Agencias de Cargas de Municipios y Provincias.

- Brindar servicios de asesoría en la agrotecnia del cultivo del tabaco, la sanidad vegetal y de procesamiento de datos primarios, a la base productiva (UBPC, CPA, CCS y productores individuales), en moneda nacional.

2.2 Análisis del desarrollo científico técnico en la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Con motivo a la vital importancia que cobra cada día el recurso humano que labora en las empresas, así como su desarrollo científico – técnico y desempeño laboral, se ha decidido realizar un estudio para conocer las potencialidades de los profesionales en la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán, para ello se han empleado un conjunto de herramientas investigativas que se explicarán posteriormente.

El análisis del desarrollo científico técnico se desarrolla siguiendo los pasos que se muestran en la **figura 2.1**.

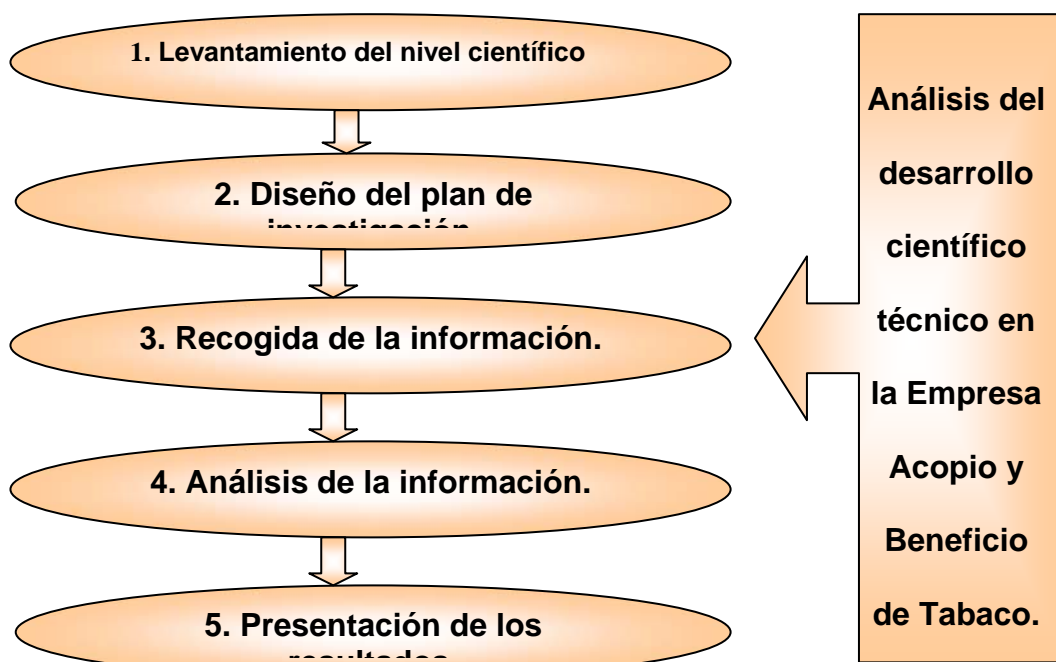


Figura 2.1: Pasos a seguir para realizar el análisis del desarrollo científico técnico de los profesionales de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Paso 1: Levantamiento del nivel científico técnico de los trabajadores de la entidad.

La realización de este momento supone la realización de un levantamiento sobre el perfil vocacional de los trabajadores de la entidad, para ello se consultan los expedientes laborales. Resulta necesario además conocer el área de trabajo de cada uno de los profesionales que laboran en la entidad.

En la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán se cuenta con 15 Profesionales ubicados en 8 áreas de la siguiente forma:

- 7 graduados en Licenciatura en Economía y Contabilidad
 - 4 en el Departamento de Contabilidad y finanzas
 - 1 en el Puesto de Mando de Guardia Operativa
 - 1 en el Departamento de Organización del Trabajo y los Salarios
 - 1 en la Unidad Silvícola
- 4 Ingenieros Agrónomos
 - 3 en Cultivos Varios
 - 1 en el Departamento de Producción
- 1 Licenciado en Bioquímica
 - Dirección
- 1 Ciencias Sociales
 - Departamento de Recursos Humanos
- 2 Ingenieros en Mecanización de la Producción Agropecuaria.
 - 1 en el Departamento de Contabilidad y Finanzas.
 - 1 en la Dirección

Paso 2: Diseño del plan de investigación

En el plan de investigación es donde se debe detallar cuáles serán las fuentes de datos, los métodos de investigación que se utilizarán para recopilar la información, los instrumentos de investigación que diseñarán en función de la

información que se necesite, el plan de muestreo y los métodos de contacto que posibilitaran recabar la información. (Ver **Figura 2.2**)

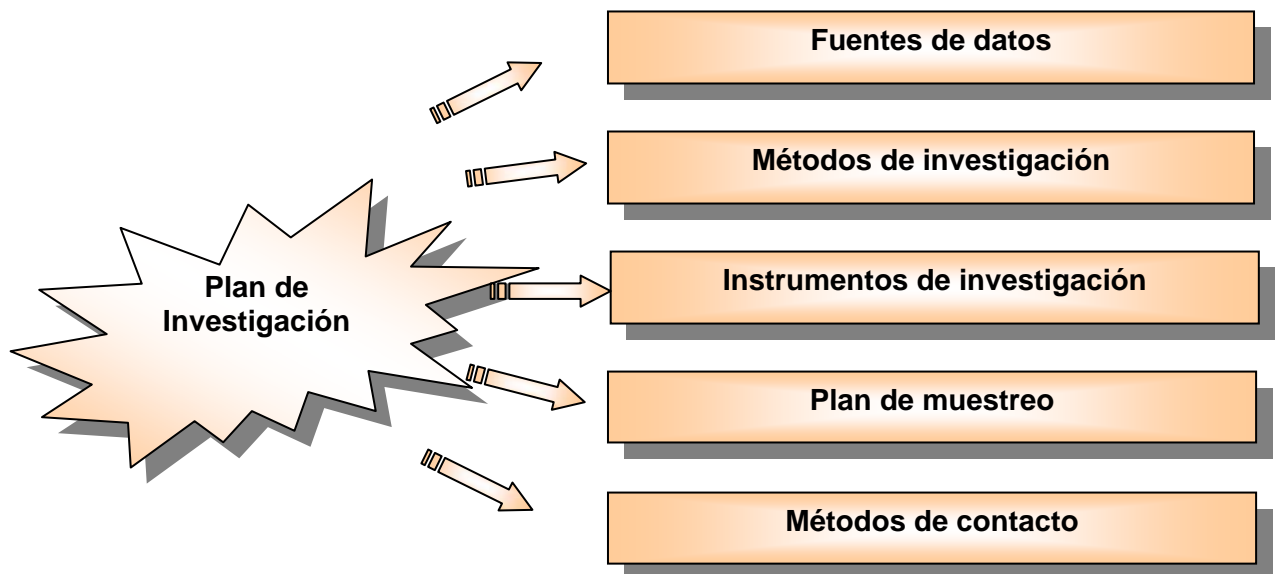


Figura 2.2: Elementos que contiene un plan de investigación

I. Fuentes de datos

Los objetivos de la investigación previamente determinados, se deben traducir en necesidades específicas de información. Es por ello que en función de los que se investiga se determinará la información necesaria para realizar el estudio.

Las fuentes de información son de dos tipos: datos **secundarios** y datos **primarios**.

Generalmente las investigaciones suelen comenzar con la recopilación de los datos secundarios, recabando las fuentes internas y externas.

II. Métodos de investigación

En la **Figura 2.3** se representan cuatro métodos de investigación, utilizados en la recopilación de información primaria.



Figura 2.3: Métodos de investigación para obtener información primaria

1. Observación: se lleva a cabo sin efectuar contacto personal. La observación puede ser más objetiva que la entrevista porque no se hacen preguntas. Se enfoca en lo que la gente hace o hizo. Los observadores sólo pueden interpretar el comportamiento del que fueron testigos directos, es decir, la observación indica lo que ha ocurrido, pero no puede explicar el por qué, ni profundizar en los motivos, actitudes u opiniones.

2. Reuniones de grupo: una dinámica de grupo es una reunión de 6 a 10 personas, que pasan varias horas con un entrevistador adiestrado para discutir un proyecto, servicio, organización u otro problema de marketing. Se requiere que el investigador conozca objetivamente el tema tratado e igualmente sepa cómo funciona la dinámica de grupo y el comportamiento de sus integrantes porque de otra forma, los resultados podrían ser poco fiables.

3. Entrevistas: se encuentran a mitad del camino entre la observación y la dinámica de grupo por una parte, y la investigación experimental por otra. Las entrevistas se clasifican de tres formas: estructuradas, semi-estructuradas y libre o en profundidad.

Entrevista estructurada: es la que se desarrolla de acuerdo con un cuestionario previamente establecido y según las instrucciones concretas recibidas por el director de la investigación.

El entrevistador debe regirse en todo momento por las órdenes recibidas para lograr que la información recogida sea uniforme.

Entrevista semi-estructurada: el entrevistador tiene un cuestionario generalmente poco extenso a cumplimentar que puede desarrollar con cierta libertad.

Entrevista libre o en profundidad: se desarrolla sin un cuestionario previamente establecido, aunque dentro de unos determinados objetivos.

4. Diseños experimentales: es el método de más validez científica que requiere seleccionar grupos similares de sujetos, sometiéndoles a tratamientos diferentes, controlando variables extrañas y chequeando si las diferencias de respuestas son significativas estadísticamente.

III. Instrumentos de investigación

A la hora de recoger los datos primarios, los investigadores pueden escoger entre dos clases de instrumentos: los cuestionarios y los instrumentos mecánicos.

Cuestionario: la información primaria también puede ser obtenida por un cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas que se le presentan al encuestado para obtener su respuesta. Es el instrumento más común para la obtención de datos primarios. Las respuestas de cada pregunta estarán condicionadas por la forma en que se haga esta última, pueden ser:

Cerradas: tienen preestablecidas todas las respuestas, el cuestionado debe hacer una selección entre ellas. Las preguntas cerradas son más fáciles de analizar y tabular, además miden cuántas personas piensan de una misma forma.

Abiertas: permiten al entrevistado responder con sus propias palabras. Son muy útiles en la etapa de exploración, en la que el investigador busca claves sobre la manera de pensar de las personas, más que medir cuántas piensan de una determinada forma, al no estar restringidas las respuestas, los entrevistados revelan como piensan sobre el problema.

Instrumentos mecánicos: El más utilizado es la cámara, que estudia los movimientos del ojo humano.

IV. Plan de muestro

El investigador debe diseñar un plan de muestreo que contemple las tres decisiones que se representan en la **Figura 2.4**.

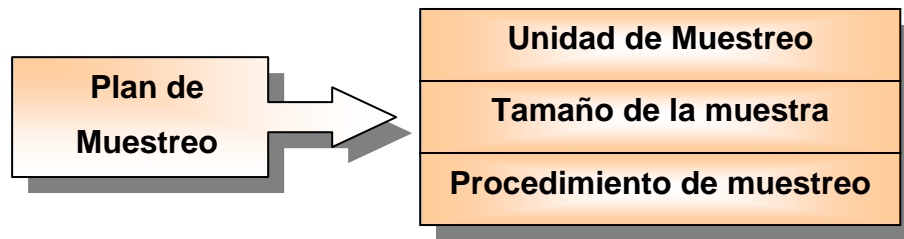


Figura 2.4: Elementos indispensables en la confección del plan de muestreo

1. Unidad de muestreo: consiste en la definición del público objetivo del muestreo, lo cual no es siempre obvio ni sencillo. Es el proceso por el cual se seleccionan los individuos que formarán una muestra.

2. Tamaño de la muestra: el tamaño de la muestra depende de la precisión que se quiera conseguir en la estimación que se realice a partir de ella. Para su determinación se requieren técnicas estadísticas superiores. Las muestras grandes proporcionan resultados más exactos, sin embargo no es necesario hacer un muestreo de la población total, ni tan siquiera de una parte muy grande de la misma para obtener resultados fiables, resulta sorprendente cómo, con muestras notablemente pequeñas, se pueden conseguir resultados suficientemente precisos.

3. Procedimiento de muestreo: este concepto responde a la pregunta, ¿cómo debe escoger a los sujetos de un muestreo? Para obtener resultados representativo debe seleccionarse una muestra probabilística de la población que permita el cálculo de límites de confianza y del error muestral. Cuando la aplicación del muestreo probabilístico supone demasiados gastos o demasiado tiempo los investigadores desarrollan un muestreo no probabilístico.

V. Métodos de contacto

Las posibles elecciones son: personales, por correo, por teléfono, por fax, por internet y por correo electrónico:

Resulta de primer orden el desarrollo del plan de investigación eficiente, para recoger la información necesaria y no invertir tiempo y dinero en la recopilación de datos que no resulten interesantes en la ejecución de la investigación, esto se logra partiendo de un eficiente desarrollo del plan de investigación.

En la empresa objeto de estudio fue concebido el diseño del plan de investigación, utilizándose en mayor medida la aplicación de encuestas, elaboradas mediante un equipo multidisciplinario conformado con el apoyo de un psicólogo de la Dirección Municipal de Trabajo teniendo en cuenta que en su trabajo se realizan diferentes encuestas similares a las necesidades de nuestra investigación, un pedagogo de Educación Municipal el cual aportó datos sobre la estructura de la encuesta y los aspectos que tenían que organizarse para su mejor aplicación, el ingeniero brinda la experiencia que por sus años de trabajo en la empresa es de necesidad conocer y se tienen en cuenta los criterios de los compañeros de mayor conocimiento en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Municipal y de la Delegación Provincial de la Agricultura.

La encuesta que aparece en el **Anexo No. 1**, consta de 25 preguntas, previamente elaboradas y estructuradas de forma tal que se logre el entendimiento y asimilación de la misma por todo el personal encargado de desarrollarla y además con el propósito de no omitir datos esenciales que posteriormente puedan atentar contra la calidad de la misma. Antes de proceder a la aplicación de la encuesta se consideró necesario esclarecer además las consideraciones éticas, dónde todos los graduados universitarios fueron previamente consultados sobre su consentimiento para ser encuestados, teniendo ellos la libertad de participar o no en el estudio, luego de haberles explicado el objetivo de nuestro trabajo, así como la definición de la población y selección de la muestra fue constituida por todos los graduados universitarios de la Empresa y la muestra son los Licenciados en Economía y Contabilidad de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán en los años 2006 - 2007.

Paso 3: Recogida de la información

La recolección de información es un momento que requiere del apoyo de todos los trabajadores, pues en dependencia de su sinceridad y dedicación en el llenado de la encuesta, poseerá mayor calidad la información. Como son evidente los resultados de una encuesta están siempre sujetos a ciertas incertidumbres porque sólo se mide una parte de la población y los errores en la medición realizada pueden alterar negativamente el resultado desviándolo de

lo que realmente sucede. Por tal razón resulta imprescindible resaltar que el personal que se seleccione sea el que mayor dominio tenga de la temática a analizar y a su vez dotar a toda la población que se muestrea para el análisis de toda la información, a modo de capacitarla y sensibilizarla en las necesidades de responder las preguntas lo más reales posibles, para alcanzar una mayor veracidad y precisión en los resultados, una vez que se procesen.

En este caso la subjetividad está presente y por tanto en varias ocasiones los criterios a verter deben ser consultados con otras personas que puedan tener algún conocimiento del tema, deben estar cerciorados de lo que se pregunta y de esta forma se contribuiría a la mayor efectividad de los resultados.

En la recogida de la información se aplicó la encuesta a una muestra compuesta por 7 graduados en Economía y Contabilidad. Para ello se tuvieron en cuenta los siguientes parámetros:

- Experiencia Laboral
- Correspondencia del Perfil Profesional con el Ocupacional
- Correspondencia por Áreas de Trabajo entre Especialidad de Graduados y el Puesto de Trabajo Actual
- Estabilidad Laboral. Cambios de Trabajo
- Causas del Cambio de Trabajo
- Criterios sobre la Organización del Adiestramiento
- Criterio sobre el Tiempo de Duración del Adiestramiento
- Criterio sobre la Ubicación Post – Adiestramiento
- Motivación por el Puesto de Trabajo que Desempeña
- Criterios sobre el Tipo de Tarea que Realiza
- Criterios sobre si ha Recibido Algún Tipo de Estímulo en los Últimos 5 Años
- Criterios de Preferencia sobre el Trabajo
- Criterios sobre Trabajos en el Futuro
- Criterio sobre si los Estudios de Postgrado que se ofertan contribuyen al desarrollo profesional
- Participación en Eventos Científicos
- Tipos de Eventos Científicos
- Áreas donde se Participa en Eventos Científicos
- Publicaciones Realizadas

Paso 4: Análisis de la Información

Este paso consiste en extraer conclusiones a partir de los datos, el investigador tabula los mismos, desarrolla tablas de distribución de frecuencias y extrae medias y medidas de dispersión de las variables más significativas. Posteriormente intentará aplicar algunas de las técnicas estadísticas más avanzadas y de los modelos de decisión con la esperanza de descubrir información adicional.

Experiencia Laboral: Con el indicador se analizan los años de graduados de los Universitarios, además de la edad del potencial humano con que se cuenta en la Empresa midiéndose en tres etapas: de 0 a 2 años, de 3 a 5 años y más de 5 años.



Figura 2.5: Experiencia laboral de los profesionales de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

De la muestra encuestada se obtuvo que el 86 % de la misma tiene más de 5 años de graduado, siendo el área que cuenta con el personal de mayor experiencia laboral Departamento de Contabilidad y finanzas con un 57 %, mientras que solo el 14 % de los encuestados tienen de 0 a 2 años de graduados. Ver **Figura 2.5**.

Esto da la medida que esta empresa tiene poco potencial humano joven y si se quiere diseñar una estrategia de actualización se recomienda que sea en todas las áreas de la Empresa.

Estabilidad Laboral. Cambios de Trabajo: este indicador se considera como la permanencia de la persona realizando una actividad específica, de acuerdo a sus intereses personales, retribución, conocimientos aplicados y motivación. Además se miden las causas que provocan que la persona cambie de trabajo. Por supuesto cuando una persona mantiene una estabilidad laboral, su desarrollo científico técnico será mucho mejor, pues su superación es basada en su actividad, pero cuando ocurre un cambio y no labora en su especialidad, su superación ya será basada en la actividad que realiza.

En la **Figura 2.6** se muestran los diferentes cambios de trabajo que han experimentado estos 7 graduados. Hay una prioridad del 42 % que ha tenido 1 ó 2 cambios solamente, el 29 % de 3 a 4 veces. El restante 29 % si ha tenido más de 4 cambios de trabajo. Y no existe ningún encuestado que nunca halla experimentados nuevos empleos.

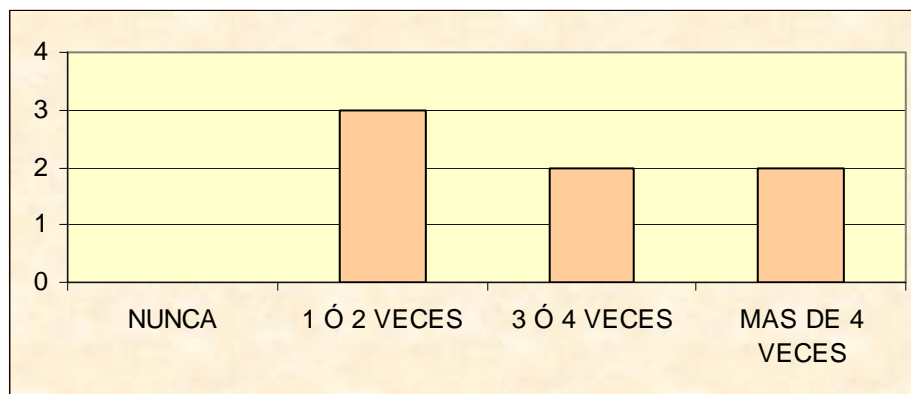


Figura 2.6: Estabilidad laboral. Cambios de trabajo de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Causas del Cambio de Trabajo: En toda empresa tiene políticas escritas o no escritas que resumen la toma de decisiones en situaciones recurrentes al limitar o excluir opciones para un puesto de trabajo determinado y con un conocimiento específico que posee un graduado universitario. Este tipo de decisiones se aplican en situaciones tanto complejas como no complejas. Si un problema se repite varias veces y si es posible definir, prever y analizar sus elementos componentes, seguramente será buen candidato este graduado a causar cambios en su puesto de trabajo. En cierta medida estas limitan las decisiones y opciones que se tienen en el trabajo a realizar y en la empresa donde se han realizado estos cambios ya que es la organización y no el

individuo la que decide que hacer con sus conocimientos adquiridos en la universidad y provocando así un cambio de trabajo o el traslado a otra empresa que sí pueda aplicar los conocimientos aprendidos, perdiendo de esa forma la empresa un potencial talvez con perspectivas de desarrollo en la misma. Ver

Figura 2.7.

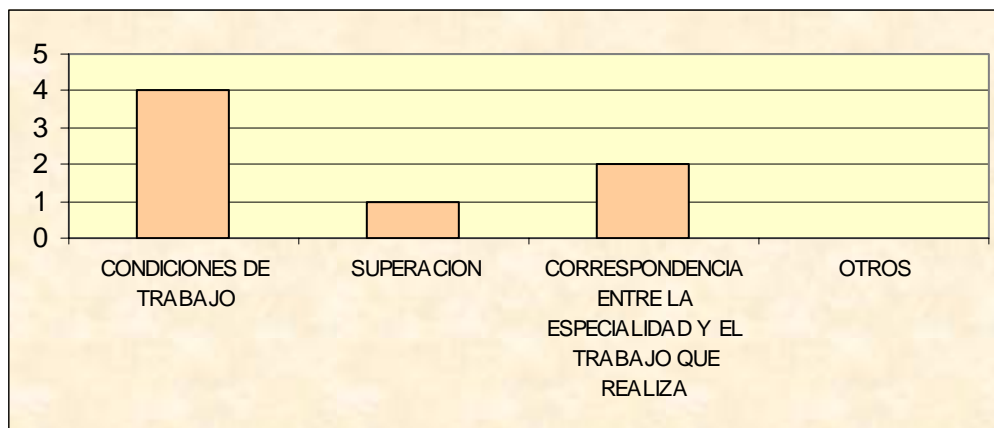


Figura 2.7: Causas del cambio de trabajo de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Al preguntar ¿por qué han cambiado de trabajo?, ¿Cuáles han sido sus causas?. Las respuestas son disímiles, pues se refleja que de los 7 graduados que han efectuado algún traslado de puesto de trabajo alguna vez lo han hecho por: el 57 % mejores condiciones de trabajo, el 14% por facilidades de superación y el 29% por no correspondencia entre la especialidad y la actividad que realizan dentro del centro en que laboraban.

Al realizar el análisis del cambio de trabajo, también es importante valorar como ha sido el comportamiento del adiestramiento (Servicio Social) en estos graduados, ya que esto puede influir notablemente en su estabilidad laboral.

Criterios sobre la Organización del Adiestramiento: se valora para conocer si existen las condiciones para una correcta ubicación y con programas o métodos bien definidos que contribuyan a la buena organización y formación del adiestrado con el objetivo de sentar bases para su trabajo futuro. Ver

Figura 2.8.

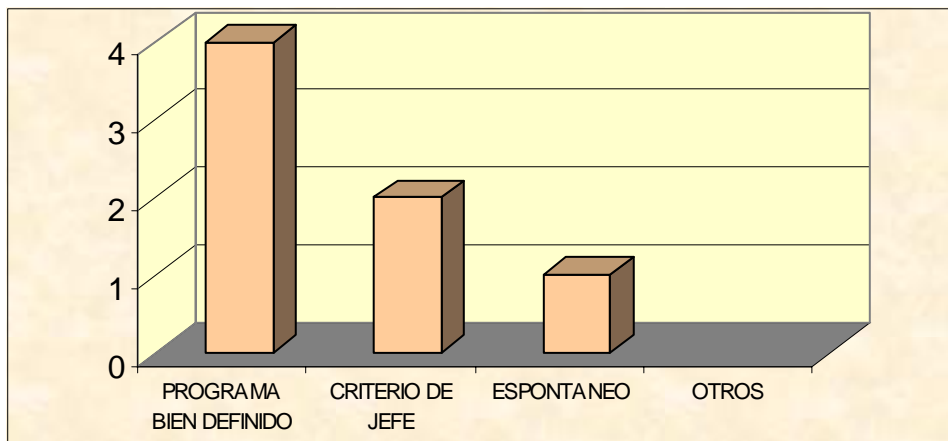


Figura 2.8: Criterios sobre la organización del adiestramiento de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Cuando se investiga como es la organización del adiestramiento se culmina que el 58 % de los encuestados plantean que fue mediante un programa bien definido, el 29 % se refiere que a criterio de los jefes y solo el restante 13 % realizó el adiestramiento espontáneamente.

Criterio sobre el Tiempo de Duración del Adiestramiento: se analiza para evaluar si se corresponde con lo establecido por las leyes que rigen en el país. Ver **Figura 2.9.**

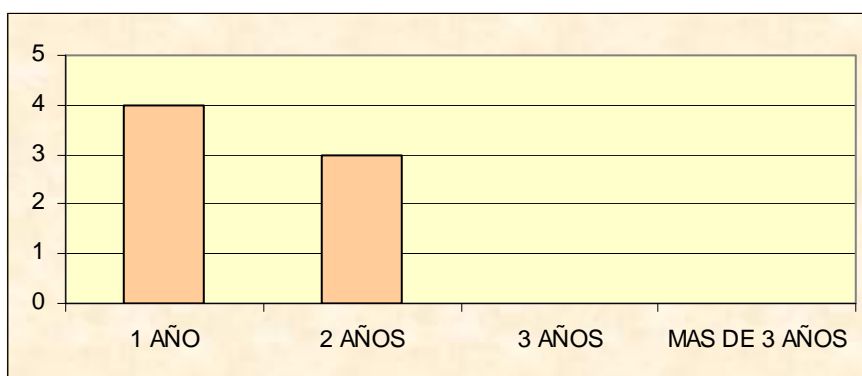


Figura 2.9: Criterio sobre el tiempo de duración del adiestramiento de los graduados universitarios en la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Al interrogar cuánto fue el tiempo de duración del adiestramiento a los encuestados, se llega al consenso que todos estuvieron en correspondencia

con lo establecido por las leyes que rigen el tiempo de duración del adiestramiento en el país, ya que el 43 % plantea que fue adiestrado durante 2 años y el 57 % por 1 año.

Criterio sobre la Ubicación Post – Adiestramiento: es importante analizar puesto que es el inicio como trabajador y la integración al mundo empresarial. Además, de la ubicación depende el grado en que se pueden explotar los conocimientos adquiridos tanto durante la carrera universitaria como en el período de adiestramiento. Ver **Figura 2.10**.

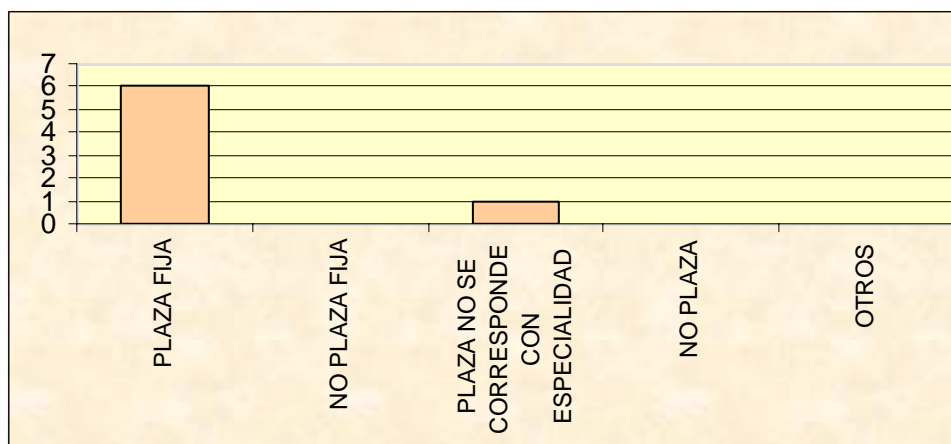


Figura 2.10: Criterios sobre la ubicación post- adiestramiento de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Valorando el resultado final, o sea, la ubicación luego de terminado su adiestramiento, como se puede observar, se obtiene que el 86 % se ubicaron con plazas fijas, solo 14 % se ubicó en plaza que no se corresponde con su especialidad, lo que sin embargo no se mantiene al transcurrir los años de su vida laboral, pues ya se analizó anteriormente.

El comportamiento de estos tres indicadores del adiestramiento dice de una buena influencia sobre la estabilidad laboral de los graduados universitarios.

Criterios sobre si ha Recibido Algún Estímulo en los Últimos 5 Años: Estos ingredientes son la base de las expectativas de que el esfuerzo llevará al desempeño y que el buen desempeño será recompensado. Ver **Figura 2.11**.

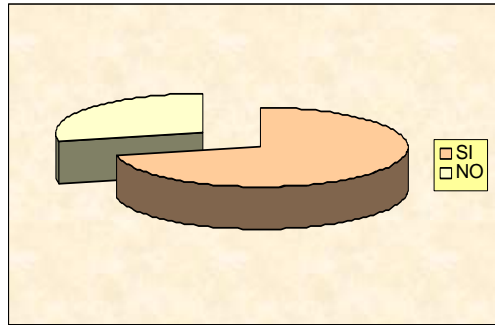


Figura 2.11: Criterio sobre si han recibido algún estímulo en los últimos 5 años los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

La estimulación laboral es uno de los aspectos valorados, habiendo sido estimulado el 71 % de los graduados, el 29 % refirió que nunca había sido estimulado.

Criterios de Preferencia sobre el Trabajo: Se tienen en cuenta puesto que se ofrecen el nivel de motivación que posee el trabajador ya que este se considera el eje central de la persona, es cuando se siente en un perfecto equilibrio psicosocial y emocional para realizar una actividad laboral. Cuando si comenzara a trabajar lo hiciera en la misma actividad que realiza, que considera que su actividad es importante. Ver **Figura 2.12**.

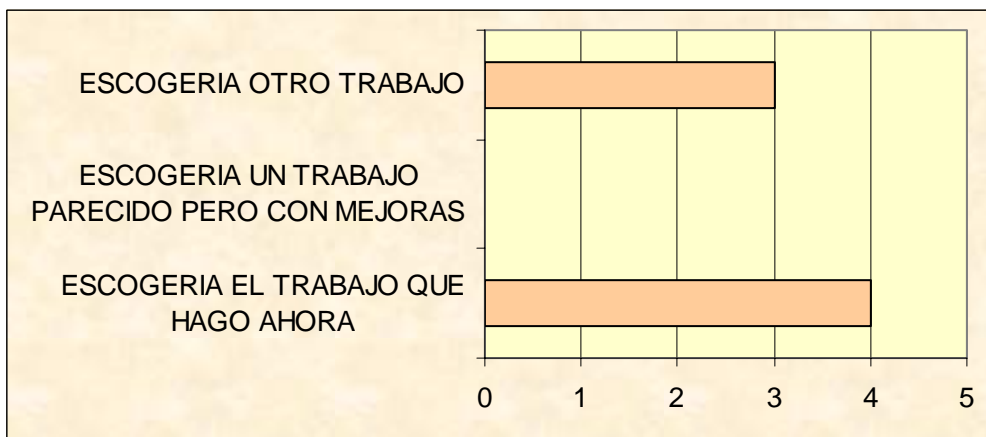


Figura 2.12: Criterios de preferencia sobre el trabajo de los graduados universitarios en la empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Valorando otro indicador más que relaje su motivación, se interroga ¿qué trabajo escogería si comenzara a trabajar por primera vez?. Se pudo observar

en la Figura 13 que el 57 % quisieran el mismo, y el 43 % escogería otro trabajo.

El análisis de este aspecto unido a los anteriores donde se valoró la labor en su perfil laboral refleja que a pesar de existir muchas más personas que laboran fuera de su especialidad, se consideran motivados por lo que realizan.

Criterios sobre Trabajos en el Futuro: mide también la motivación del profesional debido a que este se puede considerar útil, cuando sus conocimientos son escuchados y aplicados, cuando se sienten bien en su puesto de trabajo, se siente estimulado. Todos estos factores pueden hacer que la persona además de no laborar en su especialidad se sienta motivada por la actividad que realiza. Ver **Figura 2.13**.

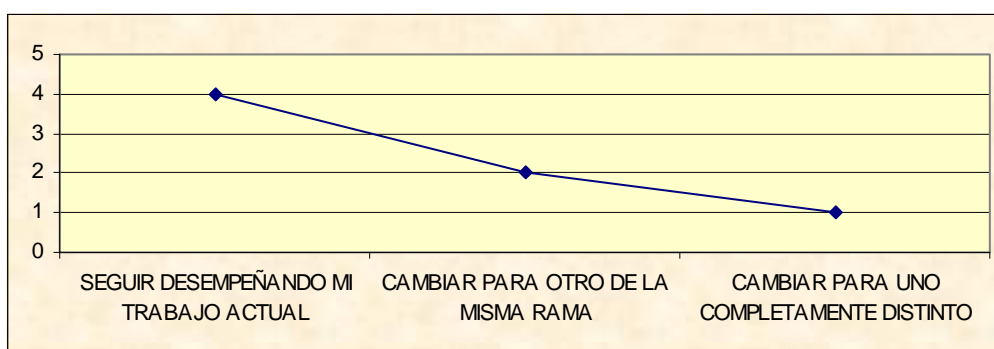


Figura 2.13: Criterios sobre trabajos en el futuro de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Profundizando más en la Figura 14, de ¿qué le gustaría hacer al graduado en el futuro?, se observa que 57 % de los encuestados quisieran seguir haciendo su trabajo actual, el 29 % otro, pero de la misma rama. Y solo el 14 % quisiera un trabajo completamente distinto al que se encuentra realizando.

Valorando en unión todos los indicadores vistos puede deducirse que los graduados universitarios se encuentran bastante motivados en su trabajo.

Paso 5: Presentación de los resultados

Todos los aspectos que han sido analizados forman parte del desarrollo científico de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Se ha comprobado que en la Empresa existe un alto nivel de experiencia laboral de los trabajadores, a pesar pues todos han experimentado cambios de trabajo al menos 2 veces por facilidades de superación, correspondencia entre perfil ocupacional y laboral y fundamentalmente por mejores condiciones de trabajo. Además en el análisis del adiestramiento se observa que la mayor parte estuvo organizada por un programa bien definido y con tiempo de duración de solo un año y pasado este período la ubicación fue en plazas fijas. En el futuro desean seguir desempeñando su trabajo actual dentro de la Empresa. En cuanto al desarrollo científico de los profesionales la Empresa debe prestar una atención especializada en cuanto al tema pues aprovechando el alto nivel de motivación de sus profesionales se debe realizar un plan para el desarrollo de los mismos, mediante un estudio de las necesidades de la organización y con el objetivo de explotar al máximo el potencial científico de sus profesionales.

Se habla de la importancia de la vinculación Universidad - Centro Laboral y una vez más se corrobora, no hay un desarrollo de investigaciones, que den solución a los problemas presentes y que puedan ser resueltos en las diferentes empresas, por no perpetuarse esa alianza, cuantas investigaciones se han perdido, cuanta fuerza calificada se desperdicia, cuanto potencial científico se ha dejado de utilizar, a pesar de que existe un grado de motivación aceptable.

2.3 Evaluación del desempeño de los profesionales de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán

Existen diferentes métodos para evaluar el desempeño, los cuales pueden categorizarse como cuantitativos y cualitativos. Los métodos de evaluación de desempeño incluyen ambas categorías, pero los datos cualitativos merecen mayor atención, por el tipo de información que aportan y el análisis que suministran. A continuación se explicará el Método Analítico de Valoración por Factores, que es el utilizado en la presente investigación.

Este método es un método básico de la evaluación del desempeño, consiste en analizar cada factor (Indicador) independientemente, decidiendo a través de una escala de puntos el comportamiento del trabajador en relación a dicho

indicador. Es decir, el jefe al evaluar deberá decidir en qué grado el trabajador cumple los requisitos que implica cada indicador analizado. Para ello deberá utilizarse una escala de puntuación (como recomendamos cinco categorías, esta escala puede ser de 1 a 5), con el objetivo de otorgar al trabajador la puntuación que le corresponde respecto a ese indicador.

Así, por ejemplo, si se analiza el indicador creatividad, el evaluador deberá decidir cuántos puntos le dará al trabajador en dependencia de que su comportamiento sea: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Muy Bueno (4) o Excelente (5).

En estos casos la evaluación definitiva del factor (Indicador) la hará el jefe, teniendo presente el consenso del personal consultado, para lo cual podrá utilizar la media o la moda de las puntuaciones otorgadas.

Una vez que se ha analizado cada indicador se determinará la evaluación general utilizando para ello como criterio unificador igualmente la media o la moda de las puntuaciones otorgadas a cada indicador.

En la EABT

Cumplimiento de los objetivos y tareas

Se evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos y tareas trazadas por los profesionales de la Empresa con la calidad requerida, llegando a la conclusión que brindan lo mejor de si con el objetivo de alcanzar las metas propuestas y en el tiempo establecido, además se realizó la valoración cualitativa y cuantitativa de los resultados de trabajo en las tareas planificadas y no planificadas en dicho período para así concluir que los profesionales de la Empresa si cumplen con los objetivos y tareas que le son asignados y aportan tanto su experiencia como sus conocimientos en aras de mejorar los resultados de la Empresa.

Calidad del Trabajo

➤ **Correspondencia del Perfil Profesional con el Ocupacional:** muestra la situación presente, ya que cuando no exista correspondencia entre ambos perfiles significa que la preparación profesional del individuo no está siendo utilizado, sino que ha tenido que adaptarse o incorporar nuevos conocimientos y habilidades para el desarrollo de su puesto de trabajo, perdiendo así todo lo

invertido en su formación. Esto también interfiere en la superación del individuo ya que se hará en base a su labor actual y no a su preparación profesional.

Al referirse a la correspondencia que existe entre el perfil ocupacional y laboral, dentro de la muestra, se pudo observar que de los encuestados el 71 % sí se corresponde. La no correspondencia de los Licenciados en Economía y Contabilidad es de 29% de los encuestados. Ver **Figura 2.14**.

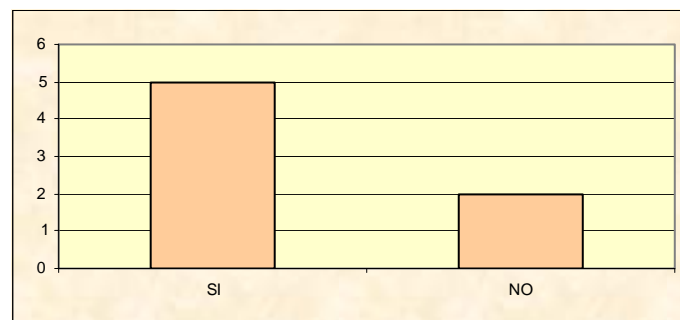


Figura 2.14: Correspondencia entre el perfil profesional y el ocupacional de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Según estudios realizados en la Empresa, se pudo observar que el Departamento de Recursos Humanos obtiene las cifras más altas de no correspondencia con su especialidad ya que es del 29 %.

Cuando se correlaciona la correspondencia del perfil ocupacional y laboral con los años que lleva el graduado laborando en su puesto de trabajo actual, se observa que existe una mayor correspondencia lógicamente en los que tienen más años en su puesto actual, es decir se han mantenido años, por lo que se infiere que esa misma correspondencia los ha inducido a ello. Es llamativo que en los graduados que llevan pocos años en su ocupación actual existe menos correspondencia.

➤ **Correspondencia por Áreas de Trabajo entre Especialidad de Graduados y el Puesto de Trabajo Actual:** se mide la correspondencia para saber en el área que más se está aprovechando el potencial humano dentro de la Empresa.

El 72 % de los profesionales existe correspondencia entre el perfil profesional y el ocupacional. Siendo las áreas más beneficiadas el Departamento de Contabilidad y Finanzas y la Unidad Silvícola. Mientras que el Puesto de Mando de Guardia Operativa y el Departamento de Recursos Humanos coinciden con un 14 % de correspondencia entre especialidad y puesto de trabajo. Ver **Figura 2.15**.

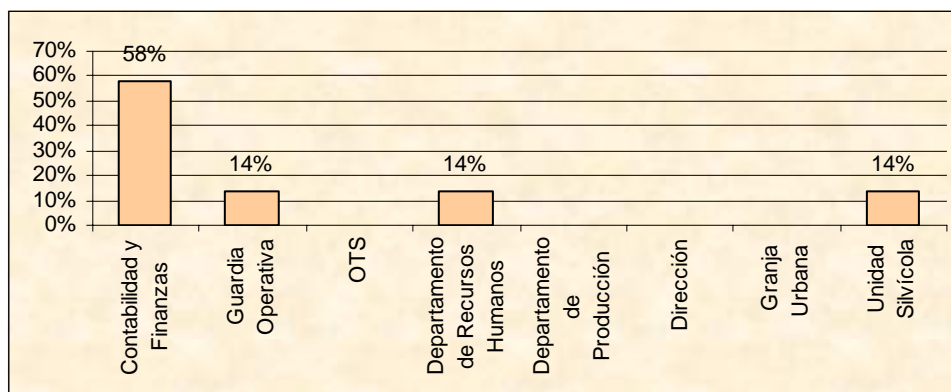


Figura 2.15: Correspondencia por áreas de trabajo entre especialidad y el puesto de trabajo actual de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Conocimiento y Dominio del Trabajo

➤ **Criterios sobre el Tipo de Tarea que Realiza:** Los [objetivos](#) personales de cada profesional, que pueden incluir [dinero](#), seguridad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante ha sido una premisa para poder comprender si la relación percibida entre satisfacción de los objetivos y productividad ha tenido criterios positivos de su puesto de trabajo esto dio algunas consideraciones que se tienen en cuenta en el trabajo. Ver **Figura 2.16**.

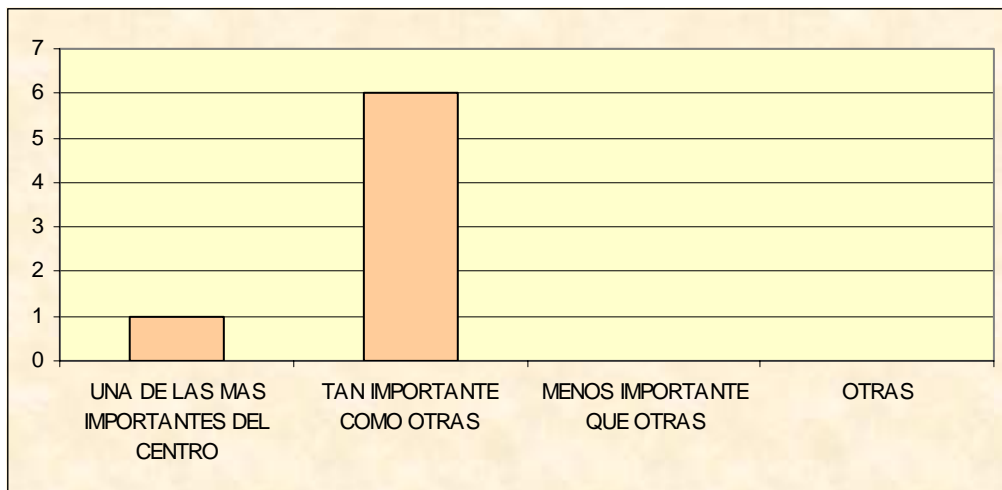


Figura 2.16: Criterio sobre el tipo de tarea que realizan los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Disciplina Laboral

Se realizó la evaluación del aprovechamiento de la jornada laboral y análisis de la asistencia y puntualidad de los profesionales de la Empresa, teniendo en cuenta las observaciones obtenidas del Libro de Incidencias de cada área, siendo las fundamentales salidas a problemas personales. Además se consultó acerca del cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta obteniéndose que las mismas se cumplen en mayor medida a partir de la implementación de las Leyes 186 y 187 que rigen la disciplina laboral.

Iniciativa y Creatividad

➤ **Motivación por el Puesto de Trabajo que Desempeña:** La motivación facilita la [evolución](#) de un sistema de valores y conocimientos personales, que es importante como mediación entre estímulo y respuesta. El trabajo en sí puede ser un medio de motivación. Esto llevó a poder analizar si realmente cada cual en su puesto de trabajo estaba lo suficientemente motivado para poder rendir al máximo por el mismo, son todos estos factores que inducen esfuerzo del puesto de trabajo que el graduado universitario se preparó en la universidad. Ver **Figura 2.17**.

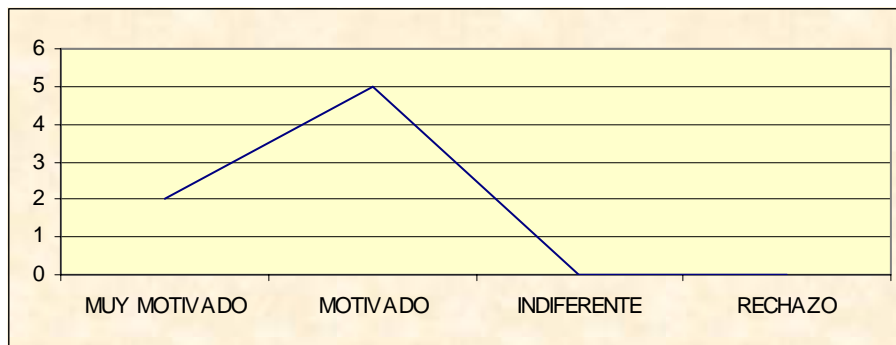


Figura 2.17: Grado de motivación por el puesto de trabajo que desempeñan los graduados universitarios en la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Cuando se valora una persona y más aún desde el punto de vista de su vida laboral, entra a jugar una palabra clave **MOTIVACION**. Es fundamental analizar como se comporta la misma en los graduados en Licenciatura en Economía y Contabilidad de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán. Como se representa en la Figura los profesionales de las Empresa si se encuentran motivados por la actividad que realizan pues el 29 % se siente muy motivado, mientras que el 71 % está motivado, lo cual expresa que el grado de satisfacción de estos trabajadores es bastante aceptable.

Cooperación y Trabajo en Equipo

Se realizó la evaluación del grado en que el profesional es capaz de subordinar sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo y se obtiene que existe un buen nivel de cooperación , su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias es la mejor y su capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente agradable, obteniendo, como resultado, una colaboración franca y amplia en el colectivo de trabajo donde estas favorables condiciones humanas contribuyen a la elevación de los resultados de la Empresa.

Superación Personal

➤ **Tipos de Cursos de Postgrados Recibidos:** es muy importante este indicador puesto que el desarrollo científico técnico del graduado está dado por su superación continua. Ver **Figura 2.18**.

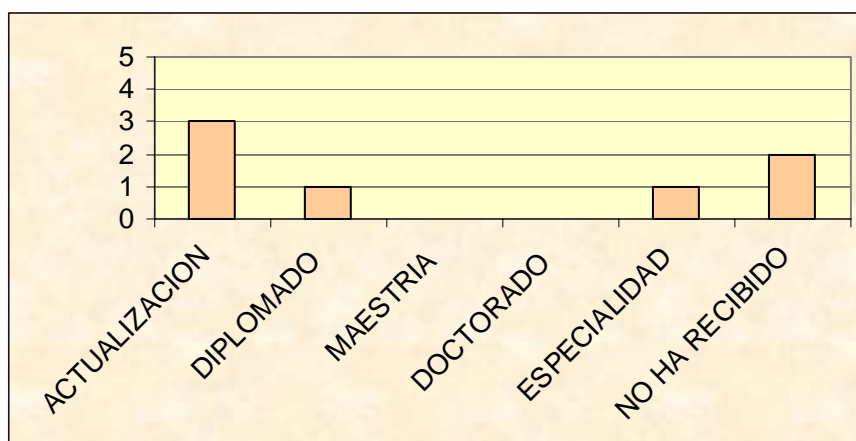


Figura 2.18: Tipos de curso de postgrado recibidos por los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Cuando se identifican los tipos de post grados recibidos, se observa que en cuanto a superación profesional el 43 % es de Actualización y 14 % de Diplomados. Con respecto al Postgrado académico está muy deficiente pues es 0 % Maestría, 0 % Doctorado y el 14 % Especialidades. Y un 29 % no ha recibido ningún postgrado.

➤ **Criterio sobre si los Estudios de Postgrado que se Ofertan Contribuyen al Desarrollo Profesional:** este indicador permite planificar la capacitación a partir de las necesidades de cada profesional en caso que al realizar este análisis los encuestados no estén de acuerdo con los estudios ofertados hasta la fecha.

➤ **Participación en Eventos Científicos:** se ve reflejado en la producción científica de todas las actividades científicas que realiza el graduado. Ver **Figura 2.19.**

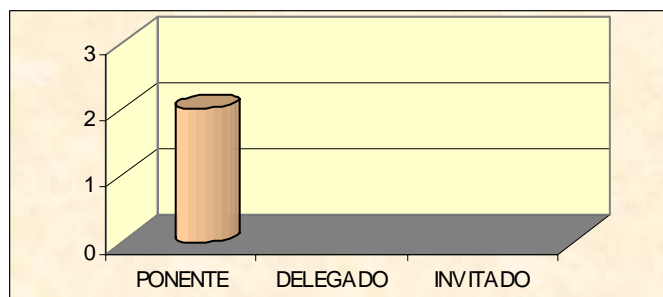


Figura 2.19: Categorías participativas en eventos científicos de los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Como parte integrante del desarrollo científico técnico se valora la participación en eventos científicos de los encuestados, donde solo el 29 % ha participado, hay un grupo bastante numeroso del 71 % que nunca ha asistido a un evento científico.

¿Cómo ha sido la participación?. De los 2 participantes, indistintamente lo han hecho en forma de ponente el 29 %, de delegado y de invitado también.

➤ **Tipos de Eventos Científicos:** con este indicador se puede valorar el desarrollo científico técnico de los profesionales. Ver **Figura 2.20**.

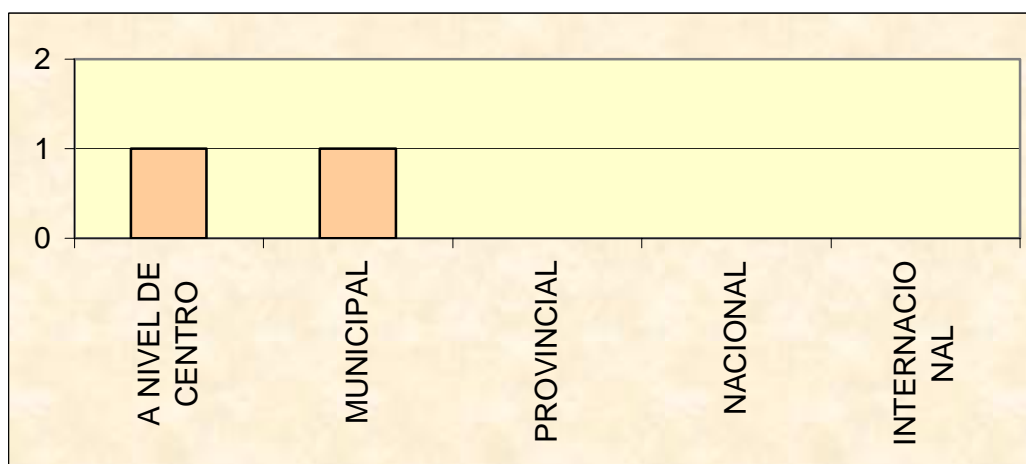


Figura 2.20: Tipos de eventos científicos en los que han participado los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

¿Qué tipo de eventos? El mayor número ha sido a nivel de centro como se muestra en la Figura 17 y ninguna participación en eventos internacionales.

Se habló de participación en eventos y se reflejó su tipo y en calidad de qué lo han hecho, el 29 % de ellos reflejó que en calidad de ponentes. Esto debe ir relacionado con la investigación, que es otro indicador medible en el desarrollo científico técnico del graduado universitario.

Estos resultados distan mucho de un buen desarrollo científico técnico puesto que los datos obtenidos anteriormente en cuanto a participación en eventos e investigaciones merece una especial atención en el futuro venidero.

➤ **Áreas donde se Participa en Eventos Científicos:** permite conocer las áreas en las cuales sus profesionales poseen un mayor desarrollo científico técnico. Ver **Figura 2.21**.

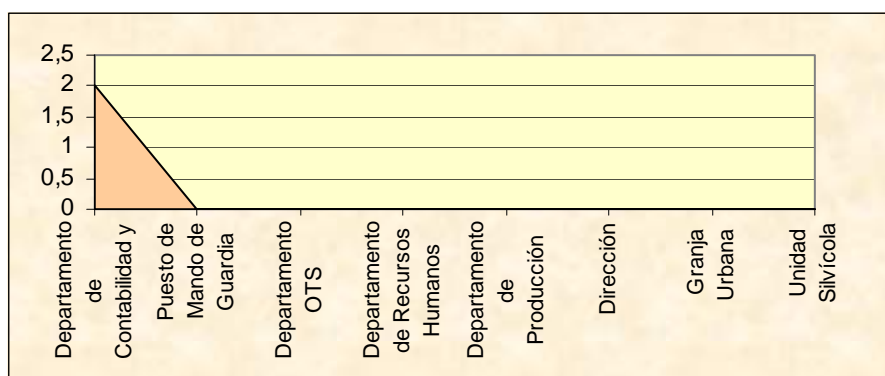


Figura 2.21: Áreas donde participan en eventos científicos los graduados universitarios de la Empresa Acopio y Beneficio de Tabaco Cabaiguán.

Como bien se muestra en la Figura 18 en la única Área en la que se ha participado en eventos científicos es en el Departamento de Contabilidad y Finanzas, representando solamente un 29 %.

➤ **Publicaciones Realizadas:** este criterio da la posibilidad a los profesionales de difundir conocimientos que sirvan de interés a otros niveles.

Existen grandes problemas con la publicación, ya que de los encuestados no hay ninguno que halla hecho algún tipo de publicación. Se sabe que en dicho ministerio que está en pleno desarrollo existe una gama de extensos problemas a los cuales se les da solución, pero a estas soluciones no se les hacen valoraciones económicas, no se publican, no se llevan a forum para dar a

conocer estas soluciones, lo que implica que si existe un mismo problema en otra instalación no se puede resolver, atentando contra el desarrollo de la Empresa y a la vez del país.

CONCLUSIONES

- El estudio de la bibliografía permitió al investigador construir el marco teórico referencial de la investigación, partiendo de la conformación de la base teórica conceptual sobre el desarrollo científico técnico, lo que le permite a los profesionales adquirir conocimientos teóricos prácticos de indudable valor en su formación. La evaluación del desempeño es otra variable estudiada en la presente investigación, percibida como un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo.
- Analizando en Cuba la relación que existe entre la universidad y su entorno se puede concluir que se centra en la formación del profesional o de pregrado, la cual prepara a los profesionales que requiere la empresa para desarrollar sus procesos, para innovar y crear. La actualización y especialización que adquiere el profesional lo hace competitivo e innovador, capaz de asimilar o introducir con rapidez las nuevas tecnologías.
- Por medio del estudio realizado del potencial científico técnico de los trabajadores se pudo comprobar que existe inestabilidad laboral. El graduado universitario de Licenciatura en Economía y Contabilidad de la Empresa no se explota en toda su capacidad y no permite utilizar en todas sus posibilidades la motivación que tienen por su trabajo.
- Se pudo comprobar en la evaluación del desempeño las afectaciones que existen entre correspondencia de perfil ocupacional y laboral, a pesar del alto grado de motivación y los grandes problemas con la participación en eventos y publicaciones.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se haga sistemáticamente este tipo de trabajo en la Empresa, para obtener los datos actuales de la situación del graduado

universitario, y esto sirva para proponer estrategias que permitan el uso adecuado del profesional y a la universidad para los programas de la superación tanto profesional como académica de los mismos.

- Se propone que los resultados obtenidos sean dados a conocer en la Empresa, y además analizarlos en el Consejo de Dirección donde estén presentes los factores fundamentales Centro Laboral – Universidad, para poder trazarse la alianza a seguir para el futuro desarrollo científico técnico de los profesionales y a su vez intercambiar los intereses que tienen un único objetivo, promover el desarrollo socioeconómico del municipio.