



**INSTITUTO SUPERIOR MINERO-METALÚRGICO  
DR. ANTONIO NÚÑEZ JIMÉNEZ**

*Facultad de Humanidades  
Carrera de Estudios Socioculturales*

# *Trabajo de Diploma*

*En opción al Título de Licenciado en Estudios Socioculturales*

## **Tema**

**“Influencia Sociocultural del Boletín Informativo PORTUARIO en los Trabajadores de la Empresa Puerto Moa”**

**AUTOR Esmerida Rodríguez Azahares**

**TUTORA Lic. Magalis Rodríguez Borges**

**CONSULTANTE MSc. Alexis Manuel Góngora Trujillo**



**Moa  
Julio 2013**

# PENSAMIENTOS

***El hombre vivo se ahoga sin aire: los pueblos se ahogan sin vías de comunicación.***

***(José Martí, 1875)***

***Cada hombre, al nacer, puede ver como flota sobre su cabeza una corona, a él corresponde ceñírsela.***

***(José Martí, 1883)***

## DEDICATORIA

- A mis familiares y amigos, porque me animaron y me hicieron entender la necesidad para mi vida, de este inmenso sacrificio.
- A mi tutora, la Lic. Magalis Rodríguez Borges, que sin su apoyo incondicional hubiese sido imposible la realización de este trabajo de diploma.

## AGRADECIMIENTOS

- A mi tutora, la Lic. Magalis Rodríguez Borges, sin el apoyo de la cual hubiese sido imposible la realización de este trabajo.
- A mi consultante, el MSc. Alexis Manuel Góngora Trujillo, por su ayuda.
- A mi familia, por apoyar la decisión de superarme.
- A mis queridas compañeras de trabajo.

## **RESUMEN**

Aunque este trabajo contiene algunos elementos de la Comunicación Empresarial, tiene como objetivo principal realizar un diagnóstico para conocer la influencia sociocultural que ha tenido el Boletín informativo "PORTUARIO" en los trabajadores de la Empresa Puerto Moa. Ello permitió conocer cuáles han sido los principales aportes sociales y culturales del Boletín Informativo en la elevación de la cultura general de los trabajadores de la entidad. Para la realización del diagnóstico se utilizaron métodos y técnicas que permitieron obtener la información necesaria y darle respuesta al problema de investigación planteado.

## **ABSTRACT**

Although this work contains some elements of Business Communication, has as main objective to make a diagnosis for sociocultural influence that has had the "PORT" Newsletter workers in Puerto Moa Company. This will let you know what were the main social and cultural contributions of the Newsletter in the elevation of the general culture of the employees of the entity. To make the diagnosis methods and techniques were used that allowed to obtain the necessary information and give answer to the research question posed.

**ÍNDICE**

	Pág.
<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo 1: Fundamentos teóricos y metodológicos sobre la Cultura General Integral en la Comunicación Interna de la EPM.....</b>	<b>5</b>
1.1 Concepciones teórico-metodológicas sobre Cultura General Integral y Comunicación Empresarial.....	5
1.2 Principales conceptos relacionados con la Cultura General Integral y la Comunicación Interna.....	22
<b>Capítulo 2: Diagnóstico de la influencia sociocultural del Boletín PORTUARIO en los trabajadores de la Empresa Puerto Moa.....</b>	<b>26</b>
2.1 Caracterización de la Empresa Puerto Moa.....	26
2.2. Antecedentes y estructura del Boletín Informativo PORTUARIO.....	30
2.3. Evaluación de la influencia sociocultural del Boletín Informativo PORTUARIO en los Trabajadores de la Empresa Puerto Moa.....	37
<b>Conclusiones.....</b>	<b>43</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>44</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>.....</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>.....</b>

## INTRODUCCIÓN

Conscientes de los desafíos que enfrenta el hombre del siglo XXI, las universidades cubanas tienen hoy como prioridad articular los procesos universitarios en un todo único para llevar adelante la misión social de la batalla de ideas: la formación de una Cultura General Integral de los estudiantes, de la comunidad universitaria y su influencia en la sociedad.

**“...Lograr una Cultura General Integral constituye hoy el único antídoto eficaz contra los intentos de globalizar la cultura de dominación y manipulación, idiotización e individualismo que hoy hipnotiza y margina a millones de seres humanos”, sentenció el Comandante en Jefe Fidel Castro en el año 2004.**

Algunos expertos afirman que ***“La información por sí misma puede penetrar todos los tipos de productos y que las tecnologías de computación y comunicación son indicadores simbólicos de la edad de la información y, de acuerdo con esto, las nuevas instituciones económicas deben hacer un uso efectivo de la información.***

## SITUACIÓN PROBLÉMICA

La necesidad del estudio del Boletín Informativo **PORTUARIO**, como medio de comunicación interno, obedece al interés del representante del Sistema de Comunicación Empresarial de la Empresa Puerto Moa, por conocer la influencia del mensaje social y cultural de este medio en los trabajadores de las diferentes áreas de la entidad.

Al entrar en vigor **el Decreto 281 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros** con el Reglamento para la Implantación y Consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal, se hace necesario para la organización

realizar el diagnóstico del Sistema de Comunicación Empresarial, donde la imagen corporativa constituye un elemento imprescindible y determinante.

Por lo anteriormente explicado se hace necesario realizar un estudio sobre la **Influencia Sociocultural del Boletín Informativo “PORTUARIO”, en la Empresa Puerto Moa**, entidad que se encuentra en el último paso del Perfeccionamiento Empresarial, correspondiente a la consolidación de sus cuatro nuevos sistemas: Gestión Ambiental, Gestión de la Comunicación, Gestión de la Innovación y Gestión del Capital Humano.

En **diagnósticos internos** realizados, se constató que se desconoce el nivel de influencia que tiene el Boletín Informativo PORTUARIO entre los trabajadores de las áreas productivas (paileros, mecánicos, soldadores, marineros, estibadores, gruesos, choferes), por lo cual nos propusimos el siguiente:

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Desconocimiento del nivel de Influencia Sociocultural del Boletín Informativo **PORTUARIO** en los Trabajadores de la Empresa Puerto Moa Comandante Raúl Díaz Arguelles.

### **OBJETIVO GENERAL**

1. Analizar la influencia sociocultural del Boletín Informativo Portuario, como medio de comunicación interno, en la Empresa Puerto Moa.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Realizar un análisis teórico-metodológico sobre el tema de la investigación.

2. Determinar si los trabajadores conocen el Boletín PORTUARIO y sus contenidos.
3. Determinar en qué aspectos de la cultura general ha logrado el Boletín influir en los trabajadores.

Para la materialización de este trabajo es necesario responder las siguientes **preguntas científicas:**

1. ¿Cuál es el marco teórico conceptual para el estudio de la Cultura General Integral en la Comunicación Empresarial?
2. ¿Cuál es la influencia sociocultural del Boletín Informativo interno en los trabajadores de la Empresa Puerto Moa "Comandante Raúl Díaz Arguelles"?

## **MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

### **1. Métodos teóricos**

- **Analítico-sintético:** Se utilizará en el estudio del análisis de las fuentes de información teóricas dispersas que permitirán distinguir los elementos fundamentales a tener en cuenta en el estudio de la influencia sociocultural del Boletín Informativo Portuario.
- **Histórico - lógico:** Se utilizará para conocer los antecedentes y las tendencias actuales del Boletín Informativo Portuario.
- **Hipotético-deductivo:** Hizo factible llegar a concebir la relación causal en la búsqueda de los elementos y sus consecuencias para la percepción de la influencia Sociocultural del Boletín Informativo con las exigencias del público interno.

## **2. Métodos empíricos**

- **Entrevista:** Se aplicará a los obreros y administrativos para apreciar juicios críticos sobre la percepción del público interno referido a la influencia sociocultural del Boletín Informativo.
- **Encuesta:** Se aplicará a los obreros de las áreas productivas para obtener información detallada por parte del público interno sobre la influencia sociocultural del Boletín Informativo.

## **APORTE**

El análisis sociocultural de un medio de comunicación interna (Boletín) empresarial.

**Objeto de Estudio:** Comunicación Empresarial.

**Campo de Acción:** Influencia sociocultural de la Comunicación interna. (Boletín).

## **CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS SOBRE LA CULTURA GENERAL INTEGRAL Y LA COMUNICACIÓN INTERNA**

### **1.1. Concepciones teórico-metodológicas sobre Cultura General Integral y Comunicación Empresarial**

“...Lograr una Cultura General Integral constituye hoy el único antídoto eficaz contra los intentos de globalizar la cultura de dominación y manipulación, idiotización e individualismo que hoy hipnotiza y margina a millones de seres humanos”, señaló el líder histórico de la Revolución Cubana Fidel Castro, en el Coloquio Internacional José Martí, publicado en el periódico Granma, el 28 de octubre del año 2004.

Conscientes de los desafíos que enfrenta el hombre del siglo XXI, las universidades cubanas tienen hoy como prioridad articular los procesos universitarios en un todo único para llevar adelante la misión social de la batalla de ideas, que es la formación de una **Cultura General Integral** en los estudiantes de la comunidad universitaria, así como su influencia en la sociedad.

Determinar las mencionadas culturas no significa que existan de forma independientes sino que se interconectan y enriquecen mutuamente formando un sistema.

Por lo tanto para alcanzar una sociedad superior se necesita del desarrollo de la cultura general que guíe al hombre por senderos más luminosos y hacia un mundo más humano y feliz, sobre la base de un modelo de enseñanza-aprendizaje centrado en el estudiante, en particular en el estudio independiente, en consonancia con el redimensionamiento alcanzado actualmente en el diseño curricular.

No en vano, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, ha definido los retos de la Educación Superior para el siglo XXI señalando:

“Emprender una profunda transformación para dar respuesta a los imperativos de una sociedad, en la que el desarrollo endógeno y sostenible represente mucho más que una consigna, en función del progreso y la satisfacción socioeconómica, cultural y ecológica de los individuos, las comunidades y las naciones”.

En Cuba, la base de la formación cultural integral del hombre nuevo se encuentra en la herencia pedagógica y cultural, especialmente legada por el siglo XIX cubano, cuya singularidad radica en el perfil democrático y popular que alcanza en sus representantes cimeros: José María Heredia, Rafael María de Mendive, José Martí, Carlos Manuel de Céspedes, José Antonio Saco y Enrique José Varona.

Cuando el cinco de diciembre de 1999, el pueblo cubano es convocado al combate por la devolución del niño Elián González, retenido en un acto de fuerza en Miami, se iniciaba una inédita etapa, la de la Batalla de Ideas, como concepción de lucha, pues no era simplemente la lucha por el regreso de un niño, sino la lucha por el derecho de cada niño a no ser desarraigado de su cultura, de su patria y contra todas las agresiones e injusticias.

De esta manera, en el reglamento docente metodológico, la Resolución No. 210/2007, Artículo 1, plantea que la formación de los profesionales de nivel superior es el proceso que (...) se desarrolla (...) para garantizar la preparación integral de los estudiantes universitarios que se concreta en una sólida formación científico técnica, humanística y de altos valores ideológicos, políticos, éticos y estéticos, con el fin de lograr profesionales revolucionarios, cultos, competentes, independientes y creadores, para que puedan desempeñarse exitosamente en los diversos sectores de la economía y de la sociedad en general.

En Cuba, las intenciones de elevar la calidad de la educación incluyen programas que propician una Cultura General e Integral de sus habitantes, empleando fundamentalmente el currículo de estudio de las diferentes disciplinas del conocimiento, a través del cual se le da salida a otros elementos de marcado impacto en la formación integral del individuo.

En la actualidad, la palabra imagen está siendo utilizada para definir gran cantidad de cosas o fenómenos debido, principalmente, a la polisemia del término y se puede comprobar en los espacios dedicados a imagen en las enciclopedias o diccionarios, en los que podemos encontrar diversas definiciones.

Esta profusión de significados ha hecho que su utilización en el ámbito de la comunicación de la empresa también fuese confusa y prueba de ello es la gran cantidad de expresiones acuñadas en ese campo y que ha quedado reflejada en la literatura sobre el tema.

De ahí que el sentido de la misión o finalidad y pertenencia (“yo pertenezco a la organización y la organización es mía”), constituyen rasgos esenciales que han de estar presentes en los integrantes de toda identidad bien concebida y comunicada, convertida en valores, normas de conducta, tradiciones, estilo de presentarse y comunicarse internamente y hacia los demás.

Comunicación es, pues, una actividad inherente a la misma y ella descansa en dos tipos de soportes: la publicidad que se concreta a través de los diferentes medios de comunicación externos a la organización, de una parte y, de otra, los soportes propios, divididos en tres áreas: el Comportamiento Corporativo, el Diseño Corporativo y la Comunicación Corporativa.

La imagen corporativa se expresa en valores que tienen una dirección con respecto a la empresa –positiva o negativa-; niveles de amplitud y profundidad en la psiquis de las personas y una determinada dimensión emocional, todo lo cual la hace más o menos susceptible de cambios una vez que ella ha sido creada.

¿Las personas conocen a la entidad o no la conocen? y, si la conocen, ¿qué valoración hacen de ella?, ¿hasta qué punto se sienten comprometidos con ella?, ¿están en disposición de comprar sus productos/servicios o, por el contrario, los rechazan aún si someterlos a prueba?, ¿son indiferentes ante la opción de ella o sus competidores?

### Los medios impresos

Dentro de la gama total de mensajes controlados que emite la empresa, encontramos los que se pueden considerar las publicaciones actuales o futuras. Específicamente en este apartado se incluyen:

- Las informaciones relacionadas con el resultado de la gestión de cada área en la puesta en marcha y mantenimiento de todos los sistemas vigentes en la Empresa, mediante los modelos preestablecidos.
- Las ofertas elaboradas para cubrir las solicitudes de los clientes.
- Los contratos de prestación de servicios.
- La documentación relacionada con la entrega del Producto Final.
- Periódico de la Empresa.
- Flash de información.
- **Boletín interno.**
- Revista interna.
- Revista interna y externa.
- Catálogos de productos y servicios para uso interno.
- Revista
- Informe (Reporte) Anual (De uso interno exclusivamente).
- Informe (Reporte) Anual (De uso interno y externo).
- Memorandos.

- Cartas circulares.
- Informes para las distintas actividades, reuniones o asambleas que se desarrollan en la Empresa.
- Manuales.
- Procedimientos.
- Instrucciones.
- Indicaciones.
- La realización de análisis de datos.
- Tablas comparativas.

Para facilitar el trabajo de Comunicación Empresarial una vez definido dos grandes grupos de públicos (internos y externos) en la Empresa se manejarán dos tipos de Comunicación **la Interna** y **la Externa**, lo cual no quiere decir que entre estas formas de comunicación exista divorcio. Lo que es válido para una forma de comunicación pudiera también en alguna medida ser válido para la otra sin caer en repeticiones.

### **Derecho de la información**

El personal de la Empresa Puerto Moa tiene derecho a conocer toda la información y datos de la organización que no hayan sido declaradas previamente como confidenciales por la Dirección de la Empresa.

### **Los Ruidos o Interferencias en los procesos de comunicación**

En las diferentes acciones de comunicación que se desarrollan en la Empresa constantemente puede existir la tendencia a ocurrir un distanciamiento entre el mensaje que quiere emitir el emisor y el que realmente capta el receptor. Esto puede suceder si aparecen ciertas interferencias, también llamadas parásitos o ruidos, las cuales deforman el mensaje, lo que se traduce en la disminución de manera considerable de la eficacia de la comunicación.

Entre las interferencias más habituales que pueden aparecer en la Empresa están las siguientes:

- **La falta de habilidades** por parte del emisor para codificar y expresar sus mensajes al receptor o público meta.
- **La mala percepción** que generalmente está relacionada con una serie de factores psicológicos y de comportamiento inherentes al receptor tales como: la personalidad, los valores de este, sus necesidades, su capacidad de escucha, sus opiniones.
- **Los sentimientos** o lo que es lo mismo el estado emocional tanto del emisor como del receptor.
- **Los rasgos de la personalidad.** Conocer los rasgos de la personalidad del interlocutor facilitará al emisor su tarea ya que podrá dar al receptor un trato más personalizado.
- **El conocimiento o dominio del tema:** la formación, experiencia del individuo (Emisor y Receptor) influyen en el proceso de comunicación.
- **El negativismo:** se refiere a las palabras, gestos o situaciones que pueden provocar en el receptor un efecto contrario al que quiere producir el emisor.
- **Los roba tiempos:** Son imprevistos que surgen en el trabajo cotidiano que además de hacer perder tiempo al directivo o trabajador se convierten en fuentes de ruido o interferencias de los procesos de comunicación.

### **La Comunicación Interna**

En la Empresa Puerto Moa y sus **unidades funcionales**, en lo que respecta a su entorno interno, se define en su Manual el establecimiento de un sistema de

comunicación interno que asegura la relación de los distintos sistemas y procesos definidos por la Empresa.

Dentro del Sistema de Comunicación interna se puede hablar de dos tipos de comunicación:

- **La puramente informativa**, que tiene como finalidad el conocimiento mutuo.
- **La comunicación persuasiva**, que pretende convencer y obtener el favor de los trabajadores para que se adhieran a unas determinadas ideas y objetivos.

Asimismo por el tipo de canal a emplear puede hablarse de **comunicación formal e informal** y por el tipo de dirección en que se gesta se puede encontrar la comunicación vertical (descendente y ascendente), horizontal y transversal.

Para el diseño o puesta en práctica del Sistema de Comunicación Interna resultó importante definir en el Manual las diferencias fundamentales entre dos conceptos claves: información y comunicación.

Aspecto	Información	Comunicación
Concepto	Es cualquier <b>transición</b> unilateral de mensajes de un emisor a un receptor (Miguel Max Persson)	Es un proceso por el cual un individuo entra en <b>cooperación mental</b> con otro hasta que ambos alcancen una conciencia común. (Miguel Max Persson)

En la Empresa Puerto Moa la información a sus miembros puede llegar por:

- La observación de las cosas, ejemplo: un salón está iluminado o no; la forma de comportarse un cliente.
- La reflexión o propósito de las cosas, ejemplo: una señal prohibiendo fumar, el estudio de un procedimiento, resolución, etc.
- La práctica de las cosas, ejemplo: un objeto punzante, la operación de un sistema informático.
- La referencia que otros hacen de las cosas. (sólo esta vía es comunicativa).

En este punto se impone definir la información que resulta verdaderamente útil para la Empresa. En este paso se engrana el Sistema de Comunicación con el Sistema Informativo y para ello se cuenta con el Reglamento de la información interna y externa.

Todos concordamos, desde hace algún tiempo, que la Era de la Información y/o del Conocimiento, para abarcar, de una vez, todos los enfoques posibles, se caracteriza, primero que todo, por el **uso intensivo de la información**, lo cual, desde sus propios inicios, **revolucionó la forma de producir, educarse, comunicarse y hasta recrearse de la Sociedad**.

La explosión que significó el desarrollo de las **nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (NTIC)**, como resultado de desarrollos precedentes, de otras muchas disciplinas, entre ellas, de la microelectrónica, la computación, etc., facilitó el elemento infraestructural primario, para convertir a la **Información**, en el contenido y objeto de este nuevo paradigma, llegando a constituirla en un **factor productivo**.

Es conveniente apuntar que, en algunos momentos iniciales, no estuvo muy clara la idea de que las tecnologías significan un “medio para” y que la finalidad y

ventaja de este nuevo paradigma, está, precisamente, en que pueda disponerse de la información pertinente, oportuna y eficaz, en formas novedosas y a través de mecanismos, igualmente revolucionarios, que contribuyan a ese fin.

En la medida que la Humanidad ha ido transitando, a través de esta Era, se han ido esclareciendo conceptos y consolidando enfoques, aunque aun persisten algunos, que hiperbolizan el papel de los medios tecnológicos, que sin lugar a dudas son importantísimos, pero que aun minimizan, un tanto, el propio tratamiento y uso del recurso **Información**, como objetivo final y fundamental.

No queda duda alguna que ésta, también llamada, **Revolución de la Información**, asociada a un cambio tecnológico, sin precedentes, permitió que los canales y medios por los cuales se maneja y transfiere actualmente la misma, hayan dinamizado su producción, distribución y uso, favoreciendo su intervención y alcance en los procesos de desarrollo, de manera incuestionable, haciendo posible y potenciando un efecto globalizador.

Este fenómeno entraña un cambio sustancial, una transformación que, en el decir de los expertos más avezados e instituciones especializadas, en temas de desarrollo, puede ser comparable con la experimentada a consecuencia de la Revolución Industrial, al remover conceptos fundamentales, que han sustentado la realización de las actividades económicas y sociales que desarrolla el hombre, por lo que introduce un nuevo prisma a la hora de enfrentar el desarrollo económico y social e impone nuevos retos para el alcance y sostenimiento del mismo.

Muchos afirman que en esta Era se da un flujo mundial de Conocimiento, el cual se trasmite, comparte e internacionaliza, gracias al desarrollo de los servicios de información, soportados por las NTIC, todo lo cual se asocia a la Era de la Economía Global, caracterizada por nuevas formas de desarrollar, optimizar y comercializar los bienes y servicios.

Fundamentalmente los economistas, afirman que, a diferencia de los ciclos económicos anteriores (agrícola e industrial), el principal recurso generador de competitividad es *el **Conocimiento***. Los expertos en materia Informativa y de gestión del Conocimiento.

Afirman por su parte, que “...**la Información es al Conocimiento, lo que el lenguaje al pensamiento: su forma de expresión**”. Las dos ideas anteriores, entrelazadas, permiten arribar a una conclusión lógica, que ha ido afianzándose, en la medida que el mundo transita por este nuevo paradigma: “**La información es, en este nuevo ciclo económico, la fuerza motriz del desarrollo**”.

Alrededor de estas ideas centrales, que definen conceptualmente el fenómeno, se han pronunciado, a lo largo de estas décadas, connotados expertos y figuras prominentes. Sin embargo, merece una reflexión oportuna, el hecho de que en un mundo, que ya era desigual, estos nuevos desarrollos no impactan, igualmente, a todas las economías.

Es así que, K.J.Arrow, Premio Nobel de Economía, afirmó, hace algunos años: “...**el papel de la información está transformando la naturaleza de la economía**”, basando su afirmación en que: “**cada vez más la información como base del conocimiento, se constituye en eje central del cambio hacia una nueva Sociedad**”.

Para las emergentes, las subdesarrolladas o las también llamadas “en desarrollo”, sometidas a patrones neoliberales, en una gran mayoría, durante un largo período, el hecho de que la información y el conocimiento sean los ejes del desarrollo, solo trae aparejado el ensanchamiento de la brecha, que los separa de las economías desarrolladas.

Solo un esfuerzo conciente y mancomunado, que privilegie modelos de desarrollo, con amplia base social y una integración, que aúne esfuerzos y

potencie oportunidades, permitirá ir emergiendo hacia la superficie y alcanzando escalones superiores de desarrollo económico y social.

Para cualquier economía **la información** debe ser entendida como **conocimiento activo** y constituir el ingrediente fundamental de apoyo a los programas académicos e investigativos, a la innovación, al desarrollo tecnológico y a la promoción humana.

Está demostrado que la aplicación de la información en todos los procesos económicos y sociales mejora la planificación, la investigación y la innovación tecnológica e incrementa la productividad y la competitividad de todos los sectores.

Es por ello, que ya el Banco Mundial aseveró que **“la información es un recurso estratégico, comparable con la energía, la tierra, el trabajo y el capital”**. Constituye, además, sin dudas, **un símbolo e instrumento de poder**.

Existe una relación estrecha entre los recursos y servicios de información, con que pueda contar un país y los niveles de crecimiento económico y desarrollo social, que pueda alcanzar. Es por esto, que las autoridades nacionales prestan creciente atención a todo lo relacionado con este recurso y la importancia que va cobrando el tema de trazar Políticas Nacionales, que garanticen su adecuada incorporación y utilización, para potenciar el desarrollo, incorporando las TIC, sobre todo, en las economías subdesarrolladas.

Cuba, desde finales de la década del 90, cuenta con dos cuerpos regulatorios y programáticos para garantizar este objetivo: El Programa de Informatización de la Sociedad Cubana y La Política Nacional de Información y Conocimiento, los cuales han sido, progresivamente, actualizados y adaptados, a las condiciones concretas y cambiantes de las diferentes etapas de desarrollo del país.

El papel de la información en el desarrollo económico y social puede abordarse desde dos perspectivas: **como bien económico y como recurso productivo**.

Como bien económico, significa valorarla como resultado de un proceso productivo concreto (en forma de bienes y servicios), ejecutado por aquellas organizaciones, que constituyen las Industrias Nacionales de Información y que dirigen su producto, tanto hacia el mercado interno como externo. Pero ese no es el objetivo, que persigue este trabajo.

Nos interesa abordar su enfoque como **recurso productivo**, lo cual significa, incorporarla como elemento que potencie todos los procesos económicos y sociales. Utilizarla para:

- Mejorar la planificación, la toma de decisiones y los procesos de Innovación-Desarrollo.
- Elevar la competitividad de todos los bienes y servicios provenientes de todos los sectores.
- Perfeccionar la Dirección de la Sociedad.
- Mejorar la calidad de vida de sus miembros.

**Este enfoque responde y tiene lugar en medio de cambios importantes, operados en el entorno de los países y las organizaciones, siendo algunos elementos fundamentales del mismo, los siguientes:**

- ✓ **Aumento del uso de las nuevas tecnologías de información y de las comunicaciones. Utilización de la Red de Redes: Internet, así como el surgimiento y consolidación del comercio electrónico.**

- ✓ **Explosión de la información. (indigestión )**
  
- ✓ **Incremento de la competencia global.**
  
- ✓ **Reestructuración de las empresas (en Cuba y en el extranjero). Empresas de nuevo tipo.**
  
- ✓ **Variaciones en la planificación estratégica y el Marketing.**
  
- ✓ **Reconocimiento del capital intelectual en la Era del conocimiento y, por tanto, de los activos intangibles, lo cual sitúa a la información como recurso y factor de éxito en las organizaciones.**

En este nuevo ambiente, **¿qué han comprendido las organizaciones?**

Lo primero que se impone, es poder prever los cambios del entorno, en función de colocar a la organización en posición ventajosa en el mercado (anticiparse a los cambios), para lo cual se precisa o demanda **información de carácter estratégico**. En el caso de las no lucrativas, es igualmente importante poder proyectar su perdurabilidad y desarrollo, en un entorno, constantemente, cambiante.

Si tenemos en cuenta cuánto representa para las organizaciones poder contar con la información necesaria, no resulta difícil comprender por qué ésta se ha constituido en un recurso o factor productivo; es decir, ha entrado en la categoría de los recursos necesarios para producir bienes y servicios, dentro de los cuales se encontraban, anteriormente, el trabajo, la tierra, el capital, la energía y ahora... la información.

Si logramos interiorizar que el conocimiento anticipado permite organizar y planificar actividades, tanto individuales como organizacionales, previendo el impacto o influencia de los cambios en la organización, en sus relaciones con el

entorno y que, por tanto, ello facilita minimizar o neutralizar los efectos negativos y aprovechar los positivos, entonces, estaríamos en el camino de colocar a la información en su justo lugar.

Este nuevo enfoque de utilización de la información en la gestión organizacional, trae aparejado cambios en los paradigmas de la organización y, obviamente, cambios en la gestión de este recurso, en el marco de la misma. Las organizaciones, en el momento actual, requieren reposicionar la información para lograr su posicionamiento ventajoso.

El manejo y uso de la información, actualmente, constituye una necesidad en favor de que las organizaciones e individuos, mantengan vigentes las bases de conocimiento, que requieren para alcanzar sus objetivos, por lo cual la misma constituye un recurso indispensable para la organización.

Su aplicación a los diferentes procesos organizacionales trae aparejado un cambio en la cultura del hacer, lo cual se traduce en nuevos patrones de comportamiento, transformaciones en los esquemas, normas, metodologías y en la proyección de la organización, transformando incluso los productos o servicios que la misma brinda.

*Es por ello que P.F. Drucker plantea: “**El saber que hoy consideramos saber se demuestra en la acción: lo que ahora queremos decir con saber, es información efectiva en la acción; información enfocada a resultados.**”*

K. Yamagushi, por su parte, afirma: “La información por sí misma puede penetrar todos los tipos de productos y las tecnologías de computación y comunicación no son sino indicadores simbólicos de la edad de la información y de acuerdo con esto, las nuevas instituciones económicas deben hacer un uso efectivo de la información.”

Ese uso efectivo de la información depende del desarrollo de dos elementos: la tecnología y los contenidos.

**Las organizaciones necesitan incorporar la información para:**

- **La identificación y solución de problemas**
- **La toma de decisiones**
- **El mantenimiento de su capacidad innovadora**
- **El logro de la eficacia, eficiencia y competitividad**

Al ser la **información** un **factor productivo (recurso)**, hay que gestionarla.

¿Cómo influye la Información en la toma de decisiones en la organización?

En un mundo globalizado y muy competitivo, se impone lograr un mejor desempeño gerencial y una profundización del proceso de toma de decisiones, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, que conduzca a que éstas sean cada vez más óptimas, más racionales y, precisamente, el nivel de racionalidad de las decisiones depende, en mucho, del nivel de información con que se cuente.

Las situaciones problemáticas, que implican la necesidad de adoptar una decisión, generalmente, parten de escoger los medios apropiados para alcanzar un determinado fin. La decisión que se tome debe permitir obtener los mejores resultados con los medios disponibles, para lo cual es necesario trazar una estrategia.

Se afirma que el nivel de información amplía los límites de racionalidad de las decisiones, pues la decisión será más ajustada a las necesidades concretas. Es evidente que en la medida que la calidad de las decisiones tomadas sea superior, o sea, que se haya adoptado la mejor solución disponible, desde todos los puntos

de vista, ello repercutirá en los niveles de **Eficacia, Eficiencia y Competitividad** de la organización.

Ahora bien, el proceso decisorio requiere o demanda todo tipo de información, tanto Interna como externa.

Entendemos por información **Interna** la que es generada dentro de la organización, proveniente de las diferentes esferas de actividad de la misma y como resultado de todo su quehacer. Es por ello que puede ser: de Producción, Científica, Tecnológica, Financiera, Comercial, de Recursos Humanos, de Calidad, Legal y le proporciona a la organización, entre otras ventajas, la posibilidad de medir su desempeño.

Pero la organización también necesita manejar información **Externa**; es decir, la que se genera fuera de la organización, la cual proviene de su entorno y la pone en contacto con el mismo, ya sea: Tecnológica, Comercial, Financiera, Legal, Política, Social o Ambiental, lo que le permitirá poderse adaptar más ventajosamente al mismo, aprovechando mejor las oportunidades y minimizando las amenazas que puedan presentarse.

La organización necesita poder contar con un **Sistema de Gestión de Información**, cuyo diseño e implantación debe, de manera general, seguir ordenadamente, un conjunto de pautas, a saber:

- Partir de la Misión, Visión y Objetivos.
- Identificar todas las necesidades de información, a todos los niveles de la organización. (Diagnóstico)
- Determinar los flujos de Información
- Diseñar la plataforma tecnológica y el montaje de los contenidos.

- Definir los niveles de acceso
- Definir los plazos de actualización de los diferentes tipos de contenidos y los responsables de ellos.
- Definir los gestores de información, a nivel de la organización y las áreas responsables del mantenimiento y perfeccionamiento del Sistema, según sea el caso.

Todos estos momentos son importantes y ejercen una influencia directa sobre la calidad del sistema y, por tanto, de los resultados que puedan obtenerse en la gestión de la información.

Si se aspira a una gerencia cualitativamente superior, que abra una esfera más amplia para la toma de decisiones, la información sobre la cual se adopten tales decisiones deberá ganar en oportunidad, efectividad y eficiencia, para lo cual se necesita **“un sistema formal para reunir, integrar, analizar y distribuir información interna y externa a la empresa en una forma oportuna, efectiva y eficiente”**.

**La gestión de la información y su vínculo con: la capacidad innovadora de la Empresa, la posibilidad de predecir, ajuste al cambio e inserción adecuada en su entorno.**

Merece análisis aparte, la vinculación que tiene la gestión de la información con una condición indispensable y necesariamente perenne, que muchos autores definen, incluso, como una competencia básica de la organización: **su capacidad innovadora.**

La Teoría de la Gestión Empresarial de Hauschildt plantea que: “**La innovación es un proceso informacional en el cual el conocimiento (información con significado) es adquirido, procesado y transferido**”.

Si tenemos en cuenta que de las relaciones informacionales Empresa – Entorno, depende la detección de Oportunidades y Amenazas para la innovación y que ellas proporcionan mayores posibilidades para generar, desarrollar y asimilar nuevas capacidades tecnológicas, es evidente que se hace indispensable la incorporación de sistemas apropiados para desarrollar actividades de obtención, procesamiento y difusión de información, para atender las necesidades de la organización.

Hay una relación estrecha entre la gestión de información y la aplicación de técnicas gerenciales avanzadas, que exigen y propician una toma de decisiones, cada vez más profesional, en cualquier tipo de organización.

Esta realidad se palpa, con absoluta claridad, en el desempeño diario de las Empresas. El empresario tiene la necesidad de **Vigilar** porque su tarea es muy dura. Puede verse sorprendido, en cualquier momento, por la aparición de nuevos productos, nuevas tecnologías, nuevos competidores o cambios en los gustos de los clientes, que pueden amenazar seriamente la buena marcha de su empresa.

El empresario, por tanto, debe estar alerta, no sólo para poder contraatacar con rapidez ante los cambios, sino también para aprovechar las nuevas oportunidades que se presentan constantemente. Además, el empresario debe evitar "tratar de inventar lo que ya está inventado".

Abundando en el tema, resulta oportuno analizar la siguiente valoración de Orozco: “La gestión de información es un marco general que soporta y desarrolla métodos usados tanto por la inteligencia empresarial como por la inteligencia estratégica. Estas últimas confluyen, a través de la prospectiva tecnológica y, la

expresión empresarial de esta confluencia, es la inteligencia competitiva tecnológica”.

Para un grupo importante de gerentes, todavía no queda claro que una adecuada gestión de la información potencia el proceso de toma de decisiones en la organización; mantiene su capacidad innovadora, permita su mejor adaptación al cambio y al entorno, prediciendo incluso el futuro y creando las bases para una adecuada gestión del conocimiento.

### **La Información y el Control Interno, la Calidad y el Perfeccionamiento Empresarial.**

En aras de no extender innecesariamente este trabajo, no particularizaremos en los textos que regulan la aplicación del Perfeccionamiento Empresarial, el Control Interno y los Sistemas de Calidad para las organizaciones, en el entorno cubano, en cuanto a lo que establecen con respecto a la gestión de información.

Baste decir, que el examen de lo establecido, para cada uno de estos mecanismos e instrumentos, que regulan la gestión del sector empresarial en Cuba, actualmente, permite concluir que la gestión de la información, va cobrando la importancia que debe tener y que constituye un requisito indispensable, que orienta la gestión empresarial y forma parte de su desempeño.

Aunque en la opinión de esta autora, el tema de la gestión de la información, en el contexto empresarial cubano, todavía debe continuar perfeccionándose, es indiscutible que si los empresarios aplicaran, con rigor, lo que está establecido, en este momento, al respecto, comprobarían como los resultados obtenidos por sus Empresas se elevarían, contribuyendo a que fueran más eficaces, eficientes y competitivas.

La vinculación de la información y por tanto, de la importancia de su gestión como recurso, con los procesos organizacionales, incluyendo la innovación y su

influencia en la obtención de las tres condiciones que definen una gestión de excelencia: la Eficacia, la Eficiencia y la Competitividad se muestra en anexo. **(Ver Anexo 4)**

## **1.2 Principales conceptos relacionados con la Cultura General Integral y la Comunicación Interna**

**Cultura General Integral:** es el sistema de conocimientos alcanzados por el individuo en su desarrollo, en los ámbitos de la vida espiritual, referidos a la cultura política, económica, ambiental, jurídica, ética, estética y filosófica, así como sus correspondientes interrelaciones. **(Fidel Castro 2004)**

**Comunicación Empresarial:** Es el conjunto de actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo (ida y vuelta) de mensajes que se dan entre los trabajadores entre sí y con su dirección, así como entre la empresa y su entorno. La aplicación de un correcto sistema de comunicación, permite influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los trabajadores de la empresa y los públicos. **(Artículo 671. Gaceta Oficial de la República de Cuba)**

**Animación sociocultural:** Proceso que se dirige a la organización de las personas para realizar proyectos e iniciativas desde la cultura y para el desarrollo social. **(Fernando Cembranos, en animación sociocultural. Una propuesta metodológica )**

**Identidad Corporativa:** Conjunto de rasgos y valores que caracterizan una determinada entidad y la diferencian de otras de su misma o distinta categoría. Es el resultado de un proceso de autovaloración de las capacidades reales y aspiraciones subjetivas del grupo y por tanto, implica un cuidadoso análisis de lo que la empresa es objetivamente, los objetivos que ella se traza y sus posibilidades de alcanzar éstos, asumidos conscientemente como propios por todos sus miembros.

**Comportamiento corporativo:** se expresa en normas de conducta, que abarcan desde el estilo mismo de fabricar un producto o prestar un servicio, hasta las políticas y estrategias de relacionarse con clientes y competidores, información comercial y actitud ética de la entidad y sus miembros ante la comunidad.

**Diseño corporativo:** se refiere a la presentación visual a través de logotipos y emblemas, tipografía, colores, uniformes, papelería y otros elementos de identificación activados en ese objetivo.

**Comunicación corporativa:** comprende las acciones y medios publicitarios y de relaciones públicas puestos en función de la identidad de la empresa o sus productos/servicios.

**Imagen Corporativa:** “Es la totalidad de las situaciones o ideas sobre la reputación de una empresa”, el efecto acumulado de una identidad comunicada durante un lapso de tiempo determinado. Por tanto, un fenómeno de “opinión pública”.

Si tenemos en cuenta la definición de **Palop y Vicente**, acerca de la **Vigilancia**, la cual plantea que debe concebirse como:

**“El esfuerzo sistemático y organizado por la empresa, de observación, captación, análisis, difusión precisa y recuperación de información sobre los hechos del entorno económico, tecnológico, social o comercial, relevantes para la misma por poder implicar una oportunidad o amenaza para ésta, con objeto de poder tomar decisiones con menor riesgo y poder anticiparse a los cambios”**, queda evidenciada la vinculación estrecha de ésta con la gestión de información.

**La Inteligencia organizacional**, que ya tantos reconocen imprescindible para el desempeño de las organizaciones, en un entorno competitivo y en constante cambio y que **Orozco** define como:

**“capacidad y función de reunir, analizar y diseminar datos que permite obtener, de manera sistemática y organizada información relevante sobre el ambiente externo y las condiciones internas de la organización para la toma de decisiones y la orientación estratégica”**, la cual implica en el desempeño a aspectos sociales, económicos, políticos y tecnológicos, tanto por separado como en su interrelación, guarda una relación filial con la gestión de información.

Los Servicios de Inteligencia Empresarial están dirigidos a suministrar la información que necesitan los gerentes, debidamente interpretada, para el uso administrativo y que constituyen una especialización en el suministro de información para que sea comprensible y útil.

Es obvio que se pueda afirmar que no se concibe que exista un sistema de inteligencia empresarial, si antes no se ha organizado la gestión de información en la entidad, aun cuando puede haber un sistema de gestión de información, donde no se practique la inteligencia empresarial porque se contraten estos servicios a una entidad especializada.

En uno de los textos donde José Martí expone con mayor ímpetu su carga emocional, asegura que el sol tiene manchas y mientras que los hombres y mujeres malagradecidos sólo tienen ojos para esos lados oscuros, los que agradecen y miran la vida con esperanzas, se fijan en su luz.

Esa perspectiva, la de los optimistas, la de quienes son capaces de hallar lo bueno y generoso de la obra humana y encaminarse a ella, es la premisa para introducirse en la concepción de cultura general integral de Fidel Castro y aprehenderla, de este modo, como una utopía.

Comúnmente, cuando las personas se plantean objetivos de gran envergadura y que parecen irrealizables o son demasiados ideales, suelen llamársele utópicos.

En el amplio pensamiento del líder de la Revolución Cubana, encontramos no pocas menciones a la palabra utopía, en una ocasión al referirse al significado que representó para él la universidad en la cual participa intensamente de todos los movimientos docentes o políticos que allí se desarrollaron, se forma como líder y comienza a hacerse juicios sobre la realidad de su país, que valora con estas palabras: "... comencé a convertirme en lo que hoy llamo un comunista utópico , a partir de la vida, de la experiencia y los primeros conocimientos que adquiero..." (Castro Ruz, 2006,117)

La tendencia optimista presente en el pensamiento de Fidel lo lleva a expresar con bellas palabras su consideración sobre un verdadero proyecto emancipador particularmente el caso cubano, así lo expresa: "Una revolución consiste en un gran número de sueños, de grandes y maravillosos deseos, que tal vez a la larga lleguen a cumplirse todos; pero que son pocos los que se cumplen en el tiempo en quisiéramos verlos cumplidos." (Castro Ruz, 1971,189)

A partir de estos preceptos, se pueden encontrar numerosos argumentos que sustentan la solidez del proyecto de cultura general integral que sin duda en el caso del objeto de investigación que nos ocupa, consiste en diagnosticar la influencia sociocultural de un medio de comunicación interna (Boletín) en los trabajadores de la Empresa Puerto Moa su cultural general.

## **CAPÍTULO 2 DIAGNÓSTICO DE LA INFLUENCIA SOCIOCULTURAL DEL BOLETÍN PORTUARIO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MOA**

### **2.1 Caracterización de la Empresa Puerto Moa**

Las construcciones portuarias en Moa se remontan al año 1914, cuando se construye un estrecho muro de cemento en el litoral norte de la Bahía de Moa para el embarque de resinas de pino, obtenidas de los inmensos pinares del macizo montañoso Sagua Baracoa.

Puerto Moa cuenta actualmente con un total de 670 trabajadores. Primero fue una dependencia de la fábrica Comandante Pedro Soto Alba, luego se convierte en la Unidad Básica Puerto Moa (UBPM) y el 11 de abril del año 2001 se convierte en la Empresa Estatal Socialista Puerto Moa "Comandante Raúl Díaz Arguelles".

Se localiza en la costa norte oriental de la Isla de Cuba, en la provincia de Holguín, ubicada en una dársena artificial al sur de la ensenada de Yaguasey, Bahía de Cayo Moa, en los 20° 39' 30" de latitud Norte y a 74° 55' 40" de longitud Oeste. El canal y la dársena tienen una profundidad de diseño mínimo de 12.4 m, lo que permite operar buques de hasta 30 000 toneladas de peso muerto.

Cuenta con dos instalaciones, una en Moa y la otra en Nicaro y en ambos lugares existe un Campo de Boyas para la recepción de combustibles. Posee áreas de almacenamiento de petróleo, amoníaco y carbón, así como medios para la transportación terrestre y marítima. La dársena, desde la entrada al canal, almacena un millón seiscientos mil metros cúbicos de agua.

Para las operaciones portuarias cuenta con dos grúas pórtico, una de 10,5 toneladas y la otra de 12,5 toneladas, así como dos porta contenedores y un área de 646 metros cuadrados de almacenes bajo techo y almacenes a cielo abierto de 46 metros de ancho por 292 metros de largo.

La función fundamental de la empresa es la exportación de níquel e importación de los suministros para el consumo de las industrias y el desarrollo industrial de la zona, con el objetivo de ayudar en la prestación de servicios en operaciones de carga, descarga, recepción y entrega de níquel a las empresas dedicadas a esta actividad.

También brindan servicios de dragado, almacenaje y distribución de materias primas (carbón, amoníaco, combustibles, azufre, etc.) almacenaje de mercancías, servicios de minería y transportación de coral, entre otros.

Para desarrollar sus servicios dispone de 7 Unidades Empresariales de Base y 4 Áreas de Regulación y Control:

### **Unidades Empresariales de base**

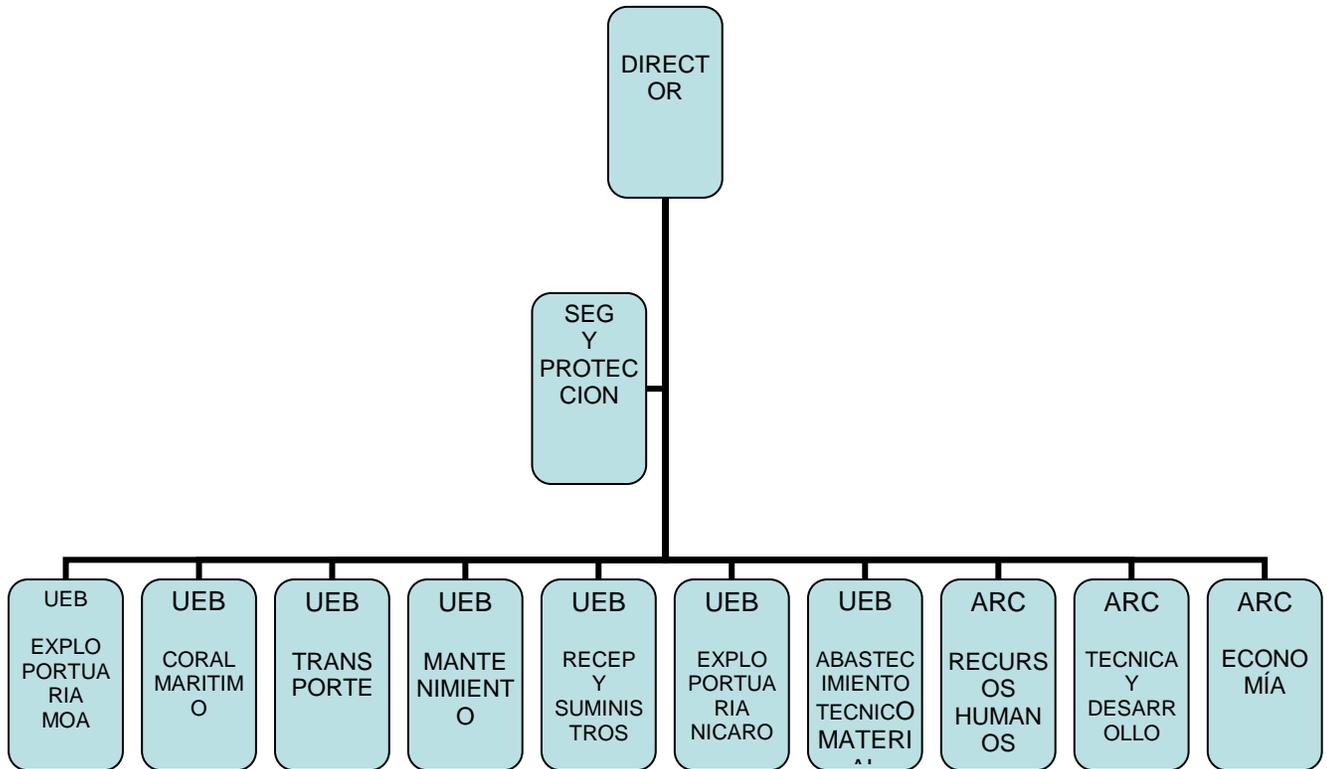
1. UEB Explotación Portuaria Moa
2. UEB Explotación Portuaria Nicaro
3. UEB Mantenimiento
4. UEB Abastecimiento Técnico Material
5. UEB Transporte
6. UEB Coral Marítimo
7. UEB Recepción y Suministro (Petróleo, Carbón y Amoníaco)

### **Direcciones Funcionales**

1. Dirección General
2. Dirección Técnica y Desarrollo
3. Dirección Económica
4. Dirección de Recursos Humanos

La empresa Puerto Moa posee una destacada trayectoria como Vanguardia Nacional del Sindicato de los Trabajadores de las Industrias Química, la Minería y la Energética, así como otros reconocimientos otorgados por los organismos provinciales y nacionales.

En el siguiente organigrama de la Empresa Puerto Moa se muestra, de forma detallada, la estructura organizativa de la entidad.



La Empresa Puerto Moa mantiene un sistema de gestión de la Calidad certificado acorde a los requisitos de la norma internacional ISO 9001: 2000 para los procesos de manipulación de mercancías en puertos y almacenes, consolidación y desconsolidación de cargas y tarjado e inspección de mercancías, así como las direcciones funcionales de apoyo a estos procesos.

Los portuarios realizan también las operaciones se supertanqueros en los Campos de Boyas de Moa y Felton, así como reparaciones a los medios navales de gran porte en el varadero a embarcaciones, construido por la empresa en la UEB Coral Marítimo.

Tiene aprobada la aplicación del Perfeccionamiento Empresarial, según el acuerdo No. 3980 del 12 de Abril del año 2001 del Consejo de Estado y el Consejo de Ministros, y se encuentra en último paso del Perfeccionamiento en la consolidación de los 4 nuevos Sistemas del Perfeccionamiento Empresarial (Sistema de Gestión del Capital Humano, Sistema de Gestión de la Comunicación

Empresarial, Sistema de Gestión de la Innovación y Sistema de Gestión Ambiental)

Cuenta con capacidad material y técnica que le permite ofrecer tanto a las empresas del Grupo Empresarial CUBANIQUEL, como a otros clientes nacionales y extranjeros, una amplia variedad de servicios con un alto nivel profesional. Los trabajadores, desfilaron por vez primera con el nombre del mártir que la identifica el 1ro de Mayo del año 2000.

En la Empresa Puerto Moa la actividad de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra respaldada por disposiciones legales y normativas como la Ley 13 de PHT, el sistema de normas cubanas, resoluciones del ministerio de trabajo y seguridad social y el capítulo 5 del Manual de la Dirección Técnica de la Producción del Ministerio de la Industria Básica.

Para un mejor desempeño de la estructura organizativa de la empresa fueron creados siete órganos de Dirección Colectiva, son ellos: Los Consejos de Dirección, producción, calidad, el Comité Económico Financiero, el comité de contratación y supervisión de la legalidad socialista y la Comisión de Cuadros, mientras en cada UEB y ARC funciona el Consejo de Dirección y el Comité de Control y Supervisión de la Legalidad Socialista.

El vínculo con la comunidad se hace notar, pues son muchas las obras sociales y patrimoniales del municipio en las que el obrero portuario ha dejado su gota de sudor y entrega, entre ellas se destacan el Rincón de Pepe, el Bazar, Puentes, así como la reanimación de tarjas y monumentos como la de mariana Grajales Madre de los Maceo.

## **2.2. Antecedentes y estructura del Boletín Informativo PORTUARIO**

Anteriormente los trabajadores no contaban con información actualizada de todo lo que acontecía en la Empresa y existía mucha desinformación, pues no se contaba con una publicación periódica en la que mensualmente aparecieran reflejados aspectos de interés para todos los trabajadores y dirigentes.

A finales del año 1996, la Lic. Magalis Rodríguez Borges, entonces responsable de la Política de Divulgación de la Unión de Empresas del Níquel, con sede en el extinto Centro de Información y Superación del Níquel (CIS) propone al Director de la antigua UBPM, Senen Socorro Jiménez, el actual lema Comercial ***UN MAR DE RAZONES PARA ANCLAR.***

También se propone y se aprueba el Logotipo de la Empresa, fruto de su Trabajo de Diploma, con el Título: **Estrategia Promocional del Centro de Información y Superación del Níquel**, los cuales fueron aprobados en 1997, fecha en que esta compañera se incorpora a trabajar en la Empresa Puerto Moa.

Los antecedentes de Boletín Informativo Portuario se remontan a diciembre de 1996 en que por vez primera se edita este medio de comunicación interno, destinado a un público meta muy "especial", en este caso los alrededor de 250 trabajadores del Puerto y a los pertenecientes a las autoridades portuarias, entre ellos los de la Aduana, Prácticos del Puerto, Consignataria Mambisa y CUBANIQUEL exportaciones, entre otros.

En aquel entonces los trabajadores marítimos y portuarios se caracterizaban por un bajo nivel cultural, sobre todo los estibadores, choferes y obreros de las

diferentes modalidades de Mantenimiento, vinculados directamente al proceso productivo de la rada local.

Otra característica que hacía "especial" al colectivo de trabajadores portuarios era el empleo de un argot muy autóctono, así como el familiar comportamiento entre todos, reconocidos como una gran familia, que se ayudaban entre sí, tanto en los momentos de alegría, como en los de tristeza.

Era una característica entre los portuarios de entonces su avanzada edad, pues en 1997 la edad promedio de los trabajadores era de 45 años, donde la mayoría de los estibadores no rebasaba el sexto grado y muy pocos habían alcanzado el nivel medio.

En su peculiar forma de expresarse sobresalían los tradicionales "apodos", forma de expresión que aún se mantiene, aunque no con tanto arraigo como en aquellos años, pero que proliferan aun en las diferentes áreas de la entidad.

Entre los apodos más conocidos y que fueron o son populares entre los portuarios sobresalen: Mañunga, Timbalito, Lacuta, La Leña, Nawuito, Papito, Macabí, Neto, Fellito, zapatilla, Pinguerón, Guajiro, el Peje o el Pesca'o, Penca de Guano, Buen diente, El Burro, El Burrito, Pincho, Pichi, Macomeco, Cuñaito Yamanigüey, Culichichi, El Trini, Ito, Tenca, El Pulpo, El Duro, Tania, Serrucho, Toqui, Yadira, Baracoa, Bejuco y Maravilla.

## **DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA DEL BOLETIN PORUARIO**

Cuando se materializa la idea de editar un Boletín Informativo para todos los trabajadores de la Empresa Puerto Moa, se pensó en un receptor medio, por las características culturales de la mayoría de los lectores de este medio de comunicación interno que saldría a la luz, por lo que se pensó en la utilización de un lenguaje medio, con un diseño sencillo y asequible a todos los obreros de la rada local.

Por todo lo antes expuesto era una necesidad elevar el bajo nivel cultural de los trabajadores, llevándole un poco de conocimientos hasta sus puestos de labor, por lo que el Boletín Informativo vendría a ayudar a elevar la cultura general integral de los trabajadores y a mejorar la socialización entre ellos, con el empleo del estímulo moral, presente en las páginas del mismo.

Con una tirada mensual, se comenzó a realizar en la empresa, con el cual se ahorró mil 737 dólares mensualmente por concepto de diseño, redacción e impresión, que era lo que costaba en aquel entonces en el Centro Información y Superación del Níquel.

Por un diseño de complejidad media se cobraba a la empresa 18 dólares con 73 centavos, lo que equivalía al año a 274.6 dólares, mientras que la búsqueda información y la redacción costaba alrededor de 126 dólares mensualmente, lo que al año equivalía a mil 512, todo lo cual se ahorró a la empresa al realizarlo en la misma.

## **NOVEDAD**

Es un aporte social, enmarcado en la batalla de ideas, donde el trabajador recibe algo que antes no recibía, como complemento de su satisfacción y estimulación moral, pues el obrero puede realizar reconocimientos a los que cumplen años y cuyos aniversarios aparecen reflejados en el Boletín, además de mantenerse informados de los aspectos de su interés.

Se ha convertido en un instrumento para la capacitación integral de los trabajadores y en un medio eficaz para acometer acciones movilizativas, así como campañas promocionales por efemérides importantes y reconocimientos a los obreros destacados en las donaciones de sangre y otras actividades sociales.

## **EFFECTO POSITIVO**

Forma parte del tercer pilar de las prioridades del trabajo político-ideológico, contenido en la batalla de ideas que libra nuestro pueblo, proporcionando al trabajador elementos de juicio sobre la realidad interna de su empresa, del país y del mundo, mediante las diferentes secciones que se publican en el mismo.

## **RESULTADO ECONÓMICO**

El Boletín Informativo **PORTUARIO** ayuda en el control y organización de las principales tareas económicas, políticas y sociales de la empresa, con un ahorro de mil 737 dólares por concepto de búsqueda, redacción y diseño.

## **DIFERENCIA**

- De realizarlo totalmente en el CIS costaría a la empresa mil 737 dólares, los cuales se ahorran al realizarlo en la misma.
- Ahora los trabajadores poseen mayor nivel de información de todo lo que acontece dentro y fuera de la empresa.
- El Boletín **PORTUARIO** no sólo ha circulado en los murales del Puerto, puntos de propaganda grafica de la empresa y la WEB interna, sino en otras entidades del Grupo Empresarial y organizaciones políticas y de masas del territorio, donde se ha enviado de forma impresa o por vía electrónica.

Los trabajadores se han ido familiarizando con la terminología necesaria para sus puestos de labor, donde la sección vocabulario marítimo ha incidido de forma positiva en la elevación de los conocimientos sobre cultura marítima, cultura aduanera y cultura general. **(Ver anexos 1 ,2 y 3)**

En el año 2001, la UBPM se convierte en la Empresa Estatal Socialista Puerto Moa "Comandante Raúl Díaz Arguelles" y en el año 2000 fue aprobado el nombre del mártir, por lo que se comienza el proceso de Registro del Identificador y el Lema Comercial en la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial (OCPI), los cuales fueron aprobados hasta el año 2011, en que fueron modificados algunos elementos gráficos del Identificador, por lo que se reinscribieron en la (OCPI) el Logo y el Lema, vigentes hasta el año 2020.

Con estas y otras acciones comunicativas en el año 2007 se comienza a editar el **Boletín Informativo Portuario**, con una tirada mensual, donde se le entrega de forma impresa uno a cada trabajador, además de emplearse otras vías de comunicación, como los murales, propaganda gráfica, sueltos informativos, Radio base y otras.

En el mes de diciembre del año 2008, en el Cine Ciro Redondo de Moa, fueron presentados y aprobados los Manuales de Identidad Visual Corporativa y de Comunicación Empresarial, con la presencia del Grupo Provincial de Perfeccionamiento, invitados de otras empresas de la provincia y el Grupo Empresarial, siendo la primera empresa de CUBANIQUEL en aprobar sus manuales y de comenzar su implementación y consolidación.

La Empresa Puerto Moa se encuentra en el noveno paso, que es el de consolidación de los 19 sistemas del Perfeccionamiento Empresarial, para lo cual fue auditada por el Grupo Provincial con resultados altamente positivos, 99 puntos, que la colocaron en ese momento entre las primeras de la provincia y donde se reconoció, de manera especial, la implementación de los Manuales de Identidad Visual Corporativa y de Comunicación Empresarial, considerado por los auditores como el de mejores resultados de la provincia Holguín.

### **PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS**

- Realización e implementación de los Manuales de Identidad Visual Corporativa y de Comunicación

- Rotulado del Transporte Ligero y de Carga
- Solapines de Identificación de todos los Trabajadores
- Actualización de la pizarra telefónica con contestador automático.
- Uniformidad en el fondo de escritorio de todas las máquinas.
- Rediseño y actualización de la Página Web de la empresa
- Vinculación con la Comunidad
- Divulgación externa por los Medios de Comunicación y de Difusión Masiva
- Señalética
- Comunicación Interna a través del Boletín Informativo Portuario, entre otras.

**En sus inicios el Boletín Informativo PORTUARIO se estructuró de la siguiente forma:**

- **Primera Página:** Machón o nombre en la parte superior, seguido de titulares con fotos de las principales efemérides y hechos noticiosos de interés para los trabajadores.
- **Segunda Página:** Secciones Legislación Aduanera, Abanderamiento Temporal de Buques, Noti-sindicales, Noti-deportivas y Rápidas Portuarias.
- **Tercera Página:** Sección Hable Inglés Leyendo en Español y vocabulario marítimo.
- **Cuarta Página:** Dedicada a VARIEDADES, con las secciones Humor Marino, cumpleaños del mes, curiosidades de la ciencia y la técnica, así como los créditos.

En el año dos mil, fecha en que la empresa adopta el nombre del Comandante Raúl Díaz Arguelles y que se realizara una edición especial, estas secciones

fueron variando su ubicación, ya que el Boletín cambió de formato y sus cuatro páginas se convirtieron en dos al tamaño de una hoja de carta a tiro y retiro.

Cuando se inició en 1996 la realización del Boletín Informativo PORTUARIO, se utilizaban diferentes tipos de letras (Times New Roman, Arial, Impact, Agency FB y Arial Marrow, entre otras) tanto para los titulares como para las informaciones, pero al aprobarse los Manuales de Identidad Visual Corporativa y de Comunicación Empresarial, se definió el tipo de letras a utilizar, en este caso la familia de letras **Arial**.

**Según el Manual de Identidad Visual Corporativa, los tipos de letras a utilizar en la empresa, son las siguientes:**

**Familia tipográfica Futura Medium Condensed BT**

**ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ**  
**abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890**

Se empleará en la escritura de los cargos de las personas, la dirección y demás datos de la papelería.

**Familia tipográfica Futura Medium BT (Negrita)**

**ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ**  
**abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890**

Se empleará para escribir los nombres de personas, locales y unidades, en las aplicaciones que lo requieran.

**Familia tipográfica Arial**

**ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ**  
**abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890**

Se empleará para escribir el cuerpo de texto de los documentos propios de la entidad. El cuerpo de texto a 11 puntos. Las tablas y diagramas a 10.

---

### **2.3 Evaluación de la influencia sociocultural del Boletín Informativo PORTUARIO en la Comunicación Interna de la Empresa**

El hecho de que por estos días un nutrido grupo de trabajadores de la Empresa Puerto Moa discutan sus Trabajos de Diploma, es un ejemplo de cómo éstos han interiorizado en la necesidad de la superación personal, a la que fueron convocados, en aras de elevar su cultura general integral, donde el Boletín Informativo PORTUARIO ha tenido su gota de influencia desde 1996 hasta el presente.

En los cambios operados con la cultura industrial de la empresa, en los avances científico- técnicos logrados con la automatización de los procesos industriales y en los resultados alcanzados por los innovadores y racionalizadores, así como en los eventos de mujeres creadoras ha estado presente la influencia de los mensajes emitidos a través del Boletín Informativo PORTUARIO.

Social y culturalmente, a través de este medio de comunicación interno, los trabajadores han recibido una marcada influencia, que se ha evidenciado en las diferentes secciones, entre las que sobresalen los cumpleaños del mes y los reconocimientos o estímulos morales a los obreros de las diferentes actividades.

Con el propósito de incentivar en los marítimos y portuarios el interés por la capacitación y la autosuperación profesional, la actividad de Divulgación de la Empresa Puerto Moa propuso al Consejo de Dirección en 1996, la creación de un Complejo de Cultura General Integral, el cual fue aprobado e inaugurado el 14 de Junio de 1997.

Este **Complejo de Cultura General Integral**, inaugurado en la Empresa Puerto Moa contaba con pequeños espacios socioculturales para los trabajadores tales como:

**Hemeroteca:** Se encargó de archivar las publicaciones, fundamentalmente el Periódico TRABAJADORES, el cual sirvió como material de consulta de los dirigentes sindicales de base.

**Fototeca:** Se encargó de archivar todas las fotografías de la empresa desde su surgimiento, así como un Álbum con las especificaciones de las principales inauguraciones y actividades realizadas en la empresa.

**Videoteca:** Guarda las copias de los principales videos realizados a la empresa.

**Biblioteca:** Archiva y presta servicios a los trabajadores de bibliografías técnicas especializadas, así como otras publicaciones, sobresaliendo en este sentido los servicios a los tripulantes de los medios navales surtos en Puerto.

**Archivo Técnico:** Archiva planos, proyectos, fotos, estudios de factibilidad, documentación técnica, catálogos, revistas especializadas, Normas Cubanas, manuales de funcionamiento de equipos tecnológicos importantes (grúas) y libros técnicos en Mini Biblioteca.

**Catalogoteca:** Guarda una gran variedad de catálogos y presta servicios a los trabajadores, fundamentalmente de la UEB Coral Marítimo, de los diferentes catálogos de los equipos industriales y medios navales.

Se han montado muestras expositivas en el Comedor de la Empresa con boletines publicados desde 1996 hasta la fecha, en ocasiones especiales como **8 de Marzo**

(Día Internacional de la Mujer), **14 de Junio** (Día del Trabajador Marítimo Portuario), **1ro de Mayo** (Día Internacional de los Trabajadores), **14 de septiembre** (Natalicio del Comandante Raúl Díaz Arguelles) y el **11 de diciembre** (Natalicio de la caída en combate del Comandante Raúl Díaz Arguelles).

En el VXIII Congreso del Sindicato Nacional Químico Minero Energético, la entonces Secretaria General del Buró Sindical del Puerto, la Lic. Magalis Rodríguez, presentó el Boletín entre los delegados y se propuso generalizar esta experiencia en todos los municipios del país.

En cada área de la empresa fueron convocados los corresponsales obreros para tributar las informaciones de sus áreas a la divulgadora de la entidad, las cuales eran divulgadas en el Boletín Informativo **PORTUARIO**.

Desde 1996 hasta la fecha se han realizado en la Empresa Puerto Moa varios activos de corresponsales obreros para capacitar a los corresponsales de las diferentes áreas de la entidad, los cuales no sólo informaban a la divulgadora, sino a los diferentes medios de difusión masiva del territorio.

En varios colegios de Divulgación del Grupo Empresarial CUBANIQUEL, fueron invitados y estimulados moralmente los corresponsales obreros de la Empresa Puerto Moa, destacándose en este sentido la participación activa en el envío de informaciones para el Boletín informativo **PORTUARIO**.

Las encuestas y entrevistas realizadas a trabajadores y dirigentes de la Empresa Puerto Moa reflejaron que existe un conocimiento total de la existencia del **Boletín Informativo PORTUARIO**, el cual puede ser localizado en la red interna de la empresa y se ubica en los diferentes puntos de propaganda grafica, entre los que sobresalen los Murales y el Comedor. **(Anexo 5)**

De igual forma se ha podido comprobar que la divulgación, a través de este medio de comunicación, ha incidido en la mejora de la imagen de la empresa entre los trabajadores y en su interacción con la comunidad y se ha logrado mejorar el nivel de información de estos sobre las actividades culturales de la empresa, a raíz de la publicación en el Boletín de la inauguración en el Puerto de un Complejo de Cultura General Integral en el año 1997.

También hemos comprobado, según las encuestas y entrevistas realizadas, que el Boletín Informativo **PORTUARIO** ha influido positivamente en la formación profesional de los trabajadores, así como en su cultura general integral, lo que se evidencia en la toma de conciencia sobre la necesidad de la superación técnica y profesional de los trabajadores.

Luego de los trámites establecidos, fueron aprobados en la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial el identificador y el Lema Comercial, donde se protegen los mismos hasta el año dos mil 20. (**Anexos 6, 7 Y 8**)

Los portuarios de Moa y Nicarao son como una gran familia, que enarbolan siempre el lema o slogan que los identifica con sus clientes actuales y potenciales y que es ***UN MAR DE RAZONES PARA ANCLAR.***

Muchos poemas relacionados con la mujer, las madres, los padres, los mártires, los obreros, el amor, las actividades de la empresa y las efemérides han sido escritos por la Lic. Magalis Rodríguez Borges y han aparecido publicadas en el Boletín Informativo PORTUARIO, como estos que exponemos a continuación y que fueron publicados en el Boletín Informativo PORTUARIO, que ha sido tema de nuestra investigación sociocultural.

**PORTUARIO**

El obrero portuario

Trabaja de sol a sol

Forja su diario crisol

Con trabajo voluntario

Es un ejemplo en el diario

Cumplimiento del deber

Humilde, como hay que ser,

Fiel, honesto y solidario.

**DECIR MUJER**

Decir mujer es brillar

Es sacrificio y entrega

Es asumir cuando llega

Cada momento de actuar

Decir mujer es pensar

En Celia, Vilma, Mariana

Y en cada frase martiana

Que enaltece su quehacer

Decir mujer es pensar

En una flor, un poema

O en el delicado tema

De la palabra MUJER

***TERCER DOMINGO DE JUNIO: DIA DE LOS PADRES***

Del campo traigo palmares  
Del mar su concha dorada  
Y el rojo de la alborada  
Cerca de los manantiales.

Traigo también los corales  
Peces, caballos de mar  
Y un coro para cantar  
De sirenas ancestrales

Traigo del mar sus bondades  
Algas, delfines, mascotas  
Traigo ballenas, gaviotas  
Y la espuma de los mares.

Traigo del mar novedades  
Para padres portuarios  
Son Rosas, claveles varios  
Y muchas **FELICIDADES.**

## CONCLUSIONES

1. El 100 % de los trabajadores encuestados conoce de la existencia del Boletín PORTUARIO.
2. Ha influido de forma positiva en la formación profesional de los trabajadores.
3. Se ha mejorado considerablemente la cultura general integral de los trabajadores.
4. Se ha logrado mejorar la imagen de la empresa entre los trabajadores y en su interacción con la comunidad.
5. Se ha logrado mejorar el nivel de información de los trabajadores sobre las actividades culturales de la empresa, tales como concursos y otros eventos culturales.
6. Ha sido un medio efectivo para divulgar los concursos Municipales auspiciados por la empresa.

## RECOMENDACIONES

1. Mantener la edición del Boletín Informativo de forma periódica (mensual)
2. Que cada UEB y ARC imprima los ejemplares necesarios para que se coloquen en los murales de la empresa y que sea leído por todos los trabajadores.
3. Que se mantenga su ubicación en la Web interna de la empresa para que todos los usuarios de la red puedan acceder a su lectura.
4. Proponer a la Dirección de la Empresa Puerto Moa que este Trabajo de Diploma sea tenido en cuenta para que forme parte de la Historia de la entidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bases Generales de Perfeccionamiento Empresarial. 2da. Versión. Grupo Nacional de Perfeccionamiento Empresarial.
- Bustelo R., C (2002) Gestión Documental y gestión de contenidos en las empresas. Estado del arte 2002 y perspectivas para el 2003. (On line) Disponible en: [http://www.inforarea.es//Documentos/IWE\\_estado\\_arte.pdf/](http://www.inforarea.es//Documentos/IWE_estado_arte.pdf/)
- Chavenato, Idalberto. Introducción a la teoría general de la Administración. 1996.
- Colectivo de Autores (2005) (Del Toro, José; Fonteboa, Antonio; Armada Elvira, Santos, Carlos M.) Il programa de Preparación Económica para Cuadros. Material de Consulta. Control Interno. Centro de Estudios Contables Financieros y Seguros (CECOFIS)
- Cornella, A (1994) Los recursos de información de la Empresa. Ventajas competitivas, Madrid. Ed. Mc Graw Hill.
- Drucker, Peter (1993): The rise of knowledge society. En Aprea, G (2003) La Sociedad de la Información y el Conocimiento
- Guía Metodológica para la Elaboración del Expediente de Perfeccionamiento Empresarial. Grupo Nacional de Perfeccionamiento Empresarial
- Koontz, Harold; Weirich Heinz. Elementos de Administración. 5ta Edición. México. 1993
- Lineamientos estratégicos para la Informatización de la Sociedad Cubana. Resumen Ejecutivo. SIME, CITMA, MES, MINCOM, MINJUS (1997) (on-line). Disponible en: <http://169.158.24.166/texts/EDU-umcc/debibvirinfcom.pdf/>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (2003). Política Nacional de Información (On line). Disponible en <http://.inf.cu.PNI-2003.pdf/>
- Orozco Silva, Eduardo. Relación entre gestión de información, inteligencia empresarial y prospectiva tecnológica. (2000) Boletín INFOLAC Vol. 13 No. 2
- Pérez B. A. (2004) Sobre el nuevo sistema de dirección empresarial. Nueva Empresa. Revista Cubana de Gestión Empresarial 3
- Olivé García, Aleida (2004) La información: un recurso estratégico para las organizaciones.

- Adelfa Hernández Hernández / ahernandez@radioangulo.icrt.cu /  
Miércoles, 21 de Septiembre de 2011
- Barreiro Pousa, Luis Dr. "El Perfeccionamiento Empresarial y la Comunicación Interna" Revista Espacio. Cuba. No.1. año 2000
- - García, Gustavo; Rancel Johanna. "Resistencia al cambio tecnológico en las organizaciones durante el desarrollo de un Sistema de Información en el área de RHH"
- - Marolla (1993). ¿Quién se opone al cambio? El manejo del componente humano en la introducción de nuevas tecnologías. El manejo del componente humano en la introducción de nuevas tecnologías. Management y Gestión. Tomado 13 de julio 2006. <http://www.marolla.ar>
- \*1. Sagüés González \_Estrada, Miguel, "La resistencia al cambio en las organizaciones y el desarrollo de una cultura de sistemas de información". 1994 \_ 1995. Publicado por el departamento de Investigación de Empresa, María de Molina, 13 28006, Madrid, España.
- Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros. Decreto Ley 281. Reglamento para la Implantación y Consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal,
- Periódico Granma, Coloquio Internacional José Martí"28 de Oct. 2004..
- Reglamento Docente Metodológico. Resolución 210 2007 Artículo 1.
- Periódico Granma, Fidel Castro, año 2004. Discurso Cultura General
- Gaceta Oficial. República de Cuba. Artículo 671. Comunicación Empresarial.
- Fernando Cembranas. Animación sociocultural.
- K.J. Arrow. PREMIO NOBEL ECONOMIA. La información como base del conocimiento
- K. YAMAGUSHI. La información en la tecnología.
- Pensamiento de Fidel Castro Ruz. Años 1971 y 2006. Cultura General Integral.
- Catugno, Oscar. Márketing. Ed. Dpto. de Publicación y Divulgación. SIME. La Habana, 1992.
- Hausc Hildt. Gestión Empresarial.

# ANEXOS

(ANEXO 4)



LA INFORMACIÓN EN EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN.

**(ANEXO 5)**

**Encuesta**

Somos estudiantes de 6to año de la carrera de Estudios Socioculturales y estamos realizando una investigación sobre la influencia sociocultural del Boletín Informativo PORTUARIO en los trabajadores de la Empresa Puerto Moa, durante sus 17 años de vida. Para que la misma cumpla con los objetivos planteados necesitamos que responda con sinceridad las interrogantes que se relacionan a continuación. De antemano le agradecemos su cooperación.

**1.-Conoce usted el nombre del Boletín Informativo de los Trabajadores de la Empresa Puerto Moa? Marque con una X la respuesta correcta.**

MARINO \_\_\_\_ PORTUARIO \_\_\_\_ EL NAVEGANTE \_\_\_\_ TRANSPORTISTA \_\_\_\_

**2.- De las secciones que a continuación se detallan marque con una X cuales ha leído usted.**

- \_\_\_\_ Rápidas Portuarias
- \_\_\_\_ Humor Marino
- \_\_\_\_ Hable Ingles Leyendo en Español
- \_\_\_\_ Vocabulario Marítimo
- \_\_\_\_ Legislación Aduanera
- \_\_\_\_ Noti-sindicales
- \_\_\_\_ Noti-deportivas
- \_\_\_\_ Cumpleaños

**3.- ¿Usted conoció el Logotipo  y el Lema Comercial del Puerto **Un mar de razones para anclar** a través del Boletín Informativo PORTUARIO?**

\_\_\_\_ SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_ A través de que otra vía? \_\_\_\_\_

**4.- ¿Cómo considera usted que puede ayudar el Boletín PORTUARIO a elevar aún más la cultura general integral de los trabajadores?**

Entregarlo impreso a cada trabajador. SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Discutir su contenido en matutinos y vespertinos. Si. \_\_\_\_ No \_\_\_\_

Ampliar su tamaño y así aumentar su contenido noticioso. SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_

(ANEXO 6)



**Edificio Socio administrativo**



**Una de las dos Grúas Pórtico**



**Vista panorámica del Puerto. Foto tomada desde la loma de la Vigía.**

(ANEXO 7)



La entrada a la dársena artificial almacena un millón 600 mil metros cúbicos de agua



(ANEXO 8)



Solicitud Número: 2009-0021  
Clasificación de Elementos Figurativos: 1.15.24, 26.1.16 y 27.5.1

Reivindicación de colores: azul, rojo



**Prioridad:**  
Representante: Gustavo Peña Rómulo

Para identificar a la persona jurídica dedicada a operar los puertos de Moa y de Nicaro y los Campos de Boya de Moa y Felton, lo que incluye dentro de sus servicios: la carga, descarga (materias primas, equipos, materiales, mercancías, transportación de coral), recepción, entrega de níquel, minería, dragado, almacenaje, trizado, clasificación e inspección de averías, izaje, trincaje y destrincaje, transportación terrestre y marítima, mantenimiento y reparación automotor, suministro de agua, lancha, limpieza de bodegas, amarre y desamarre de cabos a los buques, así como la recogida y quemado de basura, remoción, desagrupe de contenedores, fondeo, conexión, desconexión y custodia de mangueras, muelleaje, la revisión de casco, diagnóstico y control de averías en obra viva, inspección a través de las autoridades especializadas, maniobras de entrada, atraque y salida, custodia de barcos con remolcador, comercialización de chatarra, mantenimiento e inspección de buceo a buques e instalaciones hidrotécnicas, alquiler de equipos de construcción, transporte especializado, desmantelamiento de barcos, así como la comercialización de partes, piezas, medios y equipos que forman parte integrante de éste, varadero a embarcaciones, asesoría y consultoría a la actividad de puertos.

(Se inscribe el presente certificado bajo el número: 2009-0021 Tomo:1 y Folio:42 del libro correspondiente al año 2009 del Departamento de Marcas y Otros Signos Distintivos de la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial.)



REPÚBLICA DE CUBA

El Director de la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial, en uso de sus facultades y de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, otorga el presente:



**Certificado de Registro de Emblema Empresarial**

A favor de: EMPRESA PUERTO MOA

Con domicilio en: Carretera Moa Baracoa sin número, Rolo Monterrey, municipio Moa, provincia Holguín, República de Cuba

CERTIFICADO NÚMERO: 2010-0021 Concedido por RESOLUCIÓN: 2696/2011

Válido por diez años y vigente hasta el: 16 de junio de 2020  
Consistente en: la denominación PUERTO MOA unida a una elipse que contiene olas estilizadas y tres bandas gruesas

Dado en La Habana, a 22 de febrero de 2012

MSc. María de los Angeles Sánchez Torres  
Directora General