



FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO
ECONÓMICO, SOCIAL Y EMPRESARIAL



PROYECTO YUCA

“FORTALECIMIENTO
DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS
Y GENERACIÓN DE INGRESOS
DE PROCESOS PRODUCTIVOS
EN EL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA”



FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO
ECONÓMICO, SOCIAL Y EMPRESARIAL

► CONTENIDO

MODULO I: COMPONENTE PSICOSOCIAL

EL CONFLICTO HACE PARTE DE LA NATURALEZA HUMANA.	4
MÉTODOS DE RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS	5
Participación	6
El líder	6
Características del líder	7
Trabajo de equipo	7
Requisitos para tener éxito en el trabajo en equipo	8
Asociatividad	8
Ventajas de la asociatividad	8

MODULO II: COMPONENTE SOCIEMPRESARIAL

Factores de éxito del trabajo en red	9
Las alianzas estratégicas	9
Que es la organización	9
Algunas ventajas de estar organizados	10
Planificación	10
Los aspectos a evaluar por parte de la red y del operador de oferta	11
La planeación estratégica	12

MODULO III: COMPONENTE TÉCNICO

Preparación de suelo y siembra de yuca	13
Que es la fertilización	17
Control integrado de malezas	18

MODULO IV: INFOGRAMA

Infograma	19
Bibliografía	23

EL CONFLICTO....



EL CONFLICTO HACE PARTE DE LA NATURALEZA HUMANA.

Puede presentarse como una situación individual entre dos personas o colectiva dentro de una organización.

El conflicto es una circunstancia en la cual dos o más personas perciben intereses que son total o parcialmente contrapuestos o excluyentes que generan un contexto de confrontación y de oposición.

El conflicto puede verse como una oportunidad y no como un problema, en la medida en que se utilice como un elemento de aprendizaje,

de comprensión o de entendimiento del otro, de construcción y de concepción de una forma concertada de vida.

Si bien, no todo conflicto es violento, puede ser susceptible de llegar a la violencia cuando es mal resuelto.

La convivencia supone promover la comunicación y el diálogo para resolver las diferencias.

MÉTODOS DE RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS

Negociación

Arreglo directo entre las partes involucradas. Requiere de diálogo, tolerancia, comprensión y llegar a acuerdos comunes y concertados.

Mediación

Las partes involucradas en el conflicto buscan la colaboración de un tercero imparcial. El mediador ayuda a aclarar la situación y facilita un camino de solución.

Conciliación

El conciliador puede ser un líder comunitario nombrado por la autoridad judicial de mayor jerarquía o puede ser una autoridad judicial para plantear soluciones.

NEGOCIACIÓN



MEDIACIÓN

CONCLUSIÓN



AUTOGESTIÓN:

La autogestión es la gestión, directa de la red u organización por parte de sus propios integrantes, sin depender de otros. Está regida por el principio de participación activa y control democrático; se enfoca en la organización para lograr los fines comunes a partir de la solidaridad, la ayuda mutua, la creatividad y la cooperación, como principios rectores de toda acción conjunta e individual.

La autogestión, está asociada con la autonomía para definir, decidir y gestionar con base en criterios propios y para interactuar con otras personas de libertad.

PASOS IMPORTANTES EN LA GESTIÓN DE UN GRUPO ORGANIZADO:

- Definir los objetivos comunes del grupo.
- Planificar los medios para alcanzar los objetivos y los recursos necesarios.
- Definir metas, tareas, actividades y responsables.
- Poner en marcha el plan de acción.
- Comparar los resultados que se van obteniendo con el plan previsto.
- Retroalimentar el plan según el avance en resultados y los objetivos propuestos.

PARTICIPACIÓN

La Participación es un proceso en el que cada uno de los miembros de la red u organización expone en igualdad de derecho sus puntos de vista para tomar decisiones. Cada persona se representa a sí misma en igualdad de derechos y obligaciones.

La participación puede ser de varios tipos. En un extremo está la consultiva, según la cual los miembros de la organización son simplemente consultados y del otro, está la autogestionaria, que incluye el poder decisorio autónomo.

La Participación se relaciona principalmente con la democracia participativa y directa. Está basada en varios mecanismos para que las personas tengan acceso a las decisiones del gobierno de las organizaciones.

EL LÍDER

El liderazgo es la habilidad que poseen los individuos para orientar a las personas hacia el logro de un objetivo común.

El líder es aquella persona que guía a un grupo para cumplir las metas de la organización y lograr que cada integrante haga su mejor esfuerzo. Todas las personas pueden llegar a ser líderes.

Principales tipos de líder y su rol en el trabajo en equipo.

Líder Autocrático:

El poder de decisión está en una sola persona o en un solo grupo de personas, sin considerar la opinión de los demás. Éste tipo de líder asume

toda la responsabilidad y considera que es competente para tomar todas las decisiones, pide a quienes lo acompañan que adhieran a sus decisiones.

Líder Democrático: alienta la toma de decisiones de grupo, indica los pasos generales encaminados a una meta y promueve la realización de los planes, deja la dirección del trabajo y la elección de los responsables a decisión del grupo y participa en sus actividades sin ser el único que las realiza.

Líder liberal: delega a los demás la toma de decisiones, espera que los demás asuman la responsabilidad de acuerdo con su motivación e interés. No le importan cómo se hacen las cosas, siempre que se logren los objetivos.

Líder Participativo: considera a todos los integrantes del grupo como líderes. Supone que la unión de esfuerzos hacia un fin común es la mejor manera de conseguir grandes logros. Los conflictos se abordan con participación de las partes y se construye un clima de trabajo agradable, positivo y motivador.

Líder Autoritario: parte de la idea de que sabe todo mejor que los demás miembros del grupo. No aprecia los aportes de otros y le gusta dar órdenes.

Líder liberal: delega a los demás la toma de decisiones, espera que los demás asuman la responsabilidad de acuerdo con su motivación e interés. No le importan cómo se hacen las cosas, siempre que se logren los objetivos.

Líder Participativo: considera a todos los integrantes del grupo como líderes. Supone que la unión de esfuerzos hacia un fin común es la mejor manera de conseguir grandes logros. Los conflictos se abordan con participación de las partes y se construye un clima de trabajo agradable, positivo y motivador.

Líder Autoritario: parte de la idea de que sabe todo mejor que los demás miembros del grupo. No aprecia los aportes de otros y le gusta dar órdenes.



CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

- Induce y orienta la gestión del equipo: Planear, desarrollar, hacer seguimiento, evaluar, realimentar y redireccionar la acción cuando se necesita.
- Mantiene la dinámica del grupo.
- Inspira confianza y perseverancia, tiene actitud de superación.
- Tiene habilidades comunicativas.
- Es activo y visionario.
- Tiene capacidad para animar y orientar la consecución de resultados comunes.
- El éxito del grupo que lidera depende de todos y no de unos pocos.
- Es capaz de despertar habilidades en los demás y de desarrollarlas.
- Está al servicio de los colaboradores.
- Es un ejemplo de vida.
- Concibe los obstáculos como oportunidades o retos.

TRABAJO EN EQUIPO

La palabra “equipo” significa que el objetivo planteado no puede ser logrado individualmente, que se requiere la ayuda de los miembros del grupo, sin excepción.

Trabajar en equipo implica compromiso. No es sólo la estrategia que el grupo lleva a cabo para alcanzar sus metas, sino también el liderazgo, la armonía, la responsabilidad, la creatividad, la voluntad y la cooperación de cada uno, con reglas claras.

En sí, es aquella comunidad solidaria en la que todas las personas confían en las otras, en la que se organizan de manera democrática y asumen compromisos en todos los actos propuestos en común-unidad.





REQUISITOS PARA TENER ÉXITO EN EL TRABAJO EN EQUIPO

Planeación:

identificar las acciones a seguir para el logro de los objetivos de la red.

Organización:

Asignar tareas y responsabilidades, considerando las habilidades de cada integrante de la red.

Dirección:

Determinar los recursos necesarios para el logro de los objetivos.

Control:

realizar constante monitoreo a las actividades realizadas para identificar dificultades y hacer propuestas que permitan mejorar resultados

Compromiso:

Integrar la red de manera que todos sean parte del equipo de trabajo, demostrándolo en todo momento, sin importar dificultades.

Creatividad:

aportar las ideas al equipo de trabajo para lograr los objetivos propuestos.

Clima:

disponer por todos los integrantes del equipo de espacios físicos y herramientas necesarias para la ejecución de labores en un ambiente de colaboración, respeto y amabilidad.

ASOCIATIVIDAD

La Asociatividad, además de ser una facultad social de las personas, es una forma solidaria, autogestionaria y democrática de sumar esfuerzos y de compartir ideales para dar respuesta colectiva a necesidades sentidas y problemas comunes.

La Asociatividad se fundamenta en la construcción de redes y alianzas estratégicas; *es un proceso que exige compromiso, persistencia y disciplina*. Surge del común acuerdo. Las personas desde voluntades individuales y con

intereses comunes, buscan un objetivo similar, formando así una organización en particular.

Toda persona asociada tiene igualdad de derechos y de deberes. Cada asociado se representa a sí mismo de manera personal e intransferible frente a sus compañeros. Se logra así igualdad en derechos y obligaciones y horizontal en el control interno de la organización.

En Colombia la asociatividad tiene como orientación el mandato constitucional en sus artículos 58 y 333, reglamentados en la Ley de asociatividad. (Ley 454 de 1.998)



VENTAJAS DE LA ASOCIATIVIDAD

- Trabajar de forma organizada por un objetivo común
- Reducir los costos de producción y comercialización
- Mejorar la capacidad de oferta
- Alcanzar canales propios de mercadeo y comercialización
- Posicionar marcas que identifiquen los productos de la red
- Mejorar la capacidad de negociación
- Complementar recursos
- Ser competitivos

FACTORES DE ÉXITO DEL TRABAJO EN RED



LAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS

- Permiten alcanzar nuevos mercados, reducir costos, acceder a nuevas tecnologías...Facilitan intercambiar experiencias, especializarse en una etapa de la cadena de suministro de alimentos...Mejoran el poder de negociación con clientes y proveedores...
- Alianzas horizontales: grupo de redes que ofrecen productos similares o complementarios, que se ayudan mutuamente, pero que compiten en un mismo mercado conservando su individualidad. Por ejemplo, se unen para la compra de insumos o para surtir un pedido que supera la capacidad individual de una red.
- Alianzas verticales: grupo de redes y de otros actores de la cadena de suministro de alimentos que se asocian para ser más competitivos. Por ejemplo la alianza entre el proveedor de insumos, la red de producción, el transportador y los detallistas.

¿QUÉ ES LA ORGANIZACIÓN?

La organización es un sistema social para producir bienes o servicios. Está conformada por personas que voluntariamente se agrupan alrededor de fines comunes. Las personas establecen una estructura, unas reglas de operación y unos principios rectores. Entre ellos cabe mencionar la cooperación y la comunicación efectiva.

Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

Las organizaciones pueden ser formales, informales, voluntarias o democráticas. Lo realmente importante es promover en la organización al menos un objetivo común.



ALGUNAS VENTAJAS DE ESTAR ORGANIZADOS



SE IDENTIFICAN PROBLEMAS
COMUNES Y SE FACILITA LA
SOLUCIÓN DE LOS MISMOS.



SE ES MÁS EFICIENTE EN
EL USO DE LOS RECURSOS
PRINCIPALMENTE CUANDO
SON LIMITADOS.



SE PROPONEN PROYECTOS
DE BENEFICIO COMÚN.

PLANIFICACIÓN

Existen muchas definiciones de planificación, a continuación se presentan algunos ejemplos:

La red debe hacer un ejercicio de planeación: definir entre todos, los objetivos a seguir y la manera de alcanzarlos. Éste proceso motiva a los integrantes de la red porque todos terminan con una visión compartida y con ideas concretas sobre cómo superar los obstáculos para alcanzar los objetivos que se han propuesto. Además, permite actuar en el presente con visión de futuro.

Planificación estratégica

Es una herramienta que ayuda a alcanzar un objetivo en situaciones difíciles o de incertidumbre. Se basa en la administración por objetivos y responde a la pregunta “**Qué hacer?**” Es muy útil cuando se desea crear o reestructurar una organización, conquistar un mercado o posicionar un producto.

Principios de la planeación estratégica

- **Definir “Qué ser?:** es necesario identificar la razón de ser de la organización, la actividad o el proceso que se emprende y lo que se espera lograr.
- **Definir “Qué ser?:** se deben identificar las acciones que conducen la obtención del objetivo; después se debe definir el Cómo hacerlo.
- **Visión sistémica:** la organización o el proyecto son un conjunto de elementos que interactúan entre sí con una función definida y en la búsqueda de un objetivo común y que por tanto, se ubican dentro de unos límites. El sistema está inmerso en un entorno que lo afecta y que es afectado por él. Los elementos del sistema pueden tener su origen dentro del sistema y se los denomina recursos o fuera de

él y se los denomina insumos.

- **Visión de proceso:** la organización o el proyecto son dinámicos y cambiantes; tienen vida propia. Se debe conocer su historia para identificar causas y efectos de su presente y para proyectar su futuro.
- **Visión de futuro:** la organización imagina permanentemente el mañana para ayudar a construirlo o para acomodarse a él.
- **Compromiso con la acción y con los resultados:** el líder no es solamente un planificador; es un ejecutor, conocedor y experto que reflexiona, actúa y evalúa; es un gestor a quien le importa más lo que logra que lo que se hace.
- **Flexibilidad:** la organización se acomoda a las circunstancias cambiantes para no perder el rumbo.
- **Estabilidad:** se busca permanentemente un equilibrio dinámico que permita el crecimiento seguro, minimizando el riesgo y la dependencia. Se busca la sostenibilidad de la organización, del proyecto y de los procesos.

PASOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

QUÉ SE QUIERE LOGRAR?

Se establece la misión o el gran objetivo de la organización o de la red; incluye los objetivos generales, el tipo de organización, sus propósitos y valores.

EN QUÉ SITUACIÓN SE ESTÁ:

se realiza el diagnóstico y análisis de la situación actual de la red y del entorno.

LOS ASPECTOS A EVALUAR POR PARTE DE LA RED Y DEL OPERADOR DE OFERTA SON:

Relacionado con la capacidad de la red

- Voluntad e interés de los productores por pertenecer a la red
- Seriedad y cumplimiento de compromisos
- Expectativas sobre precios y formas de pago
- Calidad de los productos que ofrece la red
- Disposición a escuchar y negociar
- Volúmenes que la red está dispuesta a comercializar

Relacionado con el mercado a conquistar

- ¿Qué productos requiere el mercado?
- ¿Qué productos ofrece la red y la región?
- ¿Qué volúmenes requiere el mercado?
- ¿El mercado espera que la red le suministre todo el año?
- ¿El mercado compra todas las calidades?
- ¿En la negociación con ese mercado, quien define el precio?
- ¿Cómo acostumbra a pagar ese mercado?
- ¿Quiénes más intervienen en la cadena de comercialización?

Relacionado con la producción agropecuaria

- Influencia del clima sobre la producción
- Disponibilidad de agua en el año
- Épocas de cosecha
- Costos de producción y niveles de inversión
- Problemas difíciles de resolver

Relacionado con las instituciones de apoyo

- Instituciones territoriales o nacionales,
- públicas o privadas, que puedan apoyar a
- la red y a su comercialización
- Tipo de apoyo que la red puede gestionar
- de éstas instituciones

Relacionado con el operador de oferta

Conocimiento del operador de oferta de los integrantes de la red
Conocimiento del operador de oferta de la producción agropecuaria de la red y de la región
Conocimiento del operador de oferta del mercado
Conocimiento del operador de oferta de la consolidación de la oferta y su entrega al mercado

Conocimiento del operador de oferta sobre las instituciones que puedan ayudar a la red
Relación del operador de oferta con los demás integrantes de la red y los compradores
¿Cuenta el operador con los recursos para recoger la producción y colocarla en el mercado?
¿Es el operador de oferta un buen negociador?

QUÉ SE PUEDE HACER?

A partir del análisis de la situación actual de la red y su entorno, así como de los propósitos generales a futuro, se identifican las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización o del proyecto. Después se identifican las estrategias de acuerdo con el diagnóstico encontrado.

Fortalezas:

factores propios de la red y del operador de oferta que favorecen el logro del objetivo de la red.

Debilidades:

factores propios de la red y del operador de oferta que impiden o dificultan el logro del objetivo de la red.

Oportunidades:

factores externos de la red y del operador de oferta que favorecen el logro del objetivo de la red.

Amenazas:

factores externos de la red y del operador de oferta que impiden o dificultan el logro del objetivo de la red.

ES UN PROCESO DE CUATRO ETAPAS EN LAS QUE SE VAN DEFINIENDO UNO A UNO LOS SIGUIENTES INTERROGANTES:

- ¿QUÉ SE QUIERE LOGRAR?
- ¿EN QUÉ SITUACIÓN SE ESTÁ?
- ¿QUÉ SE PUEDE HACER?
- ¿QUÉ SE VA A HACER?

LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

OPORTUNIDADES

FORTALEZAS

Estrategias que consideran las fortalezas y oportunidades (FO)
Acciones que permiten aprovechar las ventajas del entorno y de la organización.

DEBILIDADES

Estrategias que consideran las debilidades y oportunidades (DO): Acciones que permitan superar las debilidades internas haciendo uso de las oportunidades que ofrece el entorno.

AMENAZAS

FORTALEZAS

Estrategias que consideran las fortalezas y amenazas (FA):
Acciones que permitan evadir las amenazas del entorno haciendo uso de las fortalezas de la red y del operador de oferta.

DEBILIDADES

Estrategias que consideran las debilidades y amenazas (DA):
Acciones que permitan renunciar a un objetivo ya que es difícilmente superable, se expone al fracaso.

QUÉ SE VA A HACER:

Definición de objetivos a corto, mediano y largo plazo que busquen alcanzar el gran objetivo del grupo; construir un plan de acción para alcanzar éstos objetivos.



PREPARACIÓN DE SUELO Y SIEMBRA DE YUCA

1. LIMPIEZA DEL LOTE

Consiste en eliminar arbustos, malezas, y plantas no deseadas en lote y que impiden las labores de siembra del cultivo.

Puede ser a mano o con herramientas mecánicas como cortamalezas.



2. TOPOGRAFÍA Y TRAZADO DEL LOTE.

Consiste en determinar el area deseada de siembra y linderos del lote , nos permite realizar el trazado del sistema de riego, y planificar la siembra y el trazado de siembra. Se realiza con equipos especiales de topografía.

2. MECANIZADA TRADICIONAL DEL SUELO.

Por lo general, se efectúan dos rastreadas, una pasada de cincel y se completa la labor con dos pasadas de rastra de dientes para eliminar los terrones.

Arada rastrillada cincelada Nos permite crear condiciones favorables en el suelo para el desarrollo del cultivo.



2. CABALLONEADA

se recomienda realizar caballones de 30 – 35 cm de altura Tiene forma capsular, mide entre 3 y 7 mm de diámetro, y contiene de 1 a 4 semillas.



3. PROPAGACIÓN ASEXUAL

se realiza por medio de estacas y partes vegetativas de la planta.

4. SELECCIÓN DE SEMILLA

se debe realizar una selección de las mejores plantas para las semillas, las plantas deben de estar sanas, deben presentar buen vigor y buen índice de producción.



PARTE APROPIADA DE LA PLANTA PARA USAR COMO "SEMILLA"

Debe proceder de tallos primarios cuando sea de clones cuya primera ramificación se produzca a más de 1,20 m de altura. Si es necesario tomar ramas secundarias deben tener entrenudos cortos y el diámetro de la médula debe oscilar entre 45 y 60 % del diámetro total de la estaca. En plantas que no ramifiquen se utilizarán las 4/5 partes del tallo principal tomado desde la base. No se deben tomar estacas de plantas con pudriciones radicales causadas por Phytophthora. Longitud y número de yemas por estaca El largo de la estaca será de 15 a 20 cm. por el método horizontal de plantación

y de 25 cm. para el inclinado, logrando que existan de 7-9 yemas como mínimo. Corte de la estaca Sería ideal realizarlo con una sierra, pero de no contar con este instrumento, se debe hacer en el aire, girar el tallo 180° y efectuar un segundo corte. Manipulación y transporte La "semilla" se transportará sin tocón ni ramificaciones, en varetas o estacas cortadas, mazos de 25 varetas o en sacos o cajas, respectivamente. Deben evitarse las mezclas cuando se trasladan dos o más clones en un mismo vehículo y que sobre la carga viajen personas u objetos pesados.

5. PICADO DE SEMILLA

Consiste en crear secciones vegetativas con aproximadamente **20 cm** o que contengan de **4 a 5 yemas**.



6. DESINFECCIÓN DE SEMILLA

Consiste en sumergir las semillas por un espacio de cinco minutos en una solución que contenga insecticidas y fungicidas sistémicos con el fin de eliminar cualquier enfermedad o insecto dañino en la estaca y obtener semillas limpias.

7. TRAZADO SITIOS DE SIEMBRA , DISTRIBUCIÓN DE SEMILLA EN EL LOTE Y SIEMBRA

Consiste en demarcar en el lote de siembra los sitios en donde será puesta la estaca de yuca, luego en el lote se realizara una distribución de la semilla dentro del lote con el fin de facilitar la labor de siembra, al momento de la siembra se debe tener en cuenta la orientación de los nudos, la orientación de la estaca, y el corte en bisel en la parte superior de la estaca.

FORMA DE PLANTACIÓN:

Debe plantarse en suelos de buen drenaje interno y superficial sobre el cantero. Si el drenaje es deficiente el cantero debe ser de 32 a 40 cm. Posición de la "semillas"

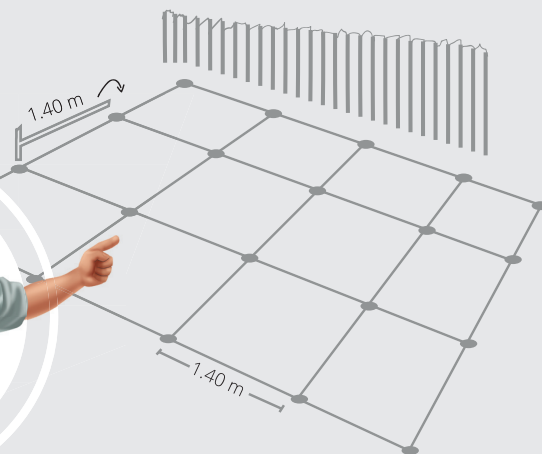


a. Método inclinado:

la estacada quedará formando un ángulo de 45° con el suelo, fuera de la tierra se dejará una sola yema que se tapará posteriormente con los aporques.

b. Método horizontal:

favorece la siembra mecanizada. Se tendrá cuidado con la "semilla" para que no quede muy profunda. El tape será entre 5-8 cm.



¿QUE ES LA FERTILIZACIÓN?

Las plantas para crecer necesitan de nutrientes en proporciones variables para completar su ciclo de vida y para su nutrición



¿SABÍAS QUE?

LAS COSECHAS EXTRAEN NUTRIENTES DEL SUELO EN FORMA VARIABLE SEGÚN LOS CULTIVOS. LOS NUTRIENTES EXTRAÍDOS DEBEN SER REPUESTOS CONTINUAMENTE PARA EVITAR EL EMPOBRECIMIENTO O LA PÉRDIDA DE LA FERTILIDAD, ÉSTA REPOSICIÓN SE REALIZA MEDIANTE EL APORTE DE ABONOS NATURALES (MATERIA ORGÁNICA, GUANO) Y FERTILIZANTES QUÍMICOS.

LOS FERTILIZANTES QUÍMICOS DEBEN APLICARSE SEGÚN LAS NECESIDADES DE LOS CULTIVOS, PUES DE OTRA MANERA SURGEN PROBLEMAS DE CONTAMINACIÓN Y DEGRADACIÓN DE LOS SUELOS.

DEBE APLICARSE DE FORMA DOSIFICADA POR CADA PLANTA E INCORPORADO AL SUELO.

MANEJO DE ARVENSES

QUÉ ES UNA ARVENSE ?

Se denomina maleza, mala hierba, planta arvense, monte o planta indeseable a cualquier especie vegetal que crece de forma silvestre en una zona cultivada o controlada por el ser humano como cultivos agrícolas.

Compiten con los cultivos por el espacio, agua, luz y nutrientes, su crecimiento es más rápido que los cultivos.

CONTROL INTEGRADO DE MALEZAS



CONTROL MANUAL



DESHIERBE MANUAL Y MOTORIZADO

CONTROL QUÍMICO



El control químico debe ser aplicado de forma focal y dirigido, respetando siempre las dosis recomendadas, y teniendo en cuenta la manipulación del químico, estas instrucciones se encuentran en las etiquetas de los productos, se debe tener en cuenta el tipo de maleza (hoja ancha y hoja angosta), y el estado de desarrollo en el que se encuentra (vegetativo o en liberación de semillas) y la forma de propagación.

INFOGRAMA

MOMENTOS - INNOVACIÓN - EMPRENDIMIENTO

1 TOMA LA DECISIÓN



2 INVITA A PARTICIPAR A MÁS EMPRENDEDORES COMO TÚ



3 FORMALIZA TU AGRO NEGOCIO VERDE



4

CONOCE
TU AGRO NEGOCIO
VERDE



5

APRENDE TÉCNICAMENTE
COMO FORTALECER
TU AGRO NEGOCIO



6

FORTALECE TUS
COMPETENCIAS
ORGANIZACIONALES
Y EMPRESARIALES

SER EMPRENDEDOR
ES EL FUTURO DE NUESTRAS
FAMILIAS





Estimados productores, les damos la bienvenida a hacer parte del grupo de personas que están preparando su predio para llevar a cabo su proyecto de emprendimiento.

Ésta es una guía de apoyo elaborada pensando en el fácil cumplimiento de los requisitos de las normas, para la ejecución planificada de las actividades de mejoramiento continuo, que lo llevarán exitosamente al cumplimiento de su proyecto y de sus sueños.

Lo invitamos a pegar la foto de los integrantes de la familia.



BIBLIOGRAFÍA

1. *Manual para la formación de operadores de ofertas y fortalecimiento de las redes de producción.*

Editado por: Juan Patricio Molina - Nathalia Judith Santana Medina.

Grupo de Investigación en Gestión y Desarrollo Rural **Universidad Nacional de Colombia.**

Centro de investigación y Extensión Rural CIER, Facultad de Agronomía, **Universidad Nacional de Colombia.**

Secretaría de Desarrollo Económico, **Gobernación de Cundinamarca.**

Produmedios editorial para el sector agropecuario - Agosto 2009.

2. *Cartillas del corredor Cultivando su futuro Granadilla Passiflora ligularis Juss*

Modelo empresarial de gestión agroindustrial.

COMITÉ COORDINADOR CORREDOR TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIA.

Jesús Alberto Villamil M., Director Ejecutivo Corredor Tecnológico Agroindustrial.

Claudia Marcela Fonseca, Directora de Extensión, Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá. Diego Aristizábal, Director Centro de Investigación. CORPOICA - Tibaitatá

Gillermo fernando Ricardo Vargas, Subdirector Centro de Biotecnología Agropecuaria, Sena Regional Cundinamarca - Mosquera. Primera edición - Mayo 2011. Producción editorial EPE Medios Ltda.

3. *Grupo Técnico Asohofrucol.*

4. *Grupo Técnico Fundaecosocial.*



FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO
ECONÓMICO, SOCIAL Y EMPRESARIAL