

**Capacitación laboral en el marco de los
proyectos implementado por Decidamos en el
Departamento de Caaguazú**

CURSO DE HORTICULTURA ORGÁNICA

Julio, 2021



**MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO
HA TETÁYGUA JEIKOPORÁ**
Motenondcha

Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL**



**TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL**

DECIDAMOS
CAMPAÑA
POR LA EXPRESION
CIUDADANA

CONTENIDO

MODULO 1 ORIENTACIÓN LABORAL2

Módulo 2. CONDICIONES GENERALES PARA LA HORTICULTURA ORGÁNICA10

MÓDULO 3. LABORES DE PREPARACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL SUELO DE LA HUERTA12

MÓDULO 4. LA SIEMBRA Y LOS CUIDADOS DE LAS HORTALIZAS14

MÓDULO 5. PLAGAS Y ENFERMEDADES20

MÓDULO 6. PRODUCCIÓN DE HORTALIZAS Y COSECHA25

Módulo 7. COMERCIALIZACIÓN28

Módulo 8. ORIENTACIONES PARA EL EMPRENDURISMO Y HABILIDADES BLANDAS31

MODULO 1

ORIENTACIÓN LABORAL

I. Derechos laborales básicos

La declaración universal de derechos humanos, en el artículo 23, expresa que:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En Paraguay, la **Ley 213/93 Código del trabajo**, tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral en su territorio.

Un **trabajador o una trabajadora** es la persona que **presta servicios por los que recibe retribución por parte de otra persona/empresa/institución** y a la cual se encuentra subordinado/a, percibiendo una paga en dinero.

El Código laboral **también regula el trabajo rural en el artículo 157**, y menciona **a todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares, y sus respectivos empleadores**. Así mismo, el artículo 158 considera también como trabajadores rurales: a) Los artesanos que trabajen permanentemente en los establecimientos de campo, tales como carpintero, herrero, albañiles, pintores y los que realicen tareas afines; b) Los cocineros del personal, despenseros, panaderos, carniceros, y ayudantes que se encuentran en iguales condiciones; y c) El personal permanente que realice tareas auxiliares de las enumeradas en los incisos a) y b). Estos trabajadores serán remunerados de conformidad a la escala de salarios que les corresponda por su calificación profesional.

Contrato: definición y tipos

El Contrato es un acuerdo legal oral o escrito manifestado en común entre dos o más personas con capacidad jurídica (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden obligarse mutuamente si el contrato es bilateral, o una parte a la otra si el contrato es unilateral.

1. **Contrato indefinido.** Es aquel que se concierta **sin tener límite de tiempo** en la prestación de servicio. Es decir, hay fecha de inicio del contrato, pero no hay fecha de finalización. Los hay de tres tipos: *indefinido ordinario*, *indefinido incentivado* y *fijo discontinuo*. Todos pueden celebrarse a jornada completa o parcial, según conveniencia.
2. **Contrato temporal.** En este caso, la relación laboral entre el trabajador y el empresario sí **tiene una duración determinada**. Entre este tipo de contratos se encuentran los siguientes:
 - Contrato de obra o servicio determinado, para la realización de obras o servicios con autonomía y capacidad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya duración es incierta, no pudiendo ser superior a tres años.
 - Contrato eventual por circunstancias de la producción, por necesidades puntuales del mercado, como acumulación de tareas o exceso de pedidos, incluso tratándose de la actividad habitual de la empresa.

- Contrato de interinidad, para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto durante un proceso de selección o promoción de personal.
 - Contratos temporales incentivados, que son contratos por bonificación para la contratación de ciertos colectivos que tienen más difícil el acceso al mercado laboral. Por ejemplo, jóvenes sin experiencia laboral, mujeres víctimas de violencia de género, discapacitados, etc.
 - Contrato de relevo, se utiliza para sustituir a un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. El trabajador sustituto ha de estar inscrito como desempleado para poder realizarle este contrato.
3. **Contrato para la formación y el aprendizaje.** Este contrato pretende **favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes en un régimen que combina actividad laboral retribuida y actividad formativa**. La formación recibida permite obtener una titulación oficial en formación profesional o un certificado de profesionalidad relacionado con la actividad laboral desarrollada. La duración mínima de este contrato es de un año y la máxima de tres, y se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25. Además, la retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, según convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.
 4. **Contrato en prácticas.** Estos contratos tienen como objetivo **la adquisición por parte de los trabajadores de práctica profesional relacionada con su titulación**. Para realizarlo, salvo excepciones, no pueden pasar más de cinco años desde que el trabajador terminase sus estudios. Además, su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Así mismo, se estipula también **el derecho al contrato colectivo**, en el artículo 326: “Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo”

Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

Las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la ley;

- 1º. El mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un escribano público o de un representante de la autoridad administrativa del trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto;
- 2º. La muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- 3º. El caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;
- 4º. El vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra;
- 5º. La muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos;
- 6º. La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato;
- 7º. El cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la autoridad administrativa del trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva;
- 8º. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- 9º. El despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código;
- 10º. El retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la ley;
- 11º. La resolución del contrato decretada por autoridad competente; y por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicable al contrato de trabajo.

Salario

Salario, es la remuneración o ganancia que puede evaluarse en dinero, debido por un empleador al trabajador, en virtud de los servicios u obras que éste haya realizado, o deba realizar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la ley. El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora), por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador.

El salario podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:

hasta en un 50% (cincuenta por ciento) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley;

- hasta en un 40% (cuarenta por ciento) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que haya adquirido para su consumo o el de su esposa o compañera y familiares que vivan y dependan económicamente de él; y
- hasta el 25% (veinticinco por ciento) en los demás casos.

En caso de embargos acumulativos, el monto de éstos no podrá sobrepasar en ningún caso el 50% (cincuenta por ciento) del salario básico percibido por el trabajador.

Son inembargables las herramientas y otros útiles de trabajo de propiedad del trabajador, así como el aguinaldo.

Jornadas laborales

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en el Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o cuarenta y dos en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

Vacaciones

Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

- para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días corridos;
- para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, dieciocho días corridos; y
- para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días corridos

Aguinaldo

Es una remuneración anual complementaria, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.

Despido justificado e injustificado

Justificado: Está amparado en alguna causa que la ley y, en su caso, el contrato firmado, considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación. Cuando sea despido disciplinario, el empleado no puede exigir indemnización alguna; lo que no ocurre cuando el despido sea por causas objetivas, donde sí que tendrá derecho a indemnización.

Injustificado: Se da cuando el acto de terminación de contrato o despido del empleado **viola una o más de una ley o incumple con un contrato escrito** o de facto. Estas definiciones varían según el estado jurídico.

II. Seguridad e higiene en el trabajo

El artículo 272 del Código laboral establece que “El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá **derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo.**”

Incidente, accidente y enfermedad ocupacional, acción y condición insegura

Incidente laboral, es un evento no deseado o provocado en el momento de desempeñar normalmente una tarea o actividad laboral, y que puede causar un daño físico, una lesión o una enfermedad ocupacional al trabajador.

Accidente de trabajo, es un suceso no planeado y no deseado que provoca un daño, lesión o incapacidad laboral a las personas trabajadoras.

Enfermedad ocupacional, es un estado patológico producido o agravado a causa del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a desempeñarse. Pueden ser agentes físicos y mecánicos, condiciones que aumentan la probabilidad de que la persona trabajadora tenga una lesión, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales que se manifiesten en lesiones orgánicas, trastornos bioquímicos, funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Una **acción insegura** se refiere a las fallas, olvidos, errores u omisiones de las personas al realizar un trabajo, tarea o actividad y que pueden ponerlas en riesgo de sufrir un accidente. En cambio, **una condición insegura** alude a instalaciones, equipos de trabajo, maquinaria y herramientas que no están en condiciones de ser usados y de realizar el trabajo para el cual fueron diseñadas o creadas y que ponen en riesgo de un accidente a las personas.

Sistemas de seguridad industrial

Un sistema de seguridad industrial se enfoca en preservar la integridad física y la salud del personal de una organización, basándose en la prevención, identificación, evaluación y corrección de los peligros a los que se exponen sus colaboradores en el ejercicio de sus actividades laborales.

Evaluación y control de riesgos

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empleador esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Control del riesgo

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empleador realizará las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Control de emergencias en el trabajo

Es el procedimiento de actuación a seguir en el lugar de trabajo en caso de que se presenten situaciones de riesgo, minimizando los efectos que pudieran darse sobre las personas y enseres, garantizando la evacuación segura de sus ocupantes, si fuese necesaria. En este procedimiento hay que **analizar las posibles situaciones de emergencia** y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Primeros auxilios

Los primeros auxilios consisten en la atención inmediata que se le da a una persona enferma, lesionada o accidentada en el lugar de los acontecimientos, antes de ser trasladada a un centro asistencial u hospitalario. Todos los lugares donde se desempeñan actividades laborales, incluso organizativas, debe existir un protocolo, incluyendo un botiquín, de primeros auxilios.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de higiene, seguridad y medicina laboral. De conformidad con las instrucciones establecidas deberá:

- Utilizar correctamente la maquinaria, herramientas y equipos productivos;
- Utilizar y mantener en condiciones de uso la ropa y el equipo de protección individual puesto a su disposición gratuitamente por el empleador;
- Evitar el manipuleo o desactivación de los dispositivos de seguridad de la maquinaria, herramienta o equipo productivo a su cargo o de sus compañeros de labor;
- Colaborar con la empresa para disfrutar de las mejores condiciones de seguridad, higiene y salud; y
- Advertir al empleador o a sus representantes, así como a los mandos con funciones específicas de protección y control de la higiene, seguridad y salud, sobre cualquier situación que entrañe peligro grave, así como de todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

III. Equidad de género

En términos legales existen herramientas que pretenden promover la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, favoreciendo la incursión segura a las actividades económico-laborales. Tanto la Constitución nacional como el Código laboral, cuentan con artículos que intentan garantizar esta equidad. Se pueden mencionar algunos de ellos:

- El artículo 48 de la Constitución, De la igualdad de derechos del hombre y la mujer: **“El hombre y la mujer tienen iguales derechos** civiles, políticos, sociales, **económicos** y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional”.
- El artículo 88 de la Constitución, De la no discriminación: **“No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.** El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.
- El artículo 89 de la Constitución, Del trabajo de las mujeres: **“Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección,** que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. **La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.** La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.
- **El artículo 128 del Código laboral vigente, establece que** “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones.”

A nivel internacional, existen convenciones que también buscan reducir las brechas y diferencias entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Sin embargo, todavía hay mucho por cambiar, ajustar, mejorar para que la equidad sea un hecho. Por ejemplo, la brecha salarial entre hombres y mujeres en el país se calcula en alrededor del 17% menos para las mujeres.

Igualdad en la contratación y eliminación de las discriminaciones laborales

La discriminación en el empleo puede observarse en contextos muy diferentes, puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás. Con frecuencia, los países deciden prohibir las distinciones o exclusiones e impedir la discriminación por otros motivos como la discapacidad, el VIH/SIDA o la edad. La discriminación en el empleo resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar.

La eliminación de la discriminación comienza con el dismantelamiento de las barreras y la decisión de garantizar la igualdad de acceso a la formación, y a la educación, así como a la posibilidad de poseer y utilizar recursos tales como la tierra y el crédito. Prosigue con la fijación de condiciones para establecer y hacer funcionar empresas de todo tipo y tamaño, y con la adopción de políticas y prácticas en materia de contratación, distribución de tareas, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, despidos y terminación de la relación de empleo.

El empoderamiento económico de las mujeres

Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad y equidad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Las mujeres

contribuyen de manera significativa a las economías, ya sea en empresas, granjas, como emprendedoras o empleadas o trabajando como cuidadoras domésticas no remuneradas.

Por otro lado, siguen siendo afectadas de manera desproporcionada con la pobreza, la discriminación y la explotación. La discriminación de género implica que, a menudo, las mujeres acaban desempeñando trabajos no seguros y mal pagados, y siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos.

La discriminación también reduce el acceso a bienes económicos como la tierra y los préstamos y limita su participación en el diseño de políticas sociales y económicas. Otro aspecto a considerar es que el grueso de las tareas domésticas recae en las mujeres, por lo que suelen tener poco tiempo libre para aprovechar oportunidades económicas. Los estudios de uso del tiempo, es decir cuánto tiempo dedican hombres y mujeres a las tareas domésticas y de cuidado muestran que, en promedio, las mujeres le dedican 28 horas por semana, mientras que los hombres, 13 horas. Es decir, los roles de género siguen siendo fuertes, y las mujeres trabajadoras tienen jornadas más largas de trabajo, ya que realizan trabajo externo y también al interior de las casas.

El liderazgo y la participación política de las mujeres sigue siendo desigual y tienen poca representación no sólo como votantes, también en los puestos directivos, ya sea en cargos electos, en la administración pública, el sector privado o el mundo académico. Esto afecta también a las normativas con respecto al mundo laboral, ya que no son adecuadamente representadas al momento de tomar decisiones para su beneficio.

En cuanto a la violencia contra mujeres y niñas, que es una violación grave de los derechos humanos, su impacto puede ser inmediato como de largo alcance, e incluye múltiples consecuencias físicas, sexuales, psicológicas, e incluso mortales, para mujeres y niñas. Afecta negativamente el bienestar de las mujeres e impide su plena participación en la sociedad, incluyendo el ámbito laboral. Además de tener consecuencias negativas para las mujeres, la violencia también impacta su familia, comunidad y el país. Los altos costos asociados, que comprenden desde un aumento en gastos de atención de salud y servicios jurídicos a pérdidas de productividad, impactan en presupuestos públicos nacionales y representan un obstáculo al desarrollo.

IV. El reglamento interno

El artículo 350 del Código laboral manifiesta que “El Reglamento Interno de Trabajo es el **conjunto de disposiciones obligatorias acordadas por igual número de representantes del empleador y de sus trabajadores, destinado a regular el orden, la disciplina y la seguridad**, necesarios para asegurar la productividad de la empresa y la buena ejecución de las labores en los establecimientos de trabajo.”

Es una herramienta que puede facilitar la convivencia en el lugar de trabajo, da certezas sobre temas comunes, facilita la toma de decisiones a nivel interno.

Un reglamento interno contendrá, al menos, la siguiente información y según la actividad que se desarrolla:

- Hora de entrada y salida, así como su forma de documentación y el descanso que divide la jornada;
- Lugar y tiempo en que deben comenzar y terminar las faenas;
- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de las maquinarias, aparatos, locales y talleres, e indicación de la encargada de ella;
- Indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, con instrucciones para prestar los primeros auxilios, cuando aquéllos se produzcan;
- Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los varones menores de dieciocho años de edad, y las mujeres;
- Trabajos de carácter temporal o transitorio, o de trabajadores sustitutos;
- Día y lugar de pago del salario;
- Forma y tiempo en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos y periódicos, así como a las medidas profilácticas dispuestas por leyes o reglamentos sanitarios;
- Sanciones disciplinarias conforme a la importancia, naturaleza y perjuicios ocasionados por las faltas, y forma de aplicación de las mismas. Para aplicar las medidas de suspensión disciplinarias, con pérdida de salarios, que dure de cuatro a ocho días, el traslado del lugar de trabajo y la postergación temporal de ascenso, previamente será instruido sumario administrativo, para probar la causa y la responsabilidad del trabajador.
- La sanción será notificada al trabajador y comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo;

- Representantes de la empresa o del empleador, u órgano competente para la recepción de pedidos, certificados médicos, justificaciones y otros.
- El plazo de validez del Reglamento Interno, procedimientos de revisión, modificación o de actualización, en casos de necesidad; y,
- Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada actividad, sean necesarias para obtener la mayor productividad, regularidad o seguridad en el desarrollo del trabajo.

V. Libertad sindical

En su artículo 283, el Código laboral manifiesta que “La Ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados.”

La libertad sindical se comprende como **el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados.**

Los sindicatos de trabajadores dependientes tienen los siguientes derechos:

- Celebrar contratos individuales o colectivos de condiciones de trabajo, hacer valer los derechos y ejercitar las acciones que derivasen de ellos o de la ley;
- Denunciar ante la autoridad competente los actos que causen perjuicio al interés colectivo de la profesión que represente;
- Registrar sus marcas ajustándose a las disposiciones legales, así como reivindicar su propiedad exclusiva;
- Adquirir bienes en general;
- Exención de todo tributo fiscal o municipal sobre sus fondos y agencias de colocaciones o bolsa de trabajo;
- Constituir federaciones o confederaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 306 de este Código; y
- Realizar todo acto lícito conducente al cumplimiento de las finalidades previstas por el artículo 290 de este Código

Son obligaciones de los sindicatos:

- Comunicar a la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección, los cambios en la junta directiva, así como las modificaciones del acta constitutiva y de los estatutos, para lo cual acompañarán copias auténticas de los documentos correspondientes, debiendo en este último caso pedir la legalización e inscripción para su validez;
- Remitir anualmente a la misma autoridad mencionada en el inciso a) la nómina de los que hayan ingresado o los que hubiesen dejado de pertenecer a la asociación;
- Suministrar a los funcionarios competentes del trabajo las informaciones y datos requeridos para verificar si el funcionamiento del sindicato se ajusta a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos;
- Juzgar por intermedio de la asamblea general de sus miembros las rendiciones de cuentas del ingreso y egreso de los fondos sociales presentadas por la comisión directiva. Una copia de esta cuenta será remitida a la autoridad del trabajo dentro de los quince días siguientes a su presentación en la asamblea. Otra copia de esa misma cuenta permanecerá fijada en lugar visible del local social, para que la puedan examinar todos los miembros, al menos durante tres horas diarias que sean destinadas a las del trabajo normal de la mayoría de los asociados, desde diez días antes de la fecha en que debe ser presentada a la asamblea correspondiente;
- Administrar y utilizar correctamente sus bienes.
- La junta directiva será civilmente responsable con el sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo sean los administradores de cualquier sociedad;
- Depositar los fondos sociales en una institución bancaria, en cuenta abierta a nombre del mismo sindicato. Dichos fondos no podrán ser retirados, sino mediante cheques firmados conjuntamente por el presidente, el tesorero y otros miembros de la directiva sindical y se aplicarán exclusivamente a los fines previstos en los estatutos; y
- Cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código u otras leyes y sus respectivos reglamentos.

VI. Seguridad social: definición, fines y medios

En el artículo 382, el Código laboral establece que “El Estado, con aportes y contribuciones propios y de empleadores y trabajadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo.”

Se entiende la seguridad social como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. Se caracteriza por:

- La financiación se asegura mediante cotizaciones.
- La afiliación es obligatoria.
- Las cotizaciones ingresan en cajas especiales, a cuyo cargo está el pago de prestaciones.
- Los fondos que no se ocupan se invierten a fin de que produzcan ingresos suplementarios.
- Una persona adquiere derecho a las prestaciones (en dinero y en especie) en virtud de las cotizaciones que ha aportado.
- El monto de las cotizaciones y prestaciones está en relación con los ingresos del afiliado.
- Los seguros de accidente y enfermedad profesional son por lo regular financiados al 100% por los patrones, aunque a veces hay un aporte de fondos públicos.

En Paraguay, El **Instituto de Previsión Social (IPS)**, organismo autónomo con personería jurídica que creó el Decreto-Ley N° 17071 del 18 de febrero de 1943, y tiene por principal finalidad brindar a sus asegurados y familiares un conjunto de servicios que los protejan en caso de enfermedad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En el caso del trabajador titular del Régimen General, le otorga una jubilación o una pensión al completar los requisitos de edad y antigüedad, fijados en la ley o al producirse su retiro por incapacidad laboral.

Es el **Seguro Social para trabajadores y trabajadoras dependientes formales**. La gran mayoría, sin embargo, no accede a este seguro, considerando que la informalidad laboral es todavía muy alta.

Tarea

Total de puntos (TP): 10

1. Considerando la tarea en su organización y el modelo presentado, redacte una propuesta de reglamento interno, incluyendo medidas de salubridad, cuidado y primeros auxilios (5P)
2. Describa la situación de la equidad de género en su comunidad en cuanto a lo laboral y trabajo doméstico y de cuidado. (1 página o un video de hasta 3 minutos) (5P)

MÓDULO 2.

CONDICIONES GENERALES PARA LA HORTICULTURA ORGÁNICA

I. Ubicación de la huerta

Una huerta bien planeada requiere poco mantenimiento y resulta más productiva que otra no diseñada previamente. Comience a planear su huerta mucho antes de que llegue el tiempo de plantar para estar listo para trabajar en ese momento.

II. Selección del terreno

El rendimiento de una huerta depende en gran medida de la ubicación. Aunque no tenga demasiado margen para elegir una ubicación, considere lo siguiente:

- **Buen suelo.** Lo ideal es el suelo suelto, nivelado, fértil y con buen drenaje. Si fuera posible, evite los suelos arcillosos y muy arenosos salvo que pueda agregarles buena cantidad de materia orgánica.
- **Luz solar.** La luz del sol es necesaria para producir hortalizas sanas de buena calidad.
- **Distancia de árboles y arbustos.** Los árboles y los arbustos compiten con las hortalizas por la luz solar, los nutrientes y la humedad. Evite especialmente el excesivo sombreado, pues los rendimientos se verán afectados.

III. Tipo de suelo

La tierra del huerto debe ser rica en materia orgánica y en minerales. Es importante que retenga suficiente agua y, al mismo tiempo, permita un buen drenaje. Un suelo arcilloso retiene demasiada agua y puede dañar a las plantas por exceso de humedad, mientras que el arenoso drena rápidamente el agua y son propensos a tener déficit de agua. La materia orgánica suelta los suelos arcillosos y cohesiona los suelos arenosos.

IV. Accesibilidad

Si fuera posible, su huerta debería estar cerca de su casa para su comodidad; especialmente durante el tiempo de cosecha. En Paraguay es importante también que encuentre cerca de fuentes de agua para garantizar el riego.

V. Orientación

Seleccionar un espacio en que el haya bastante luz solar, lo ideal es que las plantas obtengan como mínimo seis horas de luz diaria. Sin embargo, se puede intentar con menos horas de sol, pero teniendo en cuenta que vegetales como pimientos, berenjenas, tomates, entre otros, no podrán generar frutos.

Tampoco es bueno si la zona tiene mucho sol, debido a que se pueden quemar las hojas. La mejor orientación es de este a oeste para mayor aprovechamiento de la luz solar y protegidos con plantas que sirvan de rompevientos en las direcciones del sur y norte, que son los vientos predominantes en Paraguay.

VI. Diseño de modelo de organización de una huerta

Dibuje su huerta en un papel. Esto le servirá de guía al momento de plantar. El dibujo debe incluir:

- La ubicación de cada hortaliza.
- El largo de la hilera para cada hortaliza.
- El espacio entre una hilera y otra y entre las plantas.
- Las fechas de plantación.
- Qué plantas se cultivarán en lugar de las

que se cosechen.

VII. Fuente de agua

Para el suministro de agua lo ideal es tener una fuente de agua cerca de la huerta. El riego es muy importante cuando las plantas comienzan a crecer de semilla o cuando recién se trasplantan. Se recomienda regar las plantas por la mañana o por la noche, evitando las horas de sol fuerte.

VIII. Protección

Para mantener el microclima ideal de cada cultivo podemos construir cercos o setos, que pueden ser de dos tipos: 1. muerto, es decir, cuyos materiales son inertes, y 2. vivo, con plantas. Los cercos muertos, a su vez, pueden ser fijos o móviles.

Tarea

Total de puntos (TP): 10

Los estudiantes realizarán la selección del terreno y brindarán información sobre las condiciones del suelo, teniendo en cuenta indicaciones técnicas. A través de un audio, de no más de tres minutos, tendrá que fundamentar la selección del terreno.

1. Comparte la experiencia de selección del terreno (3p).
2. Logra argumentar los procedimientos que realiza para la selección de lugar y suelo (3p).
3. Aplica las técnicas y distintos pasos para la ubicación de una huerta (6p).

MÓDULO 3.

LABORES DE PREPARACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL SUELO DE LA HUERTA

I. Preparación del terreno. Concepto. Época. Importancia de una buena preparación

La preparación del suelo busca crear condiciones favorables para el buen desarrollo de los cultivos, es decir, para la germinación de las semillas, el crecimiento de las raíces y de la planta, y en la mayoría de casos, para la formación del fruto. Con la preparación de tablones también se favorece a mejorar el aprovechamiento de agua y humedad.

II. Abonos orgánicos. Funciones. Tipos. Proceso de formación. Material utilizado: época, cantidad y formas de aplicación. Equipos e implemento utilizados.

Los abonos orgánicos se han utilizado desde hace mucho tiempo con la intención de mejorar la estructura y aumentar la fertilidad de los suelos. Hoy en día su uso es de gran importancia, pues han demostrado ser efectivos en el incremento de rendimientos y mejora de la calidad de los productos.

Gran número de investigaciones comprueban que la materia orgánica es un componente del suelo de gran importancia para el buen desarrollo de los cultivos. Desafortunadamente, bajo ciertos esquemas de manejo, los suelos agrícolas suelen perder gradualmente su contenido de materia orgánica, lo cual se manifiesta con una disminución del rendimiento con el paso de los ciclos de cultivo. Cuando a estos suelos se les incorpora algún tipo de material orgánico con el potencial de aportar materia orgánica al suelo la respuesta del cultivo es extraordinaria, pudiéndose lograr incrementos en el rendimiento de hasta 10 veces en algunos casos.

Permiten aprovechar los residuos orgánicos, aumentan la actividad microbiana del suelo, recuperan el favoreciendo la retención de nutrientes y permiten la fijación de carbono en el suelo, así como también mejoran la capacidad de absorber agua.

III. Construcción de almácigo. Aplicación de abonos. Desinfección y desinfestación.

¿Cómo hago un almácigo?

1. Puedo hacerlo en suelo o en lo que llamamos bandejas contenedoras.
2. En suelo, sencillamente selecciono un lugar y lo preparo sin malezas y bien fino. Esto se llama "cama de siembra".
3. Luego, siembro en líneas o al voleo (sin un orden prefijado). Es más conveniente sembrar en líneas, para poder sacar las malezas con alguna herramienta y airear el suelo más fácilmente. Las líneas de semilla se harán a unos 10 cm de separación entre sí para que quede lugar para el desarrollo de la plantita que será transplantada y que llamamos

"plantín".

El almácigo tiene la ventaja de requerir menos cuidados de riego. En invierno, podemos cubrirlo con un túnel bajo para protegerlo del frío, y en verano con una media sombra para la alta insolación y el calor.

Desinfección del suelo

La desinfección del suelo es para evitar patógenos y malezas se puede tratar con agua caliente volcando sobre la superficie y tapando para evitar que se enfríe rápido, una vez que alcanza la temperatura ambiental se procede a la siembra de forma habitual. También se puede utilizar caldo sulfocálcico o fermentos a base de botón de oro (tagetes).

Tarea

Total de puntos (TP): 10

Los participantes elaborarán abonos orgánicos aplicando criterios técnicos. Tendrán que grabar el procedimiento y enviar al docente. Pondrán en práctica la construcción del almácigo siguiendo las técnicas de aplicación. Este procedimiento será registrado en imágenes y audiovisuales.

El docente prepara tres preguntas que buscarán indagar sobre la comprensión en torno al uso de abonos orgánicos y la construcción de almácigos, que envía a los participantes y que éstos deberán responder y enviar a través de audios, de unos 2 minutos. El docente, además, tendrá su lista de cotejo para evaluar la práctica según indicadores establecidos.

1. Aplica las técnicas para la elaboración de abonos orgánicos (4p).
2. Sigue los pasos para construcción de almácigo (4p).
3. Presenta en tiempo y forma las actividades (2p). TP: 10

MÓDULO 4.

LA SIEMBRA Y LOS CUIDADOS DE LAS HORTALIZAS

I. La semilla. Características, condiciones, determinación del poder germinativo. Desinfección. Equipos y materiales utilizados

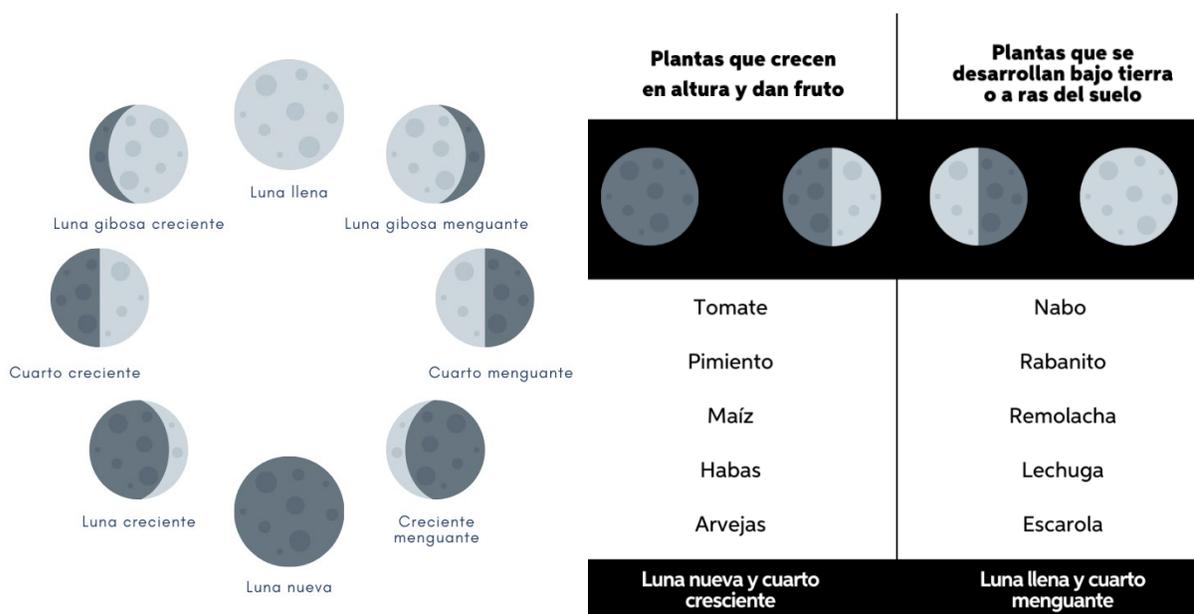
Las semillas necesitan para germinar agua, aire y luminosidad. Cuando alguno de estos factores disminuye, el poder germinativo también decrece. Para favorecer la buena germinación es fundamental una buena preparación de suelo, con el tiempo prudencial necesario para contar con un buen sustrato.

Se pueden realizar pruebas caseras de las semillas para conocer el poder germinativo de las mismas. Para eso se toman 100 semillas recogidas al azar y se colocan en un plato con papel absorbente o papel diario humedecido, luego se cuentan las que germinaron obteniendo así el porcentaje promedio de germinación de las semillas.

II. Siembra: época, método, intervalo. Siembra en almácigo. Trasplante. Repique

Comúnmente se habla de las fases lunares para la siembra. En luna llena o cuarto menguante se siembran las que crecen en altura y dan frutos; en luna nueva o cuarto creciente las que se desarrollan en el suelo o al ras del suelo.

Gráfico: ciclo de la luna y siembra de frutas y hortalizas.



Fuente: elaboración propia.

Cuando las hortalizas tienen 4 a 6 hojas verdaderas se aconseja el trasplante al lugar definitivo. Para conocer la distancia entre unas y otras se debe imaginar a la planta totalmente desarrollada colocando hasta la mitad de lo que ocuparía. Tener en cuenta cuando el suelo es fértil disminuir la densidad y si el suelo es pobre aumentar la densidad, lo recomendable es procurar colocarlas lo más cercano posible para cubrir el suelo y no perder humedad.

III. Tutoraje. Desbrote

El tutoraje es amarrar a la planta para favorecer una mejor polinización y tamaño del fruto, además de evitar el contacto de las hojas con el suelo disminuyendo la posibilidad de transmisión de enfermedades.

IV. Riego. Calidad de agua. Sistema de riego. Técnicas de riego. Raleo. Finalidad. Época. Técnica de realización. Densidad recomendada

La mejor manera de administrar el riego y la humedad en los almácigos es con buena cobertura. Para ello es necesario al menos 10 cm de altura de cobertura, cuánto más, mejor. Se puede usar hojas secas, pastos / kaipií / pacholí / aguara ruguai cortados, u otros. Lo importante es no llevar semillas a la parcela. <https://www.youtube.com/watch?v=tnL5TwD81Gc>

Imágenes ilustrativas



Se puede recurrir a botellas de plástico para fabricar sistemas de riego por goteo en forma casera. https://www.youtube.com/watch?v=AZi_dNGhBjs

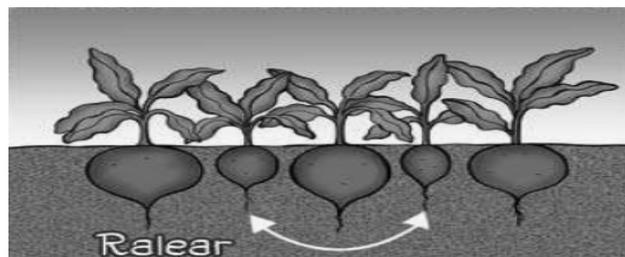
Imágenes ilustrativas



Raleos:

Esta práctica es muy importante en especial para hortalizas de siembra directa como la zanahoria, nabo, remolacha, lechuga y otras. Consiste en dejar espaciadas las plantas arrancando las más débiles en los lugares tupidos.

Imágenes ilustrativas



V. Control de malezas en el almácigo. Importancia. Formas de control manual. Normas de precaución

El principal cuidado es evitar que las malezas superen en altura al cultivo principal. Si el cultivo sobrepasa a las malezas ya no es necesario desmalezar. <https://www.decidamos.org.py/2016/materiales-educativos/apoyo-a-la-agricultura-familiar-campesina/manejo-ecologico-del-suelo/>

Las plantas, como todos los seres vivos, necesitan alimentarse para poder vivir y crecer saludablemente. El suelo es la fuente principal de alimentación para las plantas, es por ello que debe estar preparado adecuadamente. Los principales alimentos o nutrientes que las plantas necesitan y obtienen del suelo son: nitrógeno, fósforo y potasio, además de otros que son necesarios en menor cantidad como ser: calcio, magnesio, zinc, boro, etc. Como ejemplo podemos decir que el nitrógeno es muy necesario para el crecimiento de las hojas verdes de los cultivos, el fósforo para los frutos y el potasio para las raíces. Una de las prácticas que proporciona alimentos o nutrientes al suelo es la aplicación de abonos naturales en las parcelas. Los abonos naturales son aquellos que provienen de la naturaleza, de restos de seres vivos (animales o plantas), de elementos minerales y otros. Estos abonos naturales contribuyen a la actividad de gran cantidad de organismos vivos benéficos que ayudan a la producción de alimentos o nutrientes necesarios para las plantas. El abono debe estar bien descompuesto para que favorezca el crecimiento de las plantas.

¿Por qué usar abonos naturales? Dan al suelo alimentos que necesitan las plantas. Favorecen la estructura, la textura y la aireación del suelo. Proporcionan al suelo gran cantidad de organismos vivos benéficos. Dan cobertura al suelo. Mejoran la infiltración del agua y la almacenan en el suelo.

¿Cuáles son los abonos naturales?

- Restos vegetales: provenientes de las cosechas, corpidas y carpidas. Por ejemplo: pastos picados, chalas de caña dulce, abonos verdes cortados, yuyos corpidos, entre otros.
- Estiércoles de animales: como el estiércol de vaca (vaka rekaka), de gallinas (ryguasu rekaka). También están los estiércoles de caballo, cerdo, pavos, guineas y otros. Los estiércoles proporcionan gran variedad de alimentos y organismos vivos benéficos para el suelo.
- Ceniza (tanambu): da al suelo el potasio, que es un nutriente o alimento que requiere la planta. La ceniza sirve también para controlar insectos perjudiciales y desinfectar el suelo.
- Fosfatos naturales: que se extraen de rocas fosfatadas. Da el nutriente fósforo al suelo.
- Harina de hueso de animales: da fósforo y calcio. Humus de lombriz (sevo'i rekaka): es uno de los mejores abonos naturales, pues tiene casi todos los alimentos necesarios para las plantas.
- Abono natural de abonera: para preparar este abono se utilizan restos de plantas y animales. Proporciona gran variedad de alimentos al suelo, como nitrógeno, fósforo y potasio. Estiércol líquido de animales: por ejemplo el purín (orín de vaca + agua) - vakaty. Se debe dejar reposar por un tiempo para utilizar. Aporta mucho nitrógeno.
- Energizantes foliares: como el preparado de ortiga (pynō), que sirve además para prevenir el ataque de insectos perjudiciales.

VI. Fertilizantes: tipos, requerimiento de nutrientes. Medidas de precaución

La lombricultura es una biotecnología que utiliza a una especie domesticada de lombriz como una herramienta de trabajo, recicla todo tipo de materia orgánica obteniendo como fruto de este trabajo humus, carne y harina de lombriz. <https://www.youtube.com/watch?v=FFRq0y2-0ac>

A continuación, mostramos el paso a paso:



1 Usar cualquier tipo de contenedor



2 Colocar en la base cartones o ramas para que airear



3 Agregar un poco de tierra



4 Encima de la tierra colocar materia orgánica*



5 Esparcir la materia orgánica



6 Se vuelve a colocar tierra encima de materia orgánica



7 Cubrir bien la materia orgánica



8 Regar y mantener la humedad en forma constante.



9
Agregar las lombrices



10
No mezclar las lombrices colocarlas en una esquina.



11
Agregar materia orgánica hasta llenar el contenedor



12
Cosechar con un colador (media sombra) de la tierra colocar materia orgánica*



13
Utilizar lo que cae del colador. Las lombrices se pueden utilizar para hacer otras lombriceras

Materia Orgánica:

Cáscara de huevo, restos de verduras de la cocina, desperdicios de hortalizas de la huerta (frutas en mal estado, hojas de plantas de frutos, restos de hojas (repollo, zanahoria, remolacha). La materia orgánica se debe agregar paulatinamente hasta rellenar el contenedor. No debe estar seco, mantener bien húmedo sin encharcar. Mantener en la sombra y a refugio de animales.

Tarea

Total de puntos (TP): 10

Realizarán la selección de semillas y la siembra siguiendo los criterios y pasos para lograr una huerta orgánica. Los estudiantes tendrán que remitir a través del *WhatsApp* imágenes que van mostrando los pasos y audios mediante los cuales comparten la experiencia. Previamente recibirán una guía con los criterios de evaluación para cada Item. El docente evaluará a partir de una lista de cotejo, que contiene los indicadores que se corresponden con la guía

1. Realiza la selección siguiendo los criterios que deben reunir las buenas semillas (2p).
2. Siembra, siguiendo las orientaciones recibidas (3p).
3. Aplica las indicaciones para el riego, control de especies espontáneas y uso de fertilizantes orgánicos (3p).
4. Presenta en tiempo y forma las actividades (2p). TP: 10

MÓDULO 5. PLAGAS Y ENFERMEDADES

I. Principales plagas que atacan las hortalizas. Métodos de control físico y natural. Insecticidas naturales. Equipos utilizados para su aplicación

Las plagas son todos aquellos que podemos ver e identificar que está dañando a nuestros cultivos, como: hormigas, gusanos, moscas, pulgones, chinches y otros.

Las plagas se dividen según su aparato bucal en: masticadores, que deben ser tratados con preparados que tengan mucho olor; y los chupadores, que se tratan con productos con capacidad sistémicas (traslocación dentro de las plantas, es decir aquellas que pueden ingresar dentro de las plantas y recorrer por medio de la savia) en las plantas

¿Conoces algunas preparaciones para el control de plagas? Comparte tu experiencia con la clase.

Ver en: <https://www.decidamos.org.py/2016/materiales-educativos/apoyo-a-la-agricultura-familiar-campesina/control-natural-de-plagas-y-enfermedades-de-las-plantas/>

i. PULGON (Ky)/ PULGUILLAS (Ky'i)

Hoja de tomate

PREPACIÓN: Machacar ½ Kg. de hojas de tomate. Mezclar con 1 lt. de alcohol. Estacionar 4 días.

APLICACIÓN: Mezclar ½ lt. de preparado con 20 lts. de agua y pulverizar. No usar para tomate, locote, tabaco, ají picante, berenjena.

Ceniza y agua

PREPACIÓN: Mezclar ½ Kg. de ceniza con 20 lts. de agua.

APLICACIÓN: Colar bien. Aplicar con regadera.

Ortiga (pynõ)

PREPACIÓN: Machacar ¼ Kg. de ortiga fresca. Mezclar con 2 lts. de agua. Estacionar 3 días.

APLICACIÓN: Colar y llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar las hojas. También sirve para energizar plantas.

Ajo (1er preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 cabezas de ajo. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar 5 días.

APLICACIÓN: Colar el preparado. Pulverizar la planta. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

Ceniza y jabón común (negro)

PREPACIÓN: Mezclar 50 grs. de jabón con 5 lts. de agua caliente. Dejar enfriar y agregar ¼ Kg. de ceniza. Estacionar ½ día.

APLICACIÓN: Mezclar con 20 lts. de agua. Aplicar y repetir la aplicación cinco días después.

Frutos y hojas de paraíso

PREPACIÓN: Dejar en remojo 100 grs. de frutos y hojas en 20 lts. de agua por 3 días.

APLICACIÓN: Colar y pulverizar. Si sobra se puede guardar y volver a usar.



ii. ARÁÑITAS (Ñandu'i)

Cebolla en cabeza y alcohol

PREPACIÓN:

Machacar ¼ Kg. de cabezas de cebolla. Mezclar con 10 lts. de agua y 2 cucharadas de alcohol. Estacionar 1 día.

APLICACIÓN: Colar y pulverizar. No usar en arveja, habilla, poroto y manteca, porque detiene el crecimiento.

Ajo (1er preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 cabezas de ajo. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar 5 días.

APLICACIÓN: Colar el preparado. Pulverizar la planta. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

Ceniza y jabón común (negro)

PREPACIÓN: Mezclar 50 grs. de jabón con 5 lts. de agua caliente. Dejar enfriar y agregar ¼ Kg. de ceniza. Estacionar ½ día.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con 20 lts. de agua. Aplicar y repetir la aplicación 5 días después.

7 plantas

PREPACIÓN: Mezcla ½ Kg. hojas de guembe, ¼, ramas ajeno, 1 Kg. hojas de paraíso, ¼ ka'arē, 1 Kg. de ortiga, 3 cabezas de ajo y 3 bulbos de cebolla. Machacar en mortero cada ingrediente. Mezclar con 10 lts. de agua y dejar en reposo 24 horas.

APLICACIÓN: Colar, agregar agua hasta completar 20 lts. y pulverizar a la tardecita.

Ajo (2do preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 dientes de ajo. Mezclar con 1 lt. de agua. Estacionar por 5 días.

APLICACIÓN: Mezclar el preparado con 10 lts. de agua. Pulverizar la planta y el suelo. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

Cebolla en hoja

PREPACIÓN: Machacar ½ Kg. de hojas. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar 1 día.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua hasta llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar. No usar en arveja, habilla, poroto y manteca, porque detiene el crecimiento.

Hojas de Amambay

PREPACIÓN: Dejar en remojo ½ Kg. de hojas en 10 lts. de agua por 1 día. Luego hervir ½ hora.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua hasta llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar.

iii. HORMIGAS Y YSAU Y AKĒKĒ

Cal viva y sulfato de amonio

PREPACIÓN: Mezclar 600 grs. de cal viva con ½ Kg. de sulfato de amonio.



APLICACIÓN: Diluir en 20 lts. de agua y pulverizar por la mina del ysau o del akĕkĕ.

Hojas de tártago y maíz

PREPACIÓN: Mezclar 500 grs. de hojas de tártago con 500 grs. de hojas de maíz.

APLICACIÓN: Poner la mezcla como cebo en lugares donde frecuentan el ysau o el akĕkĕ.

Semilla de tártago (mbaysyvo ra'yi)

PREPACIÓN: Hervir ¼ Kg. de semillas de tártago en 4 lts de agua. Dejar enfriar.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua en un tanque de 20 lts. Pulverizar.



iv. COCHINILLAS

Hojas de amambay

PREPACIÓN: Dejar en remojo ½ Kg. de hojas en 10 lts. de agua por 1 día. Luego hervir ½ hora.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua hasta llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar.

Orín de vaca (vakaty)

PREPACIÓN: Recolectar 1 lt. de orín. Estacionar 3 días.

APLICACIÓN: Mezclar 1 lt. de orín con 20 lts. de agua. Pulverizar las hojas.

Ceniza y jabón común (negro)

PREPACIÓN: Mezclar 50 grs. de jabón con 5 lts. de agua caliente. Dejar enfriar y agregar ¼ Kg. de ceniza. Estacionar ½ día.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con 20 lts. de agua. Aplicar y repetir la aplicación 5 días después.

Jabón común

PREPACIÓN: Poner 50 grs. de jabón en 5 lts. de agua caliente. Dejar enfriar.

APLICACIÓN: Pulverizar

Aceite

PREPACIÓN: Mezclar 2 tazas de aceite vegetal, ½ taza de jabón de coco líquido puro (se puede también usar jabón en barra diluido). Mezclar el aceite vegetal y el jabón líquido en un frasco de boca ancha revolviendo bien hasta que quede bien mezclado. Usar 100 ml. de este preparado por

cada 20 lts. de agua. Este preparado se debe guardar en lugar oscuro, fresco y seco.

APLICACIÓN: Hacer a última hora de la tarde y solo cuando hace fresco, en otoño e invierno.

v. MOSCAS BLANCAS Y MOSCAS DE LAS FRUTAS

Cebolla en hoja

PREPACIÓN: Machacar ½ Kg. de hojas. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar 1 día.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua hasta llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar. No usar en arveja, habilla, poroto y manteca, porque detiene el crecimiento

Frutos y hojas de paraíso

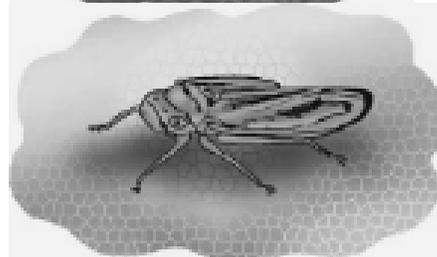
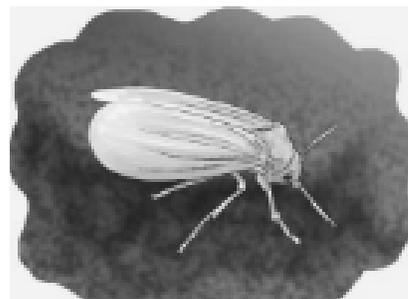
PREPACIÓN: Dejar en remojo 100 grs. de frutos y hojas en 20 lts. de agua por 3 días.

APLICACIÓN: Colar y pulverizar. Si sobra se puede guardar y volver a usar.

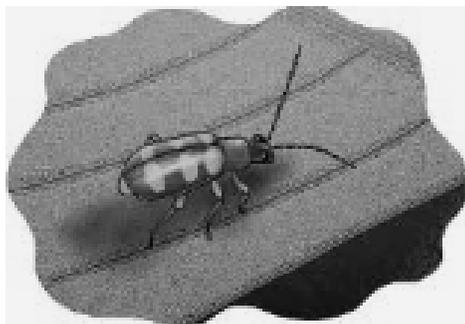
Cebolla en cabeza y alcohol

PREPACIÓN: Machacar ¼ Kg. de cabezas de cebolla. Mezclar con 10 lts. de agua y 2 cucharadas de alcohol. Estacionar 1 día.

APLICACIÓN: Colar y pulverizar. No usar en arveja, habilla, poroto y manteca, porque detiene el crecimiento.



vi.



VAQUITAS

Ajo (1er preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 cabezas de ajo. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar 5 días.

APLICACIÓN: Colar el preparado. Pulverizar la planta. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

AjÍ picante y jabón en polvo

PREPACIÓN: Machacar 1 puñado de ajÍ seco. Mezclar con 3 lts. de agua caliente. Estacionar 1 día. Agregar 18 cucharitas de jabón en polvo.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua hasta llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar.

Ajo (2do preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 dientes de ajo. Mezclar con 1 lt. de agua. Estacionar por 5 días.

APLICACIÓN: Mezclar el preparado con 10 lts. de agua. Pulverizar la planta y el suelo. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

vii. BURRITOS

Ajo (2do preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 dientes de ajo. Mezclar con 1 lt. de agua. Estacionar por 5 días.

APLICACIÓN: Mezclar el preparado con

10 lts. de agua. Pulverizar la planta y el suelo. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

Semilla de tártago (mbaysyvo ra'yi)

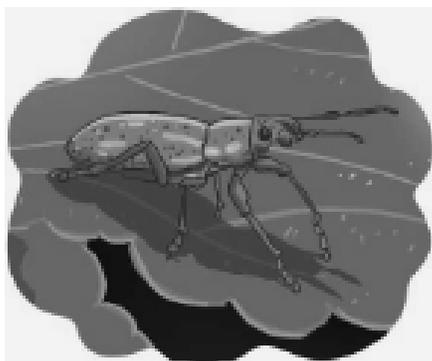
PREPACIÓN: Hervir ¼ Kg. de semillas de tártago en 4 lts. de agua. Dejar en-friar.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua en un tanque de 20 lts. Pulverizar.

Ceniza

PREPACIÓN: Uso directo.

APLICACIÓN: Aplicar la ceniza directamente sobre las plantas y suelo.



Ajo (1er preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 cabezas de ajo. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar 5 días.

APLICACIÓN: Colar el preparado. Pulverizar la planta. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

Ceniza y agua

PREPACIÓN: Mezclar ½ Kg. de ceniza con 20 lts. de agua.

APLICACIÓN: Colar bien. Aplicar con regadera.

Ka'ãrẽ

PREPACIÓN: Machacar 1 Kg. de hojas y ramas de ka'ãrẽ. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar ½ día.

APLICACIÓN: Colar y Pulverizar

II. Control de enfermedades. Control natural. Medidas preventivas. Fungicidas naturales y /o a base extractos naturales. Nematicidas naturales

Las enfermedades son aquellas donde podemos identificar que las plantas están enfermas, pero no al agente causal de ese daño. Ejemplo: *togue tanĩ mbu, ka'ãrẽ*, hojas ennegrecidas o secas, *togue cha'i* y otros.

vii. HONGOS (Mbiru)

Ajo (2do preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 dientes de ajo. Mezclar con 1 lt. de agua. Estacionar por 5 días.

APLICACIÓN: Mezclar el preparado con 10 lts. de agua. Pulverizar la planta y el suelo. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

Cebolla en hoja

PREPACIÓN: Machacar ½ Kg. de hojas. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar 1 día.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua hasta llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar. No usar en arveja, habilla, poroto y manteca, porque detiene el crecimiento.

Cebolla en cabeza y alcohol

PREPACIÓN: Machacar ¼ Kg. de cabezas de cebolla. Mezclar con 10 lts. De agua y 2

cucharadas de alcohol.

Estacionar 1 día.

APLICACIÓN: Colar y pulveriza. No usar en arveja, habilla, poroto y manteca, porque detiene el crecimiento.

Ajo (1er preparado)

PREPACIÓN: Machacar 4 cabezas de ajo. Mezclar con 10 lts. de agua. Estacionar 5 días.

APLICACIÓN: Colar el preparado. Pulverizar la planta. No usar en arvejas, habillas, mantecas y porotos, porque detiene el crecimiento.

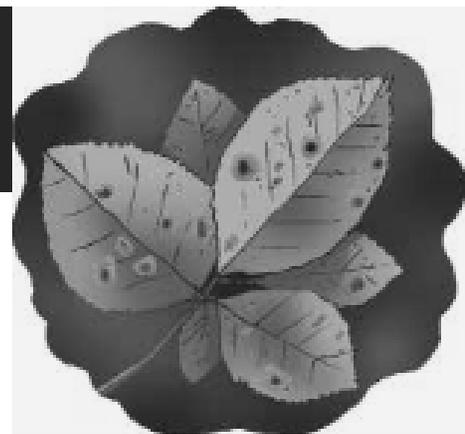
Hojas de Amambay

PREPACIÓN: Dejar en remojo ½ Kg. de hojas en 10 lts. de agua por 1 día. Luego hervir ½ hora.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua hasta llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar.

Semilla de tártago, hojas de mamón y ceniza

PREPACIÓN: Machacar 2 puñados de



tártago con 1 hoja de mamón. Mezclar con 1 lt. de agua. Estacionar 1 día y añadir ¼ Kg. de ceniza.

APLICACIÓN: Colar y mezclar con agua hasta llenar un tanque de 20 lts. Pulverizar.

Ajo

PREPACIÓN: Mezclar 3 cabezas de ajo

machacar y mezclar con 1 lt. de agua. Reposar 40 minutos y colar.

APLICACIÓN: Aplicar este preparado puro al suelo ligeramente húmedo, en el almácigo, antes de sembrar. Diluir en 10 lts. de agua para aplicar a las hojas de los cultivos.

Tarea

Total de puntos (TP): 10

Los participantes realizan el manejo y control de plagas y enfermedades implementando medidas preventivas y aplicando insecticidas y fungicidas botánicos y otros preparados naturales. Será evaluada la calidad de las hortalizas cultivadas.

Los/as estudiantes envían a través del *WhastApp* imágenes de las hortalizas cultivadas y audios comentando lo que observan. Previamente recibirán una guía con los criterios de evaluación. El docente evaluará a partir de una lista de cotejo, que contiene los indicadores que se corresponden con la guía.

1. Aplica los conocimientos adquiridos para detectar plagas y enfermedades (2p).
2. Realiza el manejo y control de plagas y enfermedades de las hortalizas cultivadas (2p).
3. Las hortalizas son producidas de manera agroecológica y reúnen las condiciones de calidad (4p),
4. Presenta en tiempo y forma las actividades. (2p). TP: 10

MÓDULO 6. PRODUCCIÓN DE HORTALIZAS Y COSECHA

I. Tipos de productos frescos

Poseen mayor presencia de vitaminas y minerales y, en el caso de los ecológicos, una menor o nula exposición a productos químicos. Poseen mayor cantidad de calcio y potasio en el caso de las verduras y hortalizas, así como una mayor cantidad de hierro en la carne y mejor textura en las carnes.

Tipos:

- Las carnes y otros derivados de la misma.
- Ciertos productos de repostería y panadería son considerados alimentos frescos.
- Los huevos.
- La leche líquida.
- Ciertos quesos.
- Verduras, frutas y hortalizas.

II. Período de cultivo de cada rubro

A causa del cambio climático causado por el calentamiento global cada vez es más complejo recurrir a calendarios de siembra como estaban acostumbrados nuestros abuelos. Ahora debemos aprovechar el momento oportuno que generalmente la condiciona la lluvia, pero en reglas generales podemos construir nosotros mismos nuestra agenda de siembra

Ver: <https://www.youtube.com/watch?v=smQk8nelJ1k>

	Época de siembra												Sol o Semisombra	Almácigo o Siemb. Directa	Profundidad semilla	Distancia plantación	Tiempo cosecha
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D					
Acelga													Sol / Semisombra	Alm / directa	2 cm	30 cm	3 meses
Aji													Sol	Almácigo	0,5 cm	45 cm	2 a 3 meses
Ajo													Sol / Semisombra	Siembra directa	2 - 4 cm	20 cm	6 meses
Albahaca													Sol / Semisombra	Almácigo	0,5 - 1 cm	30 cm	80 días
Apio													Sol	Almácigo	0,5 cm	30 cm	70 días
Berenjena													Sol	Almácigo	0,5 - 1 cm	60 cm	3 meses
Betarraga													Sol	Almácigo	2 cm	30 cm	4 meses
Brócoli													Sol	Almácigo	0,5 - 1 cm	50 cm	3 meses
Cebolla													Sol	Almácigo	1 cm	15 - 20 cm	4 meses
Choclo													Sol	Siembra directa	2 - 3 cm	60 cm	4 a 6 meses
Cilantro													Sol	Siembra directa	2 cm	30 cm	3 meses
Coliflor													Sol / Semisombra	Almácigo	0,5 - 1 cm	60 cm	130 días
Espinaca													Sol / Semisombra	Siembra directa	1 - 2 cm	30 cm	2 a 3 meses
Lechuga													Sol / Semisombra	Alm / directa	0,5 cm	30 cm	3 meses
Melón													Sol	Alm / directa	1 - 2 cm	1 m	4 a 6 meses
Papas													Sol	Brote de papa	7 - 8 cm	60 cm	70 a 100 días
Pepino													Sol	Alm / directa	1 - 2 cm	61 cm	3 meses
Perejil													Sol / Semisombra	Siembra directa	0,5 cm	30 cm	3 meses
Pimentón													Sol	Almácigo	0,8 cm	45 cm	3 meses
Porotos													Sol	Siembra directa	3 - 5 cm	45 cm	80 días
Puerros													Sol	Almácigo	1 - 2 cm	10 cm	3 meses
Rábanos													Sol / Semisombra	Siembra directa	0,5 - 1 cm	15 - 20 cm	2 meses
Repollo													Sol / Semisombra	Almácigo	0,5 - 1 cm	60 cm	100 días
Sandía													Sol	Alm / directa	2 - 3 cm	90 cm	120 días
Tomate													Sol	Almácigo	0,5 cm	60 cm	3 meses
Zanahoria													Sol	Siembra directa	1 - 2 cm	10 cm	3 meses
Zapallo													Sol	Almácigo	2 cm	1 m	200 días
Zapallo italiano													Sol	Alm / directa	2 cm	50 cm	100 días

III. Producción de: Hojas, flores, frutos, raíces, bulbos

Es habitual separar a las hortalizas según sus requerimientos fisiológicos. Así, tenemos a las plantas que producen hojas que necesitan en mayores cantidades el nutriente de nombre Nitrógeno (N). Lo podemos encontrar en todo tipo de estiércoles, materia orgánica verde y plantas leguminosas (*umi hopea guive*).

Luego están las que necesitan Potasio (K) que la utilizan para producir raíces y bulbos. El potasio podemos encontrar en frutos secos como nueces, hojas y tallo de banano, ceniza.

Y, por último, están las que producen flor y fruto y que demandan mayores cantidades de Fósforo (P), que podemos encontrar en roca fosfatada molida (triturada negra para hacer hormigón), en purines y orines de animales.

IV. Maduración de los frutos

La maduración del fruto supone la fase final del desarrollo en la que se produce una serie de cambios en su apariencia, sabor y textura:

- Cambios de coloración de la piel del fruto.
- Descenso en el contenido de almidón.
- Incremento en la concentración de azúcares. El contenido de azúcares (sólidos solubles) van siendo cada vez mayores, cambiando el índice de madurez a lo largo del tiempo. El índice de madurez viene determinado por la relación entre la concentración de azúcares, denominados sólidos solubles, y los ácidos libres.
- Reducción de la concentración de ácidos.
- Ablandamiento de tejidos. Se produce un reblandecimiento de las paredes del fruto, adquiriendo una estructura cada vez más blanda.
- Síntesis de compuestos volátiles, que en muchas ocasiones van a favorecer la dispersión del fruto.

Cada especie tiene su momento de maduración, lo citado arriba es a modo general.

V. Momento de cosecha

Los frutos deben ser cosechados cuando se perciban firmes y brillantes. Es importante cortar en lugar de tirar de la planta. Hay que tener cuidado, además, en la desinfección de las manos del cosechador, pues puede ser una puerta de entrada de patógenos al cultivo.

VI. Recolección y manipulación en el campo

Cuando una cosecha está a punto para la recolección se dispone de mano de obra y de medios de transporte y se han organizado las operaciones, la decisión de cuándo empezar a cosechar dependerá en gran medida de las condiciones climáticas y de la situación del mercado.

Las fechas de comercialización serán más o menos flexibles según el tipo de producto. Algunos productos, como las raíces y los tubérculos, pueden recolectarse para venderse a lo largo de un periodo dilatado o almacenarse en la propia explotación agrícola a la espera de precios favorables. Otros, como las frutas blandas, deben venderse inmediatamente, pues se estropean.

Una vez tomada la decisión de cosechar debe estudiarse cuál es la mejor hora para hacerlo. El objetivo es enviar el producto al mercado en las mejores condiciones, es decir, lo menos caliente posible, debidamente embalado y sin daños.

Las normas básicas que hay que respetar son:

- Cosechar durante las horas más frescas del día: las primeras de la mañana o las últimas de la tarde;
- No cosechar cuando el producto está mojado por la lluvia o el rocío. El producto húmedo se calentará excesivamente si no se ventila, y estará más expuesto al deterioro. Ciertos

productos se estropean más fácilmente con la humedad; por ejemplo, en algunos cítricos tienden a aparecer manchas de aceite y se descomponen la corteza;

- Proteger en el campo el producto cosechado colocándolo en cobertizos abiertos cuando no se puede transportar inmediatamente. Los productos expuestos directamente a los rayos del sol se calientan excesivamente. Por ejemplo, las berenjenas y las papas expuestas durante cuatro horas al sol pueden alcanzar temperaturas de casi 50 grados centígrados.
- Los productos destinados a los mercados locales pueden ser recolectados a primera hora de la mañana. Cuando el destino son mercados más lejanos puede resultar ventajoso si se dispone de los medios de transporte necesarios, cosechar a última hora de la tarde y transportar el producto de noche o a primera hora de la mañana siguiente.

VII. Técnicas de recolección

La cosecha es la separación de la planta madre de la porción vegetal de interés comercial. Es el fin de la etapa del cultivo y el inicio de la preparación para el mercado.

Propósito: Colectar un producto en la madurez adecuada, con las máximas características de comercialización, con el menor daño posible, el mínimo de pérdidas, a la mayor rapidez y con el costo mínimo posible.

Las ventajas de la **cosecha manual**:

- Es posible hacer una preselección según características físicas.
- Menor daño físico y pudriciones.
- Menor presencia de defectos fisiológicos.

Con la **cosecha mecánica** se optimizan los tiempos, ya que el cosechar grandes áreas es muy costoso y pesado para los trabajadores. Se sustituyó la labor manual por equipos y por disponibilidad de mano de obra.

Tarea

Total de puntos (TP): 5

Se espera que en esta etapa puedan realizar la cosecha aplicando técnicas de recolección y manipulación de los productos. Los/as estudiantes envían a través del *WhatsApp* imágenes, audios y videos mostrando la producción, compartiendo la experiencia y brindando indicaciones a partir de la práctica. Previamente recibirán una guía con los criterios de evaluación para cada ítem. El docente evaluará a partir de una lista de cotejo, que contiene los indicadores que se corresponden con la guía.

1. Técnicas aplicadas para la cosecha (5P).

MÓDULO 7. COMERCIALIZACIÓN

I. Información e investigación de mercados de *Buenas prácticas agrícolas (BPA)*

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), las define como: “Un conjunto de condiciones necesarias para asegurar a los consumidores un producto alimenticio más sano y seguro (inocuo), al reducir o minimizar los riesgos de contaminación física, química y microbiológica de los alimentos durante toda la cadena productiva. Asimismo, las BPA consideran prácticas destinadas a la protección del ambiente, la salud y condiciones laborales de los trabajadores que participen en la obtención de los productos alimenticios.”

II. Estrategias de posicionamiento

Esta posición o lugar se consigue por medio de una estrategia que permitirá a todo emprendedor o negocio agropecuario dejar una huella única y diferente en la mente de un agricultor o consumidor.

Una correcta **estrategia para posicionar tu producto** te permitirá lograr una diferenciación dentro de un mercado competitivo, ser únicos. *Es crear y mantener la confianza y reconocimiento de tu producto.* Esta te situará por encima de tu competencia.

Empieza a construir interacción, consigue que tus clientes conecten con tu producto. Abre **canales de comunicación**.

En otras palabras, el posicionamiento es el lugar que ocupa un producto o servicio en la mente de un consumidor o agricultor, de tu cliente, en comparación con los productos o servicios de la competencia.

IV. Estrategias de comercialización

Cuando hablamos de las estrategias de comercialización de productos decimos que se deben llevar a cabo determinadas acciones como se mencionan a continuación:

- Conocer la oferta de los recursos con que cuenta la finca en la actualidad y de los potenciales, ya sea agrícolas o pecuarias, la situación financiera para sostener la producción, los aspectos operativos como mano de obra disponible, la administración de la finca, entre otros elementos.
- Se debe enfocar la estrategia a los mercados actuales y a los mercados nuevos o potenciales, ya sea mediante ferias, venta directa o entregas a domicilio.
- También se debe analizar a la competencia, los nuevos ingresos en el mercado, la imitación de los productos porque muchas veces se comercializan productos que no son agroecológicos como tales.

V. Embalaje

La gran mayoría de productos agrícolas, en fresco, para ser incorporados al mercado necesitan de algún tipo de embalaje que le facilite un mejor transporte y manejo para así poder ser trasladados por una persona de forma manejable.

Se va utilizando unos contenedores con pesos entre 1-5 a 25 kg. Algunos productos, como las cebollas pueden transportarse para su comercialización en bolsas de 15-25 kg; las verduras de hoja grande verde, como lechugas en manojos.

En algunos países se utiliza cestos, bandejas y sacos para llevar los productos al mercado; estos contenedores están fabricados con materiales fáciles como bambú, hojas de palma, etc. Pero aquellos productos que se van a comercializar en grandes cantidades precisan de embalajes para reducir posibles daños durante su manejo o manipulación y también para reducir los costes en el

transporte.

VI. El desarrollo de nuevos mercados

Es importante mencionar que una estrategia de mercadeo o marketing en el sector agrícola no se trata de salir a tocar puertas para vender nuestro producto. Una estrategia de mercadeo inicia con un **diagnóstico interno y externo de nuestras actividades**, para recabar información de valor y establecer una serie de alternativas a seguir para lograr un objetivo, tomando la decisión de realizar la estrategia que mejor nos convenga de acuerdo a nuestras posibilidades y llevándola a cabo a través de tácticas de implementación durante la operación y marcha continua de nuestro negocio.

Antes de tomar cualquier decisión de estrategia, debemos de realizar un diagnóstico inicial sobre lo que somos y de los recursos con que disponemos, así como de las situaciones a las que nos enfrentamos en cada ciclo de cosechas.

Como en toda reflexión de mejora, debemos de hacer una exploración interna para determinar en dónde estamos parados, haciendo un inventario de nuestras fortalezas, habilidades y recursos, así como de nuestras debilidades y carencias, con el objetivo de subsanar y mitigar estas últimas.

VII. Cadenas de producción

Una “cadena de valor” en la agricultura identifica al conjunto de actores y actividades que llevan un producto agrícola básico desde la producción en el campo hasta el consumo final, agregándose valor al producto en cada etapa.

Una cadena de valor puede ser vertical o una red entre varias organizaciones empresariales independientes, y puede incluir procesamiento, envasado, almacenamiento, transporte y distribución. Los términos “cadena de valor” y “cadena de suministro” suelen ser usados indistintamente.

VIII. Influencia del manejo poscosecha

La gestión poscosecha es un sistema de manejo, almacenamiento y transporte de productos agrícolas después de la cosecha. Para algunos productos, como la yerba mate, las actividades poscosecha también pueden incluir el secado y el estacionamiento. La importancia del manejo poscosecha se ha establecido a lo largo de los años: fortalece la cadena de acción que produce, transporta y procesa los alimentos y todos los demás productos relacionados que dan sustento a la población mundial.

Las **desigualdades de género** también juegan un papel en los retos agrícolas. A las mujeres agricultoras a menudo se les brinda menos asistencia y oportunidades de las que realmente necesitan. La propiedad de la tierra, así como el acceso a la educación, la asistencia financiera, la fuerza laboral adicional y la infraestructura son desafíos para la operación y el sustento de las mujeres agricultoras en todo el mundo.

El cambio de tecnología también es un factor importante para el manejo poscosecha. Las normas internacionales para la fumigación, por ejemplo, se han modificado drásticamente debido a preocupaciones como el uso excesivo de químicos tóxicos. Estos cambios en la tecnología pueden ser difíciles de mantener para los productores, manipuladores y comerciantes, especialmente cuando están vinculados con la falta de generación de capacidades.

Otro enorme desafío al que se enfrenta el sector agrícola es el **cambio climático**. Adaptarse a los cambios climáticos y prepararse para desastres naturales como sequías, inundaciones repentinas, huracanes y muchos más puede ser difícil.

IX. Almacenamiento

Se entiende por almacenamiento la fase del sistema de operaciones poscosecha durante la cual los productos se conservan de manera apropiada para garantizar la seguridad alimentaria de las poblaciones fuera de los períodos de producción agrícola.

Los principales objetivos del almacenamiento de los productos pueden resumirse así:

- Hacer posible, en el plano alimentario, una utilización diferida (sobre una base anual y plurianual) de los productos agrícolas cosechados;
- Garantizar, en el plano agrícola, la disponibilidad de semillas para los próximos ciclos de cultivo;
- Garantizar, en el plano agroindustrial, el aprovisionamiento regular y continuo en materias primas de las industrias de transformación;
- Equilibrar, en el plano comercial, la oferta y la demanda de productos agrícolas, estabilizando así los precios en el mercado.

Para alcanzar estos objetivos generales, hay que adoptar evidentemente medidas encaminadas a preservar, en el tiempo, la calidad y la cantidad de los productos almacenados de:

- **Influencias de los factores ambientales**
- **Temperatura y humedad.**
- **Contenido de oxígeno.**
- **Los microorganismos, los insectos, los roedores.**

X. Transporte

Son múltiples los medios que utilizan los agricultores para trasladar sus productos: caballos, carretas, motocarro, vehículos pequeños, camiones, autobuses u otros. El medio de transporte debe ser seriamente considerado debido a los costos y pérdidas que se originan cuando no se realiza a tiempo y con un manejo adecuado.

XI. Rentabilidad de producción

La rentabilidad financiera es aquella que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios materiales, humanos y financieros, con el fin de obtener determinados resultados. En general, sería la medida de rendimiento que, en un periodo explícito, indica una posición de riesgo.

Para poder determinar la rentabilidad de un lote previo a su siembra se debe tener un **estimado de producción del mismo**. A esta producción estimada la multiplicamos por el precio y le restamos, a ese total, los costos de producción.

Costo de producción: El costo de producción por parcela está desglosado en costos de horas trabajadas por los empleados, costos de materiales consumidos, costos de las horas trabajadas y otros costos directos como puede ser la subcontratación de servicios a otras empresas (por ejemplo, recogida de la cosecha)

Tarea

Total de puntos (TP): 10p

Realizan una feria en la zona, que tendrán que organizar y coordinar conjuntamente, aplicando criterios de comercialización y buenas prácticas. El docente evaluará a partir de una lista de cotejo, que contiene los indicadores que se corresponden con los criterios de comercialización y buenas prácticas.

1. La realización y participación de la feria (5p).
2. Colabora en la preparación y organización de la feria (2p).
3. Valora la propuesta de realizar comercialización conjunta, participando de la feria (3p).

MÓDULO 8.

ORIENTACIONES PARA EL EMPRENDURISMO Y HABILIDADES BLANDAS

I. Estudio de mercado y financiero. Identificación del público objetivo

El mercado es el entorno donde se encuentran el producto o servicio y el consumidor. Es el conjunto de individuos y organizaciones de todo tipo que tienen, o pueden tener, una influencia en el consumo o utilización del producto en un determinado territorio geográfico. Para el emprendedor es fundamental conocer el mercado, ya que cuanto más sepa del mismo mejor podrá anticiparse a satisfacer las necesidades que se van presentando. El estudio de la población, su distribución por edades, características regionales, estilos familiares, ingresos, el grado de competencia, los productos sustitutivos, son muchas de las variables que deben tenerse en cuenta antes de llevar a cabo cualquier estrategia de posicionamiento o de lanzamiento del producto o servicio.

El concepto de mercado meta hace referencia al destinatario ideal de un servicio o producto. Por lo tanto, se trata del sector de población al que se dirigen los productos y servicios y al que podrá dirigir el emprendedor sus esfuerzos de marketing. Definir el mercado meta es una de las razones por las cuales se realiza la segmentación de mercado, ya que es necesario saber a quién nos dirigimos. El mercado meta es el segmento al que el emprendedor o empresa elige atender ya que sus productos y servicios encajan mejor con sus necesidades.

El proceso de segmentación sigue las siguientes etapas secuenciales:

- **Selección del/los criterios de segmentación:** existen múltiples formas de segmentar mercados potenciales, a través de múltiples criterios, que podemos agrupar en:

Criterios Generales

- **Demográficos:** sexo, edad, estado civil, tamaño del hogar, nacionalidad, raza, y ciclo de vida familiar.
- **Geográficos:** nación, región, hábitat (zona rural, zona urbana).
- **Socioeconómicos:** nivel de renta, ocupación, nivel de estudios, que se combinan para determinar la clase social de los hogares.
- **Culturales:** valores, percepciones y comportamientos (personalidad), estilos de vida individuales y sociales (actividades, opiniones, centros de interés). Estos criterios son más difíciles de medir e identificar.

Criterios Específicos: hacen referencia a comportamientos específicos de compra y de uso del producto analizado, al comportamiento ante las variables del mix de marketing. Estos son:

- **Grado de uso de los productos y servicios:** cantidad consumida por los clientes.
- **Situación de uso de los productos:** para determinar las situaciones en las que el producto es más utilizado por el consumidor.
- **Grado de lealtad a la empresa/marca:** distingue entre clientes y no clientes, consumidores en exclusiva de nuestra marca de clientes compartidos con otros competidores. Esto también ayuda a pensar en estrategias de comunicación para fidelizar la clientela actual o bien a atraer clientes cautivos por la competencia.
- **Tipo de compra:** primera o repetición de la compra.
- **Lugar de compra:** cercanía al hogar, tipo de canal de distribución.
- Conjunto de **ventajas o beneficios** buscados por el consumidor en el uso del producto.
- **Sensibilidad al precio:** elasticidad de la demanda frente a los cambios de precios.
- **Sensibilidad a la estrategia de comunicación:** reacciones ante diferentes tipos de mensajes, motivaciones de compra, actitudes, percepciones y preferencias respecto al producto analizado.

i. Análisis pormenorizado de las características de cada grupo o fracción de mercado. Segmentación

Cada una de las fracciones resultantes de la utilización de los criterios o de las combinaciones de criterios seleccionadas deben estudiarse de forma comparativa, desarrollar los perfiles de los segmentos y validarse.

ii. Selección o elección del/los grupos objetivo. Mercado Meta

Definidos los segmentos y su atractivo para la organización (oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades en cada segmento), se toma la decisión de hacia dónde se va a dirigir la estrategia de comunicación de la empresa. Se debe tener en cuenta el tamaño relativo del segmento, su demanda actual y futura, su importancia estratégica respecto a otros segmentos en los que la empresa compita, así como los objetivos y recursos de la empresa.

iii. Definición de la estrategia de comunicación con la que se abordarán los distintos grupos. Posicionamiento

Una vez seleccionados los grupos objetivos se debe diseñar una estrategia de comunicación diferente para cada uno de ellos, aunque siempre bajo la coordinación de la estrategia global de comunicación que se haya diseñado para toda la organización. En esta fase se definirá el posicionamiento más adecuado de cada producto en cada mercado y con respecto a los competidores de cada segmento. La empresa deberá elegir los productos y servicios que quiere ofertar a cada segmento, su precio, los canales de distribución con los que pretende llegar a cada uno de ellos, las promociones a desarrollar, los mensajes a comunicar, y el tipo de relaciones a largo plazo que quiere mantener con cada segmento.

II. Descripción del producto o servicio

Para nuevos emprendimientos o cuando el producto es completamente nuevo debemos definir detalladamente lo siguiente:

- **Nombre del producto:** Marca, modelo.
- **Personalidad del producto o de la marca:** características humanas asociadas.
- **Líneas de productos:** Cuántos modelos, tamaños, versiones tiene.
- **Características:** Cómo funciona, qué contiene, ingredientes, forma de uso.
- **Envase, empaque, presentación, etiqueta:** Forma. Materiales, texto que llevará.
- **Accesorios:** Si estará acompañado de algún accesorio, partes, catálogos, kit de arranque, herramientas, formación.
- **Garantías, servicios post venta:** tiempo, cobertura, forma de contacto.
- **Gente:** Personas conectadas directamente con mi producto o servicio: empleados, proveedores, responsable de canales de distribución, los representantes autorizados, franquicias.
- **Evidencia física:** El ambiente físico alrededor de mi producto o servicio: medio ambiente, mobiliario, iluminación, temperatura, color, ubicación, limpieza.

En el caso de productos existentes de todo el análisis de mercado previo realizado, el emprendedor o encargado de marketing tiene que definir las acciones a realizar sobre el producto para cumplir con las necesidades y requisitos de los clientes.

III. Promoción y distribución del producto

La distribución se refiere al conjunto de tareas o actividades que se llevan a cabo para trasladar el producto terminado hasta los diferentes puntos de venta (ya sea físico o virtual).

El punto de venta es el lugar ya sea físico o virtual donde se realiza la venta del producto al consumidor final.

i. Tipos de distribución

- **Directa:** a través de comerciales o medios de comunicación directos hablamos con el consumidor final.
- **Intensiva:** se refiere a estar presentes en la mayor cantidad de tiendas posibles, sirve para productos de compra frecuente y para bienes de conveniencia o de impulso.
- **Exclusiva:** se le concede a un intermediario la venta exclusiva del producto dentro de un territorio. A cambio el distribuidor se compromete a no vender productos de la competencia.
- **Selecta:** se da la distribución a un número selecto de distribuidores. El distribuidor no está obligado a la distribución exclusiva, pero se le puede pedir una venta mínima del producto.

IV. Costo de producción. Costo fijo y variable. Fijación de precio

i. Costo de producción

El objetivo fundamental de la planificación del costo de producción, consiste en la determinación previa de los gastos indispensables para obtener un volumen dado de producción y entrega de cada tipo y de toda la producción de la empresa, con la calidad establecida.

1. **Costos fijos:** son los que se tienen que pagar sin importar si la empresa produce mayor o menor cantidad de productos, como ejemplo están los arrendamientos, que aunque la empresa este activa o no hay que pagarlos, siempre deberá pagar el mismo valor por concepto de arrendamiento.
2. **Costos variables:** son los que se calculan de acuerdo al volumen de producción, tal como la mano de obra, (si la producción es baja, se contratan pocos empleados, si aumentan pues se contratarán más y si disminuye, se despedirán). También tenemos la materia prima, que se comprará de acuerdo a la cantidad que se esté produciendo.

Para definir una buena estrategia de precio es necesario que nos hagamos las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el valor de tu producto o servicio para el comprador?
- ¿Cuáles son el rango de precio para los productos y servicios en cada área de distribución?
- ¿Cuál es el comportamiento del cliente en relación al precio, es muy sensible?
- ¿Cuánto está dispuesto a pagar por lo que ofreces? ¿Cuál es el límite de precio?
- ¿Existe la necesidad de crear acciones de precio específicas para segmentos de público (personas jurídicas, clientes fieles)?
- ¿Cómo se compara tu precio con el de la competencia?

Cómo fijar el precio

Fijar precios es un problema cuando un emprendedor tiene que determinarlos por primera vez. Esto pasa cuando se desarrolla o adquiere un producto nuevo, cuando se introduce un producto regular en un nuevo mercado o a un nuevo canal de distribución, y cuando se participa de una licitación.

El emprendedor tiene que decidir dónde va a situar su producto en calidad y precio. Puede colocar su producto en el punto medio del mercado o tres niveles por debajo o por encima del punto medio. Los niveles son los siguientes:

- Supremo.
- Lujo.
- Necesidades especiales.
- Intermedio.
- Comodidad / conveniencia.
- Yo también, pero más barato.
- Sólo el precio.

Para fijar el precio primero debemos fijarnos en nuestro objetivo de precio que tiene que estar ligado a nuestras demás estrategias de marketing. Una empresa puede procurar cualquiera de los objetivos fundamentales a través de la fijación de precios:

- **Posicionar el producto:** cuando el precio ofrece una señal de calidad del producto.
- Maximizar la rentabilidad.
- **Crecimiento de ventas o penetración de mercado:** aumentar el volumen de ventas basado en precios bajos.
- **Descremar el mercado:** ofrecer diferentes precios a diferentes segmentos, pero en diferentes momentos. Depende mucho de la capacidad de innovación de la empresa.
- **Eliminar a la competencia:** precios bajos manteniendo márgenes bajos.
- **Apoyo a otros productos:** precios gancho para mejorar las ventas de otros productos.
- **Mejorar la liquidez:** estimular el pago al contado.

Una vez definido el objetivo de fijación de precio debemos determinar el método de fijación de precios. Existen varios métodos, pero se pueden rescatar los tres más comunes.

- **Método basado en el costo + margen:** se calculan los costos unitarios de cada producto o servicio para unos niveles de demanda preestablecidos y se le suma el margen que la empresa quiere obtener.
- **Método basado en la demanda:** se estima el valor percibido por los clientes teniendo en cuenta los atributos y características diferenciales.
- **Método basado en la competencia:** se fijan los precios en función a la estrategia de precios de la competencia, prestando poca atención a los costos propios o la demanda.

V. Aspectos legales de una empresa. Definición de empresa y clasificación. Empresa Unipersonal y EIRL. Definición de Sociedades y clasificación SA/SRL

"Una empresa es un sistema con su entorno definido como la industria en la cual se materializa una idea, de forma planificada, dando satisfacción a demandas y deseos de clientes, a través de una actividad comercial".

Clasificación de Empresa

Unipersonal y EIRL

Una Empresa Unipersonal es una unidad productiva perteneciente a una persona física en la que se utilice en forma conjunta capital y trabajo, en cualquier proporción con el objeto de obtener un resultado económico, con excepción de los servicios de carácter personal.

Una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada

Es también una unidad productiva, que permite separar los bienes personales del patrimonio empresarial. De esta manera, los bienes personales pueden no ser afectados en caso de quiebra.

Sociedades

1. **Sociedad anónima (S.A.),** se caracteriza por pertenecer a sus accionistas, que deben ser al menos dos y cuya responsabilidad está limitada a los aportes realizados. La sociedad anónima puede o no cotizar en la bolsa y debe tener un mínimo de 500 accionistas.
2. **Sociedad de responsabilidad limitada (S.R.L.),** si bien tiene ciertas características en común con la anónima, difiere en ciertas cuestiones. Suelen poseer estatutos más simples que las S.A., a diferencia de estas, las de responsabilidad limitada no pueden cotizar en la bolsa, su número de socios debe ser siempre menor a 50 y no pueden asociarse con una sociedad anónima.

VII. Requisitos tributarios para la legalización de una (Microempresa, Empresa). Utilización de facturas legales, formularios, pagares, recibo

Requisitos Tributarios para la legalización de una Microempresa o Empresa: Inscripción en el registro único de contribuyentes (RUC)

Personas Físicas

- Una copia del formulario N° 600.
- Una fotocopia de la cedula de identidad.
- Una fotocopia de factura de servicios públicos u otros documentos que permitan identificar domicilio y cuenta catastral del inmueble.
- Autorización por escrito para gestionar terceras personas con fotocopia de la cedula de identidad del autorizado.

Las Empresas Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL)

copia autenticada de la escritura de constitución inscripta en el Registro Público de comercio. Personas Jurídicas - Copia del formulario N° 605 firmado por el representante legal.

- Fotocopia de la cedula de identidad de los socios y el representante legal.
- Fotocopia autenticada de la escritura de constitución inscripta en el Registro de las personas jurídicas y Registro Público de Comercio.

- Fotocopia de facturas de servicios públicos u otros documentos que permitan identificar domicilio y cuenta catastral del inmueble.
- Una vez inscripto deberá tener en cuenta:
- Timbrar el documento en una empresa habilitada en la Subsecretaría de Estado de Tributación (SET).

Costo: Gratuito

Institución: Subsecretaría de Tributación

Inscripción en el registro comercial

- Nota dirigida al juez de turno en lo civil y comercial, bajo patrocinio de abogado, especificando el tipo de actividad comercial.
- Fotocopia del RUC.
- Fotocopia autenticada de la cedula de identidad.
- Adquirir formulario de tasa judicial.
- Pagar las tasas judiciales.
- Presentar los documentos ante el juzgado civil y comercial.
- Retirar la nota providenciada por el juzgado y adquirir formulario de tasa de escritura pública con el que se abona la tasa fijada judicial, más la tasa especial.
- Presentar la nota del juzgado más la boleta de pago en mesa de entrada de la Dirección General de Registro Públicos.

Presentar nota dirigida a la Dirección de Registros Públicos firmada por el solicitante, en caso de ser unipersonal, y firmada por el gerente en caso de ser S.A. o S.R.L. Empresas unipersonales: fotocopia de RUC, de cedula de identidad y de matrícula de comerciante, autenticada. Sociedades: fotocopia autenticada del estatuto de la entidad y RUC de la empresa. - Presentar los libros numerados. - Pagar la tasa fija más la tasa especial. - Presentar en mesa de entrada de la Dirección de Registros Públicos. Instituciones: Dirección de Registros Públicos, Palacio de Justicia.

Impuesto a la patente comercial

- Obtener la Licencia comercial (tramite varía según municipio).
- Presentar formulario de solicitud ante el municipio.
- Presentar certificado de cumplimiento tributario.
- Presentar formulario de licencia comercial.
- Copia de constancia de inscripción en al SET
- Fotocopia de la cedula de identidad del propietario del negocio.
- Copia autenticada de la constitución de la sociedad.
- Constancia de no adeudar tributes municipales del responsable de la actividad comercial.
- Autorización del propietario del inmueble.
- Fotocopia de la cedula de identidad del autorizante.
- Copia de la boleta de impuestos y tasa del local comercial.

Institución: municipalidad.

VIII. Motivación laboral. Trabajo en equipo. Autoestima y motivación. Manejo de conflictos y mediación. Valores en el trabajo

El trabajo en equipo es la unión de 2 o más personas, que se organizan para trabajar en cooperación por la búsqueda de un objetivo y meta común. El trabajo en equipo es fundamental en el ámbito empresarial y se ha demostrado que se alcanzan mejores resultados basados en la coordinación y cooperación, pues cada miembro aporta su pensamiento y conocimientos, lo que instaura soluciones a diferentes problemas.

Así mismo, trabajar en equipo resulta más fácil, rápido y divertido y permite mejorar el desempeño de cada uno de los miembros. Para el buen funcionamiento del equipo es importante que exista buena coordinación, la suficiente armonía, comprensión, solidaridad, para la formación de buenas relaciones entre los integrantes, de esta manera alcanzar eficiente y eficazmente los objetivos planteados.

Autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción

evaluativa de nosotros mismos.

Manejo de Conflictos y Mediación. Existen diferentes técnicas que ayudan al manejo de conflictos, aunque destacamos las siguientes:

- Hablar con la otra persona si se es parte activa en el conflicto, o promover la comunicación, cuando se trata de resolver el que afecta a otros compañeros. Es importante fijar una hora y lugar de reunión donde puedan tratarse las diferencias con calma y buscarse una solución sin ser interrumpidos.
- Centrarse en datos objetivos y obviar cualquier subjetividad. Hay que empezar por buscar una solución y nunca hacer más grandes las diferencias. Tampoco es recomendable generalizar.
- Escuchar con atención a la otra parte. No interrumpir el discurso de nadie y evitar desconectar y prepararse para reaccionar en vez de centrarse en las palabras de la otra persona. Suele dar buenos resultados reformular lo que la otra persona ha dicho, una vez termina de hablar, para asegurarse de que el mensaje se ha entendido correctamente.
- Identificar puntos de acuerdo y desacuerdo. Resumir las áreas de acuerdo y desacuerdo y preguntar a la otra parte si está de acuerdo con la evaluación. Introducir los ajustes necesarios hasta que se consigan definir los términos del conflicto.
- Priorizar las áreas de conflicto. No todas las cuestiones tienen la misma importancia para todos y, por eso, es preciso concretar qué áreas de conflicto son más importantes para cada parte.
- Desarrollar un plan para trabajar en cada desacuerdo. Hay que comenzar abordando el conflicto más importante y centrarse en el futuro. Pueden acordarse reuniones futuras para continuar las negociaciones.
- Celebrar el éxito. Buscar oportunidades para señalar el progreso y complementar las ideas y los logros de la otra persona.

Valores en el Trabajo

- Buscar la excelencia
- Cualidades
- Honestidad
- Responsabilidad.
- Colaboración
- Conducta
- Discreción

X. Conducta Asertiva: definición e importancia. Comunicación interpersonal (Lenguaje verbal y corporal)

El asertividad es una habilidad social y comunicativa que consiste en conocer los propios derechos y defenderlos, respetando a los demás; tiene como premisa fundamental que toda persona posee derechos básicos o derechos asertivos. Como estrategia y estilo de comunicación, el asertividad se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la pasividad, que consiste en permitir que terceros decidan por nosotros, o pasen por alto nuestros derechos; y por otro lado tenemos la agresividad, que se presenta cuando no somos capaces de ser objetivos y respetar las ideas de los demás.

Comunicarse de manera abierta y clara es una habilidad que puede ser aprendida mediante un entrenamiento y uno de los componentes de esta comunicación efectiva es el asertividad.

- **La comunicación verbal** tiene dos formas de expresarse, de manera oral y escrita. La primera se expresa a través de signos orales como: gritos, silbidos, entre otros, que expresan nuestras emociones. También, en estos signos encontramos el lenguaje articulado que da lugar a las palabras y oraciones que nos ayudan a explicar nuestras ideas. En cuanto a la forma escrita encontramos los ideogramas, jeroglíficos, siglas, alfabética, *graffiti* y logotipos que nos ayudan a interpretar el mensaje de los demás.
- **La comunicación no verbal** se caracteriza por contener signos de gran variedad como lo son las imágenes sensoriales, sonidos, gestos, movimientos corporales, entre otros. Puede llegar a regular el mensaje y ampliarlo o reducir su significado. Se estima que entre 60% y 70% de lo que comunicamos lo hacemos mediante el lenguaje no verbal, principalmente por

XI. Liderazgo. Toma de decisiones

El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea personal, gerencial o institucional.

El liderazgo implica que haya una persona (líder) que pueda influir y motivar a los demás. De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma.

Esto son los 5 tipos de liderazgo más comúnmente descritos:

- **Liderazgo laissez-faire**, se basa en la máxima: "deja hacer a tus empleados, ellos saben lo que deben hacer". Por tanto, el líder laissez-faire no es muy propenso a dirigir a su grupo ni a dar demasiadas instrucciones sobre cómo deben hacerse las cosas. Intervienen solo cuando es estrictamente necesario. Es una clase de liderazgo no autoritaria que confía en la experiencia y en la motivación del empleado para llevar a cabo sus tareas y proyectos con éxito.
- **Liderazgo autocrático**, permite a los jefes controlar y tomar decisiones sobre muchos aspectos de la estrategia y las dinámicas de trabajo habituales. Tiene mucho poder y nadie puede ni debe desafiar sus decisiones. Por tanto, no es un liderazgo abierto ni democrático, sino que es unidireccional: el jefe manda, y los empleados obedecen las órdenes. Permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo.
- **Liderazgo democrático**, también conocido como liderazgo participativo, su función es promover la participación, el entusiasmo y la implicación de los empleados. Se promueve el diálogo entre todo el grupo para tener en cuenta todas las opiniones y visiones sobre la realidad, aunque la decisión final suele recaer en el líder.
- **Liderazgo transaccional**, se fundamenta en procesos de intercambio (normalmente económico) entre los jefes y los subordinados. Los trabajadores reciben premios e incentivos por lograr ciertos objetivos y el líder se beneficia porque las ventas y los ingresos se incrementan.
- **Liderazgo transformacional**, los jefes están en una comunicación fluida y constante con el grupo de trabajo. Esto permite conseguir objetivos a varios niveles, en tanto que la empresa se beneficia de varias visiones y estrategias compartidas por los distintos empleados y cargos.

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: empresarial, laboral, económico, familiar, personal, social, etc. (utilizando metodologías cuantitativas que brinda la administración). La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).

Tarea

Total de puntos (TP): 5

1. Tomando el esquema del punto III, realiza la descripción de un producto que tenés interés en comercializar. Puede ser en formato escrito, en una hoja con un dibujo del producto. Si es por video, en no más de 2 minutos, elije un producto y realiza la descripción del mismo. (5P)
2. A partir de lo que se detalla y explica en el punto IV, realiza el ejercicio de fijar el precio del producto presentado en el punto de arriba. Puede ser en formato escrito en una hoja. Si es por video, no debe ser de más de 3 minutos de explicación. (5P)