

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER RURAL DE ASOAGROTOCA, Y SU
PRODUCCIÓN DE PAPA

DIEGO FERNEY ESCOBAR ALBA
SHIRLEY JHULIER RODRÍGUEZ FLOREZ
ERIKA MAYERLY MONROY CONTRERAS

TRABAJO DE GRADO

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUNJA – BOYACA

2020

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER RURAL DE ASOAGROTOCA, Y SU
PRODUCCIÓN DE PAPA

DIEGO FERNEY ESCOBAR ALBA
SHIRLEY JHULIER RODRÍGUEZ FLOREZ
ERIKA MAYERLY MONROY CONTRERAS

Trabajo para obtener el título en Administración de Empresas

Asesor: JORGE GIRALDO CAMACHO

TRABAJO DE GRADO

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUNJA – BOYACA

2020

Agradecimientos

A Dios, por permitirnos culminar esta etapa de la vida y regalarnos sabiduría y entendimiento para poder cumplir cada objetivo.

A la universidad Antonio Nariño por habernos formado como Administradores de Empresas. Al proyecto “Empoderamiento de la mujer rural de las regiones de Valle del Cauca, Boyacá y Cundinamarca para promover la agricultura sostenible” en el marco del cual se desarrolló esta tesis. A las mujeres rurales de la Asociación Asoagrotoca S.A.S. por la disponibilidad y atención que tuvieron con nosotros en cada visita que tuvimos que realizar. Siempre estuvieron dispuestas con una sonrisa a responder cada una de nuestras inquietudes.

A los docentes Martha Faustino y Jorge Giraldo por su dedicación y asesoría, quienes fueron un apoyo muy importante en este proceso.

A nuestros padres Gloria Contreras (Erika), Leonor Flórez (Shirley) e Inés Alba y Álvaro Escobar (Diego), sin ellos no hubiera sido posible culminar nuestra carrera profesional en Administración de Empresas, estuvieron dándonos el apoyo y una voz de aliento para no decaer en algunos momentos de dificultad. A nuestras hijas Luciana Monroy (Erika), Manuela y Celeste Rodríguez (Shirley), ellas son nuestro motor para seguir adelante con nuestros proyectos y por ellas principalmente es este logro.

Índice General

Resumen	8
Abstract	9
Tema:	10
Introducción.....	10
Formulación de pregunta problema	14
Preguntas de sistematización	14
Objetivos	16
General.....	16
Específicos	16
Justificación.....	17
Estado del arte	19
Internacional	19
Nacional.....	23
Local.....	26
Fuentes de información	28
Marco teórico.....	29
Antecedentes	29
Empoderamiento de la mujer	29
Empoderamiento	32
Poder.....	33
Poder y Empoderamiento	33
Metodología.....	35
Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	36
Encuesta.....	36
Entrevistas.....	36
Observación	36
Población	36
Fuentes de información	37
Primarias.....	37
Secundarias.....	37
Capítulo I Marco Geográfico.....	38
Análisis de la asociación agua, mujeres y reconciliación. “Asoagrotoca”	39
Desarrollo comunitario	40
Participación comunitaria.....	46

Aspectos Culturales	54
Análisis Dofa.....	57
Capitulo II Características influyentes en el empoderamiento de la mujer rural	63
Información sociodemográfica.....	63
Contextualización y diagnóstico.....	66
Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing.....	68
Preguntas de acuerdo a la administración de dinero.....	71
Preguntas de acuerdo a contabilidad básica.....	75
Proceso de la entrevista	78
Capitulo III Planes de mejora	84
Introducción.....	84
Diagnostico formulación e implementación del plan de mejoramiento en área Administrativa.....	85
Área administrativa	85
Formulación e implementación del Plan de capacitaciones.....	111
Introducción.....	111
Justificación.....	112
Alcance.....	113
Fines del plan de capacitación.....	114
Estrategias	118
Formulación e implementación del Plan de mejora para Asoagrotoca, área de mercado.....	127
Conclusiones.....	140
Referencias	142
ANEXOS.....	146
Anexo No 1 Encuesta Estructurada.....	146
Anexo No 2 Formato de Entrevista Estructurada	149
Anexo No 3 Fotos desarrollo de Entrevista	150

Índice de tablas

Tabla 1. Datos Geográficos de Toca Boyacá.....	38
Tabla 2. Análisis DOFA.....	58
Tabla 3. Estrategias/ planes de acción en área administrativa.....	85
Tabla 4. Manual de funciones para Socios Inversionistas.....	93
Tabla 5. Manual de funciones para la Junta Directiva.....	95
Tabla 6. Manual de funciones para los auditores externos.....	96
Tabla 7. Manual de funciones para el Contador.....	97
Tabla 8. Manual de funciones para el Jefe de producción.....	98
Tabla 9. Manual de funciones para el Administrador.....	99
Tabla 10. Manual de funciones para el Supervisor.....	100
Tabla 11. Manual de funciones de los Agricultores.....	101
Tabla 12. Cronograma de actividades.....	104
Tabla 13. Formato de evaluación de desempeño.....	106
Tabla 14. Formato de encuesta de satisfacción laboral.....	107
Tabla 15. Formato de lista de verificación del proceso de cultivo de papa.....	108
Tabla 16. Formato de registro de capacitaciones y talleres.....	109
Tabla 17. Presupuesto de estrategias administrativas.....	110
Tabla 18. Áreas de capacitación para Asoagrotoca.....	122
Tabla 19. Presupuesto de capacitaciones.....	124
Tabla 20. Matriz del plan de mejora de Asoagrotoca.....	129
Tabla 21. Estructura de los canales de distribución.....	137
Tabla 22. Herramientas de promoción.....	139

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Ubicación del área de estudio ASOAGROTOCA. Fuente: Gobernación de Boyacá.....	27
---	----

Índice de figuras

Figura 1. Toma de decisiones de mujeres.....	53
Figura 2. Organigrama de Asoagrotoca.....	93

Índice de gráficas

Gráfica 1. Fuentes de información de consulta para estado del arte.....	28
Gráfica 2. Rango de edades de las mujeres de Asoagrotoca.....	63
Gráfica 3. Nivel de escolaridad de las mujeres.....	64
Gráfica 4. Estado Civil.....	64
Gráfica 5. Vereda de origen.....	65
Gráfica 6. Quien toma las decisiones en el hogar.....	65
Gráfica 7. Actividades realizadas diariamente por las mujeres.....	66
Gráfica 8. Nivel de ingresos.....	67
Gráfica 9. Los ingresos de la casa son principalmente de la actividad agrícola.....	67
Gráfica 10. Participación de la mujer en la producción agrícola.....	68
Gráfica 11. La producción que genera se vende fácilmente.....	68
Gráfica 12. Donde realiza la venta de sus productos.....	69
Gráfica 13. Es fácil el acceso a los insumos necesarios para la producción.....	69
Gráfica 14. Se organiza en comunidad para la venta de sus productos.....	70
Gráfica 15. Con sus ingresos cubre sus gastos.....	71
Gráfica 16. En caso de alguna necesidad de dinero a quien recurre.....	71
Gráfica 17. Cuenta con un plan de ahorros.....	72
Gráfica 18. Es autónoma en los gastos de su dinero.....	72
Gráfica 19. Consulta con alguien las prioridades en el momento de realizar un gasto.....	73
Gráfica 20. Lleva registro de los gastos de dinero.....	73
Gráfica 21. Prioridades en el gasto de dinero.....	74
Gráfica 22. Conoce la utilidad de la operación que genera su producción agrícola.....	75
Gráfica 23. Porcentaje de la utilidad que genera su producción.....	75
Gráfica 24. Valor del terreno en pesos colombianos. A=Arriendo y V=Venta/hectárea.	76
Gráfica 25. Tiene deudas a la fecha.....	77
Gráfica 26. Con quien tiene deudas a la fecha.....	77
Gráfica 27. Es fácil el acceso a un crédito bancario.....	78

Resumen

La mujer del sector rural ha enfrentado desigualdades sociales, económicas y culturales ante la sociedad y el hogar mismo; se ha adaptado al marcado machismo que a lo largo de sus vidas sigue siendo algo tradicional, sin reconocimiento de sus derechos, donde situaciones como la pobreza extrema, el difícil acceso a la educación, el nulo manejo de la propiedad y la discriminación frente a las oportunidades de trabajos estables y con remuneración digna han relegado el empoderamiento de la mujer rural, cuyo rol ha sido restringido a las tareas del hogar. Por lo anterior, el propósito del proyecto es mostrar el empoderamiento de la mujer rural de la Asociación Asoagrotoca del municipio de Toca Boyacá; es de apreciar que ellas han tenido que enfrentar muchos obstáculos para poder lograr una óptima participación en la agricultura, pero por medio de la asociatividad han logrado un crecimiento social, económica y su calidad de vida, siendo ahora parte fundamental dentro de la Asociación y el hogar para la toma de decisiones. Las barreras en inequidad de género que antes se veía poco a poco van desapareciendo, ya que estas mujeres campesinas van teniendo cada vez mayor reconocimiento por parte de la sociedad, motivándolas para seguir mejorando personalmente y ser más productivas en las labores del campo. Lo que se quiere lograr dentro de la Asociación, es que estas mujeres desarrollen habilidades y destrezas que contribuya con un empoderamiento total, por esta razón se diseñó un plan de mejoramiento, donde se tomó como guía la entrevista y una encuesta que sirvió como diagnóstico para evidenciar en que tienen falencias para así desarrollar un plan de acción que les enriquezca sus conocimientos.

Palabras clave: Mujer rural, inequidad de género, Empoderamiento, poder, participación, toma de decisiones.

Abstract

Women in the rural sector have had to live in society and at home in social, economic and cultural inequalities, adapting to machismo that throughout their lives they have lived being traditional for them, without recognition of their rights, where they have had to living situations of extreme poverty, since a difference of men have had less possibilities of access to education, land ownership, formal and / or decent employment, opportunities to obtain stable and well-paid jobs, because they keep in mind that in agricultural work it is one more household activity. Therefore, the purpose of the project is to show the empowerment of rural women in the Asoagrotoca Association of the municipality of Toca Boyacá; It is to be considered that they have had to face many obstacles in order to achieve optimal participation in agriculture, but through association they have achieved social, economic growth and their quality of life, being now a fundamental part of the Association and the home. for decision making. The barriers to gender inequality that will be seen little by little will gradually disappear, since these peasant women will have greater recognition by society, motivating them to continue improving personally and to be more productive in the work of the fields. What you want to achieve within the Association is that there are developed women, abilities and skills that contribute to total empowerment, for this reason an improvement plan was designed, where you can obtain the interview and a survey that served as a guide. diagnosis to show that they have shortcomings in order to develop an action plan that will enrich their knowledge.

Key words: Rural woman, gender inequality, empowerment, power, participation, decision making.

Tema:

Empoderamiento de la mujer rural de la región de Boyacá para promover la agricultura sostenible.

Introducción

El proyecto, Mujeres, Agua y Reconciliación es producto de la Asociatividad que se realizó en conjunto con la Corporación Reconciliación Colombia y PepsiCo; el cual está orientado a fortalecer las capacidades productivas, reproductivas y sociales de las mujeres rurales de la Asociación Asoagrotoca, definiendo su rol, para la transformación de la comunidad (El campesino-2018).

Agua mujeres y reconciliación se encuentra ubicada en el municipio de Toca Boyacá; Toca cuenta con 8.893 habitantes según el censo 2018 realizado por el DANE, con una distribución geográfica de 50.7% de hombres y un 49.3% de mujeres. La asociación tiene domicilio en la vereda Cunuca de este municipio (DANE-2018).

En Colombia, existen determinantes de inequidad y discriminación en las mujeres del sector rural, la falta de reconocimiento del trabajo agrario-productivo y doméstico que realizan a diario sin recibir ningún reconocimiento o remuneración que motive a contribuir la economía y el desarrollo social de su familia y su comunidad. Cabe resaltar que las mujeres del sector rural son agentes clave para lograr cambios económicos y sociales necesarios para el desarrollo sostenible, pero su acceso limitado al crédito, a trabajos dignos y a mercados o productos cultivados de alto valor, la educación, la falta de apoyo por parte del Estado, se encuentra entre los muchos retos que han tenido que afrontar. Estos se ven agravados además por las crisis mundiales y el cambio climático; empoderar al género femenino del sector rural es fundamental para el bienestar de las personas, familias y comunidad rural, así mismo para la

productividad económica general, dada la amplia presencia de mujeres en la mano de obra agrícola mundial.

La presencia de las mujeres en la agricultura es mayor hoy que antes, para generar ingresos. Aun así, no les han dado la posibilidad de incursionar en el mercado para demostrar sus habilidades, es por esta razón que en el sector rural no se ha logrado incursionar con los diferentes productos que ellas fabrican, por la falta de conocimientos, comunicación individual/colectiva y la toma de decisiones que estas mujeres presentan para llegar a diferentes nichos.

En este orden de ideas, el interés para realizar la presente investigación se basa en realizar un estudio para aumentar su participación individual y grupal, ya que existe inequidad de género, creando en ellas inseguridad para la toma de decisiones. En comparación con los hombres, las mujeres han estado muy restringidas en acceder a tierras, destacando que, cuentan con la capacidad de emprender por que cuentan con conocimientos agropecuarios, de siembra y recolecta. Las mujeres del sector rural realizan en el campo un trabajo silencioso, en ocasiones en medio de violencia social y violencia intrafamiliar, que no les permite alzar la voz para dar a conocer el trabajo que desempeñan con sus manos sin contar con ningún estímulo económico.

En países como la India con el apoyo del gobierno, las mujeres están logrando por lo menos contar con cuentas bancarias, donde ellas mismas pueden manejar su dinero y tomar sus propias decisiones. Nos encontramos en el siglo XXI, y las mujeres del sector rural aún no cuentan con posibilidades para acceder a la tecnología. En la actualidad es importante estar a la vanguardia con las TICS, recibiendo constantemente capacitaciones, aprendiendo y adquiriendo si es posible un sistema que les permita avanzar, ya que la gran mayoría de ellas no cuentan con los conocimientos en sistemas; adquiriendo este conocimiento logran controlar sus productos, rastrear los precios del

mercado, difundir las buenas prácticas para facilitar el acceso a los servicios bancarios y poder llegar a otras personas o comunidad.

En ocasiones algunas de las mujeres del sector rural tienden a contar con propiedades donde realizan muchas tareas de producción de algún tipo de alimento, aun así, no tienen el conocimiento ni siquiera del valor a futuro de la tierra, ni el valor en el que pueden vender sus productos. Por esta razón es importante que ellas tengan habilidades de poder en temas de administración de su dinero y cuáles son sus ingresos y salidas.

Es por ello que se busca estimular a estas mujeres para que sean autónomas de tomar decisiones y recibir capacitaciones que les amplíen sus conocimientos para dar a conocer sus productos; fortaleciéndolas para que lleguen a crear una empresa con las mujeres que conforman la Asociación, con ello se logrará que puedan generar ingresos adicionales para el sustento de sus familias.

La metodología que se utilizó en el trabajo de investigación es cualitativa y cuantitativa, ya que por medio de la observación se logró distinguir el proceso de producción, empoderamiento y cuál es la manera de comercialización de sus productos que cultiva ASOAGROTOCA, de igual manera se evidencia falencias que han tenido estas mujeres en el transcurso del tiempo que no les permite ser autónomas de tomar sus propias decisiones. En cuanto a la investigación cuantitativa, se aplica una encuesta a la totalidad de sus integrantes, con la información que se recolecte se realizará un estudio para contribuir con cada una de ellas para su desarrollo personal y laboral en diferentes temas que se visualicen problemáticas sociales, de poder y de educación.

La finalidad del trabajo de investigación presentado es incentivar a estas mujeres y darles a entender que no se requiere de gran cantidad de dinero para poder lograr su

empoderamiento, teniendo en cuenta que ellas tienen el conocimiento en desarrollar productos, sin embargo, cuentan con la limitación de darse a conocer en el mercado y llevarlo a otras ciudades. Comprenderán la necesidad de poder y toma de decisiones, se les transmitirá información sobre temas administrativos, contables y tecnológicos con el fin de formar mujeres con gran capacidad de poder.

Históricamente la mujer del sector rural ha tenido que enfrentarse a una serie de desigualdades sociales económicas y culturales arraigadas a un machismo tradicional, sin reconocimiento de sus derechos, ni de sus labores dentro y fuera del hogar, donde han tenido que vivir situaciones de pobreza extrema, ya que a diferencia de los hombres han tenido menos posibilidades de acceder a un empleo estable y con una remuneración digna, ya que se evidencian hoy en día salarios inferiores a los que exige la ley.

A todo esto se le suma la desigualdad frente a la educación ya que las mujeres a nivel general cuentan con una responsabilidad absoluta de realizar las tareas del hogar, limitándolas a desempeñar y participar en jornadas educativas o de capacitación. Interviniendo negativamente en el proceso de organizarse, en grupos sociales y demandas comunes, para poder superar en conjunto las debilidades más características de la región en general.

No obstante, estas situaciones han ocasionado en ellas un cambio y evolución permitiéndoles romper todo tipo de paradigmas como parte de un cambio cultural y social, entendido como un proceso orientado a transformar ideas, creencias y conductas, llevándolas a obtener un empoderamiento y autonomía en la toma de decisiones.

En este contexto el ejercicio de una actividad independiente o la creación de empresa son con frecuencia los únicos medios que disponen las mujeres para obtener ingresos que les permitan garantizar su subsistencia y la de sus hijos.

La opción de emprender, representa una vía para la sostenibilidad personal, convirtiéndose en mujeres protagonistas del cambio y desarrollo rural. Siempre en busca de mejorar sus ingresos, de lograr un crecimiento no solo personal, sino productivo, donde cada uno de los procesos internos de la empresa se realicen de la mejor manera y se pueda obtener una empresa sólida, que les permita acceder de manera integral a nuevos mercados y tener un reconocimiento económico, personal y social.

Por lo anterior el proyecto investigativo que se realiza tiene como fin realizar un estudio del empoderamiento de la mujer rural. Para alcanzarlo se llevará a cabo un análisis en la empresa Asoagrotoca S.A.S, proyecto que ha sido consolidado por mujeres de la región con ayuda de alianzas estratégicas como lo son PepsiCo y la Fundación mujeres agro y reconciliación. Siendo este un gran ejemplo de superación y cambio de la mujer rural, exaltando el empoderamiento integral de la mujer campesina.

En virtud de lo anterior se formulan las siguientes preguntas:

Formulación de pregunta problema

¿Cómo ha sido el empoderamiento de la mujer rural perteneciente a la empresa Asoagrotoca en su producción de papa?

Preguntas de sistematización

¿Qué oportunidades de mejora puede implementar Asoagrotoca para generar un crecimiento al empoderamiento la mujer campesina?

¿Cómo ha beneficiado a las mujeres del sector rural el hacer parte de la Empresa Asoagrotoca S.A.S?

¿Cuáles son los principales cambios de la comunidad rural que permitieron el empoderamiento femenino?

¿Cuál ha sido el aporte que ha generado a Asoagrotoca la incursión de la mujer rural en el empoderamiento?

¿Cuáles han sido las fuentes de apoyo a las que han asistido para poder lograr un empoderamiento colectivo?

¿Cómo han logrado a través del empoderamiento un cambio de desarrollo y evolución de la mujer campesina?

Objetivos

General

Realizar un estudio del empoderamiento de la mujer rural perteneciente a ASOAGROTOCA, y su producción de papa.

Específicos

1. Realizar un diagnóstico sociodemográfico sobre la situación actual de la asociación.
2. Diseñar y aplicar encuestas con información sociodemográfica, desarrollo empresarial y contabilidad para analizar las características de empoderamiento de la mujer rural.
3. Proponer un plan de mejora que permita a la mujer de la asociación optimizar su empoderamiento en el sector rural.

Justificación

Las mujeres del sector rural en Colombia han logrado importantes avances donde se han dado a conocer por el arduo trabajo que realizan a diario en el campo. No obstante, aún no se logran condiciones en la educación, acceso a créditos, cargos laborales dignos, entre otros, que impiden resaltar el aporte que realiza las mujeres en las labores agroindustriales. De igual manera se pretende generar mayor participación en ellas a nivel personal y laboral; motivándolas a ser mujeres generadoras de ideas con cada uno de los conocimientos que se les llegue a brindar dentro de la Asociación.

En las últimas décadas la mujer ha logrado obtener y ser parte activa de la sociedad en diferentes escenarios, destacando por su participación, desarrollo y aportes generados. Así, la mujer rural es punto clave para el empoderamiento, ya que dinamiza las fuentes de ingresos en los hogares y las actividades generales del escenario rural. Por lo anterior, se pretende inculcar el empoderamiento a las mujeres del estudio, factor que sumado al apoyo externo permita mejorar la toma de decisiones y comunicación verbal.

Según el informe presentado por la FAO (2011) “La mujer en la agricultura, medioambiente y producción rural”, indican que el 31 % de las trabajadoras agrícolas son consideradas ayudantes familiares sin salarios, y las actividades que realizan en la parcela no son reportadas como trabajo, también que el 11 % recibe pago en dinero y especie, y que al 23,6 % no le pagan o solo recibe algo en especie. Esto nos indica que aún no se tiene en cuenta el trabajo de la mujer independiente para generar remuneración.

La metodología que se utilizará para la presente investigación se realiza en campo, analizando cada una de las dificultades que presentan las mujeres campesinas en su papel de participación, liderazgo y toma de decisiones, se hará uso de herramientas

cualitativas (observación) y cuantitativas (una encuesta) que nos permitan obtener información clara y precisa para el buen desarrollo de la investigación. Nuestro objetivo es poder recopilar el proceso de empoderamiento de estas mujeres campesinas que con su accionar han pretendido incrementar la capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, trabajando desde la identidad, la autoestima y la autonomía personal, ofreciendo otros ejemplos de feminidad y transformando los modelos del sistema en el que han vivido por largas décadas.

En el contexto teórico, se tendrá en cuenta diferentes autores que se enfocan en temas como: poder, participación, sociedad, toma de decisiones, mujer, así como investigaciones relacionadas al ámbito de mujer rural y empoderamiento, permitiendo seguir con una línea de investigación adecuada logrando aportar mejoras en pro de la asociación Asoagrotoca. Así mismo, se ve la necesidad de realizar un diagnóstico que permita encontrar amenazas y debilidades para encontrar soluciones que maximicen la participación de las mujeres para lograr con éxito el objetivo propuesto para dicha asociación.

Lo anterior, es escenario de la fuente de investigación del presente proyecto, donde se pretende entregar a la Asociación Asoagrotoca del Municipio de Toca una propuesta de mejora con las diferentes estrategias planteadas que sirvan como guía para avanzar en el empoderamiento de la mujer campesina y poder contribuir al crecimiento y desarrollo de ellas que son el ejemplo a seguir de los jóvenes del sector rural.

Estado del arte

El estado del arte para este proyecto permite conocer los antecedentes en investigaciones realizadas en el ámbito del poder y empoderamiento de la mujer, empezando por documentos de investigación realizados a nivel local (Boyacá) nivel nacional e investigaciones a nivel internacional en esta área. Los documentos que entran en esta clasificación están en un lapso de tiempo que va del año 2013 hasta el presente. En este se tienen en cuenta sectores como el turismo, emprendimiento y el aspecto social en diferentes temas como alimentación y desarrollo social y de seguridad.

En este apartado se realizará una revisión de aquellos trabajos que por tener un fin similar al de este proyecto, logran servir como base de discusión para desarrollar una solución al problema a resolver. Para ello se realizaron consultas en diferentes fuentes con el objetivo de profundizar en el conocimiento de los aspectos relacionados al empoderamiento que desarrolla la mujer del sector rural, se identifica que es un tema poco tratado localmente puesto que las investigaciones consultadas son muy reducidas.

Internacional

Autor: Millán, María G. Vázquez de la Torre. Velasco, María T. Ramírez S, Jesús N.

Año: 2017.

Título: El emprendimiento de la mujer rural española: análisis de la brecha salarial. Una realidad difícil de solucionar.

Resumen: En la sociedad rural la mujer de España, realiza su trabajo sin ser reconocido, el poco conocimiento de su empoderamiento las sitúa y lleva a desarrollar trabajos no compatibles a sus estudios, horarios laborales, situándolas en un desequilibrio en sus ingresos en el sector rural. Conocer el empoderamiento facilitara

reducir la brecha laboral, salarial permitiendo mejorar su empoderamiento. (de la Torre, Velasco-Portero, & Ramírez-Sobrino, 2017).

Autor: Girón, Alicia. .

Año: 2017.

Título: Empoderamiento económico de las mujeres. Nadie se queda atrás. Acciones procurando el cambio.

Resumen: Ser conscientes a través del sector público, sector privado, la sociedad civil y las empresas se hace necesario para lograr la inclusión de las mujeres en la toma del liderazgo y facilitarles, de esta manera, mejores oportunidades. En la producción y circulación, las mujeres participan ya sea desde el campo, la economía informal o formal. Las mujeres representan más de la mitad de la población en escala mundial y participan en todas las actividades económicas, políticas y sociales (Girón, 2017).

Autor: Organización de las naciones unidas para la alimentación y la agricultura.

Año: 2017.

Título: Empoderar las Mujeres Rurales para Potenciar la Agricultura.

Resumen: (FAO, 2017) ayuda a los gobiernos a desarrollar marcos políticos y a mejorar sus capacidades para integrar de forma sostenible la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus esfuerzos por erradicar el hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición. La (FAO, 2017) contribuye a reducir las desigualdades de género a través de su trabajo para el establecimiento de normas y estándares, el análisis de datos, la facilitación de diálogos políticos, el desarrollo de capacidades, conocimiento y tecnologías, la creación de asociaciones, y la comunicación, (FAO, 2017).

Autor: Albarrán Marmolejo, Guadalupe; Arteaga Godoy, Dulce Marisol; Caldera González, Diana Consuelo.

Año: 2017.

Título: De amas de casa a mujeres empresarias. Reseña de una empresa rural guanajuatense liderada por mujeres.

Resumen: El empoderamiento de la mujer mexicana en el área rural ha tenido un gran impacto ya que se encuentra en un aproximado de 40% de la población en la parte rural. Se conocerá el caso de un grupo de mujeres que pasaron de ser amas de casa a mujeres al liderazgo de su propia empresa, está dedicándose la producción de conservas en el estado de Guanajuato, Mx. Encontrando y sobrepasando diferentes obstáculos para realizar su idea, y establecerla en el mercado.(Caldera, Albarran, & Arteaga, 2017)

Autor: José Antonio Pérez Rubio.

Año: 2018.

Título: La explicación del rol de la mujer en las comunidades rurales.

Resumen: En este texto se da a conocer la forma en como la mujer rural ha logrado ser parte de toma de decisiones esto haciendo parte de organizaciones y asociaciones que les permite su participación para lograr un hacer peso al igual que sus pares los hombres. El proceso de empoderamiento está ligado a factores como creación de espacios incluyentes, formalización de derechos, creación y control de recursos para posibilitar un efectivo aprovechamiento de espacios. (Perez R, 2018).

Autor: LM Verdugo-Araujo, L Tereso – Ramírez.

Año: 2019.

Título: La participación comunitaria como vía para el empoderamiento de encargadas del programa comedores comunitarios en Culiacán, México.

Resumen: El objetivo de investigación es analizar la experiencia que ha tenido una serie de 27 mujeres entre los 28 y 55 años, mediante un programa social de combatir el hambre a personas que viven en condiciones de extrema pobreza ubicados en zonas urbanas y rurales y como han podido lograr un empoderamiento social, político y cultural a través de este proyecto. La metodología utilizada fue un análisis hermenéutico interpretativo que analizo el grado de empoderamiento de las mujeres, así mismo se realizaron una serie de entrevistas y se utilizaron unas técnicas de observación. A raíz de esto se pudo concluir. Que la participación de las mujeres en esta serie de proyectos les permite adquirir habilidades y destrezas en la planeación de objetivos, establecen relaciones de cooperación, toma de decisiones, formándose como mediadoras entre el pueblo y el estado. Tienden a tener autonomía y posibilidad de tener ingresos, ayudando a resolver necesidades y fomentando un trabajo en equipo y poder si implementar planes de mejora que las lleven a obtener unas mejores condiciones de vida. (Verdugo Araujo, Tereso Ramírez, & Carrillo Montoya, 2019).

Autor: Trapaga, Robinson. G, Diana. Díaz C, Isis. Cruz H, Sergio.

Año: 2019.

Título: Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de grupos productivos y microempresas sociales.

Resumen: El objetivo de este artículo es acabar con la discriminación de la mujer rural e indígena y alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la vida, tanto en aspectos públicos como privados. El empoderamiento es definido como la habilidad de tomar decisiones de vida estratégicas en ámbitos en que anteriormente le ha sido negado;

además como un proceso a través del cual las mujeres empiezan a ser conscientes de su propio poder, de su capacidad de tomar decisiones sobre su propia vida, a la conciencia del lugar que ocupan en el hogar y en la sociedad (Trapaga, 2019).

Nacional

Autor: Pineda, Javier. Piniero, M. Ramírez, A.

Año: 2015.

Título: **Hacia una valoración del empoderamiento de la mujer en el sector cafetero.**

Resumen: El presente informe evidencia mediante una investigación realizada que los departamentos Cauca, Huila y Nariño han participado activamente en la renovación de cafetales, y a su vez la mujer es vista como productora de los mismos. Su metodología de estudio se basó en talleres, grupos focales y entrevistas individuales. Se pudo concluir que la adquisición de cedula cafetera permitió a las mujeres ser propietarias de tierras y tener acceso a recursos productivos generando un cambio drástico para las mujeres ya que pueden participar mucho más en la actividad económica del café. La caída de producción cafetera en el 2009 ha permitido que las mujeres creen una serie de productos diversificados abriendo espacio para la incorporación de la mujer como productora cafetera, promoviendo un cambio significativo para el género femenino. Se resalta establecer programas de incentivos crediticios para la renovación y ampliación de los cafetales. (Pineda, Piniero, & Ramirez, 2015).

Autor: Zuluaga G, Daniela.

Año: 2016.

Título: Productividad agrícola de la mujer rural en Colombia: ¿restricciones o decisiones?

Resumen: Se comparará productividades agrícolas entre hombres y mujeres en zonas rurales de Colombia, explicando las posibles causas de la brecha productiva entre ambos grupos. Se estiman diferencias de género en la productividad agrícola en 4 subregiones de Colombia (Atlántica Media, Cundi-Boyacense, Eje Cafetero y Centro Oriental). Las mujeres rurales desempeñan un papel fundamental en el campo, no solo como productoras de alimentos sino también como generadoras de ingresos y eje principal de la unidad familiar.

Autor: Botello, Héctor A. Guerrero R, Isaac.

Año: 2016.

Título: Condiciones para el empoderamiento de la mujer rural en Colombia.

Resumen: en la sociedad que limitan a los individuos a oportunidades por una característica, identidad de género u cualquier otra, afecta el desempeño y desarrollo económico a largo plazo. Amartya Sen resaltó “la falta de oportunidades de las mujeres, especialmente en los países en desarrollo; por ejemplo, en la falta de cuidado de la salud y las insuficiencias de nutrición”, (Botello-Peñaloza & Guerrero-Rincón, 2017).

Autor: Cediél B, Natalia M. Burbano, Natalia D. Hernández M, Josué.

Año: 2017.

Título: Empoderamiento de las mujeres rurales como gestoras de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el posconflicto colombiano.

Resumen: se resalta el empoderamiento y su importancia al poner a la mujer como gestora de la reactivación del campo. En los hogares rurales se ha demostrado la importancia de la mujer en tomar decisiones, teniendo un impacto favorable en la sociedad y si núcleo familiar, presentando a largo plazo contribuyendo a la economía regional y su crecimiento, mejorando la salud y bienestar en general. (Cediel Becerra et al., 2017).

Autor: VF Velázquez, Y Barreto, L López.

Año: 2017.

Título: Empoderamiento de líderes comunitarias afrocolombianas desde la atención primaria de la salud.

Resumen: El objetivo primordial de esta investigación fue realizar un estudio a la mujer Afrocolombiana que, en condiciones de pobreza, marginada y exclusión, utilizan sus vivencias como herramienta de empoderamiento y ven una forma de contribuir a la atención primaria de la salud. La metodología de estudio se basó en realizar un análisis cualitativo y de observación del programa de Atención primaria a la salud (APS) Centro de desarrollo humano comunitario. Donde se concluyó que las mujeres líderes de este programa luchan unidas por el cumplimiento de sus objetivos por el bien de sus familias. Consideran que el trabajo en equipo trae mejores resultados que no el trabajo individual. Todo esto trae consigo el aprender a quererse si mismo, a valorarse como mujeres y tener una mejor autoestima. Identificaron en ellas habilidades y destrezas de liderazgo, gestión de recursos, tolerancia y buena comunicación, las cuales pusieron en práctica, para lograr un avance social. (Velásquez G., Barreto, & López, 2017).

Autor: Fonseca G, Ángela.

Año: 2017.

Título: Informe de Empoderamiento Económico de las Mujeres en Colombia.

Resumen: Se hace un informe sobre la situación actual de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. Primero, se habla de los ingresos de las mujeres y cómo la distribución de los ingresos de las mujeres difiere de los de los hombres. En general se encuentra que, consistentemente las mujeres tienen menores ingresos que los hombres, es más probable que no tengan ingresos propios y los hogares con una mujer como cabeza de hogar tienen menores ingresos laborales.

Local

Autor: Acosta G, Beicy V. Zambrano V, Sandra M. Suarez P, Marlín.

Año: 2017.

Título: Emprendimiento femenino y ruralidad en Boyacá, Colombia.

Resumen: Este artículo muestra cómo la mujer busca la forma de poder sobrellevar trabajos rurales y desempeñarse en estos, entre estos muchos es considerado por ellas oficios secundarios en el hogar, según encuestas realizadas a mujeres en el área rural de Boyacá. Donde se desempeñan en actividades como el ordeño en hatos, siendo remunerado en especie (leche), como también se desempeñan en áreas como la cocina, en restaurantes en centros de educación, mayormente. También obtienen ingresos en la venta de productos agropecuarios como el huevo, hortalizas entre otros productos. (González, Viviana A. Zambrano V, Beicy M. Suarez P, 2017).

Autor: Guerrero, Yuli A.

Año: 2018.

Título: Practica-nativa originaria campesina del tejido y su contribución al empoderamiento de la mujer dentro de la consolidación del proceso comunitario en la comunidad muisca en reconstrucción en el altiplano Cundiboyacense.

Resumen: La presente investigación se basó en realizar un análisis a las contribuciones que han generado los tejedores y tejedoras del altiplano cundiboyacense. El empoderamiento de la mujer y el proceso comunitario. Fue La metodología que se utilizó fue cualitativa, basándose en herramientas bibliográficas, algunos estudios arqueológicos, diálogos, conversatorio, entrevistas sobre sus prácticas empresariales. Como conclusión se puede decir el empoderamiento de la mujer se da cuando ellas entienden que el tejido y el hilado es una práctica nativa que le da oportunidad de generar una serie de productos que pueden comercializar y fomentar el reconocimiento tanto económico como cultural y social (Yuly., 2018) .

Autor: Andrés Ferney Largo-León. Edwin Yesid Gómez Pachón.

Año: 2019.

Título: Apropriación del proceso de innovación en comunidades rurales femeninas: caso Sotaquirá.

Resumen: Presenta el estudio de la asociación Agropecuaria de Mujeres Emprendedoras del Municipio de Sotaquirá-ASOAMMES. Esta está conformada por 40 mujeres quienes desempeñan actividades productivas a pequeña escala relacionadas con la agricultura. Tiene 3 años de formación y esta aparece con el objetivo de fortalecer las actividades productivas de mujeres rurales a través de visualización de mercados y capacitaciones en procesos de producción. (Largo-León & Gómez-Pachón, 2012).

Autor: María Alejandra Alfonso Sarmiento.

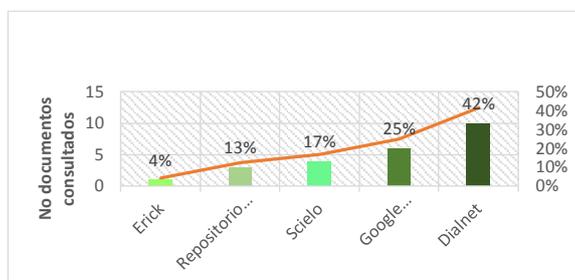
Año: 2019.

Título: **Apropiar, transformar y resistir el discurso tecno científicos promovidos por los proyectos de desarrollo rural en la Asociación de Mujeres Emprendedoras de Guatavita (AMEG).**

Resumen: Este trabajo está enfocado en la parte rural del municipio de Guatavita, donde un grupo de mujeres en cabeza de la organización AMEG, formaron empresa y dan trabajo a diferentes proveedores, en la actividad de producción y transformación de derivados de la leche en este sector, donde por medio de capacitaciones hacen una intromisión de 12 tecnologías para la producción, nuevas normativas y técnicas. Las mujeres al frente de la organización son las encargadas de asistir a diferentes reuniones en la Cámara de Comercio y de proyectos a los que aplican. Esta asociación está conformada por 24 mujeres y más de 30 proveedores. (Alfonso, 2019).

Fuentes de información

Gráfica 1. Fuentes de información de consulta para estado del arte.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Marco teórico

Antecedentes

Por mucho tiempo la mujer del sector rural en Colombia y a nivel mundial ha presentado una serie de desigualdades e inequidad de género, dejándolas en un segundo plano, a partir de la reforma constitucional de 1991, esta ha entrado a jugar un papel muy importante en el sector de la economía, dejando a un lado su papel de ama de casa para convertirse en una verdadera ejecutiva con voz y voto de liderazgo, toma de decisiones e independencia económica.

Con este cambio de perspectiva donde la mujer a nivel global ha logrado una serie de cambios para poseer los mismos derechos que los hombres, se ha venido forjando paulatinamente una revolución silenciosa de cambio del poder, a manos de la mujer y es por esta razón que se nota el progreso en todos los campos y los ejemplos de superación son detonadores.

De acuerdo a (Ballara, Damianovic, & Parada, 2010) UNIFEM, la mujer rural tiene un rol muy importante en la subsistencia de sus hogares, en Colombia las mujeres realizan entre un 25% y 49% del trabajo agrícola. Generando un auge de cambio y revolución donde las mujeres son fuente de ingreso y apoyo para sus familias e inician a cambiar su forma de pensar, de actuar y decidir, ejecutando no solo actividades del hogar sino emergiendo en actividades de emprendimiento y crecimiento a nivel personal, social y económico.

Empoderamiento de la mujer

Actualmente hay una gran variedad de definiciones del empoderamiento de la mujer. Sin embargo, ha sido un detonador importante que ha permitido que la mujer rompa cualquier tipo de paradigmas como parte de un cambio cultural, social y

económico, entendido como un proceso orientado a transformar ideas, creencias y conductas, llevándolas a obtener una autonomía en la toma de decisiones.

Autores como R. Stephen (1997) mencionan que el empoderamiento de la mujer es un proceso integral que comprende diferentes aspectos: jurídicos, personales, culturales, sociales, políticos y económicos los cuales deben desarrollarse en sinergia para lograr el empoderamiento. Por lo tanto proceso de cambio no depende únicamente de las mujeres sino también de su entorno y las posibilidades de transformación:

Ámbitos del empoderamiento de la mujer (PADEM, 2014):

Jurídicos: seguridad jurídica, influencia sobre la legislación, derechos reproductivos.

Personales: conciencia y confianza en sí misma, libertades y posibilidades.

Culturales: poder de definición cultural, defensa de la cultura femenina, opinión pública, posición en la religión.

Sociales: visibilidad y presencia social, respeto y organización.

Políticos: derechos políticos y participación.

Económicos: desde la garantía de la sobrevivencia hasta la independencia económica de la mujer.

En la misma dirección los resultados de estudio nos indican que cada uno de los factores influyentes en el empoderamiento de la mujer debe ser integrado y relacionados entre sí, para tener una efectividad en cada una de los proyectos en que la mujer quiera diferenciarse. Logrando superar todo tipo de desigualdad de género a la cual ha estado sometida a lo largo de la historia.

Desde el inicio de la literatura incorporada al empoderamiento de la mujer, (SEN, 1996) se enfatizó en una serie de desigualdades y diferencias que fomentan escasas y falta de oportunidades, aquejando especialmente a las mujeres de los países en vía de desarrollo; identificando fallas en el cuidado de la salud e insuficiencias de nutrición (Wieringa, 1997).

Aspectos que son muy visibles en el sector rural de nuestro departamento de Boyacá, donde se identifican mujeres y familias con escasos recursos económicos, que viven en condiciones precarias y de pobreza con escasez de alimento, vestuario, vivienda digna, falta de educación y deficiencias en el sistema de salud. Circunstancias que erradican en la falta de compromiso de un gobierno que no gestiona en proyectos de mejora para el sector rural.

Por lo anterior, y dado que el concepto de empoderamiento representa un desarrollo de capacidades y habilidades que toma la mujer frente al hombre para mejorar sus condiciones de vida y su entorno, generando una evolución y concientización de sí mismas (SCHULER, 1997). En esta idea, es de considerar que el empoderamiento es un proceso donde las mujeres se atreven a cruzar la frontera y pasar de realizar actividades domésticas a ejecutar funciones organizacionales desde el proceso de producción hasta la comercialización.

Cuando las mujeres participan en diferentes actividades económicas y una vez toman conciencia de su situación, experimentan cambios que se van mostrando en lo individual y representando en lo colectivo. Por tanto, la colectividad de las mujeres y la creación de redes de apoyo les permiten hacerse visibles y tomar decisiones en conjunto y en torno a sus necesidades y a las problemáticas de sus comunidades. Para las mujeres, asociarse significa tener voz e invitar a otras mujeres a comenzar a dialogar y confrontar el sistema que subestima sus potencialidades y habilidades.

Uno de los elementos más importantes en el empoderamiento, es la participación activa de las mujeres frente a cada uno de los escenarios económicos, políticos, sociales y culturales que les permitan ser creadoras y diseñadoras de su propia idea de negocio. Teniendo voz y voto en cada una de las decisiones organizacionales y poder tener un crecimiento no solo en el ámbito personal sino social.

Empoderamiento

(Magdalena León-1997). Afirma, el uso del término empoderamiento por parte del feminismo, tiene sus raíces en la importancia adquirida por la idea de poder, tanto para los movimientos sociales como para la teoría de las ciencias sociales en las últimas décadas. En los años sesenta, el discurso radical del movimiento por los derechos civiles para la población afroamericana en los Estados Unidos identificó la búsqueda del “poder negro” como estrategia de reivindicación. Este concepto de empoderamiento lleva 15 años reconocido, y se dio para darle importancia a la mujer y que ya no se viera tan notable el machismo que siempre ha existido.

(Zimmerman, 1995) sugiere que integra percepciones de control personal de la vida y una comprensión crítica del entorno. Además, sugiere que el empoderamiento organizacional se incluye procesos y estructuras que mejoran las habilidades de los miembros mediante una ayuda mutua. El empoderamiento se refiere a las personas que trabajan agrupadas y de manera organizada para mejorar sus vidas colectivas y los vínculos entre la comunidad, organizaciones y agencias que ayuden a mantener esa calidad de vida.

Es importante resaltar el factor de ingresos en la mujer, como elemento esencial en el empoderamiento es cuestionable ya que según (Yong 1993) propone que el empoderamiento se puede lograr aun con niveles bajos de ingresos, como los que

cuentan la gran mayoría de las mujeres del sector rural. Ya que la idea principal de obtener un empoderamiento integral va aludido más a la transformación de ideas y creencias. Por lo tanto para este autor significa que aun con bajos ingresos, la mujer puede contribuir y alcanzar nuevas ideologías de cambio e innovación.

Poder

El poder es una relación hacia un objeto, que a su vez pueden ser individuos, oficios, roles, entre otros. (Dahl, 1957) Propone algunas propiedades de la relación de poder como: primera, debe existir un lapso de tiempo, esto relacionado con la acción que puede ejercer un sujeto sobre otro, debido al tiempo que esa persona ha estado al liderato de ciertas acciones; segundo, “no hay acción a distancia”, definido como no hay relación de poder directo, al buscar un flujo de influencia sobre una persona; tercero, una visión intuitiva para la relación de poder, logrando que la persona haga algo que él no quiere hacer, esto mediante una condición para lograr que sea exitosa la acción a realizar.

Según (Foucault, 1999) el poder considerado como funcionalidad económica, se interpretaría a la luz de que el poder consistiría en esencia, en mantener relaciones de producción y a la vez, constituir una dominación de clase que el desarrollo de las fuerzas productivas hace posible.

Poder y Empoderamiento

La relación entre el poder y el empoderamiento esta dado que el poder permite a la mujer hacer frente a opresiones, como también una resistencia hacia poderes existentes, permitiendo tener poder sobre ellas mismas. Consiste en generar cambio tanto individual como de acción colectiva, donde se ve influenciado diferentes tipos de poder como el “poder para” “el poder con” “el poder sobre”, influyendo en el emprendimiento de diferentes actividades económicas y sociales (León, 2000).

Tecnologías de la Información y de la comunicación como herramienta del Empoderamiento de la mujer

La tecnología de la Información y de la comunicación TIC. Es una herramienta clave que le ha permitido a la mujer del siglo XXI poder desenvolverse de una manera más eficiente y lograr una efectividad en cada uno de los procesos internos dentro de las organizaciones, ya que les permite mejorar las habilidades, conocimientos y destrezas dentro de la actividad económica. Teniendo como objetivo estratégico incrementar la participación y toma de decisiones de la mujer frente a unos recursos primordiales que brinda la TIC.

Según Aguado, Escofet, Rubio en de Pablos (2009) establece que las TIC son el vehículo del empoderamiento social, ya que la tecnología y las comunicaciones han permitido mejorar de una u otra manera la igualdad de género, dando cabida a que la mujer tenga las mismas posibilidades que el hombre y puedan utilizar esta herramienta de la tecnología a conformidad de su empresa o su vida cotidiana. Demostrando así mismas las diferentes habilidades de creatividad e innovación al momento de hacer uso de ellas.

Por lo anterior es importante resaltar que la tecnología de la información ha permitido el empoderamiento de la mujer. Puesto que les permite incrementar su poder en la toma de decisiones y la autonomía de elegir y fomentar nuevos métodos empresariales.

Metodología

El emprendimiento de la mujer rural hoy en día ha tenido una gran influencia en la economía, logrando interés por parte de grupos investigativos. Esta investigación está enfocada a la incursión de un grupo de mujeres rurales en la producción y comercialización de papa, ubicado en el municipio de Toca, Boyacá.

Para el desarrollo de esta investigación se tuvo en cuenta el enfoque de diseño experimental, el cual es una técnica que permite identificar y cuantificar las causas de un efecto dentro del estudio a realizar. En este caso se obtendrán información que incide en que una persona, caso puntual la mujer, pueda incursionar en la economía y mercados, logrando una identificación y análisis de estas actividades de empoderamiento.

Es importante conocer que, en el diseño no experimental para la recopilación y análisis de datos, se aplicó encuestas con el objetivo de elegir información precisa que sirva para el análisis de este caso de estudio. Se tendrá en cuenta el enfoque descriptivo ya que permite hacer una caracterización de la información. Donde también se realiza observación en campo para así poder tener mayor acercamiento con la asociación y precisión en datos e información.

Se tuvo en cuenta en este trabajo investigativo, que se inscribe dentro del método de la investigación mixta (cualitativa y cuantitativa), se centra principalmente en una perspectiva teórica y étnica orientada a concebir condiciones estructurales de la vida social y, al mismo tiempo, experiencias que nos puedan suministrar de lo que estas mujeres han vivido en el transcurso de sus vidas, información que nos servirá como muestra de los factores sociales que han tenido que desafiar.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Encuesta

Se utilizó un conjunto de preguntas sistematizadas que están dirigidas a la población de estudio que poseen información para la investigación; posterior se realizó la tabulación y análisis de estos. Esto con el fin de poder analizar diferentes características de las mujeres en torno al proceso de empoderamiento que han tenido haciendo parte de Asoagrotoca.

Entrevistas

Se hizo una serie de preguntas predeterminadas las cuales deben ser respondidas por cada una de las mujeres que hacen parte de Asoagrotoca y al representante del proyecto, para obtener variables que permitan identificar debilidades y fortalezas, dando caracterización a factores de estudio.

Observación

Se hizo la observación adecuada en el trabajo de campo mirando las diferentes perspectivas a estudiar.

Población

Para el desarrollo de la investigación se cuenta con la población de Toca con 8.893 habitantes según el censo DANE 2018. El representar una muestra, permite extrapolar y por ende generalizar los resultados observados en esta; “se tendrá en cuenta la técnica de muestre probabilístico por conglomerados, consiste en elegir de forma aleatoria ciertos barrios o conglomerados dentro de una región para finalmente otras más pequeñas (una vez elegido esta unidad, se aplica el instrumento de medición a todos sus integrantes). Por ello, es que en este tipo de casos se sugiere aplicar muestreo por conglomerados. En este tipo de muestreo, los sujetos a estudio, se encuentran incluidos

en lugares físicos o geográficos (conglomerados); por ende, resulta imprescindible diferenciar entre sujetos a estudio (quiénes va a ser medidos) y unidad muestral (conglomerado a través del cual se logra acceder a los sujetos a estudio)", (Otzen & Manterola, 2017).

Para la investigación que se realizó se tuvo una muestra de 14 mujeres en total en el sector rural (Asoagrotoca) al que pertenecen las mujeres a estudiar y desarrollo de la investigación.

Fuentes de información

Primarias.

Corresponde a toda la información recolectada directamente de la población de estudio sobre las mujeres de la asociación, información recopilada a través de instrumentos como entrevista estructurada y no estructurada y a través de la observación directa.

Secundarias.

Se basa en toda aquella información recopilada de estudios de empoderamiento de la mujer en el sector rural, que han sido investigados y analizados por diferentes autores, así mismo se hará con ayuda de estadísticas oficiales que permitan caracterizar el sector.

Capítulo I Marco Geográfico

Tabla 1. Datos Geográficos de Toca Boyacá.

UBICACIÓN	Toca es un municipio colombiano ubicado en la provincia del Centro, en el departamento de Boyacá. El municipio limita al norte con Tuta, al sur con Siachoque, al oriente con Pesca, al occidente con Tuta y Chivata
CLIMA	El clima es templado y cálido Temperatura media: 12.9 °C
Nº HABITANTES	8 749 Habitantes (2018). 50.7% de hombre y un 49.3% de mujeres.
ECONOMÍA	Las principales actividades económicas del municipio son la agricultura, la ganadería, la floricultura y el comercio. Los productos agrícolas más importantes son la papa, la cebolla, el maíz, el trigo y la cebada. En cuanto a la ganadería, el municipio se dedica principalmente a la crianza de bovinos

Nota. Fuente: Elaboración Propia.

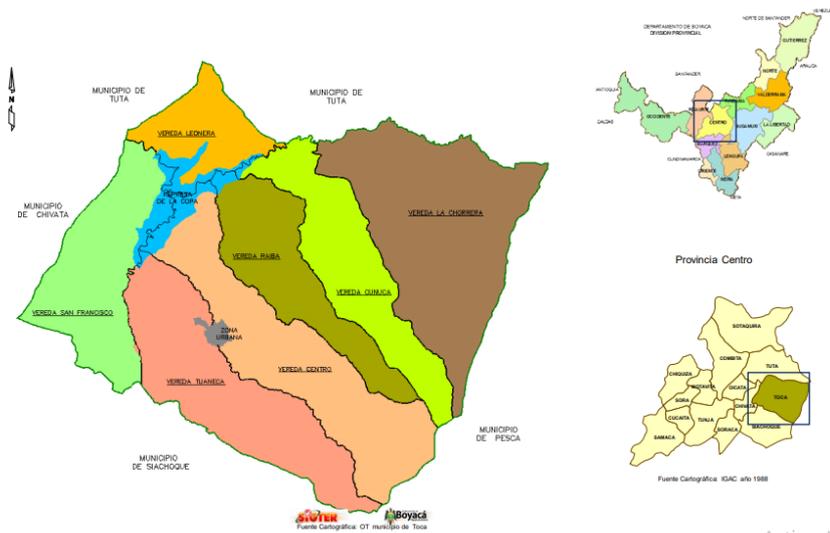


Ilustración 1. Ubicación del área de estudio ASOAGROTOCA. Fuente: Gobernación de Boyacá

Análisis de la asociación agua, mujeres y reconciliación. “Asoagrotoca”

La comunidad objeto de estudio es la asociación Mujeres Agua y Reconciliación ubicada en el municipio de Toca Boyacá, en este proyecto, participaron un grupo de 24 familias campesinas; con el fin de enriquecer el trabajo colectivo y comercializar uno de los productos más importantes del país, la papa.

“PepsiCo demanda más de 70.000 toneladas de papa industrial al año, generando un gran impacto en el agro colombiano. Lo que se quiere es lograr romper las cadenas de comercialización y trabajar directamente con los agricultores. “A su vez en este proyecto estamos innovando en la promoción de la mujer en el agro como líderes y apoderándolas económicamente”, señala Leonel Ruiz, Presidente de la Fundación PepsiCo Colombia.

Por tanto, el 26 de enero 2019 este proyecto dio sus primeros frutos, reflejados en la creación de la Asociación Agrícola de Toca (Asoagrotoca); la cual se encargará de suministrar 387 toneladas de papa a dicha multinacional. De igual modo, la asesoría para la creación de Asoagrotoca, fue un proceso que se trabajó con las familias, para promover espacios de confianza e identificar posibles oportunidades de cooperación y trabajo conjunto liderado por la Fundación Probono, (Mantilla, 2018).

¿Cuándo inicia el proyecto Agua, Mujeres y Reconciliación?

En el primer año del proyecto, se les suministró a las participantes del proyecto, 800 bultos de semilla para el primer cultivo de papa. Además, por medio de esta iniciativa las ‘familias de Toca, lograron enriquecer el trabajo colectivo y alcanzar los estándares de calidad para la comercialización de la papa, vendiéndola a precio justo y sin intermediarios.

Gracias a esta primera etapa del proceso, las familias lograron enriquecer el trabajo colectivo y alcanzar un producto con los estándares de calidad necesarios para

su comercialización a precio justo y sin intermediarios, lo cual les permite vender hoy su primera “Cosecha de Sueños” con ingresos superiores en 43% a los que antes percibían, motivar el relevo generacional de su actividad productiva y convertirse en gestoras de nuevas oportunidades para la región, (Gerente.com, 2018).

“El reconocimiento que hoy hacemos a las familias de Asoagrotoca, es particularmente a la tenacidad y al liderazgo de sus mujeres, es una nueva evidencia de lo que se puede lograr cuando se unen esfuerzos para transformar las dificultades en oportunidades y apoyar el cambio”, señaló la Directora Ejecutiva de Reconciliación Colombia, Cristina Plazas Michelsen.

En una reciente encuesta nacional realizada por Reconciliación Colombia, el 68% de los participantes reconoció a las mujeres como las principales agentes de transformación en los territorios y el 54% señaló el fortalecimiento de proyectos productivos como un requisito para avanzar en esa transformación.

Es por ello que el proyecto ‘Agua, Mujeres y Reconciliación’ tendrá este año una segunda fase en la que se planea tener una nueva siembra que generará \$270 millones más. De igual manera, se seguirá fortaleciendo el liderazgo de las mujeres y las capacidades de la Asociación para propiciar nuevas alianzas que la hagan sostenible y permitan a estas familias cosechar nuevos sueños. Finalmente, las familias harán una siembra de rotación (trigo o maíz) de 23 hectáreas que les representarán ingresos adicionales, oscilando entre 45 y 80 millones de pesos, (Cardona, 2018).

Desarrollo comunitario

Calidad de vida: Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos a la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida,

la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003).

Es evidente que la calidad de vida (Ardila, 2003) está presente en la comunidad rural del municipio del Toca no es alta, dado que una de sus fuertes limitantes es la economía, que además es fuente de tranquilidad. Tranquilidad que no es posible satisfacer a una cien por ciento, dado que influyen diferentes aspectos para lograrlo, su capacidad económica depende de la actividad agropecuaria, en algunas familias más alta la producción agrícola que la pecuaria. En estas actividades los factores como el clima, tipo de producción y recursos, hacen que su entrada de ingresos varíe, ocasionando en muchos casos pérdidas para cada una de las familias.

En cuanto a las necesidades básicas, es notorio el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, particularmente en infraestructura de servicios básicos como la electricidad, vías carretables y una mayor cobertura de la educación primaria básica. Sin embargo, se identifican problemas significativos en cuestión del agua para consumo humano, situación que se agudiza cuando hay escasez del recurso hídrico para el riego de los cultivos (Osorio, 1996).

Actividad económica y productiva: en este apartado la comunidad de mujeres que hacen parte a la asociación, junto con sus familias dedican sus esfuerzos a la producción agropecuaria, producción de leche y en especial al cultivo de tubérculos “papa”. Dado a que el cultivo de papa se produce en ciertas épocas del año, las mujeres también se desempeñan en trabajos remunerados por temporadas.

La principal actividad de la comunidad es el trabajo rural, que a su vez es su fuente principal de ingresos. Las características de la economía campesina encuentra la

prioridad por subsistir y retribuir sin acumular mayor capital, la responsabilidad total por el resultado de las cosechas, la no existencia de salarios entre el núcleo familiar, la habilidad y diversidad de tareas entre géneros, inexistencia de atribución por renta de tierras, la fuerza de trabajo vista como igual al número de integrantes del núcleo familiar, la necesidad intensiva por mano de obra y por último, la usual locación de terrenos de cultivo cerca de extensiones de agua.

A través del DANE se evidencian datos referentes a cultivos, áreas utilizadas y participación nacional en Boyacá, que aportan a la consistencia de datos tanto para fuentes secundarias como primarias. En este caso, los cultivos más relevantes obtenidos por el DANE en forma de muestra son papa, maíz, cebolla en rama, cebolla en bulbo, arveja, frijol y haba, entre otros, con especial atención a la papa, cuya área cosechada en Boyacá es tres veces mayor que el maíz, el segundo cultivo del departamento. Sin embargo, el maíz posee más del doble de áreas cosechadas con respecto a la papa a nivel nacional (Mujica, 2018).

Canales de comercialización: La economía campesina descansa básicamente en la combinación equilibrada entre los bienes generados para el mercado y los generados para el consumo de la familia. El proceso de comercialización es promovido principalmente con PepsiCo, implementado desde la conformación de la asociación.

Este convenio entre la asociación y la multinacional es en función de obtener mejores beneficios para la comunidad productora, mediante la alianza se consolidan pilares como, obtener un cliente fijo para cada una de sus producciones, está brindando tranquilidad a la comunidad, ya que saben que desde el momento en que se planea una siembra, ya se sabe a quién será vendida, dándoles más confianza y estabilidad en sus procesos.

Esta alianza permite a la asociación y comunidad tener una venta fija de su producción a un cliente. Por otra parte, la cantidad de productos que no son recibidos en esta alianza son vendidos por otros medios, entre los que se encuentran: venta a centros de abastos en ciudades cercanas, así como también realizan una venta por menor a la comunidad de su ciudad.

Ventajas que tiene el canal de comercialización entre Asoagrotoca y PepsiCo es una estabilidad de precios, de esta forma en cada una de sus producciones y mediante un aproximado, la comunidad miembro ya sabe cuánto será el posible total de sus ingresos por la cosecha a vender. No enfrentándose a incertidumbre de las diferentes fluctuaciones que presenta el mercado, dependiendo de la época del año y la competencia directa por mismo producto a vender.

Es importante mencionar que la asociación productora de tubérculos busca mediante el análisis de los canales de comercialización, escoger y acoger a sus planes el mejor, de esta forma llegando con su producto al consumidor final, eliminando intermediarios, para así lograr un aumento de los ingresos por cada una de las ventas que se realice. Mejorando la situación económica de la comunidad y creciendo en cada producción sus utilidades logrando estabilidad.

Recursos: los recursos empleados por las mujeres para la producción de estos tubérculos provienen principalmente de la alianza a la cual hacen parte con la multinacional PepsiCo. Donde la multinacional provee los insumos necesarios como la semilla y una cantidad de fertilizantes, la asociación por su parte aporta con la mano de obra necesaria para el cultivo. Los recursos provienen de igual forma de las ventas de las cosechas que ya se han vendido, construyendo un fondo común disponible para la compra de e insumos necesarios para cada cosecha.

Es necesario que para una se obtenga una buena cosecha, el recurso de tierra cuente con características físico-químicas adecuadas. Que si no son portadas se deben complementar con fertilizantes, a su vez elevan los costos de producción. Según varios estudios es posible evidenciar que un productor mediano produce de 3 a 10 hectáreas, representada en sus fincas, o fincas en arriendo que se han destinado para este tipo de cultivos (Rodríguez, 1996). Además, en Boyacá la participación de productores con menos de 3 hectáreas es de 48.6% respecto al departamento, con un grado de concentración de riqueza (Tierra) para el cultivo para Boyacá en 0.45. FEDEPAPA e ICA.

Estudios recientes relacionados al recurso de mano de obra, indican que la papa, en promedio, requiere de 125 jornales por hectárea (ICA). Lo que indica que Asoagrotoca genera empleo, que este a su vez es cubierto con la mano de obra familiar, apoyados por un profesional en el área, encargado de la supervisión de los cultivos y que se logre la calidad deseada para el cliente. De esta forma se le está aportando a las mujeres un recurso intangible como lo es el aprendizaje en este campo.

La producción de papa usa bastantes insumos como los fungicidas, insecticidas y fertilizantes. Cubiertos en un inicio por su aliado comercial PepsiCo en mayor proporción y otra parte la es cubierta por Asoagrotoca. Para esto comenta la comunidad que en ocasiones se dificulta acceder a este recurso, dado que se necesitan insumos específicos para que la calidad del producto no se vea afectada, y en muchas ocasiones no es posible acceder a estos insumos fácilmente.

Aspectos ambientales y geográficos: el municipio de Toca, de origen prehispánico, ubicado en la altiplanicie Cundiboyacense, sobre la cordillera Oriental, a 27 kilómetros, al nororiente, de Tunja, capital del departamento de Boyacá. El municipio está ubicado

entre los 2.500 y 3.700 m.s.n.m y su temperatura promedio es de 13 grados centígrados, (Osorio, 1996). La economía del municipio basa una parte en la producción de papa, trigo, cebada, maíz entre otros.

El clima del área de estudio corresponde a los pisos térmicos frío y páramo, las parcelas dedicadas a la producción de estas especies se limita a las zonas de vida subpáramo húmedo, subpáramo seco y bosque subandino montano con fuertes vientos, sequías ocasionales y heladas desde diciembre hasta febrero (Aguirre F, Sonia E. Piraneque G, Nelson V. Pérez M, 2012). Las principales ocupaciones de la población corresponden al sector primario de la economía, prioritariamente, a la agricultura y la ganadería, las cuales representan el 80% de la actividad económica, (Osorio, 1996)

Se registra un aumento progresivo en los problemas ambientales, particularmente. Disminución de las fuentes de agua y cambios en períodos de lluvia, fenómeno que es de carácter nacional. Asimismo, la erosión del suelo parece haberse incrementado y es evidente la ampliación de la frontera agrícola, hacia la zona de páramo. "Ahora no llueve y es muy seco. Eso ya lleva unos años (Osorio, 1996). La dependencia de la siembra con respecto a las lluvias es un factor que incide en el problema recurrente de la inestabilidad de precios. Aunque esta situación se ha manejado a través de los reservorios y el uso de motobombas, los ciclos de los cultivos siguen siendo altamente homogéneos, lo cual agrava los ciclos de oferta y la consiguiente baja de precios (Osorio & Bucheli, 2012).

Composición familiar: la población de Toca en la que está inmersa la comunidad bajo estudio cuenta con una estructura familiar tradicional, integrada por papá, mamá e hijos, donde según el censo realizado por el DANE 2018 el municipio de Toca, las familias están conformadas por 3 o 4 personas dentro del núcleo familiar. El hogar de

las familias casadas arroja un porcentaje de 33.6% y el de familias en unión libre en un 19.6%. Se logra identificar que en la familia el nivel educativo es de 17.9% correspondiente a nivel primaria completo.

Sernam (1993, p. 8), por otra parte, señala que la familia es un sistema social integrado por personas de diferente sexo y edad que tienen una relación de parentesco por consanguinidad o por afinidad y cuyo propósito es la convivencia prolongada y la realización de actividades cotidianas estrechamente relacionadas con la reproducción social: reproducción biológica o más precisamente bio-social, mantenimiento cotidiano de las personas, reposición de la fuerza de trabajo, socialización primaria de niños y jóvenes y en general con la reproducción cultural (Triana, Ávila, & Malagón, 2010).

Participación comunitaria.

En Colombia la participación de las mujeres del sector rural en la sociedad colombiana tiene una variada trayectoria en el siglo veinte y en los comienzos del veintiuno. No obstante, la historia hace invisible su aporte como sujeto histórico y presenta una imagen de ellas como agentes sumisos y pasivos replegados en la esfera doméstica, incapaces de ejercer un papel activo ante las desigualdades de la sociedad y en los movimientos sociales. Algunas nuevas lecturas a la historia de Colombia, diferentes a las hegemónicas¹, contribuyen a dar el justo lugar a las diversas formas de participación individual y colectiva de las mujeres, a sus aportes, a su protagonismo (Dora Díaz- 2002)

En el año 2010, en Latinoamérica y el Caribe las mujeres rurales representaban el 20% de la fuerza de trabajo agrícola, “con diferentes formas de inserción en el mundo

laboral; entre ellas, el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado y el trabajo asalariado en empresas y otras unidades productivas” (FAO 2017, p. 1).

Se tiene en cuenta que en la actualidad las mujeres de la asociación ASOAGROTOCA, se observa participación de las mujeres en la agricultura y toma de decisiones sobre esta actividad. La presencia de las mujeres en la agricultura es mayor y mucho más visible hoy que antes. Pero no sólo esto. También hay un surgimiento en la realización de actividades por cuenta propia; con el aporte que realiza Pepsico en insumos, estas mujeres son más independientes, se tiene en cuenta que son autónomas de sus ingresos y tienen la capacidad de comercializar su producción sin contar con el aval de su cónyuge.

Liderazgo y participación: Es posible afirmar que, con el actual grado de desarrollo económico, tecnológico y social, las mujeres de la Asociación ASOAGROTOCA pueden lograr una mayor autonomía. La desigualdad y, por tanto, la falta de autonomía son principalmente consecuencia de la injusticia, la mala distribución del poder, los ingresos las desventajas entre hombres y mujeres, y la falta de reconocimiento de los derechos de las mujeres por parte de los grupos políticos y económicos. Se ha demostrado que si se tiene en cuenta las opiniones y decisiones que toman las mujeres campesinas en el hogar, ellas tendrían más autonomía para la toma de decisiones, esto tendría un impacto positivo en el bienestar inmediato y a largo plazo para la formación de capital humano y el crecimiento económico de la región, a través de una mejoría en la salud, la nutrición y la educación de los miembros de la familia (FAO- 2014). Se estima que, si las mujeres contaran con el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, aumentaría el rendimiento de sus explotaciones agrícolas entre un 20 y un 30 %, lo que sacaría a 100-150 millones de personas de la pobreza extrema (FAO, 2011).

Igualmente, se les está dando el poder de asumir cargos directivos en los espacios de decisiones comunitarias. Por su parte, parece que las mujeres rurales, bien sea solas o como pareja, tienen cada vez más acceso a la propiedad de bienes como el ganado y la tierra y tienen mayor intervención en la toma de decisiones con respecto a ellos.

Aun así, requieren transformaciones importantes como, las condiciones de vida en el campo en lo que tiene que ver con salud, educación, vivienda, servicios públicos. De igual manera, a las mujeres de la asociación les falta acoplarse a la sociedad que estamos afrontando en la actualidad, donde se observan cambios tanto económicos, políticos, socio-culturales, tecnológicos de esta manera podrán lograr empoderarse de la mejor manera, estando a la vanguardia y a los cambios climáticos.

La participación dentro de la Asociación ASOAGROTOCA, se ha vuelto de gran importancia para el sector rural, ya que muchas de estas mujeres han tomado el poder y el liderazgo para la toma de sus propias decisiones, de igual manera ellas son autónomas de la distribución y compra de los insumos que requieren para la producción de tubérculos. Con la ayuda que les brindó PepsiCo, estas mujeres han logrado un nivel de empoderamiento alto junto con el liderazgo de la señora Pilar Rodríguez; ellas no solo realizan el trabajo doméstico, sino también productivo y de comercialización. Dentro de la Asociación existe una sinergia trabajando todas en equipo por un mismo fin; las mujeres han tenido que aumentar su participación en la agricultura y asumir roles que antes eran especialmente del hombre, tales como preparar terreno, abonar, desyerbar, aporcar y fumigar.

Para las mujeres de la Asociación, el recibir ingresos económicos por algunos de sus trabajos, tiene gran importancia y una de ellas lo manifestaba así: “Desde cuando empecé a trabajar, mi vida ha cambiado. Puedo comprar cosas para mí y la educación de

los hijos, así mismo se puede contar con un ahorro”. En esta frase se puede ver el asocio del concepto de trabajo al ingreso monetario, pues cuando las actividades son reproductivas no se habla de trabajo y por lo tanto no reciben ningún tipo de remuneración.

Asociatividad: Para que un emprendimiento sea sostenible encontramos el factor de asociatividad, donde se generan la interacción del emprendedor con familiares, amigos, otros empresarios, instituciones públicas y privadas, constituyendo un aspecto crucial del proceso de creación de empresas. Johansson (1996), considera la construcción de redes como un enfoque que ha ganado una importancia dentro del proceso emprendedor.

Desde esta perspectiva esto implica la capacidad de relacionarse y de construir alianzas estratégicas de cooperación, donde les permite a las personas tener la oportunidad de acceder a programas de financiamiento y apoyo técnico para el desarrollo e impulso de su empresa mediante incentivos y apoyo de recursos económicos, fiscales, beneficios tributarios, capital semilla, fondos de financiamiento o incubadoras entre otros beneficios.

Un ejemplo de lo anterior es la asociatividad que se generó desde el año 2016 donde PepsiCo junto con la corporación realizaron una macro rueda para la reconciliación en Cali siendo esta una línea fuerte que tiene la corporación y es un proceso donde se conecta proyectos con aliados, cooperantes y la empresa privada. En esa macro rueda se habló mucho de Boyacá y de la posibilidad de trabajar con mujeres del sector rural, puesto que uno de los fuertes en temas productivos de PepsiCo es la papa, y Boyacá podría brindarle ese recurso con grandes garantías de calidad, pudiendo generar grandes alianzas.

La corporación llega con su idea principal de reconciliación siendo Boyacá una zona de poco conflicto armado, pero cuando se habla de temas de reconciliación se habla de temas de conflictividad del territorio, Cuando ingreso la corporación inicio a analizar los conflictos sociales que existían en el momento, que, si bien no eran de conflicto armado, eran de credibilidad a la industria, machismo, inequidad de género, desconfianza y miedo al trabajo en equipo.

Para el año 2017 la corporación Reconciliación Colombia junto con PepsiCo le apostaron al fortalecimiento de las capacidades productivas y sociales de 17 familias, este proceso se apalancó en el cultivo de papa como estrategia de encuentro, promoción del diálogo, empatía, reciprocidad, restauración de confianza y cooperación.

El resultado de esta inversión fue la consolidación de ASOAGROTOCA, una empresa privada constituida como S.A.S, en donde cada una de las familias tiene acciones, con características colectivas, destacando principalmente a las 24 mujeres campesinas que hoy en día conforman la organización. En el primer año de implementación, las asociadas recibieron 800 bultos de semilla para su primer cultivo por parte de PepsiCo, y toda la asesoría necesaria para la creación de su organización, incluyendo apoyo técnico para la siembra de papa con altos estándares de calidad en 23 hectáreas. Esa primera cosecha se dio en enero del 2018 y les generó más de \$250 millones en ingresos, suministrando un total de 387 toneladas a PepsiCo.

Gracias a esta primera etapa del proceso, las familias lograron enriquecer el trabajo colectivo y alcanzar un producto con los estándares de calidad necesarios para su comercialización a precio justo y sin intermediarios, lo cual les permitió vender su primera cosecha con ingresos superiores en 43% a los que antes percibían. Luego de dos años de acompañamiento en los que PepsiCo ha trabajado de la mano con la

organización y ha comprado más de 1.300 toneladas del tubérculo, Asoagrotoca proyecta potenciar la comercialización del producto como una opción de negocio a largo plazo.

“Uno de los grandes compromisos de PepsiCo es con las mujeres rurales y por supuesto con el agro colombiano, y es de resaltar que el proyecto ha permitido ir más allá, romper las cadenas de comercialización y trabajar directamente con los agricultores colombianos. Como resultado de este trabajo conjunto, hoy en día beneficiaron a 24 familias de Toca, generando encadenamiento productivo en una de las regiones más importantes del país, Boyacá.

Durante 2019, Asoagrotoca inicio Hectáreas de Sueños, terreno para la siembra de papa cuyas ganancias se vieron reflejadas en el fortalecimiento de su organización adquiriendo terrenos propios. Ya para el presente año 2020 el proyecto tiene un enfoque de capacitación al personal en temas administrativos, contables y financieros ya que el proyecto ha venido creciendo muy rápido y se hace indispensable contar con estas habilidades y destrezas para no tener ningún tipo de falla de planeación. Así mismo se iniciará un tema de voluntariado en temas técnicos, ambientales y administrativos fomentando la participación de jóvenes del sector rural.

Este cambio de generar en una sociedad la posibilidad de crear alianzas estratégicas con grandes industrias es un método de cambio ya que permite a la sociedad lograr un crecimiento y desarrollo económico, personal y social. Donde ambas partes tienen un beneficio propio y su fin es crear una sinergia en cada una de las actividades a desarrollar para que el cumplimiento de los objetivos sea eficiente y poder tener una sostenibilidad total y colectiva.

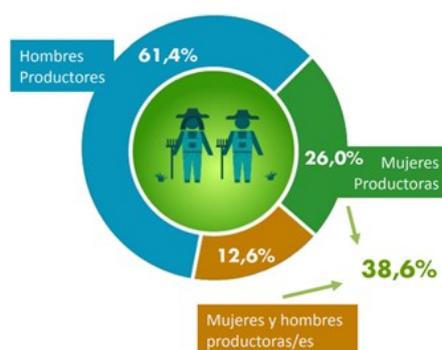
Bienestar común: Colombia tiene 9 regiones productoras de papa, las cuales son Cundinamarca, Boyacá, Antioquia, Nariño, Tolima, Cauca, Santander, Norte de Santander y Caldas. Para el 2017, la producción colombiana de papa alcanzó las 2.75 millones de toneladas, es decir un 13,5% más que 2016, cuya producción se situó en 2.42 millones de toneladas. El crecimiento que le suscitó al sector en los años mencionados se debe a que, en el 2016 el fenómeno de “El Niño” afectó fuertemente la oferta de papa en el primer semestre, causando un intenso verano y ausencia de lluvias que comprometen el desarrollo y oferta de los tubérculos, versus un 2017 con condiciones climáticas ideales para el cultivo, destacándose la mayor disponibilidad de agua en el año (Fondo Nacional de Fomento de papa- 2017). Lo anterior nos indica que la mayor preocupación de las mujeres rurales productoras de tubérculos en el municipio de Toca es el cambio climático, porque les genera pérdidas económicas y por lo tanto les deja de faltar el sustento de sus familias.

Cabe resaltar que la vida del campo es vital para las personas urbanas para ellos mismos, porque está vinculada estrechamente a la seguridad alimentaria mundial; recupera alimentos tradicionales aportando a una dieta equilibrada, al cuidado del uso sostenible de los recursos naturales; y es una oportunidad para impulsar las economías locales si se combina con políticas orientadas al bienestar de las comunidades. La FAO destaca la participación de la Agricultura Familiar en la producción de alimentos en el mundo, y en el caso de América Latina y el Caribe “en promedio las explotaciones en manos de pequeños agricultores representan más del 80 % del total, y aportan entre el 30 y 40 % del PIB agrícola regional. Además, estimula el empleo en las zonas rurales donde se encuentran los focos más duros de pobreza e inseguridad alimentaria” (FAO-2012).

El empoderamiento de las mujeres de la asociación ASOAGROTOCA, ha desatado una relevante producción de papa y todos los cuidados que este tubérculo requiere, no obstante, ellas no solo realizan las tareas de agricultura sino también doméstico, el cuidado de sus familias y brindar la alimentación a los obreros. El poder que han alcanzado estas mujeres ha beneficiado a estas familias campesinas y a la multinacional PepsiCo por su alta producción y comercialización; no solo esto, sino que han logrado ampliar las hectáreas de tierra por los buenos resultados que han obtenido. Cabe resaltar que todo este esfuerzo que han desempeñado estas 24 familias es por su fuerte trabajo en equipo que han desatado desde el momento que se creó la asociación.

Toma de decisiones: Según el censo Nacional que realizó el DANE 2014 (la tercera parte de la Unidad Productora Agropecuaria- UPA) de personas naturales, las mujeres toman decisiones de producción. Los departamentos en que se encontraron los mayores porcentajes de participación de las UPA con solo mujeres productoras fueron Boyacá, Nariño, Cundinamarca, Cauca y Antioquia. En el 38,6% de las UPA, las mujeres toman decisiones de producción de forma individual o conjunta.

Figura 1. Toma de decisiones de mujeres.



Nota: Fuente. DANE 2014.

Lo anterior permite evidenciar que las mujeres del sector rural tienen un rol importante en la agricultura, no solo para la producción de tubérculos, sino para la toma de decisiones de las acciones que se van a llevar a cabo. Sin embargo, es evidente la existencia de una brecha de género asociada a la tenencia y toma de decisiones sobre la tierra. Cabe resaltar que las mujeres rurales tienen más seguridad en ellas mismas, ya cuentan con la capacidad de afrontar problemas a diario que antes no sabían afrontar, esto se debe a que tienen mayor autoestima por que la sociedad ya las tiene más en cuenta en temas del campo, políticos, económicos, etc.

Se ha observado que en la Asociación ASOAGROTOCA, las mujeres son autónomas; sin embargo, muchas de ellas manifiestan que las decisiones son tomadas en conjunto (ya sea con el esposo o con los hijos). Estas mujeres tienen el control sobre su economía, sus tierras, sus bienes y hasta de su propio cuerpo; esto puede ser denominado como empoderamiento sobre sus bienes materiales (Srilatha Batliwala), del mismo modo ellas cuentan con autonomía de sus recursos intelectuales; se capacitan por su propia cuenta, y se actualizan sobre las nuevas maneras de transformar la agricultura (con maquinaria, insumos). En el campo se está terminando la pobreza por la manera en que están mujeres se empoderan en cada actividad que realiza, y afirman que “ellas no quieren salir del campo ni tampoco sus hijos”.

Aspectos Culturales

Prácticas Culturales: Toca al ser una zona con excelentes condiciones de su suelo le ha permitido tener alianzas estratégicas comerciales con otras empresas y entidades. Como la alianza que surgió entre PepsiCo y un grupo de mujeres campesinas con grandes anhelos de superación personal y crecimiento económico, permitiéndoles generar un empoderamiento integral en la toma de decisiones y un cambio

transcendental en sus tradiciones machistas, que veían a la mujer con la única capacidad de realizar funciones del hogar y cuidado de los hijos, sin ningún reconocimiento de sus derechos ni de sus labores.

Hoy en día Asoagrotoca es un ejemplo claro de cómo ha ido evolucionando la cultura de toda una comunidad donde las mujeres juegan un papel muy importante en la familia, y en la sociedad en general. Teniendo voz y voto en su decisiones empresariales, sociales y familiares en pro de una mejor calidad de vida y un bienestar social colectivo.

Puesto que, a pesar de ser un sector agropecuario, con grandes hectáreas de cultivo, cuenta con un déficit de pobreza bastante amplio, y por ende sus tradiciones van arraigadas a tener una calidad de vida bastante difícil: su vivienda es una casa de adobe, donde se cuidan dos o tres vacas, más unas gallinas y se cultiva una hectárea ya sea de tubérculos u otro alimento, Que en pocas palabras no le deja a una familia de 4 o más personas una rentabilidad para poder subsistir.

De lo anterior se puede denotar que la cultura del sector rural, es bastante compleja ya que, a pesar sus privilegios de suelo para la agricultura, se hace indispensable generar mayores propuestas de comercio entre el campesino y la industria y poder desarrollar una serie de proyectos que incentiven el crecimiento económico y fortalezca la cultura de toda una sociedad.

De lo anterior se puede denotar que la cultura del sector rural, es bastante compleja ya que, a pesar sus privilegios de suelo para la agricultura, se hace indispensable generar mayores propuestas de comercio entre el campesino y la industria y poder desarrollar una serie de proyectos que incentiven el crecimiento económico y fortalezca la cultura de toda una sociedad.

Educación: Según el análisis realizado a las estadísticas presentadas por el Ministerio de Educación Nacional para el año 2014 y consignadas en la ficha de caracterización territorial del DANE para el municipio de Toca, se observan deficiencias en la cobertura de educación principalmente en los niveles preescolar y primaria pues se encuentran por debajo del promedio departamental, lo cual genera una brecha significativa frente a los niveles proyectados por el Gobierno Nacional.

Se observa así mismo un de analfabetismo en mayores de 15 años que según el DANE para el año 2015 ascendió al 9,4 % la cual está por encima del promedio nacional que corresponde al 7,3% para el año 2015. De lo anterior se puede destacar que gran parte de la población del Municipio de Toca presenta grandes deficiencias en el sector educativo, siendo esta una de las debilidades más complejas que aquejan a la comunidad al momento de desarrollar cualquier tipo actividad económica.

De acuerdo con dichas estadísticas encontramos que un gran porcentaje de las mujeres que conforman Asoagrotoca, han cursado en su gran mayoría hasta 5to de primaria, siendo esto una debilidad bastante significativa, que ha desestabilizado de una u otra manera algunas de las actividades que emerge la empresa.

Sin embargo, encontramos en Asoagrotoca mujeres empoderadas, líderes, con la actitud y vocación de querer aprender nuevas temáticas que les permitan tener un desarrollo competitivo no solo en sus funciones agrícolas y de cultivo. Sino en temas administrativos, contables y financieros, que generen en ellas la posibilidad de tener una planeación, organización, direccionamiento y control más efectivo y eficiente en cada uno de los procesos organizacionales.

Puesto que es de resaltar que son mujeres que han vivido toda su vida en el campo y por ende tienen un amplio conocimiento en las actividades agrícolas y de cultivo, siendo

esto una gran fortaleza para la ejecución de sus actividades. Sin embargo, con el crecimiento tan rápido que ha tenido la organización, se hace necesario e indispensable que las mujeres sean capacitadas en diversos temas y adquieran una serie de conocimiento, habilidades y destrezas que les permitan tener un crecimiento no solo personal sino organizacional.

Reconocimiento y valoración de saberes: El Reconocimiento que han venido forjando estas mujeres del sector rural que decidieron un día, arriesgarse a constituir a Asoagrotoca, se puede evidenciar en el desarrollo económico, cultural y personal, que han logrado generar a través de una serie de cambios actitudinales y comportamentales, plasmados en mejorar sus condiciones de vida, tanto para ellas como para sus familias, generando objetivamente toma de decisiones colectivas que han permitido un crecimiento organizacional.

Así mismo han venido Desarrollando habilidades financieras que les permiten hacer uso eficiente de los recursos que comprometen la actividad económica, forjando el trabajo en equipo, hecho que no fue fácil de llevar en sus inicios ya que cada persona tenía por tradición diferentes maneras de cultivar, situación que no les permitía llegar a un común acuerdo. Sin embargo, esta problemática se ha venido mitigando; estandarizando los procesos para evitar malentendidos y generar un mal clima laboral.

Hoy en día se encuentra una sociedad más compacta y unida, donde cuentan con el apoyo de un Ing. Agrónomo siendo la guía de calidad para desarrollar cultivos con los más altos estándares de calidad que exige PepsiCo y evitar pérdidas de producto.

Este reconocimiento implica estar en una mejora continua, adaptando medidas específicas en la planeación, ejecución y seguimiento a los planes y programas contemplados y desarrollados dentro de la empresa, para que se optimicen en cada uno

de los procesos organizacionales, teniendo en cuenta las necesidades específicas y condiciones diferenciales de las mujeres, de acuerdo con su ciclo vital de afectaciones y necesidades (Acuerdo de Paz- 2017).

En la actualidad las mujeres que hacen parte de este hermoso proyecto cuentan con un reconocimiento especial de empoderamiento de la mujer rural por todas y cada una de las actividades agropecuarias y domesticas que desempeñan en sus vidas cotidianas, por esta razón empresas como PepsiCo y Fundación Reconciliación

Colombia les ha brindado mayores oportunidades para su desarrollo intelectual y productivo, ya que han demostrado una lucha constante de salir adelante, y ejemplo de superación personal características innatas de la mujer campesina. Por lo anterior se hace necesario resaltar que las mujeres rurales son agentes claves para alcanzar objetivos de desarrollo sostenibles, ya que han estado generando cambios económicos, sociales y culturales. De allí la importancia que se fortalezcan sus capacidades para dar continuidad al desarrollo sostenible, a través de mejoras en programas de salud, educación y vivienda, que les permita tener una mejor calidad de vida.

Análisis Dofa

El principal objetivo de la matriz DOFA es plantear proyectos, estrategias o tácticas para el desarrollo del negocio, partiendo de aspectos como las fortalezas y debilidades de la empresa (factores internos), usando como herramientas las amenazas y oportunidades propias del sector. De esta manera se podrá tener claro el tipo de iniciativas o proyectos a corto, mediano y largo plazo que quiera la empresa para su posicionamiento y permanencia en el mercado. A continuación, se presenta la matriz aplicada bajo el modelo estratégico.

Tabla 2. Análisis DOFA

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>1. Generación y adaptación tecnológica</p> <p>2. Contribución al fortalecimiento de proyectos ambientales.</p> <p>3. Concientizar a los jóvenes las bondades de la agricultura.</p> <p>4. Mejorar las condiciones de vida de la mujer del sector rural.</p> <p>5. Fomentar el comercio directo campesino – industria.</p> <p>6. Promover el empoderamiento de la mujer rural.</p> <p>7. Generar desarrollo económico de la comunidad.</p> <p>8. Lograr sostenibilidad de la empresa.</p> <p>9. Generar desarrollo de la región rural.</p>	<p>1. Alta incidencia de plagas y enfermedades.</p> <p>2. Escases de agua.</p> <p>3. Alta susceptibilidad al cambio climático.</p> <p>4. Crecimiento de importación de papa.</p> <p>5. Producto importado a menor precio.</p> <p>6. Movimientos sindicales paros y/o manifestaciones del gremio.</p> <p>7. Declive en ventas de la industria PepsiCo</p> <p>8. Liquidar contrato comercial con PepsiCo.</p> <p>9. fluctuación en el precio de la papa.</p>
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
<p>1. Apoyo de asistencia técnica con personal certificado.</p> <p>2. Sistema contable.</p> <p>3. Canales de comercialización directa con empresa mayorista.</p> <p>4. Producto básico de la canasta familiar.</p> <p>5. Condiciones geográficas aptas para el cultivo de papa.</p> <p>6. Adquisición de terrenos propios.</p> <p>7. Estructura organizacional diseñada</p> <p>8. Donación de recursos para el funcionamiento de la empresa.</p> <p>9. Situación financiera estable.</p> <p>10. Compromiso por parte de los involucrados.</p> <p>11. Amplios conocimientos en temas de agricultura.</p> <p>12. Participación de la mujer en toma de decisiones e innovación.</p>	<p>F3, F6, O8, O5: Plan de crecimiento y consolidación de alianzas con mercados externos.</p> <p>F1, F10, O8, O6: Desarrollo de plan estratégico para la empresa Asoagrotoca.</p> <p>F10, O6: promover programas de capacitación de temas contables y administrativos que permitan contribuir al empoderamiento de la mujer</p>	<p>F5, F6, A2, A3: Desarrollar plan ambiental que mitigue los impactos medioambientales de la comunidad en general</p> <p>F6, F9, F10, F11, A4, A5, A7, A8: Generar alianzas comerciales con la industria y no depender de un solo cliente y/o producto.</p>
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
<p>1. Personal con bajo nivel de escolaridad.</p> <p>3. No existe manual de funciones para cada puesto de trabajo</p> <p>4. Poco acogimiento de la tecnología.</p> <p>5. Fallas en condiciones de calidad del producto</p> <p>6. Trabajo en equipo</p> <p>7. Alianzas estratégicas limitadas</p>	<p>D1, O3: Consolidar voluntarios de jóvenes que contribuyan con sus conocimientos académicos al crecimiento de la organización.</p> <p>D4, O8: Diseñar y socializar con la comunidad manual de funciones para cada puesto de trabajo.</p> <p>D6, O8: Estandarizar los procesos de cultivo y realizar seguimiento de control para evaluar su efectividad</p>	<p>D6, A1: Consolidar y estandarizar procesos de calidad que permitan mitigar porcentajes de producción que no cumplen con las características que exige el mercado.</p> <p>D2, A3: Adquisición tecnológica necesaria para afrontar cambios climáticos y tener procesos más eficientes.</p>

<p>8. Falta de organización en los procesos internos de la asociación.</p> <p>9. Pocos canales de comercialización.</p>	<p>D9. O7: Adoptar nuevos canales de comercialización, facilitando la venta de los productos e incrementando sus ingresos.</p>	
---	--	--

Nota. Fuente: Elaboración propia.

El resultado final que trae consigo el análisis de las diferentes estrategias para la empresa Asoagrotoca, muestra el estado actual de la misma y los diferentes planes y/o programas a implementar para generar un crecimiento y desarrollo sostenible integral, tanto de sus procesos internos y externos como del capital humano, recurso indispensable y fuente primordial para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Según las estrategias planteadas dentro de la correlación entre las fortalezas y oportunidades el diagnóstico arroja que se hace necesario implementar un plan de crecimiento, donde se consolidan alianzas estratégicas con mercados externos, que le permiten a la asociación poder contar con clientes fijos y no correr riesgos de pérdidas por falta de clientes. Esta estrategia también les permitiría eliminar la dependencia que trae consigo la comercialización de un solo producto y poder contar con variedad de los mismos.

Así mismo es pertinente diseñar e implementar un plan estratégico y establecer el que hacer de la organización, plantear una serie de objetivos claros a corto, mediano y largo plazo. Teniendo en cuenta los diferentes cambio del entorno y poder desarrollar planes de mejora que contribuyan al crecimiento y sostenibilidad de la empresa.

También se hace necesario promover en la mujer rural un crecimiento en sus competencias empresariales, que genere en ellas un empoderamiento integral. El principal objetivo es poder abarcar temas netamente organizacionales, teniendo en

cuenta las diferentes falencias y debilidades que han encontrado a lo largo de su actividad económica. Por lo tanto, es conveniente diseñar, desarrollar y evaluar un programa de capacitación enfocado en temas administrativos, contables y financieros. Siendo estos los temas a fortalecer en Asoagrotoca y poder tener una empresa eficiente y sostenible.

En relación con las fortalezas y amenazas distinguidas en el análisis DOFA, se plantea la necesidad de desarrollar un plan ambiental, que involucre a este grupo de mujeres, en un plan de Responsabilidad Social integral, teniendo como relevancia aspectos ambientales, económicos y sociales que busquen mitigar los impactos socio ambientales de la comunidad en general. Puesto que una de las mayores falencias que presenta el sector rural al momento de cultivar, es la escasez de agua, problemática en la que se podría contribuir en un plan de mejora ambiental.

Analizando las posteriores estrategias que resultaron entre debilidades y oportunidades, se resalta el poco porcentaje de jóvenes en el campo. Ya que hoy en día los jóvenes no ven en el sector rural una oportunidad de desarrollo, sino buscan en la ciudad otro tipo de oportunidades educativas y laborales. Estas situaciones han hecho que PepsiCo en conjunto con Asoagrotoca, busque nuevas estrategias para incentivar y motivar a los jóvenes y reducir los porcentajes de deserción. De lo anterior es beneficioso consolidar un voluntariado de jóvenes que contribuyan con sus conocimientos académicos al crecimiento de la organización y consolidar un equipo de trabajo donde ambas partes tanto el voluntariado de jóvenes como Asoagrotoca tengan beneficios colectivos.

Otra estrategia que resultó de esta matriz, fue diseñar y socializar con el grupo de mujeres que conforman la organización; un manual de funciones para cada puesto de

trabajo. La presente estrategia trae consigo definir la estructura organizacional de la empresa, jerárquicamente y por medio de esta delegar responsabilidades, decisiones y funciones generales y específicas de cada puesto de trabajo. Siendo esta una oportunidad de mejora para los procedimientos internos de Asoagrotoca. Pero para que esta estrategia tenga una plena efectividad se hace necesaria implementar otra que refiere a la estandarización de los procesos de cultivo por etapas y realizar un seguimiento de control para evaluar la efectividad de cada uno de los procesos

Por último entre las Debilidades y amenazas se detectaron falencias en falta de tecnología en los procesos internos de la organización, como falta equipos, herramientas, maquinaria y utilización de software o plataformas virtuales que permitan una comercialización más eficiente de sus productos, siendo esta una oportunidad de innovar y forjar alianzas comerciales con nuevas industrias, adquiriendo tecnología necesaria para afrontar nuevos cambios sociales, económicos y culturales que trae consigo la competencia con los demás gremios agricultores.

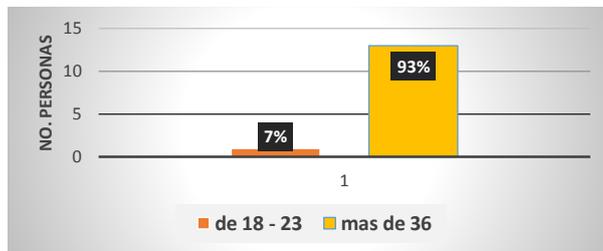
Capítulo II Características influyentes en el empoderamiento de la mujer rural

La encuesta fue diseñada teniendo en cuenta 5 aspectos: 1. Información sociodemográfica, 2. Contextualización y diagnóstico, 3 desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing, 4. administración de dinero y 5. Contabilidad básica. Se tuvieron en cuenta preguntas abiertas y cerradas, esto con el fin de analizar e identificar las características que ha permitido el empoderamiento de la mujer rural en la empresa Asoagrotoca. La población objetivo suma un total de 14 personas todas mujeres, que hacen parte de este proyecto.

La metodología que se utilizó fue aplicar el cuestionario de manera individual a cada una de ellas, donde aquellas preguntas que presentaron dificultad de entendimiento, se realizó un acompañamiento para resolver sus dudas y lograr su mejor comprensión pudiendo obtener una información clara, precisa y concisa.

Información sociodemográfica.

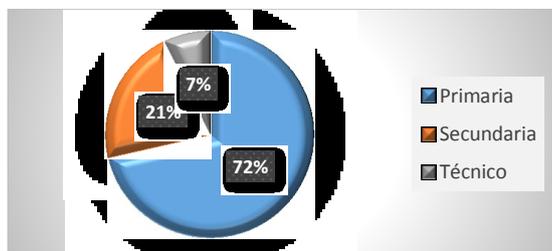
Gráfica 2. Rango de edades de las mujeres de Asoagrotoca.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la edad, se aprecia que en su gran mayoría tienen de 36 años en adelante, predominando la gente adulta en relación con los jóvenes del sector rural. Ya que tan solo 2 personas del total, se encuentran en un rango de edad 18 a 23 años; representado en un segmento pequeño de las personas que laboran dentro de Asoagrotoca S.A.S.

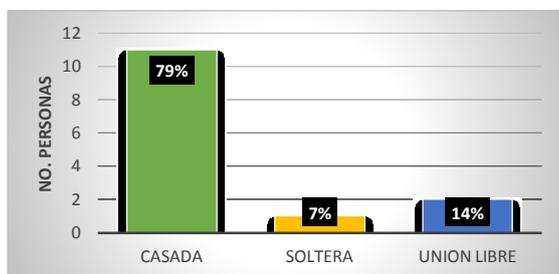
Gráfica 3. Nivel de escolaridad de las mujeres.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

La gráfica muestra un alto porcentaje de mujeres con grandes falencias educativas; ya que del 100% de las mujeres que laboran en Asoagrotoca, el 72% de ellas solo han cursado Básica primaria, siendo esto una debilidad compleja para el crecimiento competitivo del recurso humano de la empresa. Quedando un 21% de mujeres con Educación Básica secundaria y solo un 7% ha culminado una tecnología. Estas cifras reflejan que en la comunidad rural presenta bajo nivel educativo.

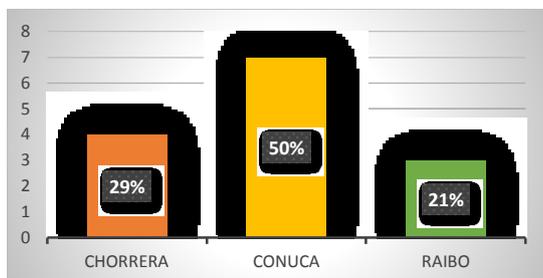
Gráfica 4. Estado Civil.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

El resultado refleja que un 79% son mujeres casadas frente a un 14% y 7% viven en unión libre y en soltería respectivamente, lo que muestra el arraigo fuerte a tradiciones y su cultura religiosa.

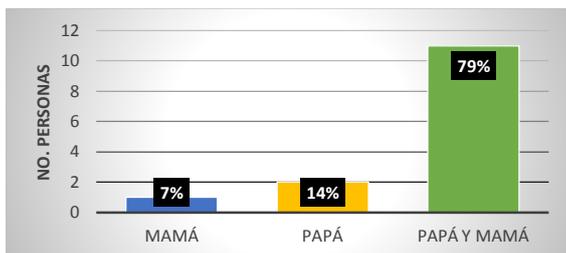
Gráfica 5. Vereda de origen.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

El 50% de las mujeres que conforman Asoagrotoca provienen de la vereda Cunuca del municipio de Toca Boyacá. El otro 50 % de mujeres viven en las veredas aledañas como Chorrera un 29% y en la vereda Raibo un 21%.

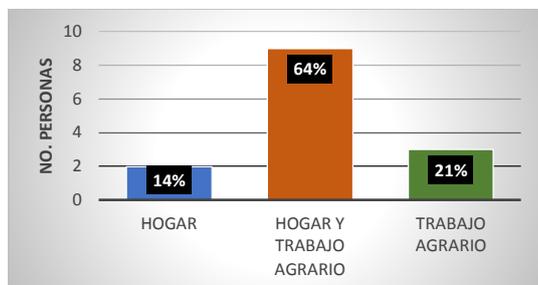
Gráfica 6. Quien toma las decisiones en el hogar.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

La grafica arroja que del total, un 79% considera que las decisiones en el hogar son tomadas conjuntamente entre el padre y la madre; eliminando cualquier tipo de desigualdad y equidad de género en el hogar. Por otra parte se observa que en un 14% y 7% de las decisiones son tomadas por el padre o la madre, respectivamente. Evidenciando en menor medida que en la actualidad aún está presente el machismo en los hogares rurales.

Gráfica 7. Actividades realizadas diariamente por las mujeres.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

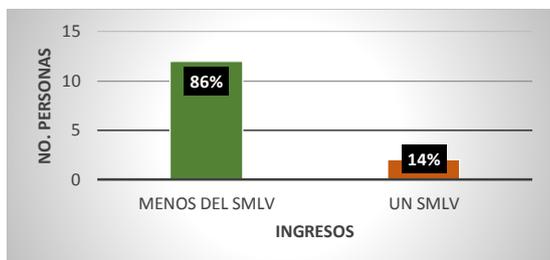
Se observa que un 64% de las mujeres realizan diariamente actividades domésticas y de trabajo agrario, resaltando la capacidad de organización y liderazgo en las dos ocupaciones; respecto a las demás donde son representadas por un 21% solo trabajo agrario y un 14% que se dedica al hogar, este último manteniendo aun las costumbres.

Contextualización y diagnóstico.

La actividad económica que desarrolla Asoagrotoca es el cultivo de tubérculo de papa, cultivo que tarde de 1 a 6 meses desde su siembra hasta la cosecha. Periodo suficiente para obtener una cosecha con óptimas condiciones de calidad. Sin embargo, es necesario resaltar que en cada siembra se corre un alto riesgo de pérdidas ya que esta actividad económica depende en un 100% de las condiciones ambientales. Por lo tanto, se hace necesario cultivar en fechas especiales, donde el pronóstico del clima sea el indicado para poder sembrar.

En el tiempo no apto para esta siembra, las personas optan por realizar cultivos transitorios entre las cuales se puede mencionar la cebada, la avena entre otros. Permitiéndoles no dejar sus tierras sin producción y poder contar con ingresos adicionales.

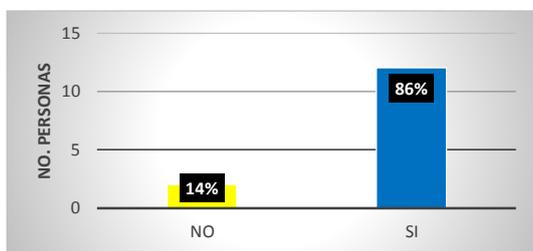
Gráfica 8. Nivel de ingresos.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

A pesar de una lucha diaria y constante reflejada en cada una de las actividades que requiere la agricultura, donde las mujeres de Asoagrotoca tienen extensas jornadas laborales, la gráfica muestra una remuneración, ya que de las 14 mujeres encuestadas, 12 de ellas indican que esta actividad les deja una retribución económica no mayor al salario mínimo mensual legal vigente y tan solo 2 de ellas el 14% cuentan con un ingreso igual al un salario mínimo.

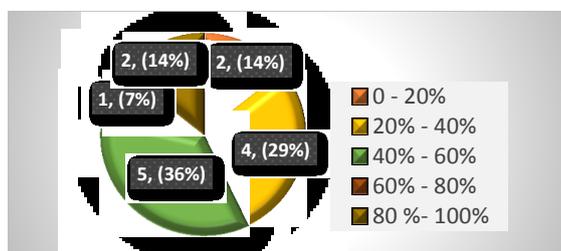
Gráfica 9. Los ingresos de la casa son principalmente de la actividad agrícola.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Se muestra que el 86% de las de las mujeres que hacen parte de Asoagrotoca dependen de la actividad agrícola. El otro 14 % pertenece a una empresa o realiza otra actividad diferente a la agricultura. Sin embargo, se resaltar que por ser un sector rural la actividad de labrado de tierra y cuidado de ganado son las únicas formas que tienen estas familias para poder sustentar su hogar, dificultando poder llevar una vida estable económicamente.

Gráfica 10. Participación de la mujer en la producción agrícola.

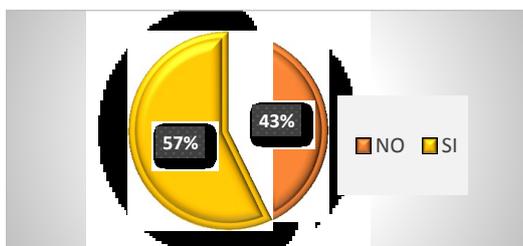


Nota. Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en esta gráfica indica que un 36% de la población (5 personas) están entre el 40% y 60% de la participación en la producción agrícola, seguida de un 29% (4 personas) tienen participación entre 20% y el 40%, esto pudiéndose presentar por que realizan también actividades de amas de casa y cuidado de la familia. A comparación de un 14% cuenta con una participación entre el 80% y 100% en la producción agrícola.

Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing.

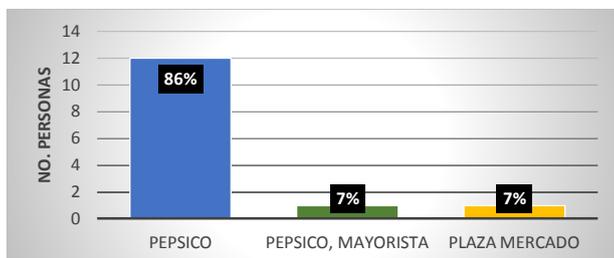
Gráfica 11. La producción que genera se vende fácilmente.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

El 57%, las personas mencionan que el producto se vende fácilmente, mientras que un 43% indica que no es fácil la venta de su producto. Adicionalmente, la comunidad menciona que a pesar de tener un cliente fijo como es PepsiCo, en numerosas ocasiones su producción es devuelta por no cumplir con los estándares de calidad exigidos; por lo tanto, se dificulta la comercialización, obligándolos a buscar otras formas de venta.

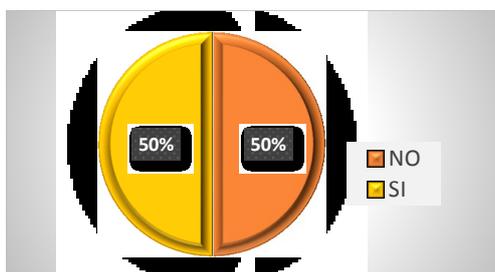
Gráfica 12. Donde realiza la venta de sus productos.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Esta gráfica nos indica, que el principal cliente de Asoagrotoca es PepsiCo, ya que es una empresa que hace pedidos al por mayor por ser una multinacional; el restante de las mujeres respondió que sus ventas son realizadas en la plaza de mercado, puesto que toda la producción no es comprada por la multinacional.

Gráfica 13. Es fácil el acceso a los insumos necesarios para la producción.

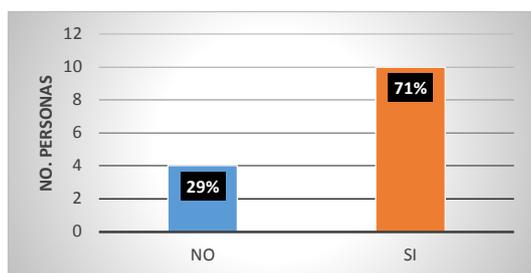


Nota. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica se observa que existe una igualdad en las respuestas de las mujeres, donde un (50%) cuentan no es fácil el acceso a insumos y el otro (50%) comenta lo contrario. Esta debido a un reducido ingreso por parte de las familias, así como contraparte cuentan con mejores ingresos y han sabido utilizar los recursos económicos para adquirir los insumos. Muchas mujeres realizan las compras en el pueblo, cuentan con la disponibilidad de todos los insumos que requieren para poder lograr de la mejor manera el proceso de producción de papa. Además, se ha observado que los insumos

que PepsiCo les suministra a las mujeres de Asoagrotoca, son de calidad; para mantenerse en el mercado como hasta el momento. Se requiere un eficiente manejo de los insumos necesarios para los cultivos, buscando siempre la protección del medio ambiente y ofreciendo un producto de excelente calidad.

Gráfica 14. Se organiza en comunidad para la venta de sus productos.



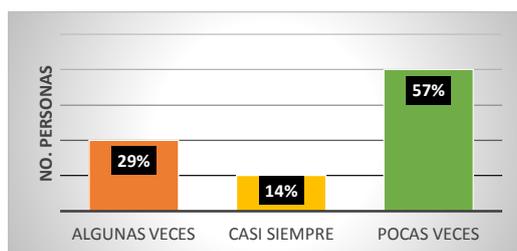
Nota. Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica se muestra que dentro de la Asociación se tiene un alto grado de cooperación para el logro de los objetivos que tienen planteados. Durante el tiempo que lleva la asociación, las mujeres han desarrollado grandes habilidades en el trabajo en equipo y sinergia para realizar las actividades agrícolas. De igual manera los hombres han entrado en razón de que las mujeres son parte fundamental para la toma de decisiones; por ello, las han dejado participar más activamente, mientras tanto, ellos han contribuido en otras actividades que realizaban solamente las mujeres, por ejemplo: las labores domésticas y el cuidado de niños y/o ancianos. Cuando la Asociación comenzó, las mujeres eran muy inseguras para dar cualquier opinión, pero gracias al apoyo que ha brindado PepsiCo han desarrollado habilidades y destrezas, motivando a estas mujeres campesinas a ser más autónomas de participar en todas las decisiones que competen para el buen funcionamiento de las actividades. De igual manera son mujeres que tienen ahora autoestima, comentan que, “no van a salir del campo, ni tampoco quieren que sus

hijos salgan, porque allí han encontrado buenas oportunidades para su crecimiento personal, económico, laboral y pueden ser dueños de su propia producción”.

Preguntas de acuerdo a la administración de dinero.

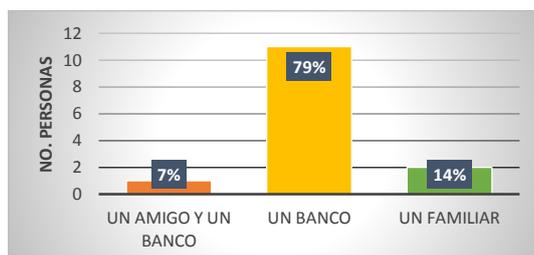
Gráfica 15. Con sus ingresos cubre sus gastos.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Esta gráfica demuestra que pocas mujeres cubren sus gastos con el dinero que recibe, aunque muchas de ellas priorizan necesidades y evitan los consumos innecesarios, de igual manera, existen también mujeres que no tienen control sobre sus gastos, por esto se puede dar el problema que no les alcanza el dinero para cubrir todas sus deudas. En temporadas donde el cambio climático no les beneficia también han tenido pérdidas y por ende su contabilidad se les ve afectada, ocasionando que en algunos meses del año no pueden cubrir sus deudas mensuales.

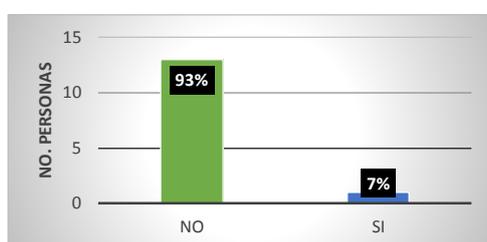
Gráfica 16. En caso de alguna necesidad de dinero a quien recurre.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica se observa que las mujeres acuden en un 79% a bancos ante cualquier necesidad económica, ya que se ha observado que en la actualidad las han apoyado para cubrir sus necesidades en actividades económicas. Seguido con un 14% acuden a un familiar, debido a resulta más fácil y de mayor rapidez. Y un 7% acude ya sea al banco o a un amigo, posiblemente por la facilidad y la situación en la que esta necesidad surja.

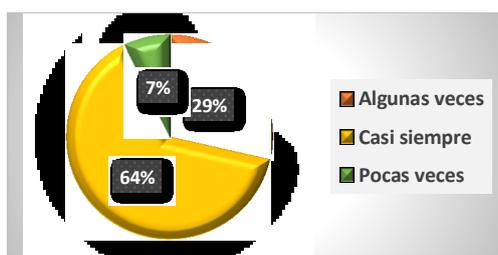
Gráfica 17. Cuenta con un plan de ahorros.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia que existe un porcentaje muy alto (79%) de los miembros de la asociación que no cuentan con un plan de ahorros, como se observa en la gráfica 16 donde un porcentaje mayor al 50% recurren a préstamos para para suplir esa necesidad de dinero. Contraparte muestra que un 7% si cuentan con algún tipo de plan de ahorros.

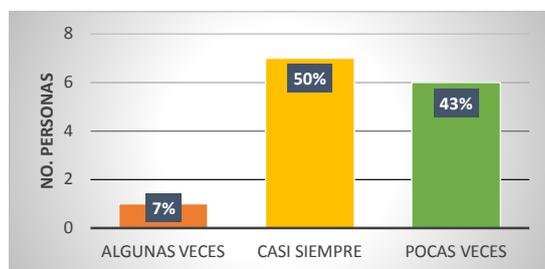
Gráfica 18. Es autónoma en los gastos de su dinero.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Los resultados arrojan que en un 64% de las mujeres casi siempre son autónomas en los gastos de su dinero; esto las beneficia ya que son autónomas de elegir y tomar decisiones, aumentando la confianza en sí mismas, logrando mejorar su posición en la familia y sociedad. Algunas veces las mujeres son autónomas de este proceso representado en un 29%, y un 7% pocas veces tienen autonomía al momento de gastar su dinero.

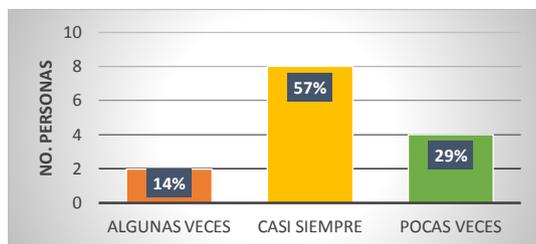
Gráfica 19. Consulta con alguien las prioridades en el momento de realizar un gasto.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Esta gráfica indica que un 50% de las mujeres casi siempre consultan con alguien la prioridad de gasto del dinero, mientras que un 43% pocas veces lo hacen y el 7% restante solo algunas veces lo consultan; debido a que la autoridad es compartida y se presenta apoyo en el hogar para tomar las mejores decisiones en el gasto económico, priorizándolos y cubriendo todas las necesidades.

Gráfica 20. Lleva registro de los gastos de dinero.

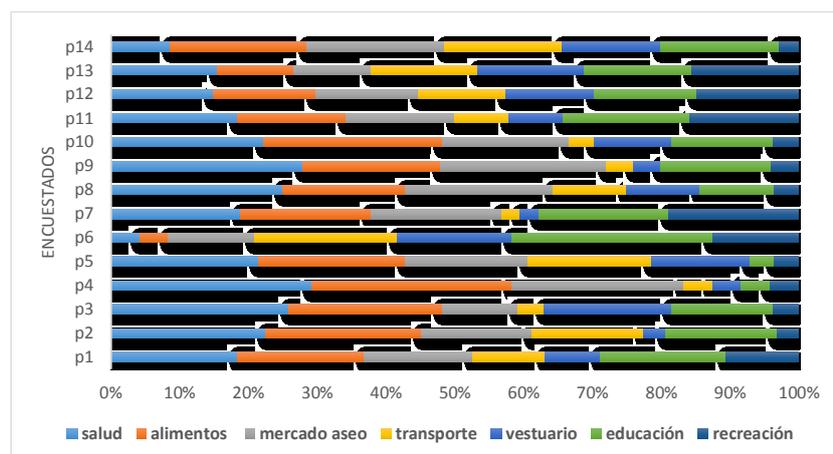


Nota. Fuente: Elaboración propia.

Es posible evidenciar que las mujeres rurales de Asoagrotoca, consideran importante llevar un registro de sus gastos de dinero, donde el 57% de las mujeres llevan un registro en sus gastos. De igual forma se presenta que muchas mujeres no lo tienen con un porcentaje igual a 29%, y en una menor proporción el 14% dice que algunas veces llevan control de sus gastos.

Las mujeres comentan que utilizan diferentes estrategias para controlar el gasto de su dinero, mencionando algunas como: priorizando gastos, pagando deudas, realizar gastos necesarios cada cierto tiempo, ejemplo cada 15 días o cada mes. Así como también disponer una fracción del dinero para ponerlo en ahorro.

Gráfica 21. Prioridades en el gasto de dinero.



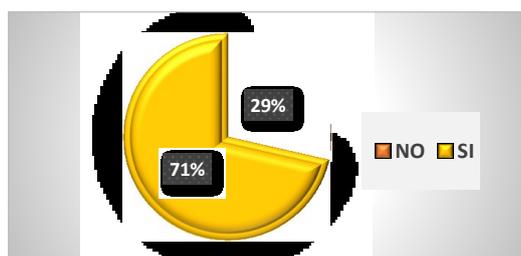
Nota. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al gasto de dinero las mujeres de la asociación dan como prioridad alta en la mayoría de los casos a la salud, siguiendo el mercado de alimentos en una menor proporción. Considerando esto como esencial en el desarrollo de actividades diarias “sin salud no hay forma de generar ingresos, y si no hay ingresos no hay forma de conseguir la alimentación adecuada para a la familia, y no pueden educar a sus hijos” comentan las mujeres de la asociación. También se puede encontrar en el grafico que la recreación

y el transporte son aspectos que no tienen tanta prioridad en el gasto del dinero dentro de las familias.

Preguntas de acuerdo a contabilidad básica.

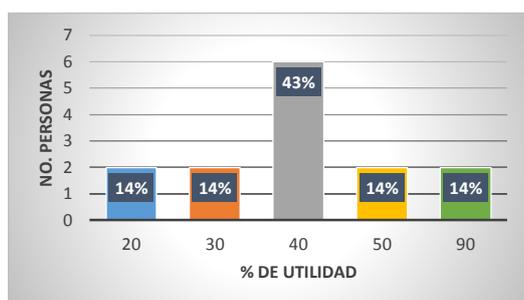
Gráfica 22. Conoce la utilidad de la operación que genera su producción agrícola.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Como resultado de la producción agrícola de la asociación es posible deducir que las mujeres conocen la utilidad o ganancias en 71% comparado con un 29% en desconocimiento de la utilidad. Esto como resultado de que, en muchas ocasiones al momento de recibir el dinero de la venta, no tuvieron en cuenta todos los gastos implicados, falta de llevar una contabilidad básica de la actividad económica.

Gráfica 23. Porcentaje de la utilidad que genera su producción.

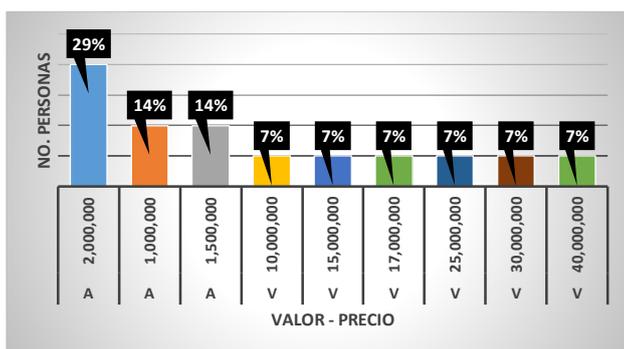


Nota. Fuente: Elaboración propia.

Seis personas (43% de la población) mencionan que la producción de sus cultivos les genera un 40% de utilidad; a dos (14%) les genera el 20%, a otras 2 el 30%; ganancias

de 50% las refieren dos personas, y solo dos personas mencionan que su producción les genera un 90% de utilidad.

Gráfica 24. Valor del terreno en pesos colombianos. A=Arriendo y V=Venta/hectárea.

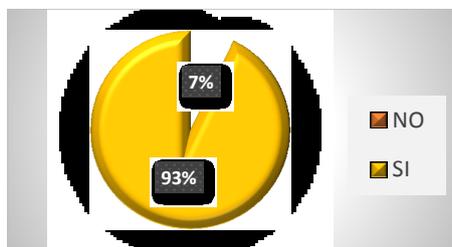


Nota. Fuente: Elaboración propia.

De los resultados obtenidos es posible afirmar que ocho personas (57% de la población), cultivan en tierras arrendadas, donde cuatro personas (28% de la población) pagan una renta de \$2.000.000 de pesos por hectárea para poder cultivar. Además, el 43% de la población encuestada cuenta con terrenos propios, con un valor que va desde los \$10.000.000 de pesos hasta los \$40.000.000 por hectárea.

Sin embargo, es de aclarar que debido al auge y crecimiento que ha tenido Asoagrotoca en el último año, les ha permitido que colectivamente adquieran terrenos, obteniendo un crecimiento en producción; de igual forma mejorando sus ingresos, evitando el pago mensual de renta de tierras para el cultivo de papa.

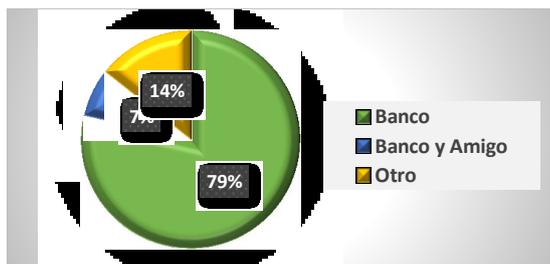
Gráfica 25. Tiene deudas a la fecha.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Es evidente y como se observa en la gráfica, las mujeres de la asociación a la fecha tienen deudas representada en un 93% de la población con pasivos.

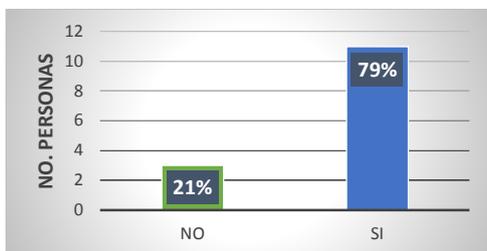
Gráfica 26. Con quien tiene deudas a la fecha.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Del 93% de las personas que tienen deudas a la fecha, gráfica 29, presentan deudas en un 79% con entidades bancarias, así como en menor proporción con un 14% tiene deudas con un amigo y un banco a la vez; y solo el 7% de la población tiene deudas con otro ente.

Gráfica 27. Es fácil el acceso a un crédito bancario.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Las mujeres de la asociación con un 79% comentan que es fácil acceder a un crédito bancario, mientras que un 12% de las encuestadas afirman que no es fácil acceder al crédito, dado que las diferentes entidades requieren de un proceso de documentación difícil, y al final de terminan negándoles el crédito.

Proceso de la entrevista

La entrevista fue diseñada y estructurada con el objetivo de obtener información más detallada, se abarcaron 10 preguntas las cuales fueron realizadas personalmente a mujeres que hacen parte de la junta directiva de Asoagrotoca. Pilar Rodríguez Representante Legal y Milena Moyano Vicepresidente. Así mismo, se contó con la participación de un funcionario de Reconciliación Colombia Oscar. Quien nos permitió conocer el proceso para poder consolidar lo que hoy en día es Asoagrotoca.

Se logró identificar la razón de ser de Asoagrotoca sus ventajas, desventajas, amenazas y oportunidades. Gracias a las respuestas suministradas, se pudo evidenciar, las diferentes falencias y necesidades que presentan frente a sus conocimientos, dándonos a conocer cómo se sienten desde que hacen parte de este proyecto y la percepción que tienen frente a la asociación.

Esta Información complementaria nos permite tener un diagnóstico más claro de las mujeres que hacen parte del proyecto y conocer más a profundidad cada uno de sus

critérios, su forma de pensar, de actuar y de ver las cosas. Mostrándonos una realidad más clara referente al crecimiento que han logrado desarrollar y los planes de mejora que se pueden llegar a implementar de acuerdo con las necesidades diagnosticadas.

Dentro de las preguntas a resaltar se mencionan las siguientes.

¿Qué percepción tienen las mujeres sobre la asociación Asoagrotoca?

Se ha podido evidenciar en el acercamiento que se tuvo con las mujeres de la asociación, que ellas están muy motivadas por seguir creciendo, ya que con el arduo trabajo que han realizado durante el tiempo que lleva la asociación se han dado a conocer por la calidad de producción que sacan en cada cosecha, además han sido mujeres más autónomas de sus propias decisiones, tienen la capacidad de participar en la agricultura y por las capacitaciones que les han brindado en PepsiCo se desenvuelven más fluidamente, afirma la señora Pilar, representante legal *“hemos demostrado a la gente que, sí podemos, porque muchos nos decían que esto no iba a funcionar y pues afortunadamente si nos ha funcionado y la verdad nos ha cambiado mucho la calidad de vida, no solo a las familias asociadas sino a las demás personas, porque nosotros también generamos empleo. También hemos aprendido muchas cosas, porque antes a uno le daba miedo hablar”*.

Las mujeres han sentido muchos cambios, han crecido económicamente, factor que ha influido para que ellas sigan fortaleciendo la asociación, es por esta razón que se quieren capacitar, para que su intelecto les permita un mejor empoderamiento, por otro lado, a pesar de los conflictos, han aprendido a trabajar colectivamente, viéndose beneficiados por una mejor calidad de vida para ellas y sus familias.

¿Qué le hace falta a la asociación?

Según nos indican estas mujeres pertenecientes a la asociación, existen falencias en temas administrativos, contables y tecnológicos, que les ha generado algunos inconvenientes para la organización de su empresa. Las reuniones que realizan no cuenta con ningún soporte ya que ellas no tienen los conocimientos para realizar un acta, realizar alguna factura, y han presentado conflictos internos por no contar con un manual de funciones por escrito. Ellas le ven la importancia a recibir capacitaciones en estos temas porque como afirma la señora Pilar Rodríguez, *“hemos tenido inconvenientes con la Dian, porque a veces no sabemos qué es lo que tenemos que facturar, y no sabemos utilizar el sistema para manejar la contabilidad, tampoco tenemos definido un rol de funciones y eso dificulta el trabajo porque ninguno toma la iniciativa para realizar algún trabajo”*.

Las mujeres de la Asociación carecen de poder, ya que se les dificulta aún manejar los conflictos que presentan dentro de sus procesos de producción, aún existe cierto grado de intereses por parte de ellas, ya que solo se fijan en la producción de su cultivo sin importar lo que pueda perder alguno de sus socios.

El gerente de proyectos de la Fundación Mujeres, agua y reconciliación, quiere lograr de Asoagrotoca una empresa sostenible, donde las mujeres se empoderen y no dependan de nadie para realizar todos sus procesos. Por esto es crucial que reciban capacitaciones para que puedan llevar a cabo la prospectiva que tienen para su empresa.

¿Qué opinan estas mujeres sobre los resultados y logros que han obtenido desde que hacen parte Asoagrotoca?

Los resultados colectivos que ha alcanzado la comunidad femenina del sector rural y los logros que han obtenido en el transcurso de puesta en marcha la idea de negocio Asoagrotoca Según pilar Rodríguez representante legal de empresa en palabras textuales

dice *“En el año pasado nos fue súper bien porque cumplimos la meta con PepsiCo y nos ganamos una bonificación y lo segundo; en el proyecto hectáreas de sueño se cultivaron 2 hectáreas de papa de manera grupal y también nos quedó una plática y dimos la mitad de la plata para comprar una finquita”*.

Aspectos significativos que permiten medir en diferentes dimensiones, los avances que han tenido estas mujeres alrededor de este proyecto, desde la perspectiva económica, han tenido un crecimiento en el último año muy significativo, donde la utilidad que quedó de este primer cultivo se reinvierte para adquirir un lote de aproximadamente 8 a 10 hectáreas que con el fin de ampliar su producción y evitar el pago de arriendos, los cuales generaban unos gastos de inversión bastante elevados.

Así mismo se evidencia el auge del empoderamiento de la mujer en la toma decisiones, ya que a pesar de tener grandes falencias educativas y de conocimiento empresarial. Las decisiones que han tenido que tomar desde la parte gerencial, han sido muy objetivas. Cualquier persona o asociación al ver una ganancia lo primero que piensan es en repartir este dinero de forma equitativa. Pero ellas vieron más allá y tomaron la decisión más oportuna de reinvertir estas ganancias, adquiriendo un lote propio para reducir gastos, cultivar más, obtener mayor producción y por ende generar un crecimiento a nivel global de la organización.

¿Desde qué hacen parte de Asoagrotoca cómo se sienten?

Según Milena Moyano Vicepresidente de Asoagrotoca dice *“La mayoría estamos contentos porque aquí en Toca ha habido actividades de asociaciones, cooperativas llegan a 1 y 2 años y desaparecen.”* Este atributo se les reconoce a los fundadores de este proyecto como los son PepsiCo y Fundación mujeres agro y Reconciliación, quienes siempre han buscado en primera medida contribuir al

empoderamiento de la mujer rural y a la vez con sus familias, mitigando los problemas más recurrentes de la comunidad.

Quienes desde el principio buscaron generar un reencuentro entre el campesino y la industria, y decidieron consolidar alianzas estratégicas duraderas, que abarcó inicialmente la restauración y confianza de la mujer campesina, frente a la industria, trabajaron mucho en consolidar la empatía, la reciprocidad y el trabajo en equipo, factores elementales que se necesitaban a la hora de generar un contrato comercial.

Proceso que se ha venido desarrollando y estructurando en los últimos años, para poder decir, que hoy en día que es un proyecto estable, que ha generado desarrollo económico, crecimiento personal y competitivo para estas mujeres. Que busca siempre una mejora continua en cada uno de sus procesos, efectuando retroalimentación para identificar las diferentes fallas y falencias, evaluarlas y buscar planes de mejora que contribuyan con una empresa sólida y sostenible.

¿Que representa para las mujeres de Asoagrotoca este trabajo?

Este trabajo le ha permitido a la mujer del sector rural tener un crecimiento a nivel personal, económico y social, a través de esto se despliegan cambios significativos que le han permitido lograr un empoderamiento integral. El pasar de ser una mujer sumisa, la cual tenía que realizar a diario solo las actividades del hogar y estar al cuidado de los hijos sin ningún tipo de remuneración. A ser una mujer empresaria, tomada en cuenta en las decisiones organizacionales, líder en las actividades diarias, ejecutar planeación de cada una de las actividades que necesita la empresa, llevar una contabilidad de los ingresos y egresos e infinidad de funciones que realizan estas mujeres dentro de la empresa. Le ha permitido lograr cambios significativos.

Expresa Milena Moyano *“los hijos decían a no es que ese oficio es de mi mama, el papa dice su mamá está muy cansada, hágalo usted, y como el papa lo dijo se hace”*. Claro ejemplo de que hoy en día la mujer no es solo vista como la única persona en el hogar que realiza las tareas de este. Los padres e hijos hoy en día colaboran con el desarrollo de estas actividades siendo una fuente de ayuda, para que todas las responsabilidades no recaigan sobre ellas.

Dice Milena Moyano *Ya los hijos son más conscientes llegan de estudiar, hacen sus tareas y colaboran con trabajos del hogar porque tanto el padre como la madre, trabajan por igual*. De ahí la importancia de resaltar uno de los cambios más trascendentales de la mujer rural, como consecuencia del desarrollo económico y social. Atributos que le has generado el hacer parte de una empresa como lo es Asoagrotoca.

Capítulo III Planes de mejora

Introducción.

En el siguiente capítulo se tomaron en cuenta las dificultades que presentan las mujeres de la asociación Asoagrotoca del municipio de Toca Boyacá para su empoderamiento, donde se logró evidenciar que presentan falencias en: procesos de comercialización, contabilidad básica, tecnología y procesos Administrativos. Teniendo en cuenta la información suministrada por estas mujeres campesinas podemos realizar un plan de acción, que les brinde conocimientos para el mejoramiento de la Asociación, que quede plasmado para el desarrollo y aprendizaje.

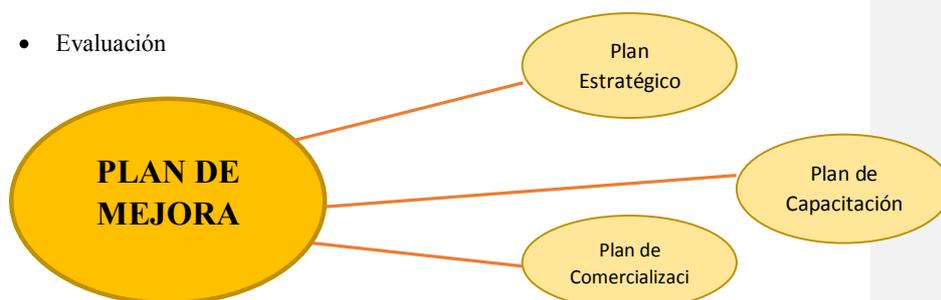
En la actualidad las mujeres del sector rural han demostrado que son parte fundamental para el progreso y desarrollo de la agricultura. Hoy más que antes han sido autónomas en las decisiones que se toman en el hogar, han mejorado sus habilidades para integrar de forma razonable la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres campesinas en busca de la justicia para evitar el machismo la inseguridad para participar y han mejorado la economía y estilo de vida dentro de su familia y la región.

La finalidad de llevar a cabo un plan de mejoramiento para la asociación es que a lo largo del tiempo estas mujeres puedan mejorar sus procesos, productos y servicios agropecuarios y tengan la capacidad de llevar una empresa sostenible. Para llevar a cabo el plan que se quiere llevar a la asociación ASOAGROTOCA, dividiremos el capítulo en tres planes fundamentales que se tomaron en cuenta según las falencias con las que cuentan estas mujeres campesinas.

La metodología a utilizar consiste en el análisis de las áreas a mejorar, definiendo los problemas a solucionar, y en función de estos estructurar un plan de acción, que esté formado por objetivos, actividades, responsables, presupuestos e indicadores de gestión

que permita evaluar constantemente, este proceso debe ser alcanzable en un periodo determinado; y para ello el Plan de mejora deberá seguir los siguientes pasos:

- Análisis de las causas que provocan que el problema
- Propuesta y planificación del plan
- Implementación y seguimiento
- Evaluación



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Diagnostico formulación e implementación del plan de mejoramiento en área Administrativa

Área administrativa

A continuación, se presenta el diagnóstico realizado en el área administrativa a la empresa Asoagrotoca, y las diferentes estrategias que se recomiendan para el crecimiento sostenible de la misma.

Diagnostico

La empresa Asoagrotoca S.A.S en cuanto a la planeación organizacional no se encuentra muy sólida y definida puesto que no cuenta con un buen plan estratégico que les permita precisar los objetivos a corto, mediano y largo plazo; lo cual hace referencia a la proyección de metas y al cumplimiento eficiente de las mismas, donde sus esfuerzos se encaminen en un mejor futuro y le dan dirección a la organización. La

empresa no cuenta con una misión siendo esta la razón de ser de la misma, no tienen una visión que es a donde quiero llegar en algunos años y los planes de acción no están muy bien definidos. Así mismo no cuenta con una cultura organizacional específica, atribuida a valores, y principios corporativos que generen en sus trabajadores y socios comportamientos éticos y responsables dentro de la empresa y con la comunidad en general. Lo que es poco apropiado para llevar una buena calidad de vida empresarial

La organización cuenta con pocos objetivos: desea darle fortalecimiento de capacitaciones a las mujeres que conforman la empresa, desean crear un voluntariado de jóvenes para incentivarlos a continuar en el campo. Sin embargo, para poder cumplir estos objetivos se necesita crear estrategias para hacer realidad, mantener y soportar cada objetivo. A pesar de que cada una de las mujeres que conforman Asoagrotoca son personas de bien, muy cultas, respetuosas, responsables etc., la empresa no tiene claro sus principios a desarrollar ni a ejecutar en sus funciones.

Referente a la función organizacional, la empresa no cuenta con una buena estructura es decir, tienen una junta directiva, pero no cuentan con un organigrama en donde hay división de cargos o trabajo, en cuanto al manual de funciones no lo tienen implantado ni escrito pues a pesar de que tiene pocos trabajadores ninguno tiene muy clara su función a desempeñar pues no siempre hacen lo mismo, pueden tener más claro los procedimientos, pero ninguno realiza las actividades de la misma forma a pesar de que todos llegan al mismo final.

En cuanto al liderazgo la señora Pilar Rodríguez representante legal de la empresa, es una de las personas que ha venido desarrollando el papel de guía, colaboración y recepción de cada una de las quejas e inquietudes que se presentan dentro de la empresa, en compañía de funcionarios de PepsiCo y Fundación mujeres Agua y reconciliación. Sin embargo, se hace necesario reforzar este liderazgo en personas de la misma

empresa. Para que la toma de decisiones en cada una de las áreas de la organización siempre este encaminadas en el cumplimiento eficiente de los objetivos de esta.

Se evidencia así mismo falencias en trabajo en equipo, pues cada una se encarga solamente de su labor y lo único importante para ellas es la finalización rápida de esta. Sin embargo, se ha venido trabajando en mejorar esta situación, proceso que ha sido un poco lento ya que, por cultura y tradición, la región es una comunidad individualista, caracterizada por personas que durante décadas han trabajado cada uno por conseguir sus objetivos de manera individual y no colectiva.

Para concluir se puede establecer que Asoagrotoca no cuenta con estrategias, las metas no cuentan con un plan de acción para operar y no utilizan herramientas de control, formatos, ni tablas.

Formulación e implementación del plan de mejora del área administrativa en Asoagrotoca

De acuerdo a los hallazgos del diagnóstico, se plantean las siguientes estrategias para que con su aplicación se pueda ayudar a contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización Asoagrotoca S.A.S

- Determinar la planeación de la empresa que abarca la misión, visión, valores, principios y objetivos.
- Realizar planes de acción y estrategias para el DOFA que contribuyan al cumplimiento eficiente de los objetivos de la empresa.
- Diseñar Organigrama de la empresa y darle una estructura organizacional a la misma.
- Diseñar manual de funciones para cada cargo de la empresa y que esta maneje un mayor orden institucional.

Comentado [UdW1]: Proponen un plan de mejoramiento, pero respecto a qué??

Comentado [UdW2R1]: De donde????

- Asegurar la participación en equipos de los empleados y fomentar la motivación, la autoestima de los trabajadores y mejorar las relaciones interpersonales.
- Introducir estrategias de trabajo en equipo y crear conciencia que esto conlleva a un buen clima organizacional.
- Desarrollar formatos para la evaluación de desempeño, capacitaciones y herramientas de control a los procesos y/o compras de materia prima.
- Realizar conferencias sobre el tema de liderazgo, sus características, roles, actividades y formas de dirigir

Implementación del plan de mejoramiento

En este punto se presenta el desarrollo de cada una de las estrategias propuestas:

Misión:

Somos Asoagrotoca una empresa socialmente responsable, que busca forjar el desarrollo personal y generar un crecimiento económico, social y cultural de la mujer rural, nos dedicamos a la producción y comercialización de productos agrícolas; ofreciendo a nuestros clientes un cumplimiento oportuno de los compromisos adquiridos, siempre dispuestos a servir, escuchar y atender sus intereses y requerimientos. Estamos orientados a implementar e integrar planes de acción que contribuyan con el mejoramiento continuo de los procesos de la organización en busca de una sostenibilidad empresarial. Estamos ubicados en el Departamento de Boyacá del Municipio de Toca en la vereda Cunuca.

Visión

Ser para el año 2024 una empresa auto sostenible en busca del mejoramiento del sistema de producción agrícola, generando productos certificados con altos estándares

de calidad, bajo un modelo Agro empresarial que genere un crecimiento a la mujer rural en aspectos sociales, económicos, tecnológicos y ambientales.

Valores: Los Ejes de Valor que guían las acciones en Asoagrotoca son:

- **Cooperación:** potenciar relaciones que fomenten la cooperación y colaboración con otras organizaciones e Instituciones a modo de generar nuevas sinergias para lograr los objetivos de desarrollo de la agricultura Familiar.
- **Responsabilidad:** Velar por el cumplimiento de las obligaciones y compromisos adquiridos, asumiendo siempre con responsabilidad los actos propios.
- **Respeto:** Aceptar a los compañeros tal y como son, aceptar y comprender su forma de pensar y actuar aunque no sea igual a la nuestra.
- **Excelencia:** Orienta el accionar de sus funcionarios para alcanzar altos estándares de calidad y desempeño, potenciado para ellos buenas prácticas de gestión organizacional, cooperación e integración del conocimiento.

Principios: Los principios éticos que regirán la conducta o el pensamiento del personal en Asoagrotoca son:

- **Eficacia:** Nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.
- **Eficiencia:** Trabajar con la mejor utilización en los recursos, para obtener mejores utilidades y ganancias.
- **Buena fe:** Actuar con rectitud y honradez.
- **Transparencia:** actuar con sinceridad y honradez.

Objetivos

Objetivo General:

Mejorar la operatividad de la empresa Asoagrotoca S.A.S, para desarrollar los planes futuros, así como las estrategias planteadas en un rango de cuatro años, periodo en el cual se deberá llevar a cabo el desarrollo de dicho plan Administrativo.

Objetivos Específicos:

Los objetivos específicos están planteados de acuerdo a la situación actual de la organización y son los siguientes:

- Definir una estructura organizativa, en la que las funciones asignadas sean claras y delimitadas para cada puesto de trabajo.
- Fortalecer el desarrollo organizacional de la agricultura femenina y contribuir al desarrollo de su actividad productiva, mejorando la participación y posicionamiento de la mujer rural como factor relevante en la sociedad.
- Apoyar el acceso a la mujer rural a un sistema educativo y/o a capacitaciones que les permitan mejorar sus capacidades y habilidades y contar con unas competencias más eficientes dentro de la organización.
- Ampliar y mejorar las condiciones de acceso a mercados locales, regionales, nacionales e internacionales, promoviendo un producto de alta calidad y buscando un acercamiento entre el campesino y la industria.
- Lograr la participación igualitaria del hombre y la mujer en el proceso productivo de la comunidad en general y entorno social.
- Reducir el proceso de deterioro ambiental, implementando programas que mitiguen riesgos ambientales y generar ecosistemas con una agricultura sostenible.

- Mejorar la maquinaria y adquisición de nuevos equipos tecnológicos que permitan conseguir una mayor productividad en los diferentes procesos organizacionales.
- Aumentar la producción de papa, con el fin de ampliar la oferta a diversas instituciones y organizaciones industriales y poder así incrementar las utilidades de la misma, siempre en busca de una empresa sostenible.

Estrategias/ planes de acción

Las estrategias desarrolladas a continuación se generaron de acuerdo al estudio interno (debilidades, fortalezas) y externo (Amenazas, oportunidades) que se realizó a la empresa Asoagrotoca S.A.S ver cuadro matriz DOFA. Pág. 64.

Tabla 3. Estrategias/ planes de acción en área administrativa.

Estrategias	Tareas	Tiempo	Recursos	Responsables
Plan de crecimiento y consolidación de alianzas con mercados externos.	Realizar lista preliminar de clientes potenciales, solicitar citas a los clientes escogidos, realizar las visitas gestionadas, gestionar las ventas realizadas.	4 meses (Julio a Octubre 2020)	Económicos, Humanos, Técnicos,	Socios Inversionistas
Desarrollo de plan Administrativo para la empresa Asoagrotoca.	Diseñar misión, visión, valores, principios, objetivos y estrategias administrativas para su implementación y evaluación.	6 meses (Junio a Diciembre 2020)	Económicos, Humanos Técnicos	Junta socios y Administrador
Promover programas de capacitación de temas contables y administrativos que permitan contribuir al empoderamiento de la mujer rural.	Identificar los diversos temas que se necesitan, desarrollar programa de capacitación, generar cronograma y desarrollar cada tema según fecha y hora establecida y practicar evaluación final.	3 meses (Junio a Septiembre 2020)	Humanos	Docentes y estudiantes Universidad Antonio Nariño Tunja
Desarrollar plan ambiental que mitigue los impactos medioambientales de la comunidad en general.	Identificar los problemas ambientales más comunes de la región y con base a esto plantear programa ambiental que permita mitigar los impactos ambientales más relevantes. Y poderlo poner en marcha estrategias de mejora.	1 a 2 años (2020 a 2021)	Económicos, Humanos Técnicos	Socios Inversionistas
Estrategias	Tareas	Tiempo	Recursos	Responsables

Consolidar voluntarios de jóvenes que contribuyan con sus conocimientos académicos al crecimiento de la organización.	Consolidar toda la información necesaria para desarrollar el voluntariado de jóvenes. Difundir información de este con la comunidad en general, inscribir los jóvenes en el plan, informar las actividades a desarrollar e implementar cada actividad propuesta.	12 meses (Junio 2020 a Junio 2021)	Económicos Humanos	Junta de Socios, Administrador
Diseñar y socializar con los trabajadores manual de funciones para cada puesto de trabajo.	Definir estructura organizacional de la empresa, definir cargos, responsabilidad los puestos y sus funciones específicas, consolidar información y socializar con cada trabajador cada actividad a realizar.	2 meses (Julio-Agosto 2020)	Económicos Humanos	Socios y estudiantes Universidad Antonio Nariño Tunja
Estandarizar los procesos de cultivo y realizar seguimiento de control para evaluar su efectividad.	Establecer cada uno de los procesos de la empresa por áreas. Identificar las fallas más recurrentes para tenerlas en cuenta dentro del cronograma del proceso, generar el paso a paso de este, ponerlo en marcha y evaluarlo	9 meses (Julio 2020- Marzo 2021)	Económicos Humanos	Jefe de Producción
Estandarizar los procesos de cultivo y realizar seguimiento de control para evaluar su efectividad.	Establecer cada uno de los procesos de la empresa por áreas. Identificar las fallas más recurrentes para tenerlas en cuenta dentro del cronograma del proceso, generar el paso a paso de este, ponerlo en marcha y evaluarlo	9 meses (Julio 2020- Marzo 2021)	Económicos Humanos	Jefe de Producción
Adoptar nuevos canales de comercialización, facilitando la venta de los productos e incrementando sus ingresos.	Estudiar, identificar e implementar nuevos mecanismos de comercialización tecnológica que permita generar nuevos clientes. Como páginas web, aplicaciones, utilizando el comercio electrónico como herramienta fundamental para desarrollar esta estrategia	1 año (Enero 2021 a Diciembre 2021)	Económicos Humanos Tecnológicos	Junta de Socios
Estrategias	Tareas	Tiempo	Recursos	Responsables
Adquisición tecnológica necesaria para afrontar cambios climáticos y tener procesos más eficientes.	Realizar listado de las herramientas y maquinarias y sistemas que requieren una mayor tecnología, hacer cotización y selección de los proveedores, adquirir los equipos y ponerlos en funcionamiento.	1 a 2 años (2020 a 2022)	Humanos Económicos Tecnológicos	Junta de Socios
Desarrollar plan comercial que permita establecer estrategias de mejora y buscar nuevos nichos de mercado.	Plantear estrategias de mejora que permitan contribuir al sector comercial de la empresa. Seleccionar estrategias a poner en marcha y evaluar sus efectividad	6 meses (Junio a Diciembre 2020)	Humanos Económicos	Junta de Socios Estudiantes Universidad Antonio Nariño Tunja
Incentivar a la mujer rural planes de ahorro que les permitan. Solventar deudas en momentos de crisis económica.	Desarrollar programa de ahorro con los trabajadores, informar de este a sus trabajadores e implementar el ahorro mensualmente.	2 meses (Diciembre Febrero 2021)	Humanos Económicos	Junta de Socios Administrador

Afiliación a los trabajadores a sistema de seguridad social.	Plantear la posibilidad de afiliar a los trabajadores a un sistema de seguridad .Luego pasar de opcional a requisito necesario para ser parte de Asoagrotoca	1 año Enero 2021 a Diciembre 2021)	Económicos	Junta de Socios Administrador
--	--	------------------------------------	------------	----------------------------------

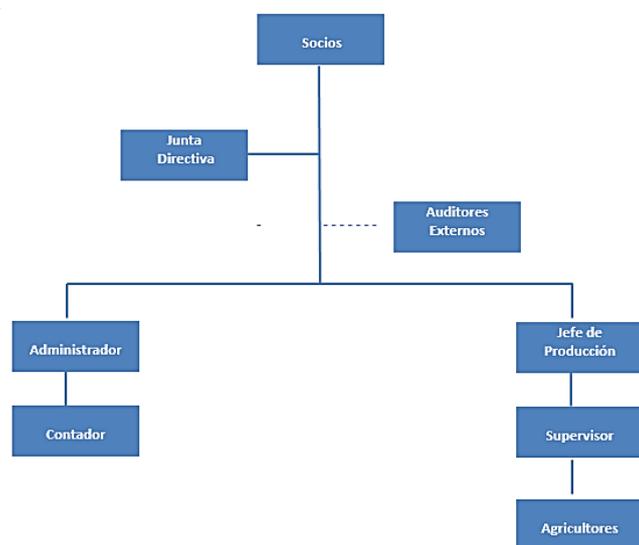
Nota. Fuente: Elaboración propia

Organigrama

La empresa Asoagrotoca S.A.S contara con un organigrama de tipo horizontal, que permita facilitar algunos aspectos como la agilidad en la toma de decisiones, líneas de comunicación directas, niveles de autoridad y responsabilidad definidos, asignación de recursos de manera coherente, grados de centralización y descentralización establecidos y delimitación de la unidad de mando organizacional. Hay que resaltar que de este organigrama la empresa a la fecha cuenta con una junta directiva conformada por personas de la misma comunidad, quienes no tienen claro sus funciones y responsabilidades a cumplir dentro de su cargo.

Organigrama proyectado para la empresa Asoagrotoca S.AS

Figura 2. Organigrama de Asoagrotoca.



Comentado [UdW3]: Hay errores en las líneas de autoridad

Comentado [UdW4R3]: ok

Nota. Fuente: Elaboración propia

Perfil de Cargos y Manual de Funciones

Se describen a continuación las características de los cargos que permitirán desarrollar las actividades necesarias para el funcionamiento de la empresa Asoagrotoca S.A.S. Tanto en corto como a mediano plazo.

Tabla 4. Manual de funciones para Socios Inversionistas.

	MANUAL DE FUNCIONES DE ASOAGROTOCA	PAG. No. 1
Nombre del Puesto: Socios Inversionistas		
Depende de: Socios Inversionistas		
Función Básica del puesto: Depositar fondos propios en el capital la empresa, con el fin de obtener unos beneficios y un cierto control e información sobre el modelo de negocio.		
Funciones Específicas del puesto: <ul style="list-style-type: none">- Asistir a reuniones- Aprobar o no estados financieros y analizar si se han tomado las estrategias que habían dado para la toma de decisiones- Toma de decisiones basadas en la situación financiera de la empresa Cambiar estatutos. <ul style="list-style-type: none">- Destinar un monto de dinero para obligaciones futuras- Hacer Nombramientos específicos		
Reviso:	Firma:	Fecha:

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Manual de funciones para la Junta Directiva.

 <p>ASOAGROTOCA MULIERES, AGUA Y RECONCILIACIÓN</p>	<p>MANUAL DE FUNCIONES DE ASOAGROTOCA</p>	<p>PAG. No. 2</p>
<p>Nombre del Puesto: Junta directiva</p>		
<p>Depende de: Socios Inversionistas</p>		
<p>Función Básica del puesto: La junta directiva es responsable de velar por el bienestar de todas las áreas funcionales de la empresa.</p>		
<p>Funciones Específicas del puesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplir y hacer cumplir los acuerdos tomados por la empresa - Preparar y presentar a la Asamblea General los trabajos que se han de estudiar y aprobar en la misma. - Administrar los recursos económicos, materiales y patrimoniales de la asociación - Realizar el Programa de actuación, la memoria anual, el presupuesto y el balance correspondiente para su aprobación - Definir estrategias corporativas - Elaborar plan de inversiones - Autorizar inversiones - Aprobación de presupuestos - Manejo de las acciones corporativas. <p>Las funciones de los miembros de la junta directiva son las siguientes.</p> <p>Presidente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser el representante legal de la asociación. - Convocar y presidir los órganos de la asociación. - Coordinar el funcionamiento general de la entidad. - Cumplir y hacer cumplir los estatutos y los acuerdos adoptados en los órganos de la asociación. - Ordenar los pagos, válidamente acordados. - Validar las actas, certificaciones y el resto de documentos oficiales de la asociación <p>Vicepresidente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sustituir al Presidente en caso, de ausencia, enfermedad o renuncia. - Realizar aquellas tareas encomendadas por el Presidente o la Junta Directiva. <p>Secretario</p> <ul style="list-style-type: none"> - Levantar acta de las reuniones de los órganos de la asociación. - Tramitar el libro de registro de socios. - Llevar y custodiar los libros oficiales de la asociación, así como el resto de documentos y ficheros. - Expedir certificaciones. - Ejercer la secretaría de los órganos de la entidad. <p>Tesorero</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir y llevar el procedimiento de recaudación de cuotas. - Elaborar los presupuestos y balances, así como llevar la contabilidad de la asociación. - Firmar, conjuntamente con el Presidente, los documentos de pago de la asociación, realizando los pagos válidamente acordados. - Llevar el libro de caja de la asociación. - Custodiar los documentos contables y justificantes de pago de las operaciones económicas de la asociación. 		
<p>Reviso:</p>	<p>Firma:</p>	<p>Fecha:</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Manual de funciones para los auditores externos.

	MANUAL DE FUNCIONES DE ASOAGROTOCA	PAG. No. 3
Nombre del Puesto: Auditores Externos		
Depende de: Junta directiva		
Función Básica del puesto: Revisar las operaciones de la empresa, manteniendo la transparencia en cada uno de los procesos de la organización. Ambientales, financieros, producción entre otros.		
Funciones Específicas del puesto: -Auditar controles internos: Normativas y procedimientos de la empresa. -Supervisión interna de los procedimientos administrativos pagos, custodia de fondos y activos - Supervisión y control a los procesos productivos de la empresa. -Identificar áreas de mejora recogiendo datos e información relevante de todos los departamentos de la empresa. - Priorizar acciones de optimización dado que su principal objetivo es la mejora de la productividad en los procesos internos de la empresa. - Impulsar acciones para optimizar las actividades en busca de un producto competitivo y eficiente. - Establecer procedimientos para mejorar la efectividad de las actividades rutinarias -Implementar evaluar y supervisar la implementación de procedimientos -Elaboración de informes de cada auditoria y entrega de propuestas de mejora.		
Reviso:	Firma:	Fecha:

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Manual de funciones para el Contador.

	MANUAL DE FUNCIONES DE ASOAGROTOCA	PAG. No. 4
Nombre del Puesto: Contador		
Depende de: Junta directiva		
Función Básica del puesto: Es el encargado de velar por la salud financiera de la empresa y de que siempre se destinen bien sus utilidades y ganancias		
Funciones Específicas del puesto: -Supervisar las finanzas de la empresa -Elaboración de presupuestos - Mantener oportuna y correcta la aplicación del sistema contable y presupuestal - Mantener en forma eficiente la programación y pago de los egresos -Elaborar balance general de ingresos y gastos. -Garantizar que los ingresos y egresos estén debidamente registrados.. -Confirmar que los libros contables cumplan con la legislación. -Elaborar informes financieros Realizar sugerencias a la empresa para la reducir costos. -Elaborar declaraciones de impuestos tributarios. -Preparar presupuestos. -Manejar la nómina de la empresa. -Analizar las ganancias y los gastos.		
Reviso:	Firma:	Fecha:

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Manual de funciones para el Jefe de producción.

	MANUAL DE FUNCIONES DE ASOAGROTOCA	PAG. No. 5
Nombre del Puesto: Jefe de Producción		
Depende de: Junta directiva		
Función Básica del puesto: Encargado de organizar, planificar, controlar y coordinar el proceso de producción del tubérculo de papa. Asegurando que se produzca de manera eficiente y que la cantidad correcta se produzca al costo y nivel de calidad adecuado.		
Funciones Específicas del puesto: -Compras de insumos y materia prima Manejo del personal de producción (Agricultores) -Inventario de Equipos y Herramientas – Supervisar al equipo de producción para que gestionen y ejecuten los proyectos de producción. -Trabajar con el equipo de producción para así planificar, programar y realizar las actividades de producción. – Asignar la carga de trabajo diaria a los miembros del equipo. – Desarrollar el programa de producción y los lineamientos para apoyar los objetivos de la empresa. – Programar el mantenimiento y la inspección de los equipos periódicamente. – Organizar capacitaciones de trabajo para los miembros del equipo para alcanzar los objetivos de producción. – Determinar los requerimientos de máquinas, materiales y mano de obra para la ejecución del programa de producción. – – Supervisar las actividades de producción y ajustar los horarios para así poder entregar a tiempo. – Asegurarse que el producto final cumpla con los estándares de calidad y también con las especificaciones del cliente. – Asegurarse que el equipo cumpla con las políticas de la empresa y también con los estándares de seguridad. -Sugerir mejoras en el proceso para así mejorar la calidad y la capacidad de producción. -Solicitan y aprueban compras de insumos y/o semillas -Chequear los estándares de los productos y también implementar programas de aseguramiento de calidad. -Desarrollar el presupuesto de producción y mantener los gastos dentro del presupuesto		
Reviso:	Firma:	Fecha:

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Manual de funciones para el Administrador.

	MANUAL DE FUNCIONES DE ASOAGROTOCA	PAG. No. 6
Nombre del Puesto: Administrador		
Depende de: Junta directiva		
Función Básica del puesto: Llevar la correcta coordinación y operación de todas las áreas de la empresa Asoagrotoca S.A.S		
Funciones Específicas del puesto: -Administrar correctamente los ingresos y costos de la empresa -proponer estrategias de mercadeo y ventas que apoyen los planes y presupuestos generados por los encargados de distintas áreas de la empresa -Organizar y planear las actividades de todas las áreas para alcanzar los objetivos de la empresa -Controlar todas las áreas operativas y realizar cruces de información que permitan poseer un examen real de la empresa -Establecer un ambiente de armonía y comunicación entre todos los puestos de trabajo - Crear los mecanismos para motivar a los empleados del área de producción. -Presentar toda la documentación que exija los auditores externos y firmar cheques de pagos -Razonar sobre los distintos aspectos de la operatividad de la empresa -Diseñar los planes a partir de información sobre el entorno y la meta del negocio. -Gestionar la coordinación de los esfuerzos y los recursos de La empresa hacia una o varias metas colectivas. -Representar a la empresa en las gestiones con los entes reguladores del país, y también en los asuntos fiscales de la organización. -Rendir cuentas de su gestión ante los accionistas de la empresa. -Ejecutar planes a corto y a largo plazo que ayuden a la organización al cumplimiento de sus objetivos. -Dirigir a las personas dentro de la empresa para lograr un grupo común de metas que requieren la combinación de recursos y un sistema efectivo de soporte. Participación activa en el reclutamiento y selección de nuevos individuos para la organización.		
Reviso:	Firma:	Fecha:

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Manual de funciones para el Supervisor.

	MANUAL DE FUNCIONES DE ASOAGROTOCA	PAG. No. 7
Nombre del Puesto: Supervisor		
Depende de: Jefe de Producción		
Función Básica del puesto: Coordinar las diferentes actividades en el área de producción y velar por el cumplimiento efectivo y eficiente de las metas proyectadas, así como incentivar y propiciar un ambiente adecuado para sus trabajadores a cargo.		
Funciones Específicas del puesto: <ul style="list-style-type: none"> - Establecer objetivos de desempeño de los trabajadores del área de producción. - Resolver los diferentes conflictos que aquejen a los empleados e incentivarlos para que los solucionen - Tener un contacto regular con el personal mediante sesiones de supervisión para motivar y dar retroalimentación, solucionar problemas y proporcionar orientación, asistencia y apoyo. - Diseñar un sistema de supervisión que incluya un plan de sesiones de supervisión con temas específicos para supervisar durante cada sesión - Promover en los trabajadores un buen clima laboral y motivacional. - Cumplir con las metas de producción planteadas. - Analizar el cumplimiento de las metas diarias - Diseñar cronograma de supervisión .Este debe actualizarse periódicamente. - Realizar con regularidad evaluaciones del desempeño de sus trabajadores a cargo - Llevar asistencia del personal a su cargo - Controlar ingreso y salida del personal, horas de descanso y de alimentación. 		
Reviso:	Firma:	Fecha:

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Manual de funciones de los Agricultores.

	MANUAL DE FUNCIONES DE ASOAGROTOCA		PAG. No. 8
Nombre del Puesto: Agricultores			
Depende de: Jefe de Producción			
Función Básica del puesto: Encargados de la mano de obra de la parte de producción de tubérculo de papa de la empresa.			
Funciones Específicas del puesto: -Elaborar planes anuales de negocio y establecer los tipos y las cantidades de cultivos a cultivar, de acuerdo a factores como condiciones de mercado, apoyo de entidades y condiciones del suelo. -Preparar la tierra (p.ej., arar, gradar) a mano o con máquina, y esparcir fertilizantes y abono. -Seleccionar y sembrar semillas, y plantar plantas de semillas. -Mantener las cosechas, p.ej., cultivando la tierra, trasplantando, podando o adelgazando plantas, y colocando y manejando equipos de irrigación. -Controlar malas hierbas, plagas y enfermedades, p.ej., aplicando herbicidas y pesticidas siguiendo estándares de higiene y calidad. -Recolectar las cosechas y destruir los cultivos enfermos o innecesarios. -Inspeccionar, limpiar, calificar, clasificar, empaquetar, almacenar y cargar cultivo de papa para comercialización. -Evaluar alternativas de comercialización del producto, establecer estrategias de mercado, promover y comercializar productos, y organizar la venta y el transporte de productos. -Contratar, coordinar y dirigir a otros trabajadores agricultores. -Mantener el inventario, y comprar suministros. -Llevar el mantenimiento de las instalaciones de la granja, vallas, equipo y sistemas de suministro de agua. -Llevar a cabo tareas de administración, incluyendo el mantenimiento de registros financieros, y manejar presupuestos y cuentas.			
Reviso:	Firma:	Fecha:	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Mecanismos de participación para los empleados.

- La participación de los empleados en la toma de decisiones puede mejorar la calidad y la aceptación de las decisiones, fomenta la motivación y la autoestima de los trabajadores y mejora las relaciones interpersonales con los empleados, por ende, se planteó los siguientes mecanismos:
- Para que el personal se sienta parte de Asoagrotoca S.A.S se debe primero darles a conocer la misión y la visión de la empresa, explicarles el porqué, como, cuando y para que se trabaja, hacerles sentir y pertenecer el reto y la responsabilidad tanto individual como en equipo. A través de inducciones capacitaciones empresariales.
- En cuanto a las decisiones y planes de acción que se tomaran para alcanzar los objetivos se deben de realizar las reuniones correspondientes pues de esta forma se trabajara con más sentido y responsabilidad.
- Crear un formato de sugerencia para los empleados en donde estos pongan todos sus reclamos, insatisfacciones e inconformidades en todo lo laboral.
- Manejar como una lluvia de ideas en donde a los empleados se les manifieste algún problema de la empresa y estos den soluciones, brindarle a la mejor estrategia una bonificación.
- Destacar al mejor trabajador del semestre.
- Realizar una integración de fin de año con el fin de que todos se relacionen y aprendan a trabajar en equipo.

Motivación e incentivos para los empleados:

El plan de incentivos y motivación es beneficioso tanto para la organización como para los empleados y se observa en la calidad de trabajo y su capacidad de cumplimiento. Por

lo tanto, se diseñaron los siguientes mecanismos para lograr un buen clima laboral y motivacional.

- Cada año darles una bonificación.
- Festejar día de cumpleaños o fechas especiales como día de trabajador, día de la madre, día del niño, día del padre entre otros.
- A medida que el empleado de mejor desempeño brindarle un enriquecimiento en el puesto como por ejemplo una mayor responsabilidad y autodirección.
- Recompensar al equipo de trabajadores cuando obtengan un logro o una meta cumplida.

En relación a lo anterior se plantea el siguiente cronograma de actividades que busca desarrollar estrategias de mejora referente a mecanismos de participación e incentivo de motivación para trabajadores de la empresa Asoagrotoca. Este cronograma se plantea para llevarlo a cabo en los meses de Enero a Diciembre del próximo año 2021.

Tabla 12. Cronograma de actividades.

 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA INCENTIVAR LA MOTIVACIÓN Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES.												
Responsable:												
Actividades	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC
Informar a los trabajadores sobre la misión, visión, valores y principio de la empresa.												
Reuniones sobre planes de acción y objetivos a alcanzar en el semestre.												
Destacar al mejor trabajador del semestre y obsequiarle una bonificación extra.												
Realizar integración de fin de año con todos los trabajadores de Asoagrotoca.												
Felicitar a cada trabajador de la empresa en su día de cumpleaños.												

Nota. Fuente: Elaboración propia

Estrategias de trabajo en equipo.

Asoagrotoca S.A.S fomentara el trabajo en equipo, por lo tanto se le brindara a sus colaboradores toda la información y capacitación necesaria, para llevar un clima laboral adecuado e impecable, donde exista una comunicación asertiva clara y fluida, y les

permita llevar un trabajo en equipo, donde los roles de cada empleado se encuentren bien definidos y establecidos, logrando el desarrollo de los objetivos de la empresa.

Establecerá un clima democrático en donde todos los aportes sean aceptados y no hallan críticas ni burlas, por el contrario las ideas pasen a ser de todo el equipo, pues para lograr un buen trabajo en equipo es necesario manejar la colaboración en donde los integrantes tengan la disposición a intercambiar conocimientos y destrezas, en donde se tomen el tiempo necesario para que aprendan los unos a los otros.

Resaltando que se eliminara todo tipo de frontera para pensar como un solo territorio dejando a un lado el beneficio propio y mirar la meta para todos. Se maneja siempre la disciplina ya que esta diferencia al éxito del fracaso, se creara el liderazgo en equipo para dejar a un lado el estilo directivo y pasar al participativo, se definirá claramente los tiempos para lograr la tarea.

Tabla 13. Formato de evaluación de desempeño.

		EVALUACION DE DESEMPEÑO		
Fecha:		Nombre Trabajador		
Puesto		Nombre quien realiza evaluación:		
Califique cada pregunta utilizando la escala numérica. Sume y divida por la cantidad de preguntas. El promedio dará como resultado una puntuación general de desempeño				
Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente
1	2	3	4	5
1- Calidad y productividad				Score
a. Precisión y calidad del trabajo realizado.				
b. Cantidad de trabajo completada.				
c. Organización del trabajo en tiempo y forma.				
d. Cuidado de herramientas y equipo.				
Promedio:				
2- Conocimiento				Score
a. Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.				
b. Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.				
c. Uso y conocimiento de herramientas.				
d. Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.				
e. Capacidad de enseñar/entrenar a otros.				
Promedio:				
3- Compromiso				Score
a. Trabaja sin necesidad de supervisión.				
b. Elige prioridades de forma eficiente.				
c. Sugiere mejoras.				
d. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.				
e. Motiva y ayuda a los demás.				
Promedio:				
4- Iniciativa / Liderazgo				Score
a. Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.				
b. Elige prioridades de forma eficiente.				
c. Sugiere mejoras.				
d. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.				
e. Motiva y ayuda a los demás.				
Promedio:				
Comentarios del Empleado				
Comentarios y Recomendaciones de quien realiza la evaluación				

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 14. Formato de encuesta de satisfacción laboral.

		ENCUESTA SATISFACCION LABORAL		
Nombre:		Cargo	Fecha:	
Califique cada pregunta utilizando la escala numérica. Sume y divida por la cantidad de preguntas. El promedio dará como resultado una puntuación general del grado de satisfacción laboral del trabajador.				
Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente
1	2	3	4	5
1 - Necesidades y Motivación				Score
Tengo seguridad de conservar mi trabajo				
El puesto que tengo contribuye a tener un autoestima elevada				
Mi trabajo me permite conocer y fomentar amistad con mis compañeros				
Mi puesto de trabajo contribuye con mi auto realización				
Me siento motivado (a)				
La motivación que poseo me hace generar nuevas metas				
Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra área en igualdad de condiciones, me quedaría donde estoy.				
Promedio:				
2 -Integración y Colaboración				
Estoy plenamente integrado en mi trabajo				
Me siento orgulloso de pertenecer a Asoagrotoca S.A.S				
En mi área de trabajo se manejan adecuadamente los problemas que ocurren				
Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo				
Promedio:				
3 -Necesidades y Motivación				
Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros				
Me llevo bien con mis compañeros de trabajo				
Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos				
Promedio:				
Observaciones o sugerencias.				

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 15. Formato de lista de verificación del proceso de cultivo de papa.

		LISTA DE VERIFICACION DEL PROCESO DE CULTIVO DE PAPA			
Nombre de quien realiza la Inspección:					
Cargo:		Lugar:		Hora:	
Fecha	Actividad	Cumple	No cumple	Observación	
	Eliminación de Malezas y plantas voluntarias				
	Se realizó labranza para evitar la erosión y el aumento de materia orgánica.				
	Se han ejecutado prácticas de arado o retrovatiada.				
	El surcado para la siembra cuenta con las condiciones necesarias.				
	Se desinfecto la semilla antes del almacenamiento				
	Se ha identificado y señalado el lugar de almacenamiento de la semilla				
	La semilla esta almacenada en sacos a gavetas.				
	Se realizó la primera fumigación y desinfección de la tierra				
	Se cuentan con condiciones climáticas aptas para realizar la siembra				
	Se utilizaron abonos orgánicos. ¿Cuáles?				
	Se utilizaron Fertilizantes Químicos ¿Cuáles?				
	El cultivo cuenta con sistema de riego				
	El personal que aplica los fertilizantes cuenta con la vestimenta de protección personal.				
	Se han realizado fumigaciones periódicas al cultivo cuantas?				
Sugerencias:					
Propuestas de planes mejorar					

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 17. Presupuesto de estrategias administrativas

		PRESUPUESTO DE ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS		
Estrategia	Recursos Humanos	Recursos Técnicos / Serv	Recursos Tecnológicos	Total Recursos Económicos
Determinar la planeación Estratégica misión, visión, valores, principios y objetivos.	Persona que informe a los clientes internos trabajadores misión, visión etc. \$ (896.000)	Publicidad informativa, avisos, pendones de la misión, visión, objetivos etc. (\$1.000.000)	A través de plataforma informar a clientes externos misión, visión etc. (\$1.000.000)	\$ 2.896.000
Diseñar Organigrama de la empresa.		Publicidad informativa (\$250.000)		\$250.000
Diseñar manual de funciones		Impresiones de libros de manual de funciones (\$400.000)	Plataforma corporativa donde se registre el manual de funciones (1.000.000)	\$1.400.000
Asegurar la participación de los empleados		Bonificación (\$400.000) Integración del año (1.000.000) festividades de cumpleaños (\$540.000)		\$1.940.000
Introducir estrategias de trabajo en equipo	Capacitaciones	Refrigerios (\$500.000)		\$ 500.000
Establecer formatos		Impresiones (\$100.000)		\$100.000
Realizar conferencias de liderazgo	Capacitaciones	Refrigerios (\$200.000)		\$200.000
Total				\$7.286.000

Nota. Fuente: Elaboración propia

Formulación e implementación del Plan de capacitaciones.

Introducción.

Asoagrotoca del municipio de Toca Boyacá, es una asociación dedicada al cultivo de papa, tuvo comienzos para empoderar a mujeres campesinas dedicadas a labores del hogar; esta asociación ha tenido un crecimiento junto al asociacionismo que tuvo con PepsiCo, estas mujeres junto a sus familias han logrado salir de la pobreza extrema trabajando en sinergia con los socios que la conforman.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual las mujeres de la Asociación van a adquirir o desarrolla conocimientos y habilidades específicas para un mejor funcionamiento en la agricultura que realizan, logrando un empoderamiento para modificar sus actitudes frente a la sociedad. Como mecanismo del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, un ciclo de situaciones y etapas orientadas a lograr la integración de la mujer campesina con la Asociación, el aumento y entrenamiento de sus habilidades, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos, conocimientos y recursos para el desarrollo de los planes de acción que estas mujeres tengan para mejorar los procesos de la Asociación. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que los que conforman la Asociación y sus familias brinde el mejor aporte para generar nuevas ideas para lograr una empresa sostenible en un futuro, la capacitación busca la eficiencia aumenta la productividad en cada una de las personas interesadas en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo de las mujeres de la asociación. Se tiene en cuenta que ellas están

preparadas para tomar decisiones conjuntas en pro de beneficiar de la Asociación y fortalecer un crecimiento empresarial.

El plan de capacitaciones incluye a las 22 familias que conforma la Asociación, teniendo en cuenta que algunas de ellas no tendrán el espacio y/o interés para asistir, se llevarán a cabo a partir del mes de julio hasta diciembre del 2020. Donde se incluirán diferentes temas en los que presentan dificultad de entendimiento, y que ellas han pedido desde hace mucho tiempo ayuda para tomar estas capacitaciones, sin recibir ninguna respuesta. Por lo anterior estas mujeres campesinas son las que nos suministraron la información con un listado de inquietudes y falencias que han presentado para que la Asociación sea sostenible.

Justificación.

El recurso más importante de cualquier organización y/o Asociación son las personas, es por eso que es importante mantenerlos actualizados en información que coopere con el mejoramiento de Asoagrotoca.

La educación y la capacitación son dos herramientas eficaces para erradicar la pobreza y genera mayores conocimientos y destrezas para su desarrollo personal y laboral, así mismo, favorecen el empoderamiento femenino. Las mujeres que han recibido educación tienen mayores posibilidades, recibir ingresos más altos y ejercer un mayor poder de decisión dentro del hogar. Cuando estas mujeres reciben los mismos niveles de educación, experiencia e insumos agrícolas que los hombres, no hay diferencias significativas entre la productividad de los agricultores de uno y otro sexo. El desarrollo de capacidades es importante para perfeccionar la productividad rural, obtienen mayores posibilidades de empleabilidad y mayores oportunidades de ingresos, fortaleciendo la seguridad alimentaria y promoviendo medios de vida y desarrollo rural

ecológicamente sostenibles. Pese al importante rol de la mujer en la agricultura y otras actividades rurales, afrontan dificultades para acceder a la educación y formación, limitan su ingreso a trabajos más productivos y mejor remunerados y a roles de liderazgo, así como su participación plena en el desarrollo de sus comunidades. Contando con un plan de acción bien planteado se evitara estas barreras que evitan su crecimiento en las mujeres campesinas.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de la Asociación, direccionado a la optimización de la producción, empoderamiento de las mujeres y el servicio a la comunidad. La manera de llegar a las mujeres de la asociación Asoagrotoca, es con diferentes modelos de capacitación, interviniendo con ayuda de un grupo de profesionales que cooperen en temas: contables, administrativos y tecnológicos se puedan beneficiar estas mujeres para tener mayor poder en las decisiones que se tomen dentro de la asociación en pro de lograr que en un futuro se posicionen en el mercado por sus altas competencias y capacidades.

Alcance.

El plan de capacitación va dirigido a las mujeres que conforman la Asociación Asoagrotoca del Municipio de Toca Boyacá, tienen una duración de cinco (5) meses. Se tiene en cuenta que es aplicada a mujeres que oscilan en un rango de edades entre los 28 años hasta los 60 años, esta información es importante para tener en cuenta la manera en que se debe preparar cada capacitación, ya que no todas cuentan con la misma comprensión de los conocimientos que se les va a suministrar. Se ha llegado a un acuerdo con ellas que por disponibilidad de tiempo con el que cuenta cada una de ellas y de los profesionales que las capacitan, se realizarán todos los viernes.

Fines del plan de capacitación.

Siendo como propósito general impulsar al empoderamiento y participación agropecuaria de las mujeres campesinas de la Asociación Asoagrotoca las capacitaciones se llevan a cabo para contribuir a:

- Fomentar el desarrollo y capacidades de las mujeres campesinas de Asoagrotoca para así poderse desenvolver de la mejor manera en la toma de decisiones.
- Mejorar la interacción entre las mujeres que pertenecen a la asociación y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en la producción de papa.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- Mantener a las mujeres de la asociación al día con los avances tecnológicos, lo que alienta a la iniciativa y la creatividad para contribuir con la fuerza del trabajo.
- Fortalecer capacidades y conocimiento en empoderamiento
- Que las mujeres de la asociación se involucren sin temores para realizar cualquier actividad o trabajo administrativo y/o contable.
- Fomentar en ellas seguridad para la participación en asuntos con entes gubernamentales y/o públicos.

Objetivos del plan de capacitación.

Objetivo General.

Presentar a las mujeres rurales de la asociación Asoagrotoca del Municipio de Toca Boyacá, un plan de formación y capacitación que les permita mejorar su empoderamiento para alcanzar ser la empresa sostenible.

Objetivos específicos.

- Recolectar la información de los temas de interés por parte de las mujeres de la asociación Asoagrotoca para agruparlo en el plan de capacitación.
- Diseñar estrategias de competencias que contribuyan con la aplicación del plan de capacitación.
- Desarrollar un cronograma de capacitaciones de acuerdo a las necesidades observadas en las mujeres de la asociación Asoagrotoca.

Metodología.

El proceso de capacitación será teórico y práctico; donde se les brindara a las mujeres de la asociación conocimientos básicos relacionados con los temas de que nos hicieron saber las falencias que han presentado a lo largo del tiempo, como ejes encontramos temas en las áreas Administrativa, contables y tecnológicos. Se realizará un cronograma de actividades para así tener en cuenta en cada una de las áreas que contenidos son importantes anexas para el crecimiento de las mujeres de la asociación; para reforzar su aprendizaje se les aplicara talleres prácticos basados en los temas que se les explicara en cada una de las capacitaciones programadas, al finalizar se evaluara su capacidad de aprendizaje y desempeño para comprobar que hayan quedado claros los contenidos. El programa de capacitaciones, busca apoyar la formación para que desarrollen iniciativas productivas. Esta capacitación estimula su capacidad de emprender y de gestión lo que les permitirá llevar a cabo de una mejor manera los proyectos de negocios de manera competitiva y sustentable.

Para el desarrollo de las capacitaciones se cuenta con un tiempo aproximado de cinco meses (de julio a diciembre), donde se tendrán en cuenta la disponibilidad de las mujeres que conforma la asociación Asoagrotoca y como mínimo debe asistir una

cantidad de 10 mujeres para llevar a cabo las actividades programadas. Dentro de la metodología se debe tener en cuenta: los instructores, recursos y demás requerimientos adicionales que requiera para llevar a cabo las capacitaciones. Detallar estos aspectos a fin de calcular de forma precisa el costo de la actividad.

Para finalizar el curso de capacitaciones, se realizará un modelo de evaluación de desempeño, con el fin de verificar que los temas hayan quedado claros; de no ser así se realizará una retroalimentación con el fin de solucionar las dudas que hayan quedado sueltas para estas mujeres.

Herramientas de Aprendizaje

Actualmente, las organizaciones cuentan con enfoques de capacitación, que no van más allá de transmitir información a un grupo de personas, donde el experto en el tema indica cómo debe de hacerse, sin dar la oportunidad de que la gente construya su propio conocimiento, si realmente los planes de capacitación no están diseñados para contribuir al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo de nuevas competencias, sino que muchas veces las gerencias o presidencias toman la decisión de prescindir de los servicios de su personal cuando no le hemos enseñado realmente como hacerlo. Si la tecnología, la ciencia y los procedimientos avanzan, es el área de Talento Humano la llamada a ayudar a los empleados a mejorar su desempeño, a través de la adquisición de nuevas competencias (Acevedo, 2001).

Así se lleva un verdadero plan de capacitación, en brindar constante acompañamiento a cada área de dificultad a las mujeres de la asociación con el fin de que exista un crecimiento personal y laboral en ellas, para alcanzar la edificación de nuevas enseñanzas individuales y colectivas. La capacitación está orientada en un presente y pretende mejorar el desempeño contiguo, lo que se pretende es desafiar al

desarrollo de nuevas habilidades, actitudes y competencias que requieran cada una de estas mujeres campesinas, es realmente crear verdaderas líderes y gerentes de sus procesos del día a día, así como que sean autónomas de tomar mejores decisiones; se comenzara con la iniciativa y la construcción de objetivos de cada una de las capacitaciones que vayan en vía del mejoramiento del desempeño, traducido en cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Una de las Herramientas de Aprendizaje es la que está basado el plan de capacitación, consiste en contar con formadores en cada área, con el fin de alcanzar y ayudar a mejorar el desempeño de producción, cada una de las asesorías tendrá como objetivo asegurar que la formación sea verdaderamente integral y personalizada y no quede reducida a un simple intercambio de conocimientos. Así que con esta propuesta, la labor del tutor no se centra únicamente en transmitir conocimientos, sino también en la construcción compuesta de mejorar los procesos, involucrando a las mujeres de la asociación con capacidades, necesidades e intereses concretos. La tutoría juega un papel fundamental en la formación, ésta permite identificar en el tiempo cualquier problema de índole personal y laboral, con la finalidad de evitar dificultades en el desempeño.

Para el desarrollo de la tutoría se establecen objetivos a corto plazo, que permiten medir su cumplimiento en poco tiempo y establecer procesos de mejoramiento que aporten al logro de los objetivos que tienen plasmados a largo plazo, siendo estos el desarrollo de habilidades, conceptos y actitudes.

Metas.

Capacitar a las mujeres rurales pertenecientes a la asociación Asoagrotoca, con el fin de lograr en el futuro ser una empresa sostenible, al igual para que su empoderamiento y participación en la agricultura cada vez sea más evidente ante la sociedad.

Estrategias

Entre las acciones de la estrategia es requisito esencial, fue necesario comenzar con la aplicación de un diagnóstico, como instrumento necesario para iniciar la tarea de capacitación y así, poder realizar una valoración de las falencias que presentan las mujeres de la asociación en diferentes temas que les impide su empoderamiento. De esta forma dar seguimiento a la adquisición de los conocimientos. La junta directiva que conforma la asociación, son los que más influencia ejercen sobre el desarrollo del proceso de capacitaciones, por tanto, deben existir profesionales preparados para asumir la responsabilidad de dirigir y controlar el proceso de introducción de resultados. Esto trae consigo la necesidad de conocer la preparación que poseen acerca de este proceso y el nivel de desarrollo alcanzado en el desarrollo de las habilidades de cada uno de los integrantes de la capacitación.

Teniendo en cuenta el plan de capacitaciones que se quiere aplicar a las mujeres de la asociación Asoagrotoca emplearemos las siguientes estrategias:

- Fomentar la participación de mujeres en actividades administrativas, contables y tecnológicas.
- Mediante exposiciones, las mujeres desarrollaran habilidades de expresión y dialogo frente a un grupo de personas.
- Se realizarán talleres que involucre a todas las mujeres que asistan a las capacitaciones, para que quede más claro los temas.

Otras estrategias utilizadas en el desarrollo de la capacitación son:

- Lecturas: Es la practica más usual para transferir información en programas de capacitación. La lectura es un medio de comunicación que implica una situación

mano única, en la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de personas.

- **Instrucción Programada:** Es una técnica útil para transmitir información en programas de capacitación. El aprendizaje programado aplica sin la presencia ni la intervención de un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información, que requieren correspondientes respuestas, al personal en capacitación. Éstos pueden determinar sus respuestas, sabiendo si han comprendido la información obtenida.

Tipos, modalidades y niveles de capacitación

La capacitación: se llevara a cabo durante cinco (5) meses, partiendo de los objetivos trazados en nuestro plan de capacitación, con el fin de facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de procesos dentro de la Asociación y el fortalecimiento de la capacidad laboral de cada uno de los integrantes, así mismo, desarrollaran sinergia para trabajar a nivel individual y colectivo para conseguir los resultados y metas institucionales.

Tipos de capacitación

Capacitación informal. Se llevara a cabo por medio de actividades que faciliten su formación, partiendo por ciertas normas de conducta que se establecerán al comienzo de las capacitaciones, esto con el fin de tener buena comunicación dentro del grupo. La transmisión de la información que se les suministre a las capacitadas, se verá reflejado al finalizar las asesorías de las mujeres de la asociación. Se les implantara conocimiento nuevo, claro y conciso para que lo comprendan de una mejor manera.

Capacitación formal. El conocimiento que se les suministrara a las mujeres de la asociación, serán temas en los que indican tener inconvenientes y son importantes llevar

a cabo dentro de la asociación, al final de cada una de las capacitaciones se evaluarán para evidenciar si cada uno de los temas fue entendido.

Capacitación de inducción. Estas capacitaciones se brindarán con el fin de que las mujeres puedan laborar mejor en su rol, bien que pueda trabajar mejor en toda su dinámica laboral, el fin es que la persona pueda ascender a otro rol y desempeñarse con mejor empeño.

Capacitación técnica. Cada una de las capacitaciones estará debidamente planeadas y estudiadas para que el tutor que brinde la asesoría les imparta los conocimientos necesarios a fin de que estos puedan desarrollar una destreza o habilidad.

Modalidades de capacitación

Capacitación presencial. Estas son las capacitaciones o formaciones tradicionales, donde los participantes y el capacitador acuden y se encuentran en un aula o auditorio especialmente acondicionado para desarrollar las clases. Estas se realizan y cuentan con intervenciones de los participantes, produciéndose debates, exposiciones, comentarios verbales que enriquecen el tema tratado en el sitio (Conexionesan, 2016).

Capacitación online o e-learning. Se les llama capacitaciones virtuales por oposición a las presenciales, es decir, a las que requieren la presencia del participante en el salón. Se caracterizan por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet. Mediante una PC, una laptop, una Tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea con los instructores y recibir las clases, intervenir en clase, rendir exámenes, entregar trabajos, etc, (Conexionesan, 2016).

Niveles de Capacitación.

Nivel Básico. Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación (universidad del carible, 2016).

Nivel Intermedio. Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación (universidad del carible, 2016).

Nivel Avanzado. Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa (universidad del carible, 2016).

Acciones a desarrollar.

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a las mujeres de la asociación, tener una visión de las habilidades y destrezas que desarrollarán en el transcurso de las clases, al igual el esfuerzo realizado que permitirán mejorar su empoderamiento y participación en temas contables, administrativos y tecnológicos, para ello se está considerando lo siguiente:

Tabla 18. Áreas de capacitación para Asoagrotoca.

TEMAS DE CAPACITACION				
Área	Descripción	Meta	Temas	Responsable
Administrativo	Para la asociación es importante que reciban capacitaciones relevantes para que puedan conocer, planear y realizar sus actividades conjuntamente con los demás integrantes, por lo que es necesario trabajar en equipo para poder sobrellevar con grandes estándares de calidad y tomar buenas decisiones. De igual manera, les permite visualizar su posición frente a la asociación.	Mejorar habilidades de redacción	Definición de roles y funciones	Profesional: Administrador de empresas
		Tener capacidades para lograr convertirse en una empresa sostenible	Funciones administrativas	
		Ser eficientes y eficaces en los procesos y decisiones que se tomen	Redacción de documentos	
		Mejorar el trabajo en equipo y solución de conflictos	Clima organizacional	
Contable	Los procesos contables, son importantes para las mujeres de la asociación, es fundamental que tengan conocimientos básicos, así podrán conocer los beneficios que han quedado después de cada venta o por ejemplo saber cuánto dinero han invertido en insumos, cuánto dinero todavía les tienen que pagar los	Contar con habilidades y destrezas	Elaboración de facturas	Profesional: Contador Publico
		Ser eficiente y eficaz	Cuando y porque declaran renta	
		Contar con capacidades de comunicación	cuándo pagar iva y los plazos	
		Agilidad para la matemática	el Rut (para que sirve, usos, beneficios)	
		Tener control sobre sus ingresos y egresos	caja menor	

	clientes o cuanto se debe. La contabilidad, les ayudará a conocer mejor el funcionamiento de su empresa y les permitirá tener un mejor manejo de las situaciones.		Documentación que exige la Dian	
Tecnología	Es fundamental que estas mujeres cuenten con conocimientos básicos del uso de un computador y de las TIC, ya que el mercado es cambiante; la innovación y las oportunidades que da es veloz. Por eso es que una estructura de educación constante es clave para el éxito de la Asociación. El aumento en la penetración de las TIC a nivel mundial, ha generado el desarrollo, que sabiéndose aprovechar recibiendo nuevo aprendizaje, estas mujeres lograran un crecimiento en el sector.	Capacidades para redactar y digitar las actas	Como ingresar a internet y su buen uso	Estudiante
		Evitar el pago a una tercera persona para que realice la facturación digital	Manejo básico de herramientas ofimáticas	
		Tener agilidad para el manejo de Excel y Word	Digitación de documentos	
		Tener claridad del ingreso a internet para promocionar la producción de papa.	Manejo básico del software contable	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Recursos

Humano: Se cuenta con la presencia de las mujeres que conforman la Asociación Asoagrotoca, para poder llevar a cabo el proceso de capacitaciones que se tiene programado.

Físico: Instalaciones de la Asociación Asoagrotoca ubicada en el Municipio de Toca Boyacá, Equipos e implementos requeridos para adelantar las sesiones de capacitación internamente.

Materiales: documentos necesarios para llevar a cabo todas las capacitaciones programadas (talleres, evaluaciones, guías).

Recursos tecnológicos: Se contará con los equipos disponibles de la Asociación Asoagrotoca.

Financieros: para llevar a cabo el plan de capacitaciones se contará con un presupuesto, que será financiado con recursos propios de los encargados de realizar las capacitaciones.

Tabla 19. Presupuesto de capacitaciones.

Descripción/rubros	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Pasaje	26	\$10.000	\$260.000
Impresiones	300	\$100	\$30.000
Esferos	10	\$600	\$6.000
TOTAL			\$296.000

Nota. Fuente: Elaboración propia

Evaluación de desempeño.

Las evaluaciones de desempeño, también llamadas evaluación de apreciación, nos permitirán analizar la dedicación de las mujeres de la asociación, sus competencia, fiabilidad y potencial para el adelanto. A medida que se relacionan con la formación, las evaluaciones de desempeño indican qué tan bien entrenados se encuentran ellas. Si bien no siempre se observan disparidades en el desempeño de una persona a otra, un sistema

de evaluación adecuado puede señalar las tendencias o patrones en los que la mayoría de las mujeres se encuentran.

Una vez finalizada las tutorías de conocimiento que se les brindó a las mujeres de la Asociación, se les practicará una evaluación donde se medirá los conocimientos adquiridos durante el transcurso de cada una de las capacitaciones, esto con el fin de analizar, el grado en el que quedaron preparadas para asumir sus nuevos retos en cuanto a los temas vistos. De igual manera se observará si obtuvieron habilidades y destrezas que les permita desarrollar de una mejor manera su empoderamiento y participación para la toma de decisiones adecuadas.

Preparación

Cierta información, única para las mujeres de la asociación, se debe recopilar antes de comenzar la evaluación. Obtener una copia de la descripción del trabajo de cada una de ellas, que determina las responsabilidades que comienzan y terminan, donde nos permitirá realizar una evaluación de ese contexto. También se necesitará una lista de las metas de la asociación, con el fin de evidenciar los avances.

Llevar a cabo una evaluación

A nadie le gusta que se lo ponga a prueba, por lo que es importante que estas mujeres campesinas se sientan cómodas durante una evaluación de desempeño. Cada uno de los tutores que dirijan la capacitación estarán preparados para escuchar las dudas que presenten, y no abordar los temas de la actitud o personalidad, ya que esto puede hacer que la mujer se ponga a la defensiva. Siempre se reconocerá por parte del tutor los puntos fuertes de para demostrar el valor que tiene cada una de estas mujeres. La conclusión es que estás allí para ayudarle a crecer y emprender de la mejor manera el negocio de producción de papa.

Cronograma de actividades de capacitaciones

ACTIVIDADES	JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		RESPONSABLE	
	Día del mes	15	31	14	26	16	30	09	21	13	25	02		09
ADMINISTRATIVO														
Definición de roles y funciones		■												Profesional: administración de empresas
Funciones administrativas			■											
Redacción de documentos				■										
Clima organizacional					■									
Habilidades gerenciales						■								
CONTABLES														
Elaboración de facturas							■							Profesional en administración de empresas
Cuando y porque declaran renta								■						
Cuándo pagar IVA y los plazos									■					
El Rut (para que sirve, usos, beneficios)										■				
Caja menor											■			
Documentación que exige la Dian												■		
TECNOLOGICAS														
Como ingresar a internet y su buen uso										■				Profesional: administración de empresas
Manejo básico de herramientas ofimáticas											■			
Digitación de documentos												■		
Manejo básico del software contable													■	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Formulación e implementación del Plan de mejora para Asoagrotoca, área de mercado

Diagnostico

Asoagrotoca presenta en cuanto a la comercialización no está bien estructurada, lo que hace que no se cumpla con las metas propuestas. La empresa no cuenta con estrategias de comercialización bien definidas, ocasionando que en muchas ocasiones se les dificulte vender sus productos, o vendiéndolos a un menor precio de lo establecido.

Se encontró que Asoagrotoca cuenta con una limitada oferta de productos, condicionándolos a recibir ingresos solo de este y depender de solo un producto para la venta; también tienen en cuenta a un solo cliente para comercializar sus productos, limitándolos en su proceso de venta, y generando incertidumbre al momento que este cliente no compra el total de su producción. No se tiene en cuenta a clientes potenciales fijos, si no que, por el contrario, cuando se presenta la situación recurren a buscar quien les compre su producto, no está la planeación adecuada para la comercialización.

Se evidencio que no se tiene una planeación adecuada al momento de comprar los insumos, ocasionado que cada miembro de la asociación los compre por individual, esto incrementando su valor de compra y como resultado obteniendo menor utilidad al final del ejercicio. No cuentan con un proveedor fijo, otra desventaja para la producción y utilidad del mismo.

Objetivos

General

Proponer un plan de mejora en el área de comercialización de Asoagrotoca que facilite el crecimiento y posicionamiento en el mercado.

Específico

- Diseñar estrategias de marketing para el producto orientado a posición en el mercado local.
- Crear un plan de acción que le permita a la asociación identificar el beneficio de dinamizar estrategias a corto, mediano y largo plazo.

Plan de mejoramiento.

De acuerdo a los hallazgos del diagnóstico, se plantean las siguientes estrategias para que con su aplicación se pueda ayudar a contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización:

- Analizar el sector y la competencia.
- Incrementar los nichos de mercado
- Aumentar el portafolio de ventas.
- Realizar estrategias con proveedores.
- Captar nuevos clientes

Implementación del plan de mejora.

Tabla 20. Matriz del plan de mejora de Asoagrotoca.

Tipo de estrategia	Estrategia	Acciones	Responsable	Tiempo	Costos
	Analizar el sector y la competencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un seguimiento de precios. 2. Comparar los productos que ofrece la competencia. 3. Conocer la reputación de la competencia y satisfacción de los clientes. 	Administrador Junta directiva Equipo de ventas	1 año	\$3.500.000.00
	Incrementar los nichos de mercado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un análisis de posibles nichos de mercado. 2. Filtrar los nichos de mercados de acuerdo a portafolio de ventas. 3. Dar a conocer su producto, presentando todos sus atributos. 	Administrador Junta directiva Equipo de ventas	6 meses	\$3.000.000.00
	Aumentar el portafolio de ventas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar y determinar los productos que se desean incorporar. 2. Determinar cuáles serán los clientes para ese producto. 3. Resaltar la calidad de los productos, de esta forma fidelizando clientes. 	Administrador Junta directiva Equipo de ventas	1 año	\$1.500.000.00

Realizar estrategias con proveedores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la trayectoria y perfil del proveedor, seleccionando los de mayor relevancia. 2. Diseñar un eficiente sistema de pago (cumplimiento). 3. Tener comunicación favorable entre empresa y proveedor. 4. Poder de negociación con cada proveedor, obteniendo mejor precio. 	<p>Administrador Junta directiva Equipo de ventas</p>	6 meses	-
Captar nuevos clientes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer a los clientes (servicio pos venta). Manteniendo empatía en todos los procesos. 2. Seguimiento de interrelaciones relevantes. Creando contenido de valor. 3. Ofrecer garantías en el proceso de compra. Garantizando la confianza con clientes. 	<p>Administrador Junta directiva Equipo de ventas</p>	6 meses a 1 año	\$2.000.000.00
Publicidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar publicidad por medio de tarjetas de presentación y volantes. 2. Agregar sitio web. Y sitio oficial en redes sociales. 	<p>Administrador Junta directiva</p>	1 año	\$250.000.00

Analizar el sector y la competencia

Competencia: hay que tener en cuenta que el sector productivo rural y en especial el cultivo de papa es uno de los más explotados en la región, de esa forma la competencia es alta, así mismo Asoagrotoca se destaca por tener un producto de calidad, este se encuentra por encima de su competencia directa.

De esta forma y para poder llevar a cabo las estrategias es necesario analizar su competencia, permitiendo detectar falencias que se pueden usar como oportunidades, logrando poner a la asociación un paso delante de ellos.

Es conveniente que la asociación rediseñe su forma de comercialización, como se mostró en el capítulo anterior su principal cliente es la multinacional PepsiCo. Este aquí es posible generar otros planes para poder comercializar su producto. Dado que dicha multinacional compra un porcentaje de su producción, Asoagrotoca y sus asociados deben incursionar en otros mercados, incrementado así su cartera de clientes.

Aumento de nichos de mercado

Este apartado es importante ya que Asoagrotoca está enfocando toda su producción a uno solo mercado, venta a una multinacional PepsiCo. Así se le sugiere a la asociación realizar sondeos en los mercados donde pueda incursionar y comercializar su producto.

Se debe introducir en otros nichos y teniendo en cuenta que comercializa un producto de buena calidad, se sugieren los siguientes:

- Cadenas de supermercados como: Almacenes Éxito, Jumbo, Metro y Olímpica que se encuentran ubicados en las ciudades de Tunja, Duitama, Sogamoso Paipa entre otros, que por su cercanía con la locación de la empresa resulta beneficioso al momento de realizar la comercialización.

- Incursionar en mercados de abastos como: central de abastos de la ciudad de Bogotá Corabastos SA, Central de Abastos de Duitama.
- Plazas de mercado de las ciudades cercanas al punto de producción, puesto que por su cercanía se hace más fácil la comercialización y negociación con los clientes (mayoristas).
- Realizar alianzas con compañías dedicadas a la transformación de la papa, con este tipo de alianzas se espera lograr estabilidad de comercialización del producto ofrecido por Asoagrotoca, así como una estabilidad en el precio de venta.

Esto atrae beneficios a la asociación puesto que se espera que aumenten sus ventas, de la misma forma que crece la economía de su empresa. Logrando reconocimiento y posicionamiento en el mercado.

Aumentar portafolio de ventas

Producto: En este punto se encontró que se dedican a la producción de un solo producto, lo que los pone en desventaja, dado que su principal fuente de ingresos es el labrado del campo. De aquí que es importante que Asoagrotoca la convierta en oportunidad para explotar la tierra cultivando otros productos y diversifique su portafolio de productos.

Asoagrotoca produce la papa, producto que tiene ventaja frente a su competencia puesto que su calidad está por encima de la de su competencia. Se propone introducir nuevos productos al portafolio de ventas. Posicionando a la empresa en la mente del cliente y que permita diferenciarse de la competencia.

Como estrategia a incentivar dado que la papa se siembra en épocas específicas del año, dejando y abriendo oportunidad para realizar la siembra de otros productos en esas

épocas del año. Logrando así dinamizar la entrada de ingresos económicos, y evitando dejar que no se labre la tierra, perdiendo producción. Estos productos pueden ser:

- Cultivos de hortalizas como: lechugas, el ajo, tomates, entre otros
- Cultivos de cereales como: cebada abriendo posibilidad de realizar alianzas con empresas como Bavaria. Arveja entre otros.

Es importante que al ampliar el portafolio de ventas cuenten con los altos estándares de calidad, permitiendo que el cliente pueda seleccionar sus productos por las características que posee. Ya que, al conseguirse las alianzas mencionadas anteriormente, por ejemplo, con las cadenas de supermercados, estas exigen estándares de calidad altos, dando un buen posicionamiento en el mercado a la asociación.

Esta ampliación de portafolio es posible llevarse a cabo ya que Asoagrotoca tiene terrenos que no están en cosecha, lo que pone en evidencia que se está dejando de producir y de igual forma de percibir ingresos para la empresa.

Ventajas que pueden favorecer a las personas de la asociación:

- ✓ Mayor captación de clientes fijos.
- ✓ Aumento en los ingresos económicos
- ✓ Reconocimiento de la asociación

Realizar estrategias con proveedores

Se propone que debe realizarse un estudio detallado de cada uno de los posibles proveedores para Asoagrotoca. Donde la parte administrativa de la empresa analice cada posible proveedor. Esto con el fin de poder realizar una alianza estable y duradera entre las dos entidades comerciales.

Este apartado es de vital importancia para la empresa, puesto que la compra de insumos y demás artículos para la producción requieren de una gran inversión, mediante la creación de estrategias con proveedores se obtendrá mayores beneficios, entre los que podemos destacar:

1. Reducir costos en la producción, otorgando un mayor porcentaje de utilidad.
2. Obtener del proveedor insumos de calidad.
3. Facilidad al momento de comprar los insumos.

De esta forma se debe tener como mínimo 2 proveedores, esto con el fin de que al momento de realizar alguna compra y no esté disponible un proveedor, esta se realiza con otro proveedor, sin que este tenga un aumento de precio. Es importante mencionar que se debe contar con un poder de negociación alto, debido a que la inversión para estos proyectos en insumos es alta, y lo ideal y esperado en estas alianzas es lograr obtener insumos de buena calidad a un precio justo.

Al momento de realizar estas alianzas, la persona encargada de realizar este proceso debe diseñar un sistema de pago eficaz, esto otorgando confianza hacia los proveedores. Diseñando estrategias que beneficien a la asociación en cada compra que sea realizada.

Captar nuevos clientes

Como estrategia para Asoagrotoca es lograr ampliar su cartera de clientes, estos a su vez logrando fidelizarlos. Teniendo en cuenta que lo que buscan los clientes es calidad en cada uno de sus productos logrando cubrir su necesidad. Se debe hacer énfasis en la calidad de producto ofrecido y sus características.

Se presenta con regularidad que su principal cliente, no compra la totalidad de su producción a la asociación. De esta forma cuando se presente esta situación tengan otros clientes que estén dispuestos a comprar su producto, y no se presente en la asociación la

incertidumbre e incógnitas de ¿a quién le ofrezco mi producción?, ¿Qué haremos con el producto restante?, entre otras; estas alianzas con clientes permite darle solución a estas preguntas, generando tranquilidad entre los miembros de Asoagrotoca, además que una de las cosas más importantes es que no tendrán que dar el producto a un precio bajo, ocasionando baja utilidad.

Como empresa y estrategia deben incorporar una relación estrecha con los clientes por medio de una publicidad adecuada, manteniendo informado al cliente y logrando una fidelización. Recordándoles que son la mejor opción al momento de comprar los productos.

Publicidad

En este apartado se pretende entregar a Asoagrotoca tres herramientas que pueden contribuir con su reconocimiento empresarial frente a la sociedad. Ayudando a mejorar la relación con clientes.

Tarjeta de presentación



Nota. Fuente: Elaboración propia

Volante publicitario



Nota. Fuente: Elaboración propia

Asoagrotoca cuenta con redes sociales como Facebook y e-mail. No obstante, es importante implementar un sitio web para la empresa, así como también registrarse en redes sociales como Instagram y LinkedIn. Permitiendo tener una relación y comunicación efectiva con sus clientes y público en general.

Marketing mix.

Producto: el producto que ofrece Asoagrotoca en el mercado tiene mucha competencia, así mismo se cuenta con un estándar de calidad alto, poniendo en ventaja frente a su competencia. De la misma forma y como se mencionó anteriormente de debe introducir nuevos productos al portafolio. Teniendo como referencia la calidad que se

maneja y sin perderla. Puesto que es la ventaja que posee frente a los productos de su misma clasificación.

Precio: Los precios se fijan tratando de aprovechar las situaciones competitivas posibles estableciendo precios iguales, superiores o inferiores a los del sector, según las ventajas tecnológicas, de costes, de producción o de distribución que se dispongan. Las empresas dominantes pueden ejercer su liderazgo, mientras que las más débiles tendrán que actuar de seguidoras (Goez, 2009).

De esta forma Asoagrotoca fijará precios arriba del mercado puesto que cuenta con una calidad de producto alta, logrando de esta forma obtener buena retribución por la comercialización de sus productos.

Plaza: El canal de comercialización representa un sistema de intercambio que implica a todos los componentes del mismo: fabricante, mediador y comprador.

Tabla 21. Estructura de los canales de distribución.

Canal	Recorrido
Directo	Productor --- -----> Consumidor
Corto	Productor --- -----> Detallista --> Consumidor
Largo	Productor --- Mayorista → Detallista --> Consumidor

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Las empresas productoras disponen de distintas opciones para llevar sus productos al consumidor. Tenemos básicamente tres posibilidades:

- La venta directa desde el fabricante: En la venta directa el fabricante sin emplear intermediarios lleva el producto al consumidor. Se trata de una venta sin la utilización de tiendas físicas, por ejemplo, el fabricante que mediante una página

web vende directamente el producto al consumidor final. En estos casos se evita utilizar distribuidores ajenos,

- Los sistemas de distribución integrados: En este caso también la empresa fabricante lleva ella misma el producto al consumidor, pero utilizando tiendas propias.
- Canales de distribución ajenos: La mayoría de los fabricantes utilizan canales de distribución ajenos. Por tanto, envían los productos a través de mayoristas y tiendas que no son de su propiedad (Goez, 2009).

De esta forma Asoagrotoca identificara y tomara el sistema que mejor se adecue a su producción, influyendo también las negociaciones que se realicen y a los acuerdos que se tomen entre la asociación y el cliente.

Promoción: Es importante acentuar que la promoción es vital para cualquier negocio, sin importar el tamaño de éste, ya que su principal función es; informar, persuadir y recordarle al cliente su existencia no sólo como empresa, sino también el producto que brinda. La empresa no cuenta con una base sólida en su parte de promoción, por lo que se desarrollarán estrategias promocionales, mediante el método de Mezcla de Promoción, el cual se conformará por; la venta personal, publicidad, promoción de ventas y relaciones públicas. Estas formas son elementales para poder desarrollar una promoción efectiva para la organización (Alvarado, 2013).

Venta Personal: Esta estrategia es de mayor relevancia, por ser un tipo de venta directa, es decir, que se da cara a cara (Vendedor-Cliente). En la asociación lo miembros no cuentan con las todas las capacidades de negociación y les falta afinar detalles en la negociación. Por lo que se le recomienda a la empresa las siguientes estrategias (Alvarado, 2013).

Estrategias de Venta Personal

- Capacitar a las personas en formas de comercializar.
- Incluir la racionalización del trabajo para la ejecución de las actividades del vendedor (Planeación de Itinerarios, preparación de elementos, preparación de materiales y elaboración de hojas de trabajo).
- Incluir un método de trabajo para las visitas, que puede ser agrupación por zonas, por orden de importancia, por ruta, horario.

Tabla 22. Herramientas de promoción.

Herramienta	Aplicación
Publicidad	La publicidad es incitar al cliente a comprar, dentro de la zona la empresa no ha alcanzado posicionamiento dentro de la mente del comprador.
Venta personal	Forma de venta en la que existe un trato directo entre cliente y proveedor. Es una instrumento efectivo para crear distinciones, persuasiones y gestiones en los clientes.
Promoción en ventas	Promoción ideal para completar la publicidad y facilitar las ventas personales de la compañía, que aplicará como un refuerzo en su promoción por lo que se le recomienda aplicar las siguientes estrategias
Relaciones públicas	Las Relaciones Publicitarias es un punto que debe tener sumo cuidado ya que es generadora de publicity, la cual puede generar credibilidad y confiabilidad o hacer que se pierdan, por ello la persona que está a cargo de esta área debe contar con las habilidades necesarias para saber cómo reaccionar ante cualquier tipo de problemática, este tipo de publicidad no genera ningún costo y si es manejada de manera correcta su impacto podría generar un fuerte posicionamiento (Alvarado, 2013).

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Lo expuesto anteriormente permite concluir que se reconoce que existe un avance en la participación de las mujeres en el sector agrario, que se ha mejorado el conocimiento de sus intereses y derechos, sin embargo, aún persiste el desconocimiento en algunos temas de interés para que la Asociación tenga un mayor crecimiento, temas, que van arraigados más en su estructura organizacional, por lo tanto, las mujeres rurales que participan en organizaciones sociales, han desarrollado mecanismos para enfrentar su situación a partir de iniciativas productivas y reproductivas, participación en labores agrícolas y desarrollando capacidades para participar en espacios organizativos, contribuyendo al empoderamiento como mujeres rurales. Estas mujeres rurales han desarrollado capacidades y auto confianza cuando replicaron sus conocimientos a otras personas del sector.

Participar, significa organizarse para la búsqueda de soluciones a problemas y necesidades compartidas; las mujeres rurales por medio de la Asociatividad han logrado mejorar sus niveles de ingresos, realizar acciones colectivas y aprender a trabajar de manera conjunta; vinculadas en red, se han capacitado y adquirido habilidades y competencias para el emprendimiento. Por esta razón se buscó la manera de contribuir con estas mujeres para que sigan capacitándose para lograr la meta de ser la empresa sostenible del futuro; siendo ellas mismas generadoras de ideas y estrategias que se puedan implementar para su crecimiento. La participación activa de las mujeres rurales, genera aumento del empoderamiento social, participación y toma de decisiones, factores potenciadores de las experiencias de desarrollo rural permitiendo la inclusión de la mujer campesina en el mejoramiento de las condiciones de vida, así mismo, el refuerzo de la autonomía y el autoestima están unidos estrechamente con el empoderamiento

social, las mujeres han comprobado que, si trabajan juntas, en agrupaciones o en redes, logran acceder a los bienes y servicios que necesitan para ampliar sus oportunidades.

La labor económica de la agricultura, ha permitido la adquisición de ingresos para las mujeres del sector rural y sus familias, de la producción parte se dedica al consumo doméstico y otra parte de la producción para la comercialización, la cual es limitada, por los escasos canales de comercialización establecidos y por la presencia de altos niveles de intermediación en la producción. Complementan sus ingresos a partir del cuidado de especies menores: cuidado de ganado, gallinas y cultivos transitorios. Las mujeres rurales consideran esta labor como fuente importante de sus ingresos, en el caso de madres cabeza de familia esta actividad ha permitido la sostenibilidad económica para la economía familiar.

Para finalizar es evidente que la permanencia de este proyecto y su sostenibilidad dependen cada vez más de la implementación de planes de mejora donde por medio de diferentes estrategias se mitiguen los problemas más recurrentes de la empresa que inciden en los procesos administrativos, comerciales, capacitación y formación del talento Humano de la Asociación.

Referencias

- Aguirre F, Sonia E. Piraneque G, Nelson V. Pérez M, I. (2012). Sistema de producción de tubérculos andinos en Boyacá, Colombia. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 9(69), 257–273.
- Alfonso, Ma. (2019). Apropiar, transformar y resistir los discursos tecnocientíficos promovidos por AMEG. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2).
- Ballara, M., Damianovic, N., & Parada, S. (2010). Aporte de ingreso económico de las mujeres rurales a sus hogares. *Fondo de Desarrollo de Las Naciones Unidas Para La MUjer UNIFEM*, 23–40.
- Botello-Peñaloza, H. A., & Guerrero-Rincón, I. (2017). Condiciones para el empoderamiento de la mujer rural en Colombia. *Entramado*, 13(1), 62–70. <https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25135>
- Caldera, C., Albarran, G., & Arteaga, D. (2017). *De amas de casa a mujeres empresarias reseña de una empresa rural*. 2(2).
- Cediel Becerra, N. M., Donoso Burbano, N., Hernández Manzanera, J., López Duarte, M. C., Herrera Buitrago, P., & Moreno González, C. (2017). Empoderamiento de las mujeres rurales como gestoras de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el posconflicto colombiano. *Equidad y Desarrollo*, (28), 61–84. <https://doi.org/10.19052/ed.4077>
- Dahl, R. A. (1957). The Concept of Power. *Basic Concepts of Probability and Statistics*, 3, 370–409. <https://doi.org/10.1137/1.9780898719123.ch13>
- de la Torre, M. G. M. V., Velasco-Portero, M. T., & Ramírez-Sobrino, J. N. (2017). El emprendimiento de la mujer rural española: Análisis de la brecha salarial. Una realidad difícil de solucionar. *Papeles de Poblacion*, 23(92), 151–183. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.92.016>

- Erazo C, María I. Jimenez R, Maria. Lopez M, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero-Valle Del Cauca. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149–157. <https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.10>
- Espinosa, N., Gil, J., & Mesa, C. (2012). La mujer rural boyacense en una experiencia organizativa: descripción y análisis el Trabajo Social. *Prospectiva No.17*, 159–182.
- Foucault, M. (1999). Estrategias de poder. *Traducción Al Castellano Por Fernando Alvarez Uriay Julia Vareja. Ediciones Paidós Ibérica S. A. Colección Obras Esenciales*, 2(2), 215–234. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318557005.pdf>
- González, Viviana A. Zambrano V, Beicy M. Suarez P, S. (2017). *Emprendimiento Femenino Y Ruralidad En Boyacá, Colombia * Female Entrepreneurship and Rurality in Boyacá, Colombia Empreendedorismo Feminino E Ruralidade Em Boyacá, Colômbia Empreendement Féminin Et Ruralité Dans Boyacá, Colombie*. 15(26), 215–236.
- Gutierrez G, A. (2015). El papel y empoderamiento institucional de la mujer en la organización del partido conservador colombiano, 2000-2011. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Largo-León, A. F., & Gómez-Pachón, E. Y. (2012). Apropiación del proceso de innovación en comunidades rurales femeninas: Caso Sotaquirá. *I+D Revista de Investigaciones*, 14(2), 73–85. <https://doi.org/10.33304/revinv.v14n2-2019008>
- León, M. (2000). Empoderamiento: Relaciones De Las Mujeres Com El Poder. *Estudos Feministas*, 8(2), 191. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11935>
- Mujica, C. (2018). *Economía campesina en la vereda San francisco, municipio de Toca*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Osorio, F., & Bucheli, M. (2012). Mas allá del Nafta : vínculos globales-locales en la reestructuración de los sistemas agroalimentarios colombianos y venezolanos .

- Casos colombianos Los productores y la producción de papa en el municipio de Toca , Boyacá. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, (37).
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Perez R, J. (2018). La Explicacion Del Rol De La Mujer En Las Comunidades Rurales. *Revista Extremeña de Ciencias Sociales*, 10, 7–31.
- Pineda, J., Piniero, M., & Ramirez, A. (2015). *IMPROVING THE CAPACITY TO ACT ON GENDER EQUALITY IN COLOMBIA : A FRESH LOOK AT THE* *Hacia una valoración del empoderamiento*. (June), 1–16.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4108.5603>
- Rodríguez, Q. P. (1996). *La papa y el Desarrollo Económico en Colombia*. Lima, Perú.
- Ros-Sánchez, T., & Lidón-Cerezuela, B. (2018). La experiencia del empoderamiento en mujeres mayores de 65 años. Estudio cualitativo. *Gerokomos*, 29(1), 3–8.
 Retrieved from <http://www.gerokomos.com/wp-content/uploads/2018/03/29-1-2018-003.pdf>
- Soler Fonseca, D. M., Fonseca Carreño, J. A., & Jiménez Jiménez, R. A. (2014). Cambios en el rol de la mujer en los diversos contextos de los sistemas productivos campesinos en el departamento de Boyacá, Colombia. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, Vol. 5, p. 205. <https://doi.org/10.22490/21456453.1337>
- Triana, Al., Ávila, L., & Malagón, A. (2010). Patrones de crianza y cuidado de niños y niñas en Boyacá. *Revista Latinoamericana En Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 8(2), 933–945.
- Velásquez G., V. F., Barreto, Y. M., & López, A. L. (2017). Empoderamiento de líderes comunitarias afrocolombianas desde la Atención Primaria de Salud. *Avances En Enfermería*, 35(2), 131–145. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v35n2.54986>
- Verdugo Araujo, L. M., Tereso Ramirez, L., & Carrillo Montoya, T. del niño J. (2019). La participación comunitaria como vía para el empoderamiento de encargadas del

programa Comedores Comunitarios en Culiacán, México. *Prospectiva*, (28), 145–168. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.8052>

Yuly., G. (2018). *PRÁCTICA NATIVA-ORIGINARIA-CAMPESINA DEL TEJIDO Y SU CONTRIBUCIÓN AL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER DENTRO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO COMUNITARIO EN LA COMUNIDAD MUISCA EN RECONSTRUCCIÓN EN EL ALTIPLANO CUNDIBOYACENSE*. Tesis de Maestría. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Zarate, R., & Rodriguez, D. (2014). La mujer campesina en el desarrollo rural socialmente responsable. *Tendencias y Retos*, 19, 55–69.

Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581–599. <https://doi.org/10.1007/BF02506983>

ANEXOS

Anexo No 1 Encuesta Estructurada



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EMPODERAMIENTO DE LA MUJER RURAL DE LAS REGIONES DEL VALLE DEL CAUCA, BOYACÁ Y CUNDINAMARCA PARA PROMOVER LA AGRICULTURA SOSTENIBLE.

Esta encuesta se realizará con el fin de realizar un diagnóstico del nivel de empoderamiento y productividad de las mujeres rurales de la región, con el fin de diseñar un plan de acción y capacitación a la comunidad en temas administrativos, financieros y contables. El uso de la información aquí consignada es con fines netamente académicos y de investigación.

1. Información Sociodemográfica

Edad	Nivel Escolar	Organización familiar	Estado Civil	Vereda de Origen
18 - 23 ___	Primaria ___	Papa, mama e hijos ___	Casada ___	_____
24 - 29 ___	Secundaria ___	Papa e hijos ___	Unión libre ___	_____
30 - 35 ___	Técnico ___	Madre e hijos ___	Separada ___	_____
36 - + ___				_____
Organización del hogar	Qué actividad realiza diariamente	Otras Observaciones		
Quien torna las decisiones	Hogar ___	_____		
Papa ___	Trabajo Agra ___	_____		
Mama ___	Hogar Traba ___	_____		
Otro ___ Rol ___	Agrario ___	_____		

2. Contextualización y Diagnostico

Actividad Agrícola Desarrollada	Nivel de Ingresos	Toma de decisiones
Caña de Azúcar ___	Menos de un SMLV ___	En casa su participación en la toma de decisiones es de: 0 - 20% ___ 20- 40% ___ 40-60% ___ 60- 80% ___ 80- 100% ___ En la producción agrícola su participación es de:
Café ___	Un salario Mínimo ___	
Árboles Frutales ___	Entre 1 y 2 SMLV ___	
Producción de granos ___	Los ingresos en casa	
Producción de Tubérculos ___	proviene	
Cultivo de Forraje	principalmente de la	
Engorde de mulas ___	actividad agrícola	
Cría de ganado ___	SI ___ NO ___	

Comercialización productos Agrícola ___ ¿Otra ___ Cual? ___ Tiempo de duración de la producción 1 a 6 meses ___ 6 a 12 meses ___ 12 meses y mas ___	En caso negativo de donde provienen los ingresos? ___	0 – 20 % ___ 20- 40% ___ 40-60% ___ 60- 80% ___ 80-100% ___
--	---	---

3. Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing.

Venta de productos	Insumos de producción	Cooperación
¿La producción que genera se vende fácilmente? SI ___ NO ___ Donde realiza la venta de sus productos	¿Es fácil el acceso a los insumos necesarios para la producción? SI ___ NO ___ Donde realiza la compra de ellos _____	¿Se organiza en comunidad para la venta de sus productos? SI ___ NO ___ ¿Con quienes ha realizado? _____

4. Preguntas de acuerdo con la administración del dinero

Con sus ingresos cubre sus gastos	Autonomía en el Gasto	Lleva registros de los gastos del dinero	Prioridades en el gasto del dinero
Casi siempre ___ Algunas veces ___ Pocas veces ___ ¿En caso de alguna necesidad de dinero a quien recurre? Un familiar ___ Un amigo ___ Un banco ___ Otro ___ Cual ___ Cuenta con su plan de ahorro SI ___ NO ___	¿Es autónoma en los gastos de su dinero? Casi Siempre ___ Algunas veces ___ Pocas veces ___ ¿Consulta con alguien las prioridades en el momento de realizar un gasto? Casi siempre ___ Algunas veces ___ Pocas veces ___	Casi siempre ___ Algunas veces ___ Pocas veces ___ ¿Cómo controla su dinero? _____ _____ _____ _____	En el orden de prioridades indique 1 como el más importante a 7 el menos importante Salud _____ Mercado de alimentos _____ Mercado aseo ___ Transporte ___ Vestuario ___ Educación ___ Recreación ___

5. Preguntas de acuerdo con contabilidad básica

Utilidad de la operación	Activos	Patrimonio	Pasivos
<p>¿Conoce la utilidad de la operación que genera su producción agrícola?</p> <p>SI___ NO___</p> <p>¿Cuánto podría ser en porcentaje? ___%</p>	<p>¿Conoce el valor del terreno donde produce?</p> <p>SI___ NO___</p> <p>¿Cuánto podría ser el valor en pesos colombianos?</p> <p>\$ _____</p>	<p>¿La tierra o terreno que posee para la producción agrícola es propia?</p> <p>SI___ NO___</p>	<p>¿Tiene deudas a la fecha?</p> <p>SI___ NO___</p> <p>¿Con quién tiene deudas a la fecha?</p> <p>Banco___</p> <p>Familiar___</p> <p>Amigo___</p> <p>Otro___</p> <p>¿Es fácil acceder a un crédito bancario?</p> <p>SI___ NO___</p>

Anexo No 2 Formato de Entrevista Estructurada



Protocolo para Entrevista Estructurada

Objetivo: Identificar con las mujeres que constituyen la empresa Asoagrotoca S.A.S, siendo ellas la unidad de trabajo de la investigación. Cada una de las concepciones que tienen frente a la empresa, los cambios que han tenido en el transcurso de puesta en marcha la idea de negocio, el cómo se sienten desde que hacen parte de la empresa y los diferentes proyectos que tienen para el futuro son algunas de las incógnitas que pretendemos resolver con la presente entrevista.

La entrevista se realizará a mujeres que conforman Asoagrotoca para identificar sus concepciones explícitas.

1. ¿Cómo está definida la estructura Organizacional de la empresa Asoagrotoca S.A.S?
2. ¿Por cuantas personas está conformada la Empresa?
3. ¿Cuáles son los objetivos estratégicos que tiene Asoagrotoca a corto, mediano y largo plazo?
4. ¿Qué ventajas y desventajas tiene Asoagrotoca a nivel general?
5. ¿Ustedes siempre han tenido el apoyo de sus esposos (Las que tienen)?
6. ¿Cómo ha sido el tema de dejar de hacer cosas de su hogar para ir a cumplir funciones dentro de una empresa, como ha sido ese cambio?
7. Asoagrotoca cuenta con estabilidad financiera?
8. ¿Consideran que esta idea de negocio les ha permitido a ustedes forjar mujeres empoderadas?
9. ¿Cómo ha sido el clima organizacional entre ustedes? ¿Cómo ha sido ese cambio de asociarse y trabajar en equipo?
10. ¿Qué percepción tienen la mujer sobre la empresa Asoagrotoca S.A.S?
11. ¿Que consideran ustedes que le hace falta a la empresa?
12. ¿Qué opinan sobre los resultados y logros que han obtenido desde que hacen parte de Asoagrotoca?
13. ¿Desde qué hacen parte de Asoagrotoca como se sienten?

14. ¿Que representa para las mujeres de Asoagrotoca este trabajo?

Anexo No 3 Fotos desarrollo de Entrevista



Fotos Aplicación de Encuestas



Terreno de Cultivo



Fotos Reunión con Socios de Asoagrotoca

