

# NOTIPLUMAS

NOTIPLUMAS - 2DA. EDICIÓN 2008

[www.grupoplumas.com](http://www.grupoplumas.com)

## CRECIMIENTO SOSTENIDO

Por: Ruben Ramos

### CONTENIDO:

**NUESTRA GENTE, (MODELO DE COMPETENCIAS, PARTE 2)** 2

**CONTINUACIÓN MODELO DE COMPETENCIAS.** 3

**LA FUNDACIÓN CRECIENDO CON LAS PLUMAS** 4

**NUEVO PERSONAL, RECONOCIMIENTOS DE TODO UN POCO...** 5

**TECNI-PLUMAS, (CULTIVOS TRANSGÉNICOS)** 6

**CUMPLEAÑOS Y ANIVERSARIOS** 7

**LA EMPRESA VALLE LA PASCUA PROGRAM PESO** 8

### PUNTOS DE INTERÉS

- Nueva Sucursal Valle de la Pascua.
- Modelos de Competencias, segunda parte.
- La Fundación, objetivos 2008.
- Cultivos Transgénicos, verdades y suposiciones.
- Reconocimientos a trabajadores 2do. Semestre 2007.

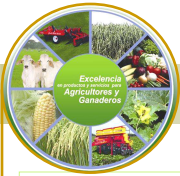
**CRECIMIENTO.** Crecimiento implica cambios, adaptabilidad, flexibilidad, **crecer es ir añadiendo para aumentar** y es precisamente a lo que nos hemos dedicado en Las Plumas y Asociados y sus empresas asociadas desde nuestros inicios y especialmente a partir del año 2006 donde comenzó la "Sobre Marcha Comercial". Durante estos años nos hemos esmerado no solo por obtener nuevas tecnologías orientadas al aumento de la productividad del sector agropecuario y al bienestar de nuestra comunidad, sino a consolidar el grupo de empresas que conforman Las Plumas y Asociados orientadas a la mejora continua de nuestro servicio al cliente y al retorno de la inversión de nuestros socios.

**Crecer es ir añadiendo para aumentar**, parte de esta filosofía la hemos logrado añadiendo nuevas compañías al grupo como **LP Soluciones Integrales**, un empresa 100% nuestra que tiene como objetivo el manejo de todo lo relativo a Maquinarias e Implementos Agropecuarios, **Magroca**, empresa con quien hemos hecho una sociedad para ampliar nuestra línea de productos, en especial los de Basf, una nueva **Sucursal en Valle de La Pascua** para ampliar eficientemente nuestro radio de acción agrícola pecuario del Oriente Venezolano, se han introducido nuevos proveedores dentro de nuestra política de exclusividad como los molinos **Pinheiro**, **Jacto** nuevos productos como **La Serrana**, **BM86**, **Biofer**, etc., todo esto basado en la mejora continua de nuestro mayor capital, **nuestro recurso humano** y la búsqueda de los mejores talentos en el mercado.

**Crecer es guiar el camino y dejar hacer**, durante todos estos años de trayectoria en el sector Agropecuario nuestros Socios Fundadores estuvieron llevando de la mano nuestro crecimiento y luego uno a uno fueron haciéndose a un lado del día a día de nuestra organización, para que el legado que ellos nos han dejado continúe su camino hacia el éxito. Es así, como recientemente el Sr. Alvaro Oteyza, dejó la presidencia de Las Plumas y Asociados y pasó el mando al Sr. Carlos Fabarón para que continúe la ruta que hemos planificado seguir. Tanto a Carlos en sus nuevas responsabilidades como a Alvaro ahora en la Presidencia de la Junta Directiva nuestro apoyo y el mayor de los éxitos.

Gracias al **trabajo y dedicación** que cada uno le ha dedicado a nuestras organizaciones logramos presentar a nuestros socios los resultados económicos y el **crecimiento de nuestro valor accionario en el 2007**, lo que nos consolida cada vez más en el camino de ser la Mejor Opción para el sector Agropecuario en nuestro país.



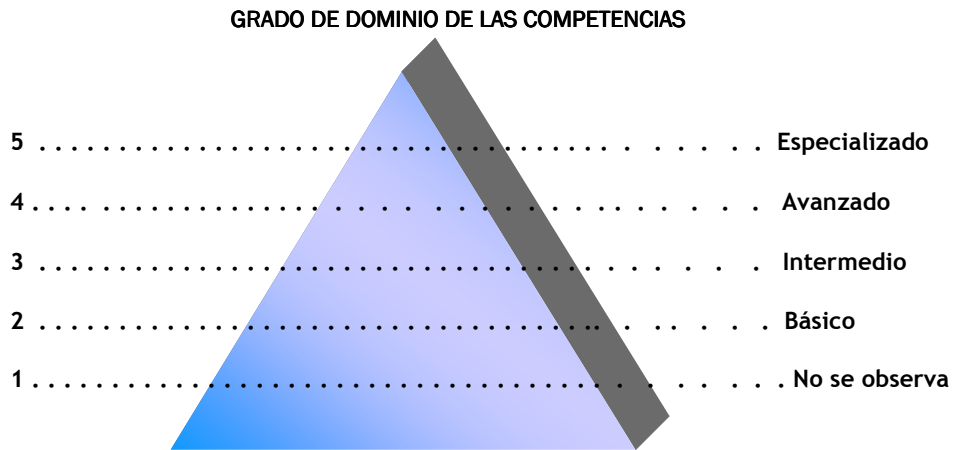


**NUESTRA GENTE**

Por: Augusto Rendón

**EL MODELO DE COMPETENCIAS (2da. Parte)**

Las conductas para cada competencia son agrupadas en término de **Grado de Dominio** (ver Fig. 3), los cuales se refieren al estándar de desempeño superior deseado para una competencia. Son usadas para comparar el dominio requerido del puesto y la del profesional que lo ocupa.



Cada puesto de trabajo en una empresa requiere de un conjunto de competencias, clasificadas como competencias técnicas y competencias genéricas.

Se entiende por **Competencias Técnicas** aquellas que representan la razón de ser del puesto. Forma parte del grupo de competencias de mayor exigencia para el empleado que lo ocupa.

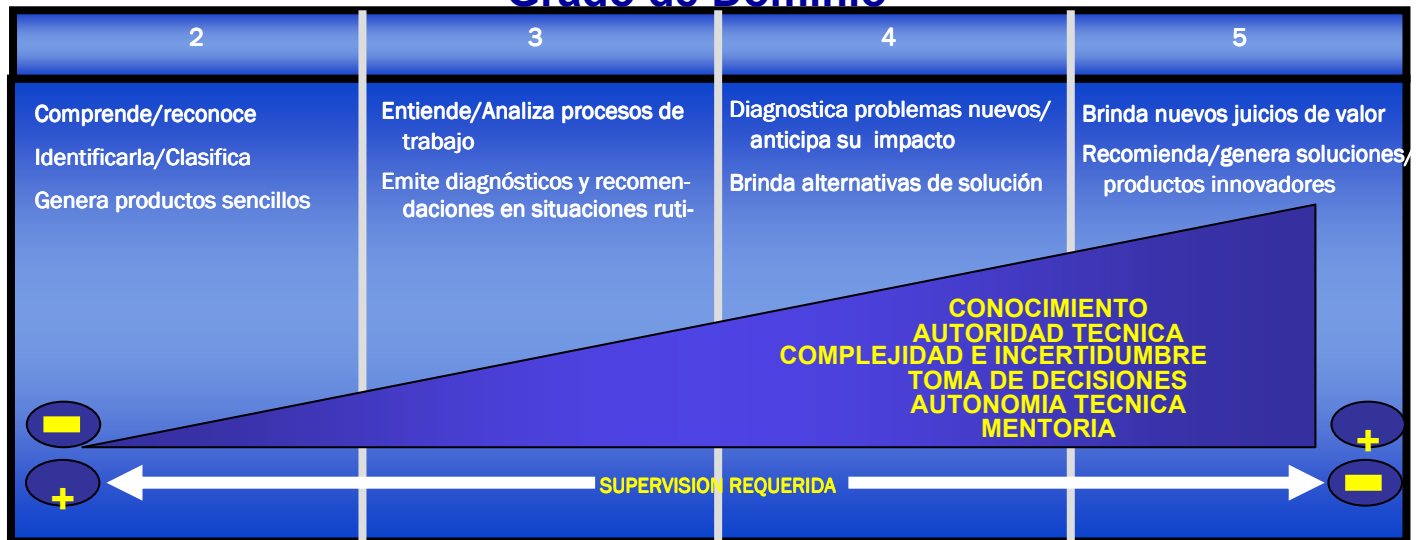
Se entiende por **Competencias Genéricas** al conjunto de características personales subyacentes en el individuo, relativa a las actitudes, rasgos de carácter y motivos, cuya aplicación en el trabajo contribuye a un desempeño superior.

Cada competencia está conformada por un conjunto de conductas observables, las cuales describen las habilidades, conocimientos y destrezas que caracteriza a la competencia. Por lo tanto, se entiende por **conductas observables** aquellas actuaciones o acciones específicas que al ser aplicadas a situaciones de trabajo, demuestran la presencia de una competencia.

Las conductas observables deben ser explícitas y evaluables. Son formuladas atendiendo a las siguientes especificaciones.

**Perfil de Competencias:** Está relacionado con el grado de dominio esperado de cada competencia tomando como referencia las conductas observables según el grado de dominio. La siguiente figura 4 muestra los marcos de referencia para establecer los grados de dominio de cada competencia:

**Grado de Dominio**





**... continuación, NUESTRA GENTE**

El Perfil de Competencias está conformado por:

Las **competencias Técnicas**, las cuales están directamente relacionados con las actividades asociadas al puesto. Estas proveen el conocimiento, habilidades y destrezas necesarios de otras disciplinas interrelacionadas para lograr la comunicación efectiva logrando un desempeño superior acorde a los objetivos y metas del puesto. Se recomienda que el grado de dominio sea mayor o igual a 3.

Las **competencias Genéricas**, las cuales están constituidas por valores organizacionales.

El conjunto de competencias requerido por puesto de trabajo, permite:

Alinear el conocimiento, habilidades y destrezas que deben tener los ocupantes del puesto para ejecutarlo con propiedad y así alcanzar los retos y objetivos de la Organización.

Medir el nivel de dominio que posee el ocupante del puesto para generar los productos y resultados específicos en los procesos y establecer su plan de capacitación basado en el conocimiento requerido en la cadena de valor.

**Instrumentos de Medición y Evaluación**

La **medición** significa determinar el grado de dominio del personal gerencial, supervisorio, técnico y artesanal en cada una de las competencias asociadas al puesto que ocupa. El resultado es comparado con el grado de dominio del cargo. El plan de capacitación es establecido para cerrar las brechas obtenidas en las competencias medidas.

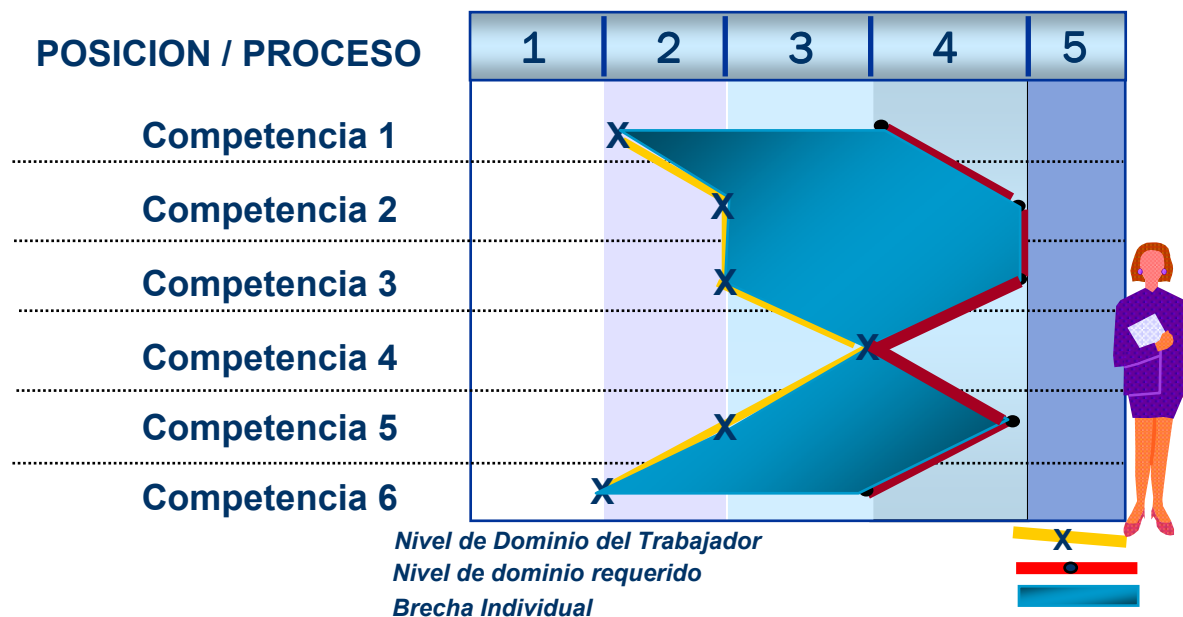
El instrumento está basado en las competencias definidas para el puesto que ocupa. Para efectuar la medición se utilizarán instrumentos desarrollados a tal fin.

Luego, el supervisor / gerente o un panel de expertos también darán su opinión, la cual será confrontada con la auto-evaluación del trabajador. El resultado prevalecerá como grado de dominio medido del trabajador con respecto al puesto que ocupa.

Esta medición se repite para cada una de las competencias y finalmente se compara con el perfil del puesto que ocupa. Ver Fig. 7

El **instrumento de evaluación** consiste de las competencias relacionadas a las áreas de conocimientos vinculadas al puesto, el grado de dominio obtenido de la medición antes descrita y en algunos casos en una prueba práctica. La evaluación se realiza con el objetivo de estimar y cuantificar, el desempeño en el cargo ocupado. De la información obtenida se podrá establecer el plan de capacitación focalizado, desarrollar los módulos de entrenamiento formal requerido integrado a las acciones de entrenamiento en el trabajo para cubrir en tiempo inmediato aquellas brechas medulares y en el corto y mediano plazo aquellas brechas que permitan el crecimiento requerido para ocupar niveles de mayor responsabilidad, contemplados en el plan de desarrollo organizacional

**MEDICION DE COMPETENCIAS**





## LA FUNDACIÓN EN EL 2008

Por: Marianella Vicarlo



Satisfechos con los logros obtenidos durante el año 2007; este año queremos continuar apoyando y contribuyendo con más instituciones y personas que lo necesitan.

A comienzos de este año más personas se han sumado a nuestra labor haciendo sus aportes a la Fundación. Ese granito de arena que cada uno de nosotros aportamos es de suma importancia para el logro de los objetivos de este nuevo año. Por supuesto que también necesitamos que te unas a nuestra labor con tu apoyo en las distintas actividades en

las que participamos. Queremos equipos multidisciplinarios en cada una de las sucursales, que participen en las actividades de las comunidades que se encuentran aledañas a sus zonas.

Nuestro principal objetivo es que nos integremos y seamos partícipes contribuyendo a la solución de la problemática que atañe a personas, instituciones y comunidades.

Para alcanzar todo esto que nos proponemos, nos hemos trazados objetivos tales como:

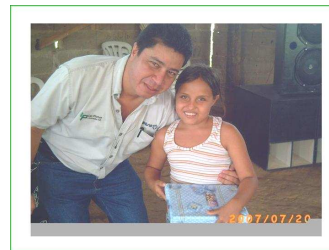
- \* Integración de todo el personal a las actividades de la Fundación.
- \* Fortalecer nuestra campaña de divulgación y sensibiliza-

ción.

- \* Continuar proyectando nuestra imagen
- \* Promover eventos sociales para continuar recaudando fondos.
- \* Ampliar nuestro apoyo a instituciones a nivel nacional
- \* Involucrar a proveedores y clientes.

Queremos agradecer a todas las personas que con empeño y dedicación pudimos hacer realidad los sueños de muchas personas y estamos seguros que contamos con cada uno de ustedes para continuar en este camino, ya que este es un "Proyecto de Todos"...

!! Contamos contigo !!



## CRECIENDO CON LAS PLUMAS

Por: Malte Betancourt

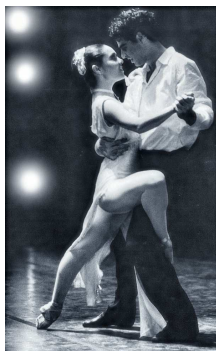
### EL COMPROMISO, UN BAILE EN PAREJA

El compromiso puede entenderse como un baile en pareja donde intervienen la organización y el trabajador.

#### ¿Qué es lo que mueve a un profesional a rendir más de lo estrictamente necesario?

o ¿qué le induce a permanecer en su organización y a no marchar a otra aún teniendo la posibilidad de hacerlo?, ¿el sueldo, la carrera profesional, el estilo de dirección...? Depende. Depende de la persona y de la empresa. La única certeza que podemos tener es que cuando un profesional aporta más de lo estrictamente necesario es porque está motivado a hacerlo, o que cuando permanece en su empresa es porque tiene la motivación de continuar ahí. Y ambas motivaciones son imprescindibles para que el profesional desarrolle su talento individual y colabore a crear valor a los clientes y a su organización. Pues bien, la motivación de pertenecer y de aportar en una compañía es lo que denominamos compromiso. El compromiso es diferente a la satisfacción. Un profesional satisfecho no tiene por qué estar comprometido, como es el caso de ciertos profesionales motivados a continuar ahí, pero no a aportar valor. Seguramente ha conocido alguno en su vida.

Por cierto y sin cambiar de tema, ¿le gusta bailar? Aunque su respuesta no sea afirmativa, seguro que sabrá que un buen baile -Merengue, Joropo, Bolero, o Salsa- es cosa de dos. Pues el compromiso es igual: una cosa de dos, del profesional y de la empresa. Un profesional por sí solo no se compromete (como tampoco



uno baila un tango solo). Tendrá mayor o menor capacidad de comprometerse (o de bailar), pero el resultado sólo llega a materializarse dependiendo de la organización en la que se encuentre y de cómo ésta actúe (de la pareja de baile). El resultado de la relación entre la capacidad de comprometerse del profesional y las actuaciones de la empresa, como la de cualquier otra pareja (y no necesariamente de baile), puede ser de tres tipos: crecimiento, separación o "infidelidad" (es decir, continuar en la compañía pero pensando en otra). Como es de suponer, sólo cuando de esta relación prosperan o crecen tanto el profesional como la empresa, es cuando se genera el compromiso, el profesional se desarrolla y contribuye a alcanzar los resultados organizativos.

#### El compromiso, por tanto, siempre depende de dos: Del profesional y de la organización donde se encuentre.

Este es el motivo por el que una persona puede estar comprometida en un determinado entorno y no en otro, dependiendo de sus motivaciones y expectativas. Alguien puede sentirse muy realizado trabajando en Médicos Sin Fronteras y otro especialista prefiera la capacidad de aprender en hospitales con tecnología avanzada. Lo importante para definir el compromiso es conocer cuál es la propuesta de valor que he de hacer como empresa y cuáles son mis motivaciones y expectativas como trabajador. Sólo en ese momento podré identificar mi mejor pareja de baile.

Autor: Anónimo





## NUEVOS INGRESOS, BIENVENIDOS...

Le damos una calurosa bienvenida a los nuevos miembros de Las Plumas, éxitos y prosperidad en nuestra gran empresa, a continuación su presentación:

### Administración:

Luz María Rodríguez => Personal de Limpieza => 03-03  
Julio Casamayor => Asistente Administrativo => 05-03

### Informática:

Delfín Abzueta => Gerente de Informática => 10-03  
Orlando Colpas => Soporte Usuarios => 07-04  
Johana Montilla => Administración Hardware => 06-05

**Sucursal Acarigua:** Angélica Linares => Personal de Limpieza => 03-03  
Virgilio Romano => Rep. Técnico Comercial => 07-04

**Sucursal Turén:** Simón Cedeño => Rep. Técnico Comercial => 11-03

**Sucursal El Vigía:** Roberto Ramírez => Promotor Monsanto => 13-03

**Sucursal Calabozo:** Ramona Rojas => Personal de Limpieza => 16-04

**Sucursal Socopó:** Edgar García => Rep. Técnico Comercial => 07-04

**Sucursal Valle de la Pascua:** Aura Meza => Asistente Administrativo => 14-04

**Agrocentro 2000:** Marilyn Rodríguez => Promotor Colinagro => 03-03

## RECONOCIMIENTOS 2DO. SEMESTRE 2007

Dentro de las prácticas establecidas por la Empresa para reconocer los méritos de sus empleados y estimular su desempeño a un nivel Superior o Sobresaliente, se encuentra la entrega de Reconocimientos por Actuación en el Trabajo. En esta oportunidad, el Acto de Entrega de Reconocimientos se realizó el **27 de Marzo** durante la celebración de nuestra **Asamblea Ordinaria de Accionistas**.

Felicitemos a los compañeros homenajeados por tan merecido reconocimiento.

### PERSONAL AREA COMERCIAL

#### Mención Especial Por su Destacada Actuación en el Segundo Semestre

- \* Gerente Comercial Región Centro: DAVID CEDENO. \* Gerente Sucursal Turén: WILLIAMS PINEDA
- \* Representante Técnico Comercial Sucursal El Vigía: RAFAEL CARROZ. \* Almacenista: JAVIER CATARÍ
- \* Asistente Administrativa: KARELYS PEREZ

#### Reconocimiento Por su Sobresaliente Actuación en el Segundo Semestre

- \* Gerente Sucursal El Vigía: GUILLERMO CAÑIZALEZ. \* Representante Téc. Comercial Suc. Acarigua: JUAN CARLOS PEREZ DIAZ.

### PERSONAL AREA ADMINISTRATIVA:

#### Mención Especial Por su Destacada Actuación en el Segundo Semestre

- \* Gerente de Administración: ROLANDO ESTEVES

## DE TODO UN POCO DESDE LA WEB



### ♣ Enorme Bandera Pintada

La bandera pintada mas grande del mundo esta en la ciudad de El Tigre municipio Simón Rodríguez Edo. Anzoátegui, Venezuela: Esta obra que llena de orgullo a la comunidad tigrense y que fue creada por el maestro Rafael Bogarín, será un nuevo símbolo que tendrá el municipio Simón Rodríguez, el cual estará abierto para el disfrute de propios y extraños, además de promover el turismo y el desarrollo de la localidad. El Complejo Manicero de El Tigre comenzó a construirse en el año 1970.



### ♣ ¿SABÍAS QUE?

- La Independencia de Venezuela, el 5 de Julio de 1811, fue la primera en proclamarse en la América española.
- La Cordillera de los Andes es la mas larga del mundo 10.000 km
- La 4ta Catarata mas grande del mundo también es Venezolana y se llama Cuquenán, tiene 610 m.
- El tercer río más largo de Sudamérica es el Orinoco.

### ♣ PLANTAS MEDICINALES ...

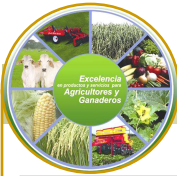
- ⇒ El Ajo protege o fortalece las paredes de los vasos sanguíneos evitando su ruptura.
- ⇒ La Artemisa, el Anís estrellado, el Anís dulce, la Albahaca y el Perejil, son capaces de facilitar muchos actos de orden digestivo y algo más.
- ⇒ La manzanilla es un antiinflamatorio fuerte, digestivo fuerte y antiséptico moderado.



Celebremos Juntos el  
DIA LA TIERRA

### ♣ IMás del cuerpo humano!

- ◆ El hueso del cuerpo que más sufre fracturas es la clavícula.
- ◆ Puedes vivir hasta 7 días sin comida, pero morirías en 48 horas sin agua.
- ◆ El músculo mas fuerte del cuerpo es la lengua.
- ◆ El hígado cumple más de 500 funciones vitales para el cuerpo.



## TECNI-PLUMAS

Por: Simón Díaz

### Cultivos Transgénicos: Verdades y Suposiciones.

La población mundial crece a un ritmo tan rápido, que el hombre deberá utilizar todas las herramientas de protección modernas que encuentra disponibles, para evitar hambrunas en las décadas futuras. Para el año 2020 se estima que la población mundial será de aproximadamente 8.000 millones de personas; todas éstas demandarán alimentos, por lo que se debe producir cada vez más para lograr alimentarlos. Este es uno de los más grandes retos que debe asumir el hombre.

De esta manera y luego de muchos años de investigación y ensayos, el hombre decidió alterar la naturaleza de las plantas, con la finalidad de crear cultivos más productivos, más sanos, con mejores características como resistencia a sequías, a inundaciones, a herbicidas, etc.; no obstante, el tema de producir más, siempre fue una incógnita que hasta los momentos no se ha podido resolver, con estas alteraciones. Así, nacieron los cultivos transgénicos.

Un cultivo transgénico es aquel que contiene un gen o genes que han sido insertados artificialmente por medio de la biotecnología moderna, en lugar de haberlos adquirido por medio de la polinización natural. La secuencia de gen (es) insertado (s) pueden provenir de otra planta no relacionada o de una especie completamente diferente.

El primer alimento genéticamente modificado (transgénico) fue introducido en el mercado internacional a mediados de los años noventa. Desde ese momento, variedades de cultivos como Soya, Maíz y Algodón, entre muchos otros cultivos se han mercadeado en diferentes áreas del mundo. En la actualidad se estima que los cultivos transgénicos cubren aproximadamente el 4% del área cultivable global.

La aplicación de la biotecnología moderna a la producción de alimentos presenta nuevas oportunidades y desafíos para el desarrollo huma-

no. La introducción de nuevos rasgos a ciertos cultivos puede ofrecer una mayor productividad agrícola o mejorías en la calidad del contenido nutricional de estos, por lo que eventualmente se puede llegar a realzar directamente la salud de las personas.

### Mejoría en la calidad nutricional de los cultivos

La primera generación de cultivos genéticamente modificados se desarrolló con el objetivo principal de beneficiar a la productividad agrícola, ya que se buscaba que las nuevas plantas creadas tuvieran propiedades como: la resistencia a plagas y enfermedades y además, tolerancia a los herbicidas. Es así como Monsanto, empresa líder en esta tecnología a nivel mundial, creó el Maíz con resistencia a plagas (gusanos defoliadores) o el llamado **Maíz BT**, el cual tiene introducido genes de *Bacillus thuringiensis*, organismo capaz de "controlar" a las larvas una vez que hayan ingerido este cultivo; de la misma manera empresas como Basf, Syngenta, Bayer y DuPont, han trabajado durante años, en la introducción de esta tecnología. Monsanto también ha creado cultivares de Algodón y Maíz, con el gen de Roundup ready, el cual es resistente a la molécula de Glifosato (producto patentado por Monsanto, usado para el control no selectivo de malezas y quien es líder a nivel mundial en ventas de este producto); la idea es realizar aplicaciones de Glifosato una vez establecido estos cultivos y "controlar todas las malezas" sin causar fototoxicidad alguna al cultivo. Basf ha creado la variedad de Arroz resistente a Imazapir, herbicida no selectivo utilizado para el control de malezas en áreas no cultivadas; de esta manera se aplicaría el producto también con el cultivo establecido y sin causarle toxicidad alguna, controlando todas las malezas en una sola aplicación. Empresas como DuPont y Syngenta, se han abocado a modificar genéticamente cultivos, con la esperanza de obtener cultivares con características que por naturaleza no tienen.

Sin embargo, la siguiente generación de transgénicos, según la opinión de los científicos, va a beneficiar a los consumidores directamente, ya que se están creando productos con mayor contenido de nutrientes que ayudan a prevenir enfermedades y con menor cantidad de toxinas y alérgenos perjudiciales para la salud.

La mejora en la calidad nutricional de los cultivos se va a llevar a cabo por procesos complejos de ingeniería metabólica. Estos procedimientos consisten en la redirección de una o más reacciones metabólicas para optimizar la producción de compuestos existentes, producir nuevos compuestos o mediar la degradación de compuestos.

Los principales objetivos de la ingeniería metabólica son:

- \* Optimizar la composición de nutrientes.
- \* Mejorar la estabilidad de los nutrientes.
- \* Aumentar la cantidad de antioxidantes y vitaminas.
- \* Eliminación de compuestos anti-nutricionales.
- \* Eliminación de proteínas alérgicas.
- \* Producción de compuestos dietéticos.
- \* Producción de fitoquímicos.

Actualmente, se están desarrollando una gran variedad de cultivos nutricionalmente mejorados. Estos van a ser sometidos a varias evaluaciones nutricionales y de seguridad siguiendo regulaciones existentes que son más que adecuadas para lidiar con cualquier preocupación potencial.

Algunos ejemplos de alimentos genéticamente modificados con rasgos nutricionales mejorados así como mitos y realidades de estos cultivos en la próxima edición del Notiplumas.

**“Un cultivo transgénico es aquel que contiene un gen o genes que han sido insertados artificialmente por medio de la biotecnología moderna,...”.**





**CUMPLEAÑOS Y ANIVERSARIO**

> CUMPLEAÑEROS MARZO - ABRIL- MAYO <

José Ezquerra	Barinas	01-03
Jorge Pérez	VP Comercial	04-03
Sandy Díaz	Socopó	10-03
Johanny Castillo	RRHH	12-03
Eusebio López	Turén	12-03
Rafael Becerra	Seguridad	12-03
Zenaída Rodríguez	Agropecuaria	13-03
Mariluz Ramírez	Administración	13-03
Mario Blanco	Payara	19-03
Anadia Jaimes	El Vigía	27-03
Gelacio Jiménez	Agrocentro	27-03
Morella Jiménez	G. Cred./Cob.	29-03
Lenin Herrera	Tesorería	30-03
José Valenzuela	Seguridad	03-04
Rosa Méndez	Agrocentro	05-04
Gladys Velásquez	Presid. Ejecutiva	16-04
Eiborys Alejo	Administración	17-04
Nolbercy Figueroa	Tesorería	18-04
Habel Camero	San Cristóbal	19-04
Hender Daboín	Administración	19-04
Vicmar Quiroz	Informática	22-04
Johan Morillo	Calabozo	26-04
Ligia Toro	Calabozo	26-04
Robert Sosa	Compras	29-04
Fátima Rey	Informática	06-05
Jesús Rodríguez	Administración	06-05
Alberto Guinand	Socio	07-05
Miguel Rivero	Turén	11-05
José Hernández	Agrocentro	12-05
José Babaresco	Socopó	15-05
Bárbara Calero	Compras	19-05
Jhonny Carmona	Admon. y Finazas	22-05
Orlando Colpas	Informática	23-05
Jesús Lameda	Barinas	24-05
Anaís Maluenga	Valle La Pascua	27-05
Rafael Carroz	El Vigía	27-05
Miguel Jiménez	Cagua	29-05
José Rodríguez	Agropecuarias	30-05

>> ANIVERSARIO MARZO - ABRIL- MAYO <<

Cesar Camacaro	Inver. Carmel	01-03-96	12 años
Humberto Fuenmayor	LP Sol. Int.	02-03-97	10 años
Willians Pineda	Turén	16-03-01	7 años
Javier González	LP Sol. Int.	01-03-02	6 años
Carmen Martini	Cagua	01-03-04	4 años
Javier Catarí	Compras	22-03-04	4 años
Liseth Espinoza	Turén	16-03-05	3 años
Anaís Maluenga	Cagua	28-03-05	3 años
Oscar Mogollón	Turén	16-03-06	2 años
Nancy Terán	Agrotandala	06-04-93	16 años
Jorge Pérez	Comercial	15-04-96	12 años
Belkis Crespo	Acarigua	01-04-97	11 años
Ana Campos	Payara	01-04-97	11 años
Augusto Rodríguez	Barinas	01-04-97	11 años
Sonia Catarí	Payara	16-04-97	11 años
Neyda Gomes	Programas	02-04-98	10 años
Lenin Herrera	Tesorería	13-04-98	10 años
Armando Santana	Guanarito	01-04-00	8 años
Cesar Fernández	El Vigía	23-04-01	7 años
Leonardo Pernía	Socopó	21-04-03	5 años
Lourdes López	El Vigía	01-04-04	4 años
Guillermo Cañizales	El Vigía	01-04-04	4 años
Ricardo Becerra	Cred./Cob.	05-04-04	4 años
Naudy Escobar	Seguridad	15-04-04	4 años
Juan C. Díaz	Agrocentro	03-04-06	2 años
Gladys Velásquez	Ctrl. Interno	17-05-95	13 años
Tomás Castejón	Acarigua	05-05-97	11 años
Maria Colmenares	Barinas	08-05-00	8 años
Miguel Rivero	Turén	22-05-00	8 años
Anna Lea Vitale	Informática	05-05-03	5 años
Oswaldo Jiménez	Contabilidad	16-05-03	5 años
Alirio González	Seguridad	01-05-06	2 años
Eulalia Roas	Agrocentro	02-05-02	6 años
José E. Hernández	Agrocentro	02-05-02	6 años
Alirio González	Seguridad	01-05-06	2 años
Juan Parra	Agrocentro	02-05-06	2 años
Leonardo Pérez	Agrocentro	03-05-06	2 años
Pedro Baptista	Barinas	08-05-06	2 años
Rubén Ramos	Mercadeo	22-05-06	2 años
Jesús Rodríguez	Contabilidad	14-05-07	1 año
Johana Barón	El Vigía	15-05-07	1 año
Wilman Guzmán	Contabilidad	21-05-07	1 año
Rafael Sivira	Barinas	21-05-07	1 año



iii FELICITACIONES PLUMIFEROS !!!



www.grupoplumas.com

## EXCELENCIA EN PRODUCTOS Y SERVICIOS PARA AGRICULTORES Y GANADEROS...

### Agradecimientos a los Colaboradores

Marianella Vicario, Augusto Rendón, Simón Díaz, Maite Betancourt, Neyda Gómes, Rubén Ramos y Henry Rodríguez..

## LAS PLUMAS - ACARIGUA

**Dirección Comercial:** Av. Los Pioneros, carretera vía Guanare, al lado Hotel Payara.

**Dirección Administración:** Av. 13 de Junio entre calles 40C y 40D, N° 36B-75.

**Tlf. Comercial:** 0255-6210944

**Tlf. Administrativo:** 0255-6222348

**e-Mail:** servicioalcliente@grupoplumas.com



## NUESTRA EMPRESA - NUEVA SUCURSAL VALLE DE LA PASCUA

Por: Henry Rodríguez

En una tarde del 26 de abril, muy calida, donde el sol, nos alumbraba, sin mezquindad y luego con el caer de los crepúsculos, vimos nacer, una nueva sucursal de las plumas y asociados: la sucursal de Valle de la Pascua.

Hoy damos gracias a Dios, todo poderoso, por permitirnos, su creación. Gracias a la Junta Directiva, a su Presidente, a las Vicepresidencias, al señor Alvaro Oteyza, y especialmente al señor

Jorge Pérez, por su confianza y creer en nosotros.

A todos y cada uno, por aportar su granito de arena, nuestra eterna gratitud.

El área de influencia de nuestra sucursal, será, el Oriente de Venezuela, y vendrá a llenar un vacío existente y estamos seguros, que en el mediano plazo, será y dará de que hablar en el sector agropecuario.

En esta oportunidad, nos acompañaron, una representación bien nutrida de la gran Familia Plumas, así como invitados especiales de la Región y el Estado. Las fotos son elocuentes, de tan grato momento.

Y recuerden, que, como la PASCUA, no hay."



## ¿SABES QUE SIGNIFICA P.E.S.O.?

Por: Neyda Gómes

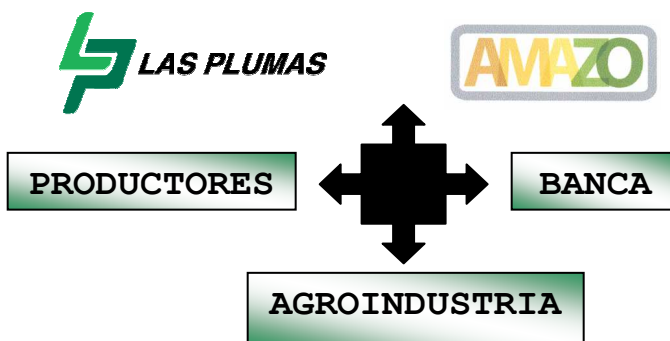
### Programa Estratégico Suministro Oportuno

Es un programa de financiamiento para el cultivo de maíz, el establecimiento de este surge como una medida para ofrecer un servicio diferencial a nuestros clientes a través del financiamiento de entregas de insumos, asistencia técnica, productos de alta calidad, colocación de la cosecha y pago oportuno. PESO es un programa que tiene lugar en nuestras sucursales y próximamente en Valle de La Pascua.

Del total de los clientes del programa una parte son Socios de la empresa y el resto son clientes exclusivos, que se ha caracterizado por mantener una excelente relación comercial reciproca, una de las principales medidas que permite garantizar el éxito de los programas es la Selección de productores que participan en los mismos.

La Coordinación de los programas de Financiamiento es el responsable de atender y velar por el funcionamiento operativo

### ENTES INVOLUCRADOS



**Las Plumas:** Es la empresa que se encarga de la venta de todos los insumos necesarios para el cultivo a sembrar

**AMAZO (Asociación de Maiceros y Arroceros de la Zona Occidental)** Es la empresa que se encarga de los cupos con las Agroindustrias receptoras del producto a cosechar y del guiado.

### Historial

El programa P.E.S.O comienza su financiamiento en el año 1.998 con 1.602 has. entre los rubros Maíz Blanco y Amarillo, para el 2008 se tiene un crecimiento estimado de 11.000 has. Las empresas que han respaldado la recepción del producto cosechado son: Kellogg`s, Demaseca, Polar, Protinal, Destilería Unidas, Inporca, Monaca, Asoprai y Ensyla.

**Para Las Plumas nuestros clientes son razones de mucho PESO.**