

informe CAP SANTA SOFIA
LTDA. N°017-B1

SERIE
MONOGRAFIAS
DOCUMENTO DE TRABAJO

COOPERATIVA AGRARIA DE PRODUCCION

SANTA SOFIA Ltda. 017 - B - I

EDER CALDERON SORIA

CESAR SANTIVAÑEZ RICSE

Abril - Agosto 1974

PIURA 1974

PRESENTACION.

El autor del presente Informe fue Becario del II Curso de Entrenamiento en Servicio para Gestión Empresarial, realizado por el Centro de Estudios de Participación Popular.

En tal condición, fue designado para hacer una práctica de campo en la Empresa, acerca de la cual hace el análisis.

Lo esencial de sus observaciones radica en la confrontación que surge de la vivencia diaria con los postulados técnicos acerca de la participación. El paralelo que se establece - entre la acción diaria, cotidiana; plagada de aciertos y errores y la conceptualización intelectual, muchas veces só-lo ideal.

El retrato vivo de los conflictos internos, el afán de superar las deficiencias; las facetas redescubiertas de formas de opresión; el deseo de liberarse y crear; todo ello pretende ser transcrito en los informes cuya otra riqueza es la interrogante progresiva que deja abierta.

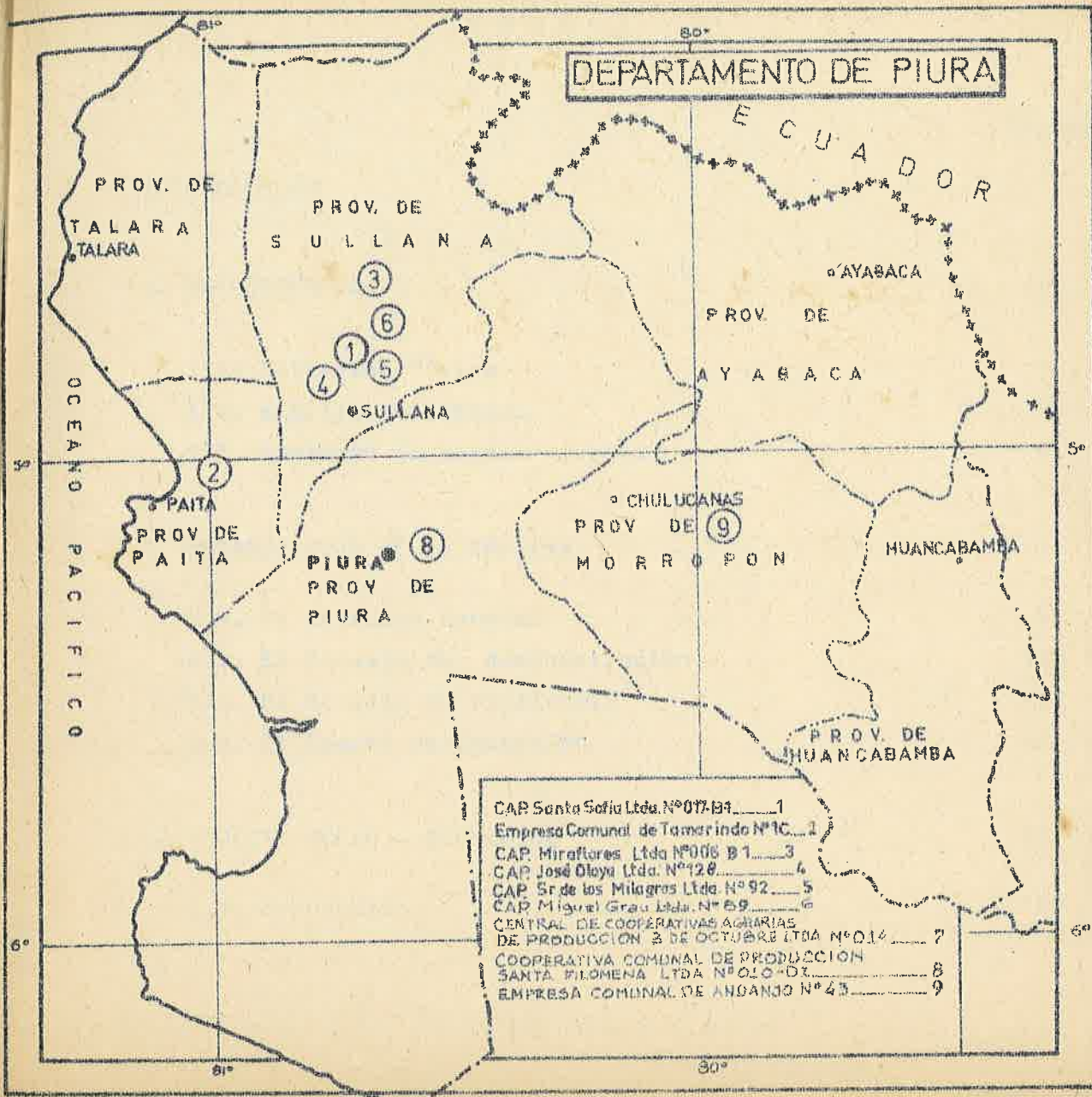
La multiplicidad de problemas e inquietudes derivadas de es
tas nuevas formas de organización social-económica, son pre
sentadas en forma sistematizada, para facilitar su compren
sión y la acuciosidad investigativa de sus lectores.

I N T R O D U C C I O N

No hay cuestión más vinculada al proceso social del Perú que el de la tierra, factor primordial del sector agrario, fuente principal para la existencia del hombre.

Por todo ello este informe está orientado a enfocar la realidad de una empresa agraria que nace como producto de la Ley 17716.

En estos momentos en que se vive un proceso revolucionario, es necesario comprobar, si ciertas reformas estructurales han dado lugar a que los objetivos se cumplan, naturalmente si no fuesen así se tendrían que cambiar, para conseguir el objetivo final cual es el bienestar del pueblo.



DEPARTAMENTO DE PIURA

E C U A D O R

PROV. DE
TALARA
TALARA

PROV. DE
S U L L A N A

AYABACA

PROV. DE
A Y A B A C A

SULLANA

PAITA
PROV DE
PAITA

CHULUCANAS
PROV DE
M O R R O P O N

HUANCABAMBA

PIURA
PROV DE
PIURA

PROV. DE
HUANCABAMBA

OCEANO PACIFICO

- CAP Santa Sofia Ltda. N° 017-191.....1
- Empresa Comunal de Tamarindo N° 1C.....2
- CAP Miraflores Ltda N° 008 B 1.....3
- CAP José Oleya Ltda. N° 128.....4
- CAP Sr de los Milagros Ltda. N° 92.....5
- CAP Miguel Grau Ltda. N° 89.....6
- CENTRAL DE COOPERATIVAS AGRIARIAS
DE PRODUCCION 3 DE OCTUBRE LTDA N° 014.....7
- COOPERATIVA COMUNAL DE PRODUCCION
SANTA FILOMENA LTDA N° 010-D.....8
- EMPRESA COMUNAL DE ANGANJO N° 43.....9

I N D I C E

	<u>Páginas</u>
INTRODUCCION	
1. ANTECEDENTES	1
1.1. Situación física	1
1.2. Análisis histórico	2
1.3. Contrato de compra - venta	8
2. ORGANIZACION DE LA EMPRESA	9
2.1. La Asamblea General	9
2.2. El Consejo de Administración	10
2.3. El Consejo de Vigilancia	11
2.4. El Comité de Educación	12
3. ASPECTO SOCIO - ECONOMICO	17
3.1. Producción	18

3.2. Instrumentos y técnicas de producción	23
3.3. Comercialización	23
3.4. Estructura Social	28
3.5. Cambios al interior y fuera de la Empresa a partir del proceso de Reforma Agraria	31
4. ASPECTO ADMINISTRATIVO - CONTABLE	36
4.1. Recursos financieros	36
4.2. Plan de explotación	38
4.3. Organización contable	39
4.4. Controles Internos	43
5. SERVICIOS	46
5.1. Educación	46
5.2. Salud	49
5.3. Socorros	51
5.4. Tambo	52
5.5. Vivienda	53

Páginas

6. PARTICIPACION	54
7. RELACION DE LA EMPRESA CON OTRAS INSTITUCIONES	57
8. RELACION DEL BECARIO CON EL MEDIO SOCIAL	58
9. CONCLUSIONES	65
10. RECOMENDACIONES	66
11. ANEXOS	67

1. ANTECEDENTES

1.1. Situación física. - La CAP "Santa Sofía" Ltda. N° 017 BI se encuentra ubicada en la costa norte del Perú, en el departamento de Piura, Provincia de Sullana, Distrito de Ignacio Escudero. Está localizada en la margen derecha del río Chira, ocupando el medio de vida natural denominado "Maleza Desértica".

Pertenece a la zona agraria I - Oficina IV - Sector 6 y forma parte del PIAR I.

Límites :

Norte : CAP Ventarrones y CAP Ignacio Escudero

Sur : Río Chira

Este : CAP Tangarara

Oeste : CAP Cerro Mocho

Vía de Acceso :

Partiendo de Sullana, por la Panamericana norte - que conduce a Tumbes, a la altura del Km. 19 (Caserío de Ventarrones), de ahí se dobla a la izquierda y se sigue en camino de servidumbre de 5 Km. que conduce al caserío de Alto Grande donde viven los socios de la CAP "Santa Sofía".

1.2. Análisis Histórico.— Viendo el panorama de la historia peruana, la propiedad y tenencia de la tierra en los tiempos de Pachacutec Inca Yupanqui, eran de propiedad del Estado Imperial y parte de ellas usufructuadas por los Ayllus según su número y necesidades.

Luego, la invasión española quebró el régimen y tenencia de la tierra existente en los tiempos del incario. En esta época se establecen los llamados repartimientos, correspondiéndole a Juan Farfán todo el valle del Chira. Aquí el sistema de trabajo era forzado y obligatorio, posteriormente se implanta el yanaconaje, consistente en el trabajo gratuito prestado por indígenas a quienes les entregaban una pequeña parcela para su usufructo.

En el siglo XVIII España donó a título nobiliario al Marqués de Parodes todo el valle del Chira. Más adelante con la independencia y sus guerras se produjo el primer fraccionamiento de las tierras del Marqués. Con la independencia los principales beneficiarios fueron los criollos, quienes recibieron tierras en premio de la "Gestión de la Independencia".

En la época republicana, la primera Reforma Agraria tiene como origen el Decreto expedido por Bolívar en 1824 donde

Ésta manifiesta un carácter individualista y latifundista. Bajo su sombra se fortalecieron las viejas haciendas y se crearon grandes propiedades latifundarias, al paso que se reducían por despojo y usurpación las tierras comunales.

Así, estas tierras pasaron a poder de los Arrese, quienes arrendaron y posteriormente vendieron a Pedro Eugenio Raygada Talledo, este latifundista vendió a los Wiese, éste mediante el yanaconaje hace productivas estas zonas boscosas.

Luego estas tierras pasaron a poder de Pedro Roca, quien a su vez vendió un lote de la hacienda "San Jacinto" a la firma agrícola Santa Sofía S.A. de propiedad de Calixto Romero, y otro lote llamado "San Miguel" a la familia Checa.

Los Wiese y Roca no se preocuparon por la productividad de las tierras, sólo les preocupaba la rentabilidad, donde los factores de la producción sólo se reducían a dos: la tierra y el indio. La propiedad de la tierra les permite explotar ilimitadamente la fuerza de trabajo del campesinado. Además se nota que los cultivos no lo hacen en función de las necesidades de la población, como debe ser el objetivo del sector agropecuario, sino obedecen a intereses de

lucro y subordinación a economías externas.

Calixto Romero, explota en menor medida al campesinado, pues les monta al caserío de una escuela y da ciertas medidas-relativas en favor de la clase explotada. Este, actúa con mejor visión empresarial, de mejor organización; esta bonanza económica la transfiere a otros sectores económicos tales como la industria, comercio y finanzas. Tal es así que poseen acciones en la empresa eléctrica de Piura, poseedor de dos firmas inmobiliarias, posee acciones en la Compañía de Seguros y Reaseguros "El Pacífico", desmotadora "San Jacinto" etc. etc.

Bien, siguiendo con nuestro análisis histórico, llegamos al año de 1961, en que se realiza el censo agropecuario, éste dá como resultado lo increíble, así :

- Los pequeños propietarios cubren más del 83% del total de la población del campo, y poseen apenas el 5.7% de las tierras utilizadas.
- Los medianos propietarios cubren cerca del 15% del total y poseen el 7.4% de las tierras utilizadas.
- Los grandes propietarios cubren sólo el 1.8% del total y poseen el 11.3% de las tierras utilizadas.
- Los muy grandes propietarios son apenas el 0.4% del total y poseen el 75.6% de las tierras utilizadas.

Después de esta realidad viene la Reforma Agraria conservadora de 1964. En primer lugar esta Ley transcribe párrafos enteros de la carta de Punta del Este, que dá origen a Alianza para el Progreso. O sea que por su propia redacción y contenido expresaba la política norteamericana en el Perú.

Esta Ley sólo afectó el 0.8% de las tierras agrícolas beneficiando a cerca de 7,000 campesinos de un total de más de 2'000,000 de campesinos.

Luego, llegamos al 24 de junio de 1969 con la promulgación de la Ley de Reforma Agraria Nº 17716.

La CAP "Santa Sofía" fue la primera hacienda del departamento de Piura, entregada a la administración de los campesinos.

Los acontecimientos se desarrollaron así :

En Santa Sofía (Caserío de Alto Grande) el 19 de agosto de 1969, se reúnen los obreros y empleados con la finalidad de nombrar una directiva, que se encargue de gestionar ante las autoridades la aplicación de la Ley de Reforma Agraria. En esta fecha enviaron un memorial al Presidente de la República. El 29 de setiembre reciben la respuesta del

Presidente donde manifiesta su colaboración y recomendación al Ministerio respectivo.

El 12 de octubre de 1969, Piura es declarada zona de Reforma Agraria.

Mientras los campesinos de Santa Sofía trabajaban para el patrón; por D.S. Nº 219-70 AG del 21 de julio de 1970 se afectó con fines de Reforma Agraria. Después de este proceso, el latifundista no mueve ningún instrumento de la hacienda, porque prácticamente no le iba afectar su poder económico, ya que es propietario de una desmotadora.

La toma de posesión de Santa Sofía por los campesinos, tuvo lugar el 12 de octubre de 1970 y el día 31 del mismo mes, la Reforma Agraria la adjudicó provisionalmente a sus servidores, formándose una Comisión de Administración Provisional.

Luego, el 6 de setiembre de 1972 en una asamblea conjunta acuerdan la integración de los predios de Santa Sofía y San Miguel; y se independizan de los predios San Rolando, la Carmela, San Francisco, San Fernando y La Primavera; esta separación se produce por desacuerdos en el nombre que debía llevar la cooperativa; un sector sugirió "Santa Sofía" y

otros "Ventarrones". En última instancia esta separación resultó positiva porque el Area Empresarial y la ubicación de los socios dentro de la actual Cooperativa facilita una mejor organización.

Mediante Resolución Directoral Nº 1426-73 DGRA del 22 de junio de 1973, disponen la adjudicación definitiva del predio en favor de la CAP.

Anteriormente, mediante Resolución Directoral del 10 de agosto de 1972 expedido por la Dirección de la Zona Agraria I se calificaron 284 campesinos como beneficiaria de la Reforma Agraria. Aquí voy a hacer una observación, la calificación se hizo en muchos casos en forma arbitraria, ya que no consideraron las cargas familiares.

Por Resolución Directoral Nº 935-OR-1-73 del 18 de junio de 1973, expedida por la Oficina Regional de Apoyo a la Movilización Social se reconoció oficialmente a la CAP.

El papel de los Comités de Administración Provisional fue paternalista y autoritario, ya que sus integrantes fueron antiguos jefes de campo de la anterior empresa y tomaron la responsabilidad como si fuesen los dueños de turno, no existiendo comunicación con las bases y encumbramiento en

el poder en combinación con el Técnico-Administrador.

Como se ve, todo el proceso de Reforma Agraria se hace a través de los Organos del Estado, sin la participación de los campesinos.

1.3. Contrato de Compra - Venta

Predio "Santa Sofía"

Valor de tierras		28'021,980
Valor de plantaciones	27,811.00	
Valor de construc. e Ins.	2'816,207.00	
Valor de maquinaria	<u>656,684.68</u>	<u>3'500,702.68</u>
		31'522,682.68
Intereses :		
Tierra (4%)	13'216,175	
Plant. Const. y Maq. (7%)	<u>3'108,127.32</u>	16'324,302.32
Gastos de contrato		<u>250.00</u>
TOTAL		47'847,235.00

Predio "San Miguel" TOTAL \$/ 396,178.00

TOTAL DEUDA AGRARIA \$/ 48'243,413.00

Todos los objetos e instrumentos de producción se encuentran en la Coop. Sólo hacemos notar que las valorizaciones de la tierra, están muy infladas.

2. ORGANIZACION DE LA EMPRESA

2.1. La Asamblea General.- En el capítulo I Art. 5º del Estatuto de la Cooperativa en letras dice : "La Asamblea General es la máxima autoridad suprema de la cooperativa y representa al conjunto de sus miembros; Sus acuerdos, obligan a todos los socios, en cuanto sean adoptados de conformidad con las normas establecidas en el Estatuto y los Reglamentos y que no fueran contrarias a la legislación agraria pertinente".

En la práctica la Asamblea tergiversa sus funciones debido mayormente al desconocimiento de los socios de los Estatutos. Toma decisiones y acuerdos que a veces no se cumplen (en una asamblea acordaron ser puntuales en las entradas de trabajos, el Presidente del Consejo de Administración fue el primero en incumplirlo).

La Asamblea toma decisiones que están por encima de las Leyes del Estado. Así tenemos las gratificaciones de fiestas patrias y navidad y especialmente el monto de ellos; la Ley establece un máximo de 15 días laborales y sus socios se dan mucho más (\$/ 3,000.00).

La complejidad de los Estatutos y Reglamentos hace que el

socio tenga poco interés por ellas y es causa fundamental de que las Asambleas son empleadas como órganos de consulta más no de dirección. La misión de la Asamblea es la de dirigir la política administrativa de la empresa.

Los dirigentes no fundamentan sus exposiciones con planes, programas, sobre puntos u objetivos.

Se convocan a asambleas extraordinarias cuando los socios lo soliciten objetando algún problema de organización, de compra etc.

La no reglamentación provoca la indisciplina y la incorrección. Así tenemos que un socio trabajador solicitó la gratificación pero estaba en estado de embriaguez; la aceptación fue unánime con risas y aplausos.

Al iniciarse la Asamblea hay una concurrencia de unos 80%, al término hay un 20%. El abandono es consecuencia del cansancio y falta de interés por sus problemas.

Los Consejos

2.2. Consejo de Administración

En el capítulo II Art. 66 del Estatuto de la Empresa, dice:
"El Consejo de Administración es el órgano responsable de

la marcha de la cooperativa, es el órgano de ejecución y estará integrado por siete miembros titulares y dos suplentes.

En la praxis los consejos son los primeros en no acatar los acuerdos tomados en Asamblea. Generalmente actúan en forma autónoma, vertical y autoritaria. Es consecuencia de la misma estructura de la cooperativa y es motivo de cuestionamiento y crítica de parte de los socios campesinos.

El Presidente del Consejo de Administración actúa en forma independiente de los demás miembros del Consejo, habiendo duplicidad de sus funciones.

Los errores son debido a la negligencia y descuido, así tenemos que con acuerdo de algunos miembros del Consejo de Administración compraron una camioneta en pésimo estado a un valor de \$/ 70,000.00. Lo adquirieron del antiguo Administrador. Por esto fue cuestionado y criticado en Asamblea y responsabilizaron a todo el Consejo de Administración.

2.3. El Consejo de Vigilancia

Es el órgano encargado de ejercer la supervisión de todas las actividades de la empresa y fiscalizar los actos del -

Consejo de Administración y de los Comités (Según el Estatuto). Tampoco esto se cumple debido al desconocimiento o la falta de capacidad técnica para aplicar los diversos controles.

Están limitados debido a que carecen de los conocimientos básicos de administración y contabilidad. Muchas veces se suma la negligencia del Presidente y también duplica sus funciones ejecutando actividades que no le compete (trámites y gestiones).

2.4. El Comité de Educación

El Comité de Educación, tiene por objeto programar y asesorar al Consejo de Administración en los aspectos de capacitación cooperativa y tecnificación de los socios, así como al mejor aprovechamiento de los servicios que otorga la cooperativa. Para cumplir con sus objetivos el Comité de Educación elaborará un programa de difusión entre los socios y la comunidad en general de los principios cooperativos proponiendo planes educativos adecuados a las necesidades, y asesorando su ejecución (Seg. Est. Art. 94).

Todo esto no se cumple debido a la falta de capacidad ope-

rativa, ya que no cuentan con los medios necesarios para su accionar y sus miembros se muestran indiferentes a sus responsabilidades. En si el trabajador campesino no da importancia a este Comité.

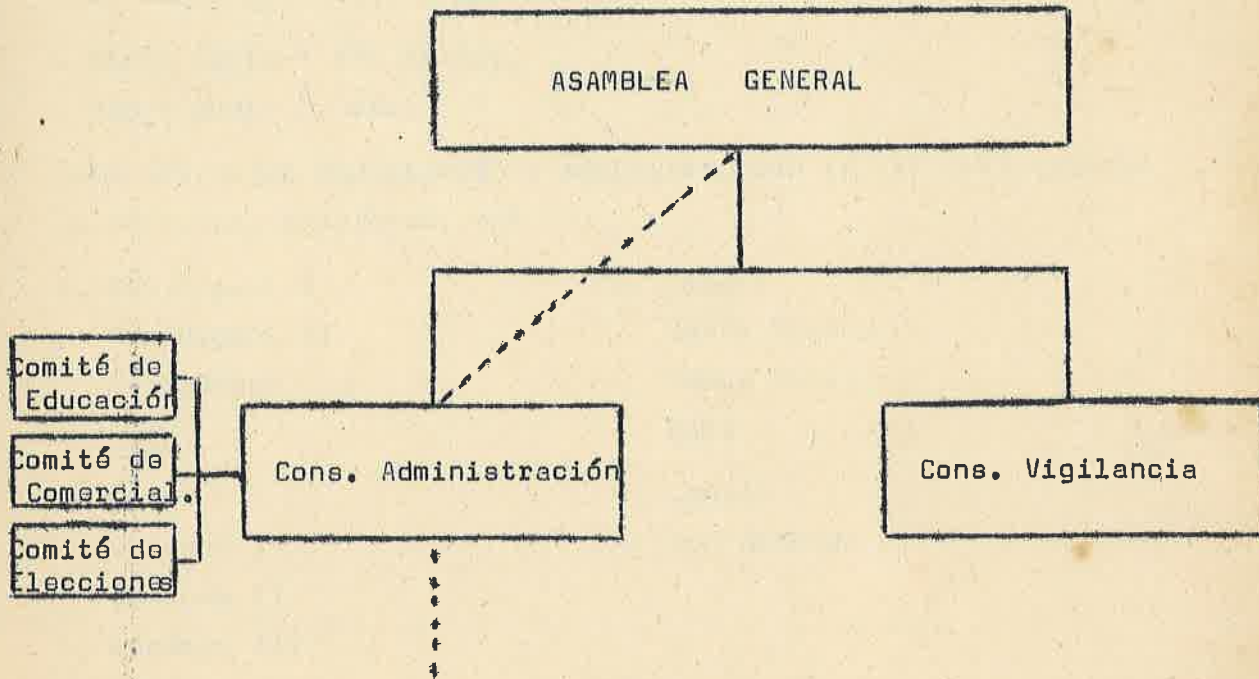
Por incompetencia del Presidente de este Comité el directorio ha tomado la presidencia, pero tampoco ha incidido en la labor del Comité, su desempeño casi pasa por desapercibido.

... ..
... ..
... ..

... ..

... ..
... ..
... ..

...



3. ASPECTO SOCIO - ECONOMICO .

La CAP "Santa Sofia" está integrada por 284 socios, con un capital social de \$ 228,978.34. Tienen propiedad en común 1,034.08 Has. Está constituido por dos predios :

- Santa Sofia 939.98 Has.
- San Miguel 94.1 "

Para una mejor explotación y administración la CAP está dividida en cuatro secciones, así :

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. San Miguel I | 3. García |
| San Miguel II | Santa Martha |
| Valladarés | Pampa Nueva |
| | Roma |
| 2. Viena | 4. Canyar |
| Paris | San Alfredo |
| Londres I | |
| Londres II | |
| Londres III | |
| Inverna | |

(Ver Anexo Nº 2)

Las secciones 1., 2., y 3 lo utilizan para el cultivo de algo -
dón y 1/4 de Há. en hortalizas.

En la sección 4. compuesta por 173 Hás. en la campaña grande la utilizan en la producción de arroz, en la campaña chica cultivan unas 40 Hás. en arroz y el resto maíz, sorgo, soya.

3.1. Producción :

A L G O D O N

<u>Año</u>	<u>Há.</u>	<u>Producción</u>	<u>Rendimiento</u>
1969	497.28	28,899.40 qq	16.75 Cargas/Há
1973	598.08	36,217.82 "	16.63 "
1974	668.57	40,608.38 "	16.75 "

A R R O Z

1969	173 Há	1,010.000 Tonlds.	5.93 T/Há
1973	173 "	1,020.511 "	6.07 "
1974	173 "	1,054.310 "	6.21 "

M A I Z

1973	30 Há	, 77.960 "	2.60 "
------	-------	------------	--------

S O R G O

1973	31 "	88.760 "	2.86 "
------	------	----------	--------

CALENDARIO AGRICOLA

CULTIVOS	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGST.	SET.	OCT.	NOV.
ALGODON	O								X			
ARROZ	O											
BAIZ										X		
CEBOLLA										X		
TOMATE										X		

Indicaciones : O inicio de la siembra
 X término de la siembra

En conclusión, los rendimientos por Há. comparando con los promedios mundiales, de América, etc. son altos. Si sigue existiendo MISERIA Y HAMBRE se debe a otros factores como la distorsión de nuestra economía. Nuestra economía en los últimos 4 siglos ha estado orientada a satisfacer necesidades de la metrópoli, llámese España, Inglaterra y EE.UU. de Norte América. También otra de las contradicciones se da en el desequilibrio ciudad - campo.

En la producción se siguen manteniendo las mismas relaciones, es decir, siguen existiendo los jefes de campo, caporales; estos empleados de campo ordenan los trabajos que deben realizar los trabajadores.

Por otra parte la participación de los trabajadores, en decidir qué producir y cuánto de extensión es nula. Se sienten marginados, por las imposiciones que toman organismos externos (Ministerio de Agricultura), tal es así que - la siembra de arroz en la campaña chica que comprende el período vegetativo del mes de agosto-febrero, por situaciones ecológicas no tienen el mismo rendimiento, ésto da lugar a que arrojen pérdidas.

Otro aspecto es que no tienen el mínimo control de lo pro-

ducido (caso arroz), porqué no se les da acceso, de que parte de lo producido quede para beneficiar a los socios, ésto - da lugar a que en forma oculta se queden con cierta cantidad de kilos de arroz; en este mecanismo sale beneficiado el administrador del molino "Las Vegas" (EPSA), quien les cobra por el pilado para beneficio propio, fuera de quedar se con el polvillo, etc.

En el proceso productivo del algodón, concretamente en la paña del algodón (cosecha) se reúnen como 800 trabajadores eventuales, éstos en su mayoría son contratados por 5 ó 6 contratistas, quienes ganan por comisión el 10% del total-apañado. Los epañadores trabajan al destajo, fluctuando - entre \$/ 80.00, \$/ 100.00, \$/ 150.00, \$/ 200.00 por quintal re cogido de algodón.

Gran número de apañadores por sacar mayor cantidad de algó dón llevan a sus hijos menores de edad, quienes dejan de - ir a la escuela, para ayudar en la subsistencia de su ho - gar.

Los socios y demás trabajadores tienen un jornal de \$/100.00 obtienen un ingreso promedio de \$/ 37,500.00 al año. Los - empleados reciben un promedio mensual de \$/ 7,000.00 (son 9).

3.2. Instrumentos y Técnicas de Producción.- Debido a la infraestructura técnica-organizativa dejada por el latifundista, esta empresa se desenvuelve con cierto grado de eficiencia por poseer maquinaria adecuada: 6 tractores de llanta, 2 ca tarpillar, 2 trilladoras etc. y trabajadores especializados en el cultivo de algodón, arroz y maíz. Otro de los factores que contribuye al rendimiento de la producción es la instalación de bombeo de agua y sus respectivos canales de regadío.

Mención aparte merece la existencia de instrumentos de uso agrícola cuya propiedad es privada, tales como las máquinas llamadas combinadas (siegan y trillan arroz) cuyo cos to por hectárea es de \$/ 5,000.00 y las avionetas de fumigación que sacan por campaña un promedio de \$/ 350,000.00.

3.3. Comercialización.- Si bien es cierto que el grupo agrario de la familia Romero se retiró prudentemente del escenario, se robustecieron más en el área donde todavía no llega la revolución, cual es la comercialización e industrialización. Estas empresas de propiedad privada tales como la desmotadora "San Jacinto S.A." de Calixto Romero S.A", Desmotadora "La Fabril" y La Unión Comercial Industrial S.A" ,

sirven de intermediarios para servir a los "Trust" Internacionales .

A estas 3 empresas se les vendió toda la producción.

Dentro de este proceso existen los corredores, que son agentes que sirven como "lazo" entre las fábricas desmotadoras y la cooperativa. Estos corredores obtienen buenas comisiones a expensas del esfuerzo del campesino.

Estas empresas además de pagarles precios inferiores al existente en el mercado internacional, descaradamente les roban en el pesaje del algodón.

En conclusión los intermediarios, empresas transnacionales y los países industrializados son los que más se benefician y el campesino que luchó por el algodón, es el último de la cadena y sólo se queda con las "migajas" de la venta.

Respecto al arroz, éste se vende en su totalidad a EPSA, esta empresa estatal también comete irregularidades en el pesaje y los pagos lo hacen generalmente después de 15 días, perjudicando en el pago de mayores intereses por parte de la cooperativa al Banco de Fomento Agropecuario.

Respecto a la compra de Insumos, muchos de ellos lo hacen a través de la Central de Cooperativas del Valle del Chira; otros mediante FERTI-PERU.

Los fertilizantes y pesticidas proceden del exterior con la consiguiente fuga de divisas; es necesario la implantación de complejos de producción de estos insumos.

ALGODON 'CAMPAÑA 1973-74

- Area Cultivada : 668.57 Há. (955.1 Cuadras)
1 Cuadra : 700 M²

- Financiamiento : B.F.A Nº 3/43-03

15'162.600

Ampliación 2'722.100

TOTAL 17'884.700

- Producción : 1 Carga = 3.64 qq

<u>Há</u>	<u>Cosechado</u>	<u>Por Cosechar</u>	<u>Total</u>
668.57	10,039.55 Cargas	854.64 Cargas	10,894.19 C.

Promedio por Há. = 16.29 Cargas.

- Ventas : Hasta el 12 de Agosto de 1974

. C. Romero S.A . La Fabril . UCISA

Precio Promedio por carga : \$/ 3,880.00

Total Quintales : 35,126.08 qq

Total Cargas : 9,650 Cargas

Total valor bruto : \$/ 37'568,070.81

Retenciones : Fundeal : \$/ 89,922.72 (\$/ 2.56 x qq)

Ley Universidad: 35,126.08 (1.00 x qq)

R.S. 229 - 68 : 35,126.08 (1.00 x qq)

\$/ 150,174.88

Valor Neto : \$/ 37'407,895.93

- Intereses al Capital prestado :

\$/ 566,208.06

- Sobregiro Banco Internacional :

\$/ 2'500,000.00

(Pagado el 20 de Julio de 1974)

ARROZ CAMPAÑA 1974

- Area Cultivada : 173 Há. (248 Cuadras)
- Préstamo Banco de Fomento Agropecuario : 3/43-02
4'567,200
Ampliación 45,000
TOTAL 4'612,200

- Producción :

Arroz en cáscara	:	Peso Campo	1'123,100	kilos
		Peso Molino	<u>1'089,309</u>	"
		Diferencia	33,791	"
Castigo	:	Humedad	12,205	Kilos
		Impurezas	<u>22,794</u>	"
			34,999	"
		Peso Líquido	<u><u>1'054,310</u></u>	Kilos

Producción por campos (rozos) : 1 fanega = 138 Kls.
Canyar 98 Há ----- Rendimiento: 51.31 Fgs.
San Alfredo 75.6 Há ----- Rendimiento: 41.14 "

Promedio General por Há .	(peso campo)	46.88	"
Promedio General por Há.	(peso molino)	45.47	"
Promedio General por Há.	(peso líquido)	44.01	"

- Venta a E.P.S.A. : S/ 6.00 Kilo

· Total Peso líquido (Pilado) : 1'006,141 Kilos

Valor bruto : S/ 6'036,846.00

Descuentos :

As. Nac. de Prod. 15,092.12

Fom Reg. 15,092.12

Liga Agraria 7,344.81

S/ 37,539.05

Valor Neto : S/ 5'999,316.95

- 48,169 Kilos de arroz pilado para beneficio de los socios y eventuales.

- Intereses al capital prestado :

S/ 100,258.74

3.4. Estructura Social.- La firma Romero y Cía. implantó una estrutura capitalista en todo el proceso agro-productivo. Esta estructura fué asimilada casi íntegramente por la coope-
rativa, así los cuadros de mando subsistieron gozando de -
beneficios (que por derecho recibían, como son los suel -
dos que el patrón les había asignado). En la práctica hay
la diferencia entre las remuneraciones y la diferencia en en

tre las labores. A esto se suma que el grado de preparación ha
ce que existan diferencias entre los trabajadores. Hay so
cios que gozan de buena reputación y su prestigio lo usan
como influencia (para ocupar cargos en los Consejos y Comi
tés). Estas situaciones han creado una diferencia no mar
cada pero si diferenciada que se puede apreciar en la si -
guiente forma :

1. Empleados de oficina, de campo y dirigentes;
2. Trabajadores de maestranza;
3. Trabajadores de campo;
4. Trabajadores eventuales permanentes; y
5. Trabajadores eventuales golondrinos

La mayor diferencia notoria es entre los empleados de ofi-
cina y los trabajadores eventuales-golondrinos.

Los trabajadores de oficina y empleados de campo eran en -
la época del patrón sus principales hombres de confianza y
en la actualidad son los que prácticamente manejan la em -
presa y son los que ocupan los cargos directivos ya que po
seen más conocimientos técnicos y administrativos.

Los trabajadores de maestranza o mecánica son por lo gene-
ral pocos, y casi no se diferencian de los trabajadores so

cios, debido a que casi ganan igual o un poco más; pero la actividad técnica que realizan como son los mecánicos, choferes, tractoristas, etc. le dan una cierta distinción sobre los demás campesinos.

Los trabajadores campesinos son la mayoría de los socios; son los que mayormente reaccionan y cuestionan a los demás grupos especialmente a los primeros, y la situación en la estructura de la empresa hace que se sientan un tanto marginados en la toma de decisiones; en las diversas actividades de gestión casi no participan porque las labores del campo no les permiten mantenerse continuamente en contacto con los dirigentes. Estas personas son las que quieren y desean mejores retribuciones.

Los trabajadores eventuales y permanentes ocupan una situación casi semejante al de los trabajadores socios en el plano social, pero son los más sacrificados en los trabajos de campo y permanecen marginados de las decisiones de la empresa; lo conforman los amigos y familiares de los socios trabajadores.

Los trabajadores eventuales golondrinos, son por lo general campesinos que emigran de otros lugares del departamen

to de Piura, especialmente de Catacaos, son jóvenes hom - bres y mujeres que se pasan rotando de empresa en empresa - añ busca de trabajo, ya que no tienen tierras y ejecutan - el trabajo de la paña o cosecha del algodón, que es una ac - tividad sacrificada y se puede decir que son explotados - por las empresas, ya que no se les paga lo suficiente, no - gozan de ningún servicio y no se les da ninguna facilidad de instalación, alimentación o vivienda. Además por el ba - jo nivel de vida y el escaso consumo de alimentos, se en - cuentran en un estado físico deprimente y son elementos que permiten la contaminación de las enfermedades. Están prác - ticamente marginados de todas las actividades de la empre - sa y del poblado.

Hay otro grupo que goza de especial consideración de parte de los demás grupos. Estos son los profesores, quienes tie - nen influencia sobre los demás grupos, debido al servicio que prestan en la comunidad y son los líderes de las juven - tudes y de toda población campesina.

3.5. Cambios al interior y fuera de la empresa, a partir del - Proceso de Reforma Agraria.-

La Reforma Agraria ha cambiado la tenencia de la tierra, es

te cambio de la tenencia repercute en los cambios que los campesinos están sufriendo en su estructura mental, económica, ética y social. Esto se manifiesta en la responsabilidad de dirigir los destinos de su empresa.

Para los trabajadores, la falta de conocimientos académicos es causa de preocupación, ya que continuamente cuestionan a sus dirigentes las malas gestiones realizadas. Ellos tienen gran respeto por las personas que tienen un grado de conocimientos técnicos o culturales y creen por conveniente que deben tener ciertos conocimientos específicos para poder dirigir sus actividades con mayor acierto; este nuevo despertar de los campesinos se manifiesta en los servicios que reciben y la importancia que den a la educación de sus hijos y de ellos mismos ya que muchos de ellos, estudian educación básica laboral.

El campesino es capaz de dirigir los destinos de su empresa, ya que actualmente sin tener ningún profesional calificado en la administración de su empresa han logrado tener una buena campaña, pese a la subida de los costos y la baja del precio del algodón.

En el aspecto económico hay preocupación de tener mejores-

niveles de vida e incrementar sus ingresos con otras actividades afines a la empresa. Trabaján en la empresa unas cinco horas al día, el resto del tiempo lo emplean para el cultivo de sus huertos familiares y el cuidado de sus animales. Según palabras de los mismos socios, quienes nos - contaron en una oportunidad, que en la actualidad se sienten más independientes y libres para poder decidir lo que más les conviene.

Las Asambleas que se realizan pese a sus fallas, permiten intensificar el cambio mental de los trabajadores, ya que gracias a este organismo tienen la oportunidad de cuestionar a sus dirigentes y pedir cuentas sobre las diversas - actividades de la empresa (en varias oportunidades tacharon de negligentes a sus dirigentes, especialmente a los - presidentes de los Consejos).

La Reforma Agraria ha creado en Santa Sofía, condiciones a apropiadas para que se logre un grado de conciencia social - con una mayor y mejor participación de las bases.

Antiguamente no tenían el grado de servicios que tienen co mo son : en educación, el 70% lo paga la empresa; en servi

cio médico, pago del 50% de las medicinas, y el servicio - de tambo cooperativo que tan solo recarga el 5% del valor o costo.

Las gratificaciones por fiestas Patrias y Navidad que se o torgan con acuerdo de la mayoría, es otro de los beneficios que antes de la Reforma Agraria no gozaban.

Lo más importante de los cambios es la oportunidad que tie nen de poder dirigir su empresa. Esto se dá en que indi - rectamente o directamente, en gran o poca medida intervie - nen en el proceso agro-productivo.

Los cambios más notorios se manifiestan en la juventud, - quienes empiezan a participar con entusiasmo en algunas - actividades que en algún momento se les requiere (gran par te de estudiantes son del sexo femenino).

En lo político casi no se manifiesta un mayor cambio, ya - que carecen de una mística revolucionaria, que les pueda - servir de emblema en sus inspiraciones e inquietudes, y - por ello hay cierta desconfianza por los funcionarios y -

técnicos del Banco de Fomento Agropecuario, Reforma Agraria y SINAMOS.

Gozan de confianza por parte de las entidades crediticias y hay un prestigio bien ganado con respecto a las demás cooperativas vecinas.

4. ASPECTO ADMINISTRATIVO -- CONTABLE

Esta Cooperativa en la actualidad está administrada por el Presidente del Consejo de Administración, cuya actuación resulta - relevante pese a ciertas limitaciones y mucha autonomía en el - cargo.

Existe un Jefe de Oficina que lleva el control del Libro Banco; el Cajero lleva el Libro Diario - Caja; el Almacenero y su respectivo Auxiliar, controlan el almacén mediante tarjetas de tipo Kardex, también llevan el control de la producción en formularios especiales; otro empleado y su auxiliar llevan las planillas de los trabajadores; otro controla el registro de seguros-sociales.

4.1. Recursos Financieros.- El financiamiento de la cooperativa para sus respectivas campañas lo hace el Banco de Fomento-Agropecuario, mediante sus préstamos, avío-agrícolas para productos alimenticios y no alimenticios, infraestructura-económica y adquisición de maquinaria.

Así vemos que para la campaña de 1974 solicitaron 22'500.00 para el cultivo de algodón y arroz, sin embargo el B.F.A.-

Ellos hizo un préstamo AA-P.A. N° 436/43-02-03 por 19729800.= perjudicándoles en los dos últimos meses de la campaña, es así como tienen que recurrir a otras entidades financieras (Banco Internacional del Perú) para cumplir sus obligaciones, con el consiguiente gravamen, cuál es, el pago de altos intereses. También se recurre a las ampliaciones (BFA), generando trámites innecesarios y con la consiguiente pérdida de tiempo por parte de los dirigentes de la Cooperativa.

El préstamo avío-agrícola correspondiente a 1974 fue cancelado en su totalidad.

Por otra parte tiene los siguientes préstamos :

a. Refaccionario inmobiliario N° 3-55/41 del 9/1/1973 por 3'194,400. Vence el 20 de octubre 1987. Las amortizaciones las hace cada 20 de octubre por un capital de - \$ 212,960.00 más intereses.

b. Refaccionario mobiliario N° 3-98/4 del 8/8/1972 por -- 2'013,968. Vence en 1980. Las amortizaciones las hace cada mes de octubre por un capital de 327,031 más intereses.

c. Refaccionario inmobiliario N° 3-76/41-A por 250,000. Respecto a este préstamo merece hacer notar, que éste - fue gestionado y usado por el antiguo dueño del predio "San Miguel", sin embargo según manifiestan los socios de la Cooperativa, este préstamo no fue utilizado en fa- vor de este predio. Aquí el Banco de Fomento Agropecua- rio en coordinación con el Ministerio de Agricultura co- mete una injusticia, al exigirles pagar esta deuda que nunca favoreció a la Cooperativa.

Por otro lado el B.F.A. en los préstamos RI y RM les cobran tres meses antes del vencimiento (los intereses ya están - fijados en el plan de amortizaciones), perjudicándoles en- hacer uso de esa liquidez por los tres meses.

En general esta empresa tiene gran capacidad de amortiza- ción.

4.2. Plan de Explotación.- Respecto al Plan de Explotación ela- borado por el Ministerio de Agricultura, hemos observado - lo siguiente :

- En los costos de producción no refleja la realidad.
- No da participación a los trabajadores en su elaboración

del plan de cultivos etc.

- No se le da a conocer su funcionabilidad a los socios, le dan como un folleto más y naturalmente el dirigente lo guarda para que se empolve, así encontré dicho documento en la Cooperativa Santa Sofía.

No existe un plan de desarrollo, sin embargo esta empresa, dentro de sus planes a corto plazo, considera un proyecto para implantar y fomentar la ganadería lechera, mediante la compra de 50 vaquillonas Holstein y 2 toretes, con una inversión de 4'000,000.00.

4.3. Organización Contable

Sistemas de Procedimientos Contables.- La empresa está afiliada a la Central de Cooperativas del Valle del Chira, quien emplea el sistema mecanizado de I.B.M. y la firma en carga de procesar las cuentas es CAMSA.

Las informaciones que se envían a la Central son preparadas en la CAP, enviándose los datos de acuerdo al nuevo plan de cuentas, ya clasificada y codificada.

Para su control interno se llevan Libros Auxiliares, como

son los de Caja, Bancos, Vacaciones, Registro de Ventas de algodón y arroz, y el control de Almacén se lleva en Kardex.

En los libros auxiliares de Bancos se llevan las siguientes cuantas :

- Cta. 1666 Banco de Fomento Agropecuario
- Cta. Nº 3-55-41 Banco de Fomento Agropecuario
- Préstamo Avío Refaccionario Inmobiliario
- Cta. 3-98-41 Banco de Fomento Agropecuario Refaccionario Moviliario.

Libro de Banco Internacional Cta. Cte. Nº 722003853
" " " " Cta. Plazo Nº 722-27
" " " " Cta. Ahorros (para Apórt.)
(Cta. total \$ 228,978,34 al 24-7-74)

A la Central se envían las siguientes planillas codificadas de acuerdo al Plan de Cuentas :

- a) Las planillas de salarios; inicialmente son preparadas en el campo, luego pasados a los partes diarios, semanales y mensuales, y en los cuales están incluidos los eventuales y calificados, con el Nº de campo y el Nº de labor realizada.

- b) Planilla de contabilización de sueldos
- c) Planilla de entradas de Almacén
- d) Planilla de salidas de Almacén
- e) Planilla de Registro de Ventas
- f) Planilla de vacaciones
- g) Planilla de Movimiento del Fondo Fijo
- h) Planilla de Movimiento de Banco
- i) Cuadro del Control Contable mensual : en el cual se incluye el movimiento fijo, Bancos y demás planillas y -comprobantes.

La centralización de la contabilidad en una central tiene sus rasgos positivos, debido, a que ella ofrece mayor garantía, por ser una organización especializada en esta clase de servicios y porque ella está a cargo de un Contador Colegiado. El Sistema I.B.M. es permisible debido a que ofrece mayores posibilidades de exactitud y distribución de labores por tipos, por comprar y por diversos conceptos, y se adecúan con mayor facilidad al Plan de Cuentas. El sistema permite que los movimientos contables se realicen oportunamente, no existiendo interferencia de funciones.

La desventaja del Sistema I.B.M. consiste en que no permi

te la participación del trabajador, ya que las máquinas le quitan la esencia inmediata del movimiento contable, y los trabajadores sólo se convierten en nuevos informadores y - servidores de datos en forma mecánica y calculada. La distancia y el tiempo no permiten contabilizar inmediateamente los datos y procesarlos.

Otro de los problemas es el sentido social en el aspecto - laboral del Sistema I.B.M.; no permite ampliar la frontera laboral.

El Sistema I.B.M. es conveniente para las empresas que tengan un movimiento considerable, más no para las cooperati-vas pequeñas, ya que les resulta demasiado alto el costo - del servicio.

En la Central de Cooperativas del Valle del Chira se paga-
\$/ 18.00 por Há. Santa Sofía paga más o menos \$/ 18,612.00.
La Empresa CAMSA cobra por el procesado de cada Cta. el costo de \$/ 25.00, no conveniendo que la empresa tenga mayor-cantidad de cuentas, porque su pago es mayor, y por ello -
la Central trata de unir cuentas en cuentas específicas.

4.4. Controles Internos

La organización en este aspecto es bastante positiva y es la mejor organizada de la zona (según el Contador de la Central de Cooperativas). La empresa pese a no tener en su organización ningún tipo de profesionales lleva sus movimientos contables de una forma aceptable y los controles aunque no son lo máximo eficaces, pero les permite tener cierto ajuste con su realidad administrativa-empresarial. Los Controles Internos que se llevan son los siguientes :

a) Control de Almacén

Lo efectúan con Kardex; las tarjetas ~~con~~ completas ya que controlan las entradas y salidas de Almacén con unidades y precios y tienen las siguientes casillas :

- Entradas unitarias y en soles
- Salidas unitarias en soles
- Saldos en conceptos y en soles

Para el control de Almacén se sigue el siguiente procedimiento :

Papeletas de entradas y salidas; en las entradas con facturas, guías y otros comprobantes.

Estos comprobantes son codificados y vaciados a los Kardex y las planillas de I.B.M.

Se contabilizan y mensualmente se saca una relación de las entradas y salidas.

b) Control de Préstamos y Medicinas

Cada socio tiene una tarjeta de Cta. Cte. en donde se - descuentan las aportaciones mensuales, y en otras tarje - tas de Cta. Cte. se hacen los cargos y abonos por los - préstamos y gastos por medicinas. El descuento es sema - nal.

c) Los Arqueos de Caja

Son realizados en forma esporádica por el Presidente - del Consejo de Administración. Consiste en un chequeo simple de los Libros Bancos, Chequeras y el Estado de - Caja. Lo efectúan al criterio del técnico.

Las conciliaciones son efectuadas generalmente por el - Jefe de Oficina (mensualmente).

d) Control de Pagos.-

Con colaboración del Depto. de Sanidad vegetal de la zona Agraria I, se instaló un laboratorio de trichoograma; que es un insecto llamado avispa que ataca a los siguientes insectos dañinos: heliothis, gusano de hoja, camero, etc.

El laboratorio se instaló en el Fundo San Miguel; la crianza de estos insectos benignos favorece el rendimiento de la producción del algodón.

5. S E R V I C I O S

La bonanza económica debido al algodón posibilita que la empresa preste los servicios indispensables y necesarios para sus asociados y estos son : educación, asistencia sanitaria, préstamos, tambo cooperativo y vivienda.

5.1. La Educación

En Alto Grande (que es el poblado) hay una escuela fiscalizada, un colegio secundario y una escuela primaria.

La Escuela Fiscalizada está a cargo de dos maestras que son remuneradas por el Estado, hay dos secciones de transición con 88 alumnos; 54 varones y 34 mujeres. Las edades fluctúan entre los 5 años a los 8 años.

La Escuela Cooperativa está subvencionada por la empresa, ya que en una asamblea acordaron que la Cooperativa se hacía cargo del 70% de los gastos y el 30% lo harían los padres de familia; pero en la práctica los socios no pagan y la empresa se hace cargo de todos los gastos. Además de esto los alumnos reciben libros y cuadernos.

La Escuela Primaria mixta Cooperativa Nº 30 está a cargo-

de la Profesora-Directora. Asisten un total de 227 alumnos de los cuales 131 son hombres y 96 mujeres; y la distribución por alumnos es de la siguiente manera :

<u>Edad Escolar</u>	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>
7	3	10
8	10	11
9	20	9
10	24	18
11	22	7
12	17	14
13	14	11
14	10	6
15	9	4
16	1	2
17	1	2
<u>18</u>	<u>-</u>	<u>1</u>
	131	96

La Escuela es mixta-cooperativa. Está a cargo de cinco profesores; **dos con título** y tres sin él, quienes tienen a su cargo las cinco secciones de la primaria.

La Escuela Laboral secundaria también es mixta; se creó pa-
ra facilitar la participación de los socios y trabajadores.
Hay dos secciones de primaria para alfabetizar, con un to-
tal de 88 alumnos.

El Colegio Nocturno Cooperativo, se creó el año pasado a i
niciativa de los mismos socios- trabajadores, quienes vie-
ron por conveniente implementarse más en la cultura. Un Di
rector y 6 profesores conforman el plante'. Hay dos sec-
ciones del 1º y 2º años de secundaria, con una asistencia
de 100 alumnos. Asisten adultos, jóvenes (hombres y muje-
res), inclusive los dirigentes.

Las aulas son de material noble, el local carece de servi-
cios higiénicos.

La educación impartida está de acuerdo con los postulados-
de la Reforma Educativa; por este motivo, la educación en
el pueblo es básicamente instrumento de desarrollo, ya que
de las aulas saldrán los futuros dirigentes y tendrán la -
responsabilidad en el destino de sus compañeros.

5.2. Salud

Las enfermedades, especialmente parasitarias, intestinales, las infecciones estomacales, debido a los desconocimientos de hábitos higiénicos y por consumo de agua contaminada - causan estragos en la población, especialmente los más afectados son los niños, quienes sufren las peores infecciones.

Hay un alto índice de mortalidad infantil a causa de los efectos mencionados y una mortalidad adulta, debido a la tuberculosis, al poco consumo de alimentos y a la contaminación directa e indirecta.

Ante este grave problema y conscientes de sus efectos directos, los trabajadores han creado el servicio médico, a cargo de un médico, quien presta servicios asistenciales médicos a la población en una forma ineficaz e ineficiente, ya que no satisface las necesidades de los socios y sus familiares y sólo va a la empresa por cumplir el contrato firmado por dos años con un sueldo de \$ 6,000.00.

Visita la empresa los días sábados por un tiempo máximo de 60 minutos.

es modelo para otras cooperativas que necesitan estos servicios.

~~SECRET~~

tivas, ya que su instalación es producto de una necesidad, la cual ellos mismo pueden solucionarlo.

Préstamos a socios obreros	71,331.00
" " No socios empleados	-----
" " No socios eventuales	1,100.00
" " Contratistas	<u>4,500.00</u>
	S/ 80,531.00
	=====

El trámite para solicitar un préstamo es sencillo, sólo es necesario hablar con el Presidente del Consejo de Administración o cuando los préstamos son altos se consulta con el Consejo de "Administración.

El monto total de préstamos y medicinas acumulado es de S/ 1'266,495.84. Los abonos o descuentos son un jornal por semana, en caso de medicinas y por socorros una cantidad X que es de mutuo acuerdo.

5.4. Tambo

El tambo fue creado para aliviar la escasez de productos de primera necesidad, ya que para adquirirlos hay que ir a Sullana y los costos son altos debido a la distancia. El servicio que presta es para toda la población, con un -

recargo del 5% sobre el costo. Así tenemos el inventario-
del tambo :

Existencia en el tambo	18,410.35
Capital en crédito	27,832.00
Capital en efectivo	<u>25,825.00</u>
T O T A L	72,067.35

Los créditos son apuntados en una libreta simple y amorti-
zan semanalmente. La venta diaria es de 1,000.= a 2,000.=.

5.5. Vivienda

Uno de los problemas es la escasez de viviendas. Su costo
de construcción hace difícil su solución. Anualmente se
construyen de 2 a 5 casas, para los dirigentes o socios -
más influyentes.

En Alto Grande existen unas 300 casas de las cuales el 70%
se encuentran en mal estado y el 30% de material noble. To
dos carecen de servicios higiénicos.

6. PARTICIPACION

-La Cooperativa tiene una estructura netamente de tipo capitalista. Con la dación de la Ley de Reforma Agraria fue tomada esta forma asociativa, ya que era la única alternativa disponible para ser adoptadas en las empresas.

El sistema cooperativo fue la última posibilidad que se adoptaba en el momento coyuntural que se vivió en esos días de afectación y quedó para la posibilidad, para que mediante este sistema exista posibilidad de la transferencia paulatina de la participación plena y se llegue a democracia de participación plena.

-La organización y estructura favorece para que el campesino no contribuya con una participación integral y plena; en todo el proceso productivo, en el aspecto empresarial y de gestión tam poco contribuye en forma efectiva.

-La estructura del sistema capitalista-productivo ha generado nuevos grupos privilegiados en el campo, también incide en las desigualdades; dirigentes y eventuales son casi polos opuestos en un mismo sistema.

La Ley 17716 hace la diferenciación del siguiente modo :

Primero los calificados beneficiarios

Segundo los eventuales no socios

De este modo se manifiestan los privilegios.

La escasa capacidad técnica de los socios también influye en la no participación en los aspectos productivos-administrativos.

El plano de dirigencia, genera socios que reciben mayores beneficios.

-La división capitalista del trabajo genera en la mayor parte de las cooperativas dos tipos de trabajadores : Uno los técnicos y otro los trabajadores; ésto determina que el trabajador dentro de los medios de producción, no participa en la toma de decisiones y no tiene acceso a la ciencia.

-Para una mayor participación el campesino debe tener una concepción ideológica-política y un nivel adecuado de vida y el control de los medios de producción.

La formación individual, alimentado con tantos años de servilismo y humillación, han calado en su estructura mental persona

lista y la contradicción de la CAP hace que el socio no se sienta dueño de la tierra y sino más bien ajeno a ella.

-El verticalismo de las funciones y el desconocimiento de los objetivos de la CAP, crea el estado de indiferencia en la participación de la gestión empresarial.

Los canales de participación son inadecuados e inoperantes. Así tenemos que las Asambleas no permiten la dirección de parte de los socios y sólo pasan a discutir aspectos que competen al Consejo de Administración y Vigilancia.

-La mujer permanece completamente marginada, ni siquiera tiene acceso al trabajo, está relegada a un segundo plano, existe un radical patriarcado. Permanece al margen de todos los acontecimientos y tan solo se preocupa de subsistir, de procrear hijos y ser un medio de mantenimiento de la especie humana; su preocupación radica en quehaceres domésticos; por ende la situación de la mujer campesina es peor que la del campesino; con urgencia es necesario que sea rescatada moralmente y mantenida en un plano que le corresponde.

7. RELACIONES DE LA EMPRESA CON OTRAS INSTITUCIONES

SINAMOS.- Tiene una relación muy superficial, ya que este organismo sólo fue por el programa de INKARI.

Sinceramente, los trabajadores tienen mala imagen de esta institución.

Ministerio de Agricultura.- Actúa en forma paternalista e impositiva, porque les señala los planes de cultivo; no da participación a los trabajadores, porque éstos elementos tienen una mentalidad adecuada al ordenamiento tradicional. No presta una asistencia técnica adecuada y precisa.

Educación.- Colabora en el pago de dos profesoras y no hace más.

Iglesia Católica.- Aparace su representante, sólo cuando hay de por medio una remuneración.

8. RELACION DEL BECARIO CON EL MEDIO SOCIAL

Quando llegué a la Cooperativa sentí inmensa emoción, es decir, se había cumplido mi anhelo de unirme y prestarles mi pequeña colaboración a este grupo de personas, que dentro de su mente y aspecto físico se denotaba los rasgos de una explotación y huérfanos de los servicios esenciales para la existencia del hombre.

Es así como me aboqué a buscar la amistad de los trabajadores - del sector agrario, primero brindándoles una amistad sincera y honrada, y luego identificándome con su lucha por conseguir mejores standares de vida de acuerdo con su aporte en el trabajo.

Más tarde en el campo trabajando con ellos, en las labores propias de la agricultura pude ganar la confianza de ellos para - descubrir lo real, sus vivencias, sus necesidades conscientes - que ellos extrañan.

Fue así como gestionamos la implantación de una posta médica, para que en parte se solucione esta infraestructura social tan esencial para el alargamiento de la vida del hombre.

Así también se hizo gestiones a la Empresa Eléctrica y Ministe-

rio de Vivienda, para la dotación de energía eléctrica y agua potable.

Sus problemas los discutíamos en reuniones semanales, realizadas en diferentes viviendas, esto a su vez dió como consecuencia una mejor armonía entre los trabajadores.

Además mis conocimientos de acuerdo a las circunstancias, les transferí para que ellos pudiesen actuar con mejores técnicas de trabajo.

Fué tal la amistad que sembramos, que en las postrimerías de nuestro retorno, ambos sentíamos nostalgia y las despedidas es tuvieron a la orden del día. Pero les manifestamos que nuestro alejamiento era momentáneo porque nuestro compromiso con ellos es indefinido.

(CESAR SANTIVAÑEZ RICSE)

Después de un viaje de más o menos 16 horas llegamos a Piura, el día 20 de abril. En la OZAMS I tuvimos una reunión con los pro motores y con el Director de la ORAMS I. Formamos esa noche en

Piura y al día siguiente fuimos ubicados en nuestra empresa San
ta Sofía Ltda. 17-81. Llegamos con mi compañero César Santiviáñez
y los demás compañeros becarios que nos acompañaron. A eso de
las 2 1/2 PM nos entrevistamos con algunos dirigentes ; en la ofi
cina fuimos presentados a los trabajadores. Ellos nos miraban -
con curiosidad, luego fuimos ubicados en nuestras habitaciones.

Luego fuimos con el Vice-presidente de la Cooperativa a Tangara
rá, donde estaban ubicadas las tomas de agua. Nos enseñó las
instalaciones, los motores, canales, etc. Lo que más nos impre
sionó fueron los dos motores blacktone de 240 H.P. y un motor -
caterpillar de 200 H.P. nos dijo que era la mejor planta de bom
beo de la zona, conocimos al encargado de la bomba, con quien -
conversamos sobre el motivo de nuestra estadía en esos lugares.

A nuestro regreso a la empresa nos apersonamos a las oficinas -
de la CAP y conocimos al Presidente de la Cooperativa, que des
pués de una conversación informal, le comunicamos la necesidad
de buscar una pensión para alimentos.

El día lunes me presenté a la Oficina, nos mostraron la CAP, las
oficinas, etc. ; luego llegó el Contador de la Central, conver
samos sobre el Plan de Cuentas y otros aspectos de contabilidad.

En la tarde recorrimos el poblado de Alto Grande, cambiando impresiones con los habitantes y tratando en lo posible de hacernos sus amigos, muchos de ellos nos daban sus quejas, por ejemplo uno de ellos nos manifestó diciendo "Ya estoy cansado de sacarme la M..... trabajando, para que los dirigentes se lleven - la mayor parte de los beneficios".

Los días sucesivos efectué trabajos simples de oficina, la mayor parte del tiempo lo dediqué a reconocer físicamente la CAP, con el fin de tener una idea general de la empresa.

El día 30 asistimos a una Asamblea Extraordinaria que se realizó a causa de un problema que tenían con su ex-administrador, a quien le rebajaron su sueldo de \$/ 15,000.00 a 10,000.00. La Asamblea se llevó a cabo entre discusiones acaloradas; los trabajadores de campo estaban de acuerdo en el nuevo salario del administrador, los empleados de oficina y maestranza inclusive los directivos se parcializaron con el Administrador. Pero la mayoría lo componen los trabajadores de campo, quienes sustentaban la rebaja del sueldo porque el Administrador no rendía.

Posteriormente acordaron nombrar como mi Tutor al Sr. Carlos Negrini Atoche, quien se convirtió en uno de mis mejores amigos.

Me asignaron hacer y poner al día los pagos del Seguro Social - por los diversos conceptos (ésto fue en el mes de mayo), estaban atrasados desde el mes de enero. El horario de trabajo en la - empresa es de 7 1/2 a 11 1/2 en las mañanas y de 2 1/2 a 5.00 - en las tardes; este horario se cumple en la oficina, más no en el campo, donde los campesinos entran a las 7 1/2 y salen a la 1 1/2 P.M.

En conversaciones con los socios me participaron la idea de formar una especie de club social para velar por el progreso - del pueblo y la empresa. A partir de esta idea en lo sucesivo, fuimos haciendo ambiente de necesidad para la formación de un - Comité de Desarrollo Comunal que se preocupara de tratar y solucionar los problemas más apremiantes.

El reconocimiento de campo lo efectuaba una vez por semana, lo hacía con el fin de hacerme conocido, y de paso conocer a los - socios, ya que noté que le causábamos una cierta desconfianza . En la presencia de ellos trataba de ser lo más simple y mientras conversaba, hacía los mismos trabajos que ellos hacían en ese - momento, de tal manera que luego tenía más acceso a su amistad - y a sus conversaciones.

Las labores que realizaba en la oficina eran igual que los de -
más empleados; como son : planillas, papeletas, seguro etc.

Revisando la documentación ví que no tenían un inventario físi-
co de la empresa y ellos necesitaban. Conversando con el Presi
dente quedamos que debería hacer el inventario físico de la em
presa, así por medio de este trabajo pude tener una idea más -
real y objetiva de la empresa, y me permitió conocer casi inte -
gramente la empresa en el aspecto físico.

En mis horas no laborables incentivé más la idea de formar el -
Comité de Desarrollo Comunal.

En una conversación con el Director del Colegio acordamos promo
ver la instalación de una fábrica de escobas, granjas agrícolas
y avícolas que estuvieran a cargo de los alumnos.

Después de acabar el inventario, en los primeros días de Julio-
me asignaron el control de Kardex y consolidar los partes de -
campo, diario, semanal y mensual.

El trabajo con los empleados, se realizaba en un clima cordial
y ameno, con mutua colaboración.

Mi trabajo en el aspecto empresarial se recargó más, ya que empezamos a discutir y elaborar el plan de explotación con los dirigentes, empleados y técnicos de Reforma Agraria; además me solicitaron que les hiciera el organigrama de la empresa y el Presidente del Consejo de Vigilancia me pidió un formato de arqueo de caja. En el aspecto asociativo multipliqué esfuerzos para acelerar las gestiones de la posta médica.

El día 19 de agosto, los trabajadores nos dieron una fiesta de despedida; asistieron socios, dirigentes, empleados, eventuales y vecinos de la comunidad; en un intermedio nos manifestaron su agradecimiento y amistad sincera, prometiéndoles luego nosotros que siempre estaríamos con ellos.

El resultado de nuestra estadía en Santa Sofía, es que logramos captar hasta cierto punto la realidad del campo en sus diversos aspectos.

(EDER CALDERON SORIA).

9. CONCLUSIONES

1. Este tipo de organización empresarial, en parte les devuelve sus derechos a la gente de campo, pero sigue subsistiendo de empleo, debilidad económica, mecanismos de mercado capitalista que oprimen al productor rural en beneficio del consumidor urbano.
2. No existe participación de los trabajadores en la elección de la producción y control del mismo por ingerencia paternalista e impositiva de funcionarios públicos y por la misma estructura de la empresa.
3. Se produce una estratificación social en el campo, por una parte los beneficiarios y por otro lado los no socios.
4. Falta de un plan de desarrollo que oriente las actividades de la empresa.
5. Disminución en el tiempo de trabajo, trae como consecuencia la elevación de los costos de producción.
6. Falta de una infraestructura social.

10. RECOMENDACIONES

1. Acortar la diferencia ciudad-campo mediante la creación de - empresas agro-industriales.
2. La comercialización debe pasar a manos de las organizaciones campesinas. En esta etapa la función del estado debe ser - buscar en el mercado internacional los mejores precios y me diante acuerdos bilaterales con otros estados, servir de ca nal a la comercialización por parte de las empresas campesi nas debidamente organizadas.
3. Prestarles asistencia técnica, en la parte contable, adminis trativa, financiera y económica.
4. Dotarles de una infraestructura económica y social.
5. Crédito agropecuario amplio y de costo reducido.

11. A N E X O S

AREND No. 1
and other documents

LAKE TO LAKE



ANEXO Nº 2

COSTO DE PRODUCCION DE ARROZ

Campaña 1974/75

(Estimado)

C O S T O S D I R E C T O S :

- Preparación terreno	406,950.40
- Maquinistas	52,000.00
- Siembra	512,788.80
- Riego	304,918.80
- Cultivo	264,483.60
- Cosecha	787,402.80
Máquina combinada	<u>322,500.00</u>
	2'651,044.40
- Beneficios sociales	1'431,563.76
- Servicio motorizado	272,648.00
- Insumos Materiales	
- Semilla 4 1,350 x fanega	58,606.86

- Urea 15 sacos x 50 K/Há. 14.12 Kilo	1'832,070.00
- Aldrin	3,072.00
- Agua	<u>44,000.00</u>
TOTAL COSTOS DIRECTOS	\$/ <u><u>6'293,005.02</u></u>

C O S T O S I N D I R E C T O S :

- Transporte	60,000.00
- Servicio maestranza	88,000.00
- Servicio agua	50,000.00
- Petróleo	57,351.00
- Combustibles y lubricantes	124,000.00
- Gastos de administración	219,600.00
- Costo financiero	<u>100,000.00</u>
	698,951.00

T O T A L C O S T O S : \$/ 6'991,956.02

Costo x Há : \$/ 40,416.00

COSTOS DE PRODUCCION DE ALGODON

Campaña 1974/75

(Estimado)

Jornal: \$/ 100.00

C O S T O S D I R E C T O S :

- Preparación de la tierra	1'658,000.49
- Siembra	55,874.52
- Riego	873,859.20
- Cultivo	1'413,392.24
- Control plagas	150,000.00
- Cosecha	<u>3'617,758.80</u>
	7'768,885.25
- Insumos Materiales	
- Semilla 157 lb/Há a \$/ 350.00 x qq	367,377.50

- Desinfectado		
Aldrín 15 lb x 100 lb de semilla	\$/ 3.80 x lb.	59,830.05
Rhizoctol 1 lb x 1 qq de semilla	\$/ 90.00 x Kilo	43,455.51
- Fertilizante		
Urea 8 sacos x 50 Kilos/Há	\$/ 14.12 Kilo	3'776,083.36
Nitrato de amonio 25 sacos x 70 kilos/Há	\$/ 3.50 x kilo	409,499.13
- Pesticidas		
Arseniato plomo		176,580.35
Témix 30 lb/Há		355,565.34
Dilán		193,557.75
Ekatin		20,400.00
Azodrín		18,480.00
- Agua. 6'000,000 m ²		60,000.00
- Fumigación Aérea		323,986.00
- Servicio motorizado		846,356.00
- Beneficios sociales		3'721,580.82
TOTAL COSTOS DIRECTOS		<u>18'295,281.06</u>

C O S T O S I N D I R E C T O S :

- Transporte (flete)	284,258.66
- Saos	108,000.00
- Maestranza	350,000.00
- Servicio agua	163,200.00
- Petróleo	229,384.00
- Combustibles y lubricantes	464,000.00
- Costo de administración	540,000.00
- Costo financiero	<u>566,208.06</u>
	2'705,050.72

TOTAL COSTOS : 20'846,687.78
=====

Costo x Há \$ 31,184.00

ANEXO Nº 4

ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS (1973)

31 - 12 - 73

CONCEPTO	ALGODON	ARROZ	T O T A L
Ingreso x ventas	\$ 6'725,733.44	4'797,458.60	11'523,192.04
Costo de venta x producto	<u>4'683,701.83</u>	<u>4'294,346.45</u>	<u>8'978,048.28</u>
Menos :			
Gastos administración	592,956.65	543,664.26	1'136,620.91
Depreciaciones	<u>51,989.09</u>	<u>47,667.25</u>	<u>99,656.34</u>
Utilidad de las operaciones o (pérdida)	1'397,085.87	(88,219.36)	1'308,866.51
Gastos financieros	<u>101,703.32</u>	<u>93,187.32</u>	<u>194,890.64</u>
Utilidad de producto o (Pérdidas)	1'295,382.35	(181,406.68)	1'113,975.87
Monto de ganado	-----	-----	273,785.57
Ingresos extraordinarios	-----	-----	91,281.86
Gastos extraordinarios	-----	-----	<u>47,068.28</u>
UTILIDAD DEL EJERCICIO			<u>\$ 884,403.88</u>

REMANENTE NETO S/ 884,403.88 (al 31 - 12 - 73)

DISTRIBUCION DE LOS FONDOS

1. Fondo de Reserva	10%	S/ 88,440.39	
2. Fondo de educación	10%	88,440.39	
3. " Prev. social	5%	44,220.20	
4. " Inversiones	15%	132,660.59	
5. " Desarr. coop.	5%	44,220.20	S/ 397,981.77
6. " Capitalización			S/ <u>121,605.52</u>
			<u>519,587.29</u>

R.N S/ 884,403.88 -

519,587.29

S/ 364,816.59

Fondo a distribuir 364.816.59 entre 256 socios. A cada socio -

S/ 1,425.00

Este libro se terminó de imprimir
el día 21 de Noviembre de 1974 en
los Talleres del Centro de Estu-
dios de Participación Popular.

CENTRO - SINAMOS.

Los **Fious** Nº 281 - Santa Beatriz
Teléfono 230233 - LIMA - PERU

IMPRESO Y HECHO EN EL PERU



EDICIONES DEL

CENTRO

Centro de Estudios de Participación Popular

SERIE

MONOGRAFÍAS

DOCUMENTO DE TRABAJO.