



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención de trabajo social en la implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki a través de Corporación

Analpes Perú SAC.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

BACHILLER: YECKLE ARNAO, JULISSA MAGALY

ASESORA

Mg. Ruiz Vargas, Gladys

Lima, julio de 2021

DEDICATORIA

A mi amado padre celestial, por haberme dado las fuerzas necesarias para nunca abandonar mis sueños, a mis padres por ser el mejor ejemplo de vida, a mi esposo por su amor incondicional y a mis hijos por ser mi más grande motivo de superación.



AGRADECIMIENTOS

A nuestro Padre Celestial por su incansable misericordia y tolerancia para convertirme en una mujer de bien y por guiarme en la culminación de este proyecto de titulación.

A mis Padres Ofelia y Walter por su incansable apoyo para convertirme en un profesional con valores y virtudes inculcados desde casa y complementadas en mi ciclo de formación académica.

A mi esposo Heber e hijos Silvana y Ahmed que me impulsaron día a día para la culminación de este proyecto de titulación y que estuvieron y están a mi lado en los momentos más importantes de mi vida.

A mis Hermanos Dante y Antero, y a mis Amigos con quienes diariamente compartimos grandes momentos e intercambiamos experiencias para enfrentar los retos cotidianos forma positiva y con criterios de apoyo mutuo.

A mis Profesores de la EAP de Trabajo Social de la UIGV por el compromiso en gestionar la titulación de profesionales que habíamos perdido toda opción de obtener nuestro grado académico de Licenciados en Trabajo Social.

RESUMEN

El presente trabajo sustenta mi experiencia profesional, como Trabajadora Social, desde julio del 2018 a diciembre del 2020, en la Corporación Analpes Perú SAC, en la ejecución del Proyecto Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki, evidenciando la contribución realizada como colaborador de esta institución en el fortalecimiento del componente social para el diseño, organización e implementación de los Comités de Desarrollo Familiar, además el monitoreo de los servicios de atención, que brindan estos, a las necesidades socio-económicas de las familias cafetaleras socias de las cooperativas como salud, educación, violencia familiar, defunciones, seguros y desarrollo de capacidades.

De otro lado, a través de esta investigación también se analiza la contribución que realizan los Comités de Desarrollo Familiar de las cooperativas de café en el bienestar social y mejora de la calidad de vida de las pequeñas familias productoras de café en la región Junín; sin embargo, no se centra únicamente en lo realizado por el Proyecto, sino que también destaca la vital importancia del uso de herramientas sociales para diseñar de estrategias en su implementación y como éstas son piezas fundamentales para su desarrollo y éxito.

Palabras clave: Familias cafetaleras, cooperativas agrarias cafetaleras, comité de desarrollo familiar, bienestar social y servicios de atención

ABSTRACT

This work supports my professional experience, as a Social Worker, from July 2018 to December 2020, in the Analpes Peru SAC Corporation, within the framework of the execution of the Project "Implementation of Family Development Committees in Agricultural Coffee Cooperatives", evidencing the contribution made as a collaborator of this institution in strengthening the social component for the design, organization and implementation of family development committees, as well as the monitoring of care services, which they provide, to the social needs of families coffee growers that are members of cooperatives such as health, education, family violence, deaths, insurance and capacity building.

On the other hand, this work also analyzes the contribution made by the family development committees of coffee cooperatives in the social welfare and improvement of the quality of life of small coffee-producing families in the Junín region; However, it does not focus only on what has been done by the Project, but also highlights the importance of the use of social tools for the design of strategies in their implementation and how these are fundamental pieces for their development and success.

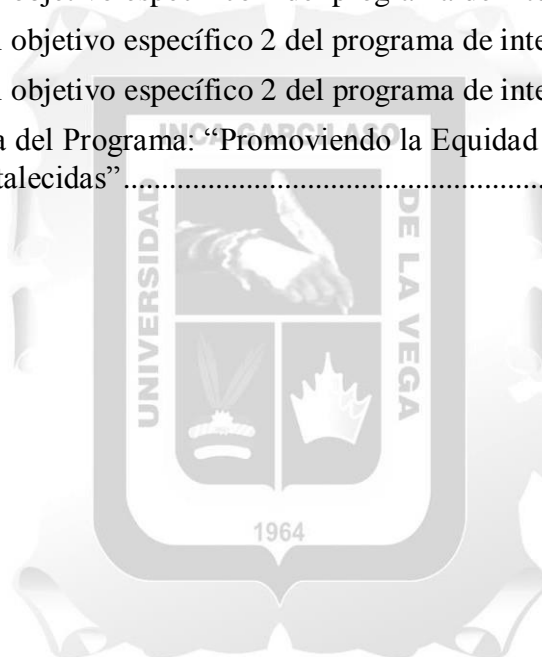
Keywords: Coffee families, agricultural coffee cooperatives, family development committee, social welfare and care services.

ÍNDICE

CARATULA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	1
ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	7
ASPECTOS GENERALES	7
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	7
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO	14
1.3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ...15	15
1.4. ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO	22
1.5. MISIÓN Y VISIÓN	24
CAPÍTULO II	26
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	26
2.1. ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA	29
2.2. PROPOSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS	38
CAPITULO III	41
FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	41
3.1. MARCO TEÓRICO	41
3.2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	47
3.3. IMPORTANCIA DEL TEMA	48
3.4. TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL	49
3.5. ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS	54
CAPITULO IV	67
PRINCIPALES CONTRIBUCIONES	67
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	Portafolio de Clientes y Servicios – Analpes Perú SAC (2014 – 2020).....	8
TABLA 2.	Crecimiento Poblacional del distrito de La Molina.....	17
TABLA 3.	Tasas de Ocupación y Desempleo, por sexo, según distrito en la provincia de Lima, 2007 (14+ años)	18
TABLA 4.	Características de la economía en el Distrito de La Molina	20
TABLA 5.	Cronograma de Actividades de la Asistente Social, para la Implementación del Comité de Desarrollo Social	36
TABLA 6.	Sesión 1 del objetivo específico 1 del programa de intervención	59
TABLA 7.	Sesión 2 del objetivo específico 1 del programa de intervención	60
TABLA 8.	Sesión 3 del objetivo específico 1 del programa de intervención	61
TABLA 9.	Sesión 1 del objetivo específico 2 del programa de intervención	62
TABLA 10.	Sesión 2 del objetivo específico 2 del programa de intervención	63
TABLA 11.	Sesión 2 del objetivo específico 2 del programa de intervención	64
TABLA 12.	Cronograma del Programa: “Promoviendo la Equidad de Género para lograr familias fortalecidas”.....	66



INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Organigrama – Analpes Perú SAC	14
Figura 2.	Mapa de ubicación del distrito de La Molina	16
Figura 3.	Población del distrito de La Molina	17
Figura 4.	PEA del Distrito de La Molina	18
Figura 5.	Ubicación Funcional del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa	34
Figura 6.	Organigrama de la Cooperativa Satinaki	37

INTRODUCCIÓN

Corporación Analpes Peru SAC es una empresa peruana que se dedica a la asesoría e implementación de sistemas de transporte innovadores, la promoción y comercialización de productos agropecuarios en todo el país. (Corporación Analpes Perú , 2015).

Asimismo brinda servicios de consultorías en agronegocios, diseñando y desarrollando proyectos que permitan hacer más eficiente los negocios desde el fortalecimiento organizacional, la mejora productiva y la articulación comercial; mediante este último servicio se implementó el Proyecto “Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki”, en la cual se solicitó el servicio de una trabajadora social para contribuir al proyecto y trabajar directamente con las cooperativas y sus socios para el diseño, organización, implementación y seguimiento de los Comités de Desarrollo Familiar para atender las necesidades sociales de las familias cafetaleras como salud, educación, violencia familiar, defunciones, seguros y desarrollo de capacidades.

En este contexto, El presente trabajo sustenta mi experiencia profesional, como Trabajadora Social desde abril del 2008 hasta septiembre del 2012, en la empresa “Corporación Analpes Perú SAC”, mediante la ejecución del Proyecto “Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki”, evidenciando la contribución realizada como colaborador de esta institución en el fortalecimiento del componente social de las cooperativas compuestas por pequeñas familias que cultivan café en la región Junín.

De otro lado, el presente estudio analiza la contribución que realizan los Comités de Desarrollo Familiar de las cooperativas de café en el bienestar y mejora de la calidad de vida de las pequeñas familias productoras de café; sin embargo, no se centra únicamente en lo

realizado por el proyecto, sino que también resalta el uso de herramientas sociales para el diseñar estrategias en su implementación y como éstas son piezas fundamentales para su éxito.

El contenido del trabajo está organizado en base a la estructura del informe de experiencia profesional, el mismo que ha sido proporcionado por la Escuela de Trabajo Social, comprendidos en cuatro (4) capítulos de los cuales el primero se dedica a la exposición del entorno donde se desarrolló la experiencia profesional, el segundo aborda la contribución de los conocimientos teóricos adquiridos en mi transitar profesional, el tercero evidencia los logros y dificultades obtenidos en la experiencia profesional y el cuarto capítulo señala las principales contribuciones del desempeño del Trabajo social que se vino realizando en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki y finalmente se señala las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y Anexos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Corporación Analpes Perú SAC, es una empresa líder y pionera en la investigación y desarrollo de novedosos sistemas de producción agrícola y desarrollo de proyectos de innovación tecnológica con criterios que preservan y valoran los aspectos ambientales y sociales, fue constituida el 28 de octubre de 2014 en la ciudad de Lima.

Corporación Analpes Perú S.A.C. es una empresa innovadora cuyo objetivo es la de aportar al desarrollo de la agroindustria inteligente del Perú, la innovación, la adaptación y la tecnología son las principales herramientas para lograr este objetivo. Posee experiencia en el trabajo conjunto con organizaciones de productores agropecuarios bajo el esquema de Cadena de Valor con un enfoque de Agricultura sostenible adaptada al clima (ASAC), para ello diseña y desarrolla proyectos que permitan hacer más eficiente los negocios desde el fortalecimiento organizacional, la mejora productiva y la articulación comercial.

A la fecha las ventas anuales de la corporación Analpes Perú SAC, oscila en promedio los S/ 800,000.00 soles y son productos del desarrollo de las siguientes áreas:

- La Producción, comercialización y distribución de productos e insumos agropecuarios (incluida la importación y exportación).
- Servicios de consultoría en Agronegocios, Proyectos agropecuarios, Servicio de extensión y difusión tecnológica.
- La instalación de novedosos sistemas de transporte de productos agropecuarios.

Portafolio de productos y servicios, Analpes Perú SAC tiene dos líneas para la generación de ingresos, cubriendo necesidades de innovación tecnología, adaptación de tecnologías y fortalecimiento de la gestión social y empresarial a organizaciones de productores agrarios, los mismos que se detallan en el cuadro siguiente:

TABLA 1. Portafolio de Clientes y Servicios – Analpes Perú SAC (2014 – 2020)

Año	Servicio	Cliente	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Monto
2014	Ejecución del Servicio de “Implementación y validación del sistema de cosecha de marcación previa y traslado de los frutos frescos de palma aceitera mediante la utilización de la tecnología de cable vías en el distrito de Irazola, región Ucayali” Compra – Venta de materiales, insumos y accesorios.	Comité Central de Palmicultores de Ucayali – COCEPU	17.12.2014	28.02.2015	200,458.28
2015	Ejecución del Servicio de Capacitación Teórico Práctico en el fortalecimiento de la cadena de valor del aceite crudo de Palma Aceitera en la región Ucayali”	Comité Central de Palmicultores de Ucayali – COCEPU	01.09.2015	09.11.2015	83,053.73
2017	Ejecución del servicio “SdP-065/2017 Implementación de mecanismos de financiamiento que contribuyan a la sostenibilidad financiera de la Cogestión de las Reservas Comunes Amarakaeri y Tuntanaín”	Programa Nacional de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD	19.07.2017	31.05.2018	808,000.00
	Formulación del proyecto “Sistema de conservación (seco, salado, ahumado) y comercialización conjunta de dos especies de peces amazónicos colossoma macropomum (gamitana) y	Unión de Comunidades Nativas Awajun – Awampis para la Conservación de la Reserva	15.08.2017	30.10.2017	19,000.00

	Piaractus Brachypomus (Paco) en comunidades nativas del ámbito de la Reserva Comunal Tuntanaín, provincia de Condorcanqui, Amazonas” presentado ante el Programa Nacional de Innovación en Pesca y Acuicultura – PNIPA del Ministerio de la Producción.	Comunal Tuntanaín			
	Formulación del proyecto: “Escuela de formación de emprendedores acuicultores innovadores con enfoque de gestión empresarial y cambio climático en el ámbito de comunidades nativas de la Reserva Comunal Tuntanaín, provincia de Condorcanqui, Amazonas” Proyecto de Innovación presentado ante el Programa Nacional de Innovación en Pesca y Acuicultura – PNIPA del Ministerio de la Producción.	Unión de Comunidades Nativas Awajun – Awampis para la Conservación de la Reserva Comunal Tuntanaín	23.09.2017	15.12.2017	19,000.00
	Formulación del proyecto: “Proyecto productivo sostenible – Banano Orgánico – Piura” presentado antes el 17° Concurso Nacional de Proyectos del FONDOEMPLEO”	Asociación de Bananeros Orgánicos Solidarios Salitral (BOS Salitral)	03.01.2018	31.07.2018	10,000.00
	Convenio N° 041-FIDECOM-INNOVATEPERU-PVE-2018-SI Ejecución del proyecto “Poopotitos: Validación y empaquetamiento de Bolsas de papel para el recojo de excretas de perros”	Programa Nacional de Innovación para la Competitividad y la Productividad - INNÓVATE PERÚ	12.12.2018	11.12.2019	208,000.00
2018	Contrato N° 123-2018-PNIPA-SUBPROYECTOS (PNIPA-ACU-SIA-PP-000030) Sistema de conservación (seco, salado y ahumado) y comercialización conjunta de dos especies de peces amazónicos Colossoma	Programa Nacional de Innovación en Pesca y Acuicultura	08.11.2018	07.11.2019	378,244.50

macropomum (gamitana) y Piaractus brachypomus (Paco) en comunidades nativas del ámbito de la Reserva Comunal Tuntanain, provincia de Condorcanqui, Amazonas.				
Contrato N° 128-2018-PNIPA-SUBPROYECTOS (PNIPA-ACU-SFOCA-PP-000034) Escuela de formación de emprendedores acuicultores innovadores con enfoque de gestión empresarial y cambio climático en el ámbito de comunidades nativas de la Reserva Comunal Tuntanain, provincia de Condorcanqui, Amazonas.	Programa Nacional de Innovación y Pesca y Acuicultura	07.11.2018	06.08.2019	114,180.00
Servicio de asistencia técnica para la aplicación del reglamento sanitario de funcionamiento de mercados de abastos dirigido a veinticinco (25) mercados de las regiones Lima Metropolitana y Callao.	Ministerio de la Producción	30.08.2018	12.11.2018	57,400.00
Servicio de asistencia técnica en aplicación de las buenas prácticas de manipulación, higiene y almacenamiento de alimentos dirigida a comerciantes de ocho (08) mercados de abastos de las regiones Piura, Lambayeque, La Libertad, Ancash, Amazonas y Cajamarca.	Ministerio de la Producción	16.07.2018	13.09.2018	29,999.00
Servicio de asistencia técnica dirigida a conductores y trabajadores de MIPYME en el sector cárnico en la región Lima.	Ministerio de la Producción	07.06.2018	06.07.2018	18,932.00
Servicio de asistencia técnica para el desarrollo de capacidades y competencias técnico productivo a conductores y trabajadores de MIPYME en el sector de procesamiento de frutas y verduras en la región Lima.	Ministerio de la Producción	14.06.2018	13.07.2018	18,932.00

	Servicios de capacitación y asistencia técnica en Buenas Prácticas en el Proceso de Cosecha y Post Cosecha del Banano Orgánico, dentro del marco del proyecto denominado “Producción y Comercialización Diferenciada del Banano Orgánico Carbono Neutral en el distrito de Salitral, provincia de Sullana, región Piura”	Asociación de Bananeros Orgánicos Solidarios Salitral (BOS Salitral)	08.01.2018	18.05.2018	21,000.00
	Convenio N° 682-INNOVATEPERU-RPREDI-2017 - Ejecución del proyecto “Desarrollo de la resiliencia en pequeños productores de banano orgánico a través del reciclaje de fundas de polietileno para elaborar mangueras ciegas e implementar sistemas de riego tecnificado (microaspersión)” – proyecto de innovación cofinanciado por INNÓVATE PERÚ.	Programa Nacional de Innovación para la Competitividad y la Productividad - INNÓVATE PERÚ	04.01.2018	03.04.2019	84,456.00
	Ejecución del servicio “PNUD/SDP-469/2019 - Apoyo en la implementación de una Cooperativa de Servicios Múltiples impulsada por el ECA de la Reserva Comunal Tuntanain”	Programa Nacional de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD	05.12.2019	31.03.2021	239,000.00
2019	Ejecución del servicio “Elaboración de plan de sostenibilidad financiera del modelo de manejo de bosques comunales de la Alianza Forestal”	Asociación para la Investigación y el Desarrollo Integral AIDER	13.11.2019	13.05.2020	19,800.00
	Contrato N° 156-2019-PNIPA-SUBPROYECTOS (PNIPA-PES-SFOCA-PP-000086) “Generación de capacidades en gestión sostenible y economía circular de los residuos sólidos generados en la producción y comercialización de productos hidrobiológicos en la	Programa Nacional de Innovación de Pesca y Acuicultura.	17.09.2019	16.04.2020	107,544.00

	provincia de Sechura, región Piura”				
	Contrato N° 588-2019-PNIPA-SUBPROYECTOS (PNIPA-PES-SEREX-PP-000268) Adopción y aplicación de la normatividad vigente para la extracción y el manejo sostenible de recursos marinos dirigido a la Asociación de Pescadores Artesanales Acuicultores Chuyillachi en la provincia de Sechura, región Piura.	Programa Nacional de Innovación Pesca y Acuicultura	03.12.2019	30.09.2020	111,900.00
	Contrato N° 277-2019-PNIPA-SUBPROYECTOS (PNIPA-PES-SIA-PP-000094) “Biocuero a partir de pieles Peces amazónicos y Látex de Shiringa (Hevea brasiliensis) en Comunidades Nativas de la Reserva Comunal Tuntanain, provincia de Condorcanqui, region Amazonas”	Programa Nacional de Innovación Pesca y Acuicultura	04.10.2019	03.06.2020	297,258.00
	Contrato N° 073-2019-PNIPA-SUBPROYECTOS (PNIPA-ACU-SFOCA-PP-000087) “Escuela de Formación de Formadores para la Innovación y el Emprendimiento Sostenible en el Sector Acuícola a Nivel de Comunidades Nativas Awajun Wanpis Provincias de Condorcanqui y Bagua, Departamento de Amazonas”	Programa Nacional de Innovación Pesca y Acuicultura	02.08.2019	31.08.2020	107,730.00
2020	RFP-CEC-LIM-20-0016 “Elaboración de Estudio de la cadena de valor de bienes sostenibles de flora y fauna para el comercio y la conservación”	Proyecto de Prevenir de USAID DAI Global LLC – DAI	22.07.2020	05.11.2020	98,080.00
	Ejecución del servicio “Análisis de la cadena de valor del café y cacao en selva central”	Central de Organizaciones Productoras de Café y Cacao del Perú – Café&Cacao	20.08.2020	20.11.2020	22,951.00

Ejecución del servicio “Diagnóstico de la certificación Huella de Carbono y Carbono Neutrall”	Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tambopata Candamo – COOPASER Tambopata Candamo.	30.10.2020	30.11.2020	5,000.00
Formulación del proyecto “Caficultura orgánica Carbono Neutral en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI”	Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI	01.06.2020	31.07.2020	10,000.00
TOTAL, FACTURACIÓN 2014 – 2020				3,089,918.51

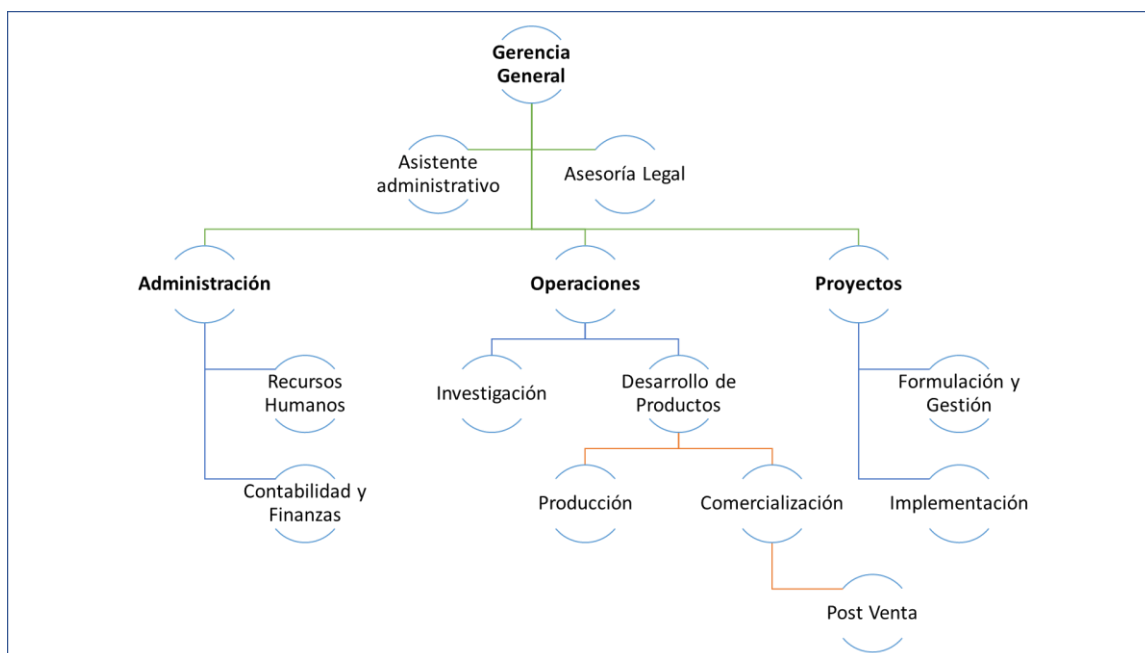
Fuentes: Analpes Perú SAC. Elaboración: Propia

La estructura organizativa de Analpes Perú SAC, está compuesta por el Directorio (máximo órgano de gobierno de la empresa), la Gerencia General (máximo órgano de representación de la empresa), tres órganos de línea que constan de administración, operaciones y proyecto, asimismo se cuenta con asistente administrativo y un asesor legal externo.

La empresa cuenta con 15 empleados de manera permanente, sin embargo, este número se incrementa a raíz de la realización de proyectos en las cuales, cada uno de ellos, cuenta con una estructura orgánica temporal (duración del proyecto) que dependen del área de implementación en la oficina de proyectos, este personal adicional son por lo general coordinador del proyecto, equipo técnico, monitores y supervisores; este personal puede estar entre 7 a 20 personas dependiendo de la magnitud del proyecto.

El organigrama de la empresa:

Figura 1. Organigrama – Analpes Perú SAC



Fuente: Analpes Perú SAC. Elaboración: Propia

Para su eficiente gestión, la empresa cuenta con herramientas como un Plan estratégico, Reglamento de Organización y Funciones, Reglamento Interno de Trabajo y planes operativos por cada una de las áreas, estos instrumentos son de obligatorio cumplimiento para todo el personal.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

Corporación Analpes Perú S.A.C, es una empresa innovadora cuya misión es la de Para contribuir al desarrollo de la agroindustria inteligente del Perú, la innovación, la adaptación y la tecnología son las principales herramientas para lograr este objetivo. Posee experiencia en el trabajo conjunto con organizaciones de productores agropecuarios bajo el esquema de Cadena de Valor con un enfoque de Agricultura sostenible adaptada al clima (ASAC).

Los principales productos y servicios que desarrolla la empresa son:

Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Facultad de Psicología y Trabajo Social

SISTEMA DE TRANSPORTE POR CABLE

Constituidos por un cable de acero tensado y una serie de elementos estructurales, los cuales permiten transportar internamente en las plantaciones agrícolas de acuerdo a la zona de ejecución del proyecto.

COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS

Corporación Analpes Perú S.A.C. (2015), corporación dedicada a la importación y exportación de valores y materias agropecuarias. Se especializan en la “comercialización diferenciada”, buscando alcanzar sellos orgánicos, comercio justo, carbono neutral, entre otros.

CONSULTORÍA EN AGRONEGOCIOS

Corporación Analpes Perú S.A.C.(2015), con la perspectiva de CADENA DE VALOR, desarrollan consultorías que alcancen la eficacia para el Agronegocio, a través del fortalecimiento organizacional, mejora productiva y articulación comercial. Con el fin de mejorar el nivel de competitividad de su negocio agrícola.

1.3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

1.3.1. Ubicación Geográfica

Corporación Analpes Perú S.A.C. desarrolla sus actividades administrativas y de gestión en su oficina principal ubicada en Av. Alameda de La Paz 540, Interior 304,

Bloque E, La Molina, Lima - Perú.

Municipalidad Distrital de La Molina (2018), políticamente se crea la Ley N ° 13962, promulgada mediante el Congreso un 6 de febrero del 1962, que representa al barrio y promueve la plena prestaciones de servicio público locales y asentamiento integral, sostenible y unido de los pobladores de acuerdo con la Ley Orgánica Municipal N ° 27972 desarrollar.

La zona de La Molina se ubica en el oriente de Lima. Cubre un área de 65,75 km cuadrados con una elevación media de 241 metros. Está conectado con el Atrio al norte, Cieneguilla y Pachacámac al este, Villa María del Triunfo al sur y Santiago de Surco al oeste. (WikiZero, s.f.).

Figura 2. Mapa de ubicación del distrito de La Molina



Fuente: Municipalidad Distrital de la Molina; www.munimolina.gob.pe

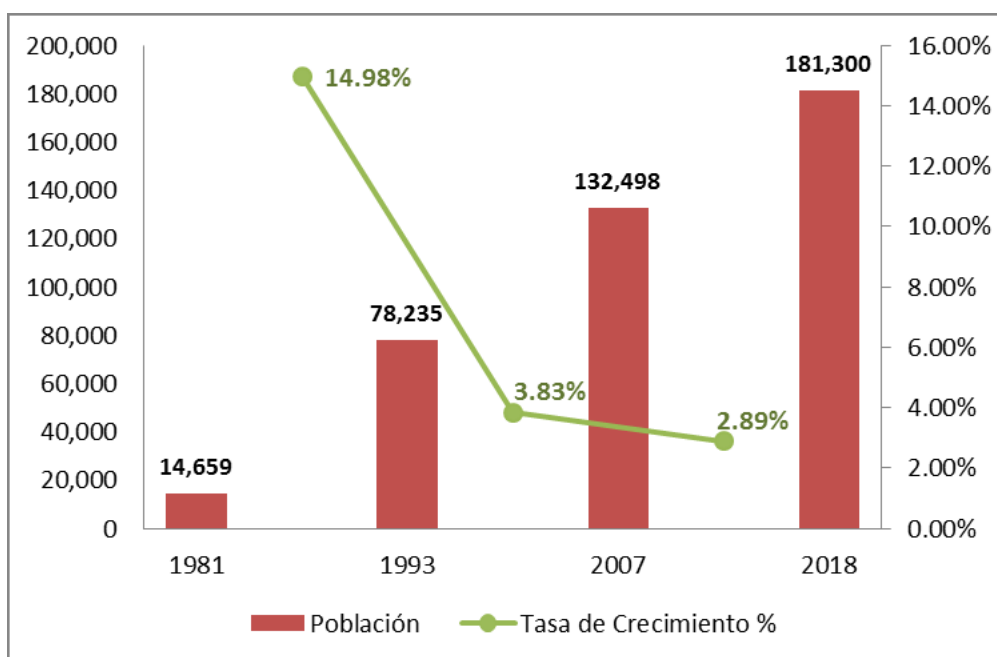
1.3.2. Contexto Socioeconómico

Municipalidad Distrital de La Molina (2018), La población se calcula en 181,300 ciudadanos, lo que representa el 1,7% de la ciudadanía del área metropolitana de Lima.

Ocupa el puesto 11 entre las zonas más pobres de Perú, con un rango de pobreza de 0,9

a 1,6.

Figura 3. Población del distrito de La Molina



Fuente: INEI.

TABLA 2. Crecimiento Poblacional del distrito de La Molina

Censo	Población	Tasa de Crecimiento %
1981	14,659	
1993	78,235	14.98%
2007	132,498	3.83%
2018 (población estimada)	181,300	2.89%

Fuente: INEI.

PEA desocupada y PEA ocupada; por región, la mayor parte de la ciudadanía en edad para trabajar de 14 años y más participa en actividades económicas como personas ocupadas. En San Borja, Santiago de Surco San Isidro, Molina y Miraflores, más del 97% de PEA ocupada (Municipalidad Distrital de La Molina, 2018).

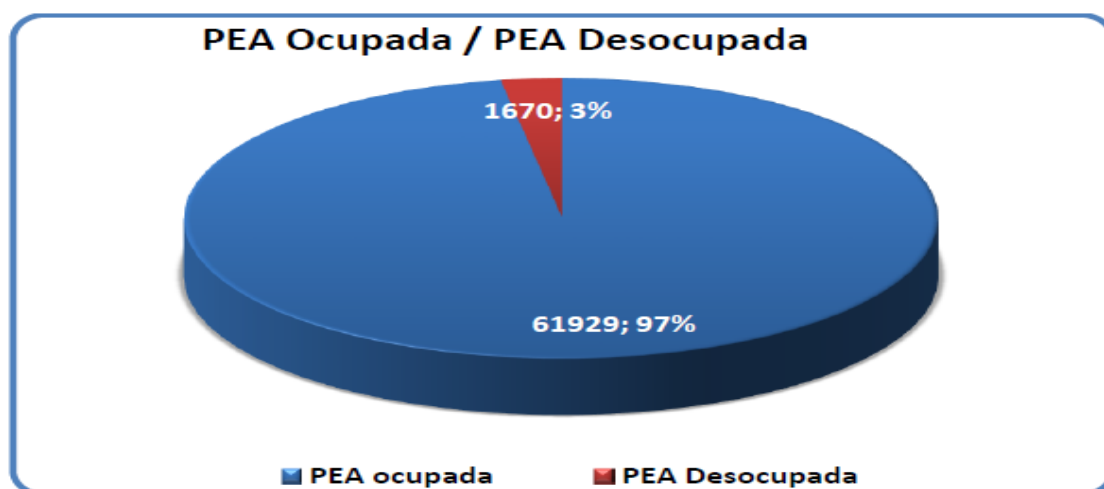
TABLA 3. Tasas de Ocupación y Desempleo, por sexo, según distrito en la provincia de Lima, 2007 (14+ años)

Fuente: INEI

PEA Ocupada				PEA Desocupada			
Total		Tasa de ocupación		Total		Tasa de desempleo	
PEA ocupada	Tasa de ocupación	Hombre	Mujer	PEA desocupada	Tasa de desempleo	Hombre	Mujer
61 929	97,4	97,4	97,4	1 670	2.6	2.6	2.6

La PEA en La Molina es de 63.599, de las cuales 61.929 es PEA Ocupada, que representa el 97,4%, y PEA desocupada es de 1.670, que representa el 2,6%. El resultante indica que la PEA en la zona de La Molina está muy ocupada.

Figura 4. PEA del Distrito de La Molina



Fuente: INEI.

Niveles socioeconómicos, La Molina es un distrito heterogéneo, los pobladores poseen recursos que van de los bajos a los muy altos; hay 5 asentamientos humanos. Un 3.5% de su ciudadanía habita en extrema pobreza (Municipalidad Distrital de La Molina, 2018).

En las características económicas, se observa que predomina la actividad de Comercio, representado un 45.7% de las unidades económicas, siguiendo las actividades de servicios representaron el 13,1% y las actividades de servicios de alojamiento y restauración el 9,5%. Representaron el 68,3% de la totalidad en estas 3 actividades principales.

De acuerdo con el IV Censo Económico Nacional (INEI, 2008), la elaboración total de la región es de S /. 2,213,267 miles, resultando en un valor adicional de S /. 1'122,145 mil; destacan el valor agregado de manufacturas, empresas y entidades educativas privadas.

En cuadro siguiente se muestra las principales características económicas del distrito:

TABLA 4. Características de la economía en el Distrito de La Molina

Actividad Económica	N°	%
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	1,197	45.7%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	344	13.1%
ALOJAMIENTO Y SERVICIO DE COMIDA	249	9.5%
INDUSTRIAS MANUFACTURERA	161	6.1%
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	143	5.5%
ENSEÑANZA PRIVADA	116	4.4%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	97	3.7%
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS DE APOYO	95	3.6%
CONSTRUCCIÓN	65	2.5%
SERVICIOS SOCIALES RELACIONADOS CON LA SALUD HUMANA	63	2.4%
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	33	1.3%
ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	29	1.1%
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	13	0.5%
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	6	0.2%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	4	0.2%
PESCA Y ACUICULTURA	2	0.1%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD	1	0.0%
SUMINISTRO DE AGUA, ALCANTARILLADO	1	0.0%
TOTAL	2,619	100.0%

Fuente: Censo económico 2008 - INEI

La situación económica de los habitantes de La Molina de A a E muestra el nivel socioeconómico, de los cuales A y B representan el 84% del nivel total.

La zona verde de este distrito es 4'714,537 m², equivalente a 37.8 m²/hab
Municipalidad Distrital de La Molina (2018).

La Corporación Analpes Perú, implementa proyectos con fondos públicos, privados y de cooperación internacional en diferentes regiones del interior del país, es así que el Proyecto “Implementación de Comités de Desarrollo Familiar en Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Facultad de Psicología y Trabajo Social

Cooperativas Agrarias de Café” se desarrolló en Provincia de Chanchamayo, distrito de Perene en la Región Junín. En este contexto, el equipo encargado de la coordinación del Proyecto utilizaba los ambientes proporcionados por la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

1.3.3. Contexto Socioeconómico de las Familias Participantes del Proyecto

En la actualidad, el Perú figura como un estado con un alto índice de progreso humano (0,734 en 2014). En los años 2004 y 2015, el financiamiento aumento un 87% y su tasa de pobreza se redujo del 58,7% al 22,7%.

En 2015, se estima que el país tiene una población de más de 31 millones de ciudadanos, una zona total de 1.285.216,20 kilómetros cuadrados y una densidad promedio de 24 ciudadanos por kilómetro cuadrado. Según el IV Censo Nacional Agropecuario (CENAGRO) ejecutado por INEI (2012), la cantidad de productores agrícolas fue de 2.260.973; los cuales, 691.921 eran mujeres (31%) y 1.559.781 varones (69%). De la totalidad de productores, hay 357.600 personas en las zonas costeras (15,8%), 1.445.500 personas en las montañas (63,9%) y 458.900 personas (20,3%) en la selva.

De acuerdo al Censo Nacional Agropecuario del 2012, se identificaron una totalidad de 2.260.973 hogares de productores agrícolas, de los cuales el 99,4% eran ciudadanos naturales y solo el 0,6% eran personas jurídicas. De la totalidad de hogares dedicados a la agricultura, 223.000 hogares están dedicadas a la elaboración de café y el área de siembra es de 425.400 hectáreas. Más de 2,5 millones de personas confían en

este vínculo de producción (recolección, procesamiento y comercialización), generando hasta 50 millones de salarios cada año (INEI, 2012).

Las familias cafetaleras se encuentran organizadas bajo los diferentes modelos jurídicos establecidos en la legislación peruana, desde asociaciones, MIPYME y Cooperativas.

1.4. ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

La diligencia general de la empresa está vinculada directamente al sector agrícola, para el cual describimos el marco general de este sector en nuestro país.

Centro de Inversiones de la FAO; Investment Centre División, 2006. Explicaron que en 2002, el MINAG evaluó que la totalidad de tierra del país (128 millones de hectáreas), 27 millones de hectáreas son pastos constantes, 3,3 millones de hectáreas se utilizan para la agronomía y cerca de 79 millones de hectáreas son bosques naturales. Los recursos de tierras agrarias de alta calidad del Perú son bastante escasos (se pueden cultivar 0,17 hectáreas por persona) y ya están en uso, por lo menos en costa y Sierra, aunque con baja intensidad. Según el INEI, los ingresos por riego son cerca de 1,73 millones de hectáreas; de esta, el 48% se ubica en la costa, el 47% se ubica en Sierra Leona y el 5% se ubica en la selva.

Las tres principales regiones del país representan diversos sistemas de producción agrícola:

- La Costa está formada por tierras áridas, planas y valles horizontales, y la

infraestructura de riego posibilita un nivel bastante elevado de intensificación de la producción. Las regiones costeras contribuyen con un 60% de PIB agrícola. Los principales productos son algodón, frutas, caña de azúcar, arroz y verduras. La exportación no tradicional se basa principalmente en terrenos ubicados en la costa. Los piensos para aves y cerdos son principalmente cereales importados y tortas oleaginosas.

- La Sierra –La Cordillera de los Andes, que se encuentra a más de 2.000 m.s.n.m. es una zona con una ecología agrícola muy compleja, la zona ha sufrido una severa deforestación y la población indígena es dominante. En Sierra Leona, solo el 29% de la tierra apta para la agricultura tiene un sistema de riego. Se pueden distinguir cuatro subsistemas agrícolas en función de la altura. En 2000 y 3200 m, el valle tiene buen suelo aluvial, clima subtropical a templado y suficientes recursos de riego. Produce maíz blanco, quinua, papa, ganado, algunas verduras y frutas por riego. Los cerros y valles entre los 3.200 y los 4.000 m.s.n.m son muy susceptibles a las heladas, por donde se producen trigo, cebada, granos y tubérculos locales, así como ganado vacuno y ovino. Culminando, por encima de los 4000 metros, las punas se utilizan para pastar alpacas, llamas y ovejas. La agricultura es principalmente una agricultura autosuficiente para el mercado local.
- La Selva representa un sistema que se basa en recursos rústicos, el desarrollo comercial aún se lleva a cabo raras veces, hay una pequeña área de agronomía de subsistencia de baja tecnología, principalmente indígena, y algunas granjas extensivas de ganado. Solo el 4% de las tierras agrícolas tiene sistema de regado. La Selva produce el 15% de los productos departamentales.

En 2004, las labores agrícolas contribuyeron con un 8,4% de PIB (un aumento del 7,5%

en 1990), emplearon al 32,4% de fuerza laboral y contribuyeron con el 15% del número total de países exportadores. El PIB agrícola casi se estancó en la década de 1970 y su tasa de crecimiento fue aproximadamente la misma que la tasa de crecimiento de la población en la década de 1980. El valor medio de los últimos diez años es positivo. En 2004, el PIB cayó un 1% y en 2005 creció casi un 5%. A su vez, la fabricación pecuaria se incrementó en 52% en los años 1994 y 2002, tiempo durante que el stock de ganado aumentó aproximadamente en 31%, el mayor incremento fue en la avicultura.

La agricultura de Perú aún enfrenta severas limitaciones de infraestructura y servicios (tecnología, finanzas y mercadeo), que se ven agravadas por la estructura de propiedad fragmentada, los bajos niveles de educación general y la escasez de productores y organizaciones de la comunidad rural.

En este contexto, la empresa Analpes Perú SAC ha identificado estas fallas de mercado y promueve la inserción de servicios que ayuden a mitigar dichas fallas e incorporan criterios de tecnología para el desarrollo del sector agrario en el país.

1.5. MISIÓN Y VISIÓN

1.5.1. MISIÓN

Corporación Analpes Perú (2015). Contribuir al desarrollo de la agroindustria inteligente del Perú, la innovación, la adaptación y tecnología son las principales herramientas para lograr este objetivo.

1.5.2. VISIÓN

Corporación Analpes Perú (2015). Llegar a ser una empresa que lidere el mercado nacional la implementación, desarrollo de nuevos sistemas y tecnologías inteligentes en agronegocios, y brindar un servicio de calidad y oportunidades con el más alto concepto de protección y respeto al medio ambiente.

1.5.3. VALORES

La empresa pone en práctica valores como el trabajo en equipo, honestidad, la creatividad, la solidaridad y la vocación de servicio.

CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

La experiencia laboral se desarrolló durante la ejecución del proyecto “Implementación de Comités de Desarrollo Familiar en Cooperativas Agrarias de Café”, para lo cual se solicitó el servicio de una trabajadora social para asistir el proyecto y trabajar directamente con las cooperativas y sus socios para el diseño, organización, implementación y seguimiento de los comités de desarrollo familiar para atender las necesidades sociales de las familias cafetaleras como salud, educación, violencia familiar, defunciones, seguros y desarrollo de capacidades.

Para garantizar un mejor entendimiento del entorno donde se desarrolló la experiencia profesional, pasaremos a describir los conceptos que involucran el espacio de trabajo como las cooperativas, el comité de desarrollo familiar y posteriormente lo vincularemos con el trabajo desarrollado.

¿QUÉ ES UNA COOPERATIVA?

Son **empresas que se centran en las personas**, propiedad de sus miembros, que las controlan y orientan para responder a las exigencias y ambiciones económicas, sociales y culturales comunes (Alianza Cooperativa Internacional , s.f.).

Las cooperativas conectan a los individuos de forma democrática y equitativa. Independientemente de que sus miembros sean clientes, personal, residentes o usuarios, se gestionan democráticamente de acuerdo con la regla "un miembro, un voto". Todos los integrantes tienen el mismo derecho de voto, sin importar cuánto inviertan en la empresa.

Pueden controlar la economía futura y, dado que no son propiedad de los accionistas, los beneficios financieros y sociales de sus actividades permanecen en sus comunidades (Alianza Cooperativa Internacional , s.f.).

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN A LAS COOPERATIVAS?

Los “principios cooperativos” son normas básicas reconocidas universalmente, con naturaleza obligatoria. Se encuentran regulados en nuestra Ley General de Cooperativas.

- ✓ Primer principio: LIBRE ADHESIÓN Y RETIRO VOLUNTARIO
- ✓ Segundo principio: CONTROL DEMOCRÁTICO
- ✓ Tercer principio: INTERÉS LIMITADO AL CAPITAL
- ✓ Cuarto principio: RETORNO DE EXCEDENTES
- ✓ Quinto principio: EDUCACIÓN COOPERATIVA
- ✓ Sexto principio: INTEGRACIÓN (ASOCIACIÓN) COOPERATIVA
- ✓ Séptimo principio: IRREPARTIBILIDAD DE LA RESERVA COOPERATIVA

¿CÓMO SE REGULAN LAS COOPERATIVAS EN EL PERÚ?

Las cooperativas están reguladas por una ley especial denominada “Ley General de Cooperativas” (en adelante LGC), aprobado por Decreto Legislativo N° 085 del año 1981. Su Texto Único Ordenado fue aprobado por el D.S. N° 074-90-TR; asimismo existe una ley que regula a las cooperativas agrarias, recientemente aprobado, Ley N° 31335, Ley de perfeccionamiento de la asociatividad de productores agrarios en cooperativas agrarias.

¿QUÉ TIPOS DE COOPERATIVAS EXISTEN EN EL PERÚ?

LGC considera doble clasificación. El primer tipo fracciona a las cooperativas en dos formas según su estructura: cooperativas de trabajadores y cooperativas de usuarios. El segundo es dividir las cooperativas en varios tipos según las actividades económicas que desarrollen las cooperativas.

Según la distribución de la cooperativa, hay 2 modalidades:

- Cooperativa De Usuarios; Establecido para dar servicios a los miembros. Por ejemplo: servicios de adquisiciones conjuntas-oferta-, servicios de marketing, servicios de créditos, servicios de educación, etc.
- Cooperativa De Trabajadores; Se constituye para dar trabajo a sus miembros, como ejemplo, una cooperativa donde los miembros se integran para trabajar juntos.

Según la labor financiera que se desarrolla, la LGC examina 19 tipos de cooperativas:

1. Agrarias
2. Agrarias de colonización.
3. Agrarias cafetaleras.
4. Agrarias azucareras.
5. Artesanales
6. Comunales
7. Industriales
8. Pesqueras
9. Mineras
10. De servicios educacionales.
11. De ahorro y crédito.
12. De transportes.
13. De vivienda.

14. De escolares.
15. De consumo.
16. De servicios múltiples.
17. De servicios públicos.
18. De servicios especiales
19. De producción especiales.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS?

La ley establece que el derecho y responsabilidades de los socios se definirán en la constitución de cada cooperativa, derechos y obligaciones que dependen del ámbito y finalidad específica de cada cooperativa.

- Intervenir en las reuniones generales con voto y voz.
- Derecho a elegir y sentirse elegido ejerciendo oficios en la cooperativa.
- Derecho a tener un interés en las contribuciones que se fijen la cooperativa.
- Derecho a una restitución del excedente.
- Derecho a informarse debidamente sobre cómo se administra, financia y la economía de la cooperativa.
- Hacer su aportación de financiamiento conforme se establece en el estatuto.
- Cumplir con las Leyes Generales de las Cooperativas, otras leyes relacionadas con el movimiento cooperativo, y los contenidos estipulados en las constituciones, reglamentos y convenios de las organizaciones cooperativas.

2.1. ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

Al ser contratada como Asistente social en Corporación Analpes Perú SAC, para un

proyecto dirigido a familias cafetaleras, el rol era tener en cuenta a los 54 socios y sus familias incluidas en el comité socio familiar a la cual le daba el seguimiento correspondiente y al ser empadronados, teniendo en cuenta todos sus datos usando como herramienta la ficha socio económica, podía obtener toda la información del socio la evaluación y el llenado de la ficha lo hacía en la asambleas que se organizaban para los acuerdos respectivos, teniendo dicha información podía saber qué tipo de asistencia y/o empoderamiento necesitaba cada familia.

2.1.1. Contexto del Comité de Desarrollo Familiar:

La Cooperativa Agraria Industrial Satinaki es una organización dedicada a la producción y comercialización (Venta nacional y exportación) de cafés especiales de calidad, localizada en el Anexo de Miguel Grau; Distrito de Perene, Provincia de Chanchamayo y Región Junín. La cooperativa es la segunda etapa de desarrollo de lo que en sus inicios fue la Asociación de Agricultores Grano de Oro Miguel Grau, (constituida el 11 de Enero del 2013 por iniciativa de 36 productores del cultivo de Café, quienes decidieron formar una asociación con el fin de hacerle frente a la presencia de intermediarios - empresas privadas, que nunca se preocuparon por mejorar la calidad del café y por mejorar los precios); Los líderes de la cooperativa y sus socios siempre buscaron y visionaron la comercialización directa de sus cafés especiales con el mercado internacional – sin intermediarios.

La principal actividad de la cooperativa es el acopio y la comercialización de cafés especiales de calidad.

En el año 2014 inicio una alianza estratégica con Knauers & Knauers de

Alemania para poder exportar café de 84 puntos a 89 puntos. La exigencia que tenían es la de exportar cafés especiales orgánicos con taza igual o mayor a 84 puntos.

En el 2015 la Asociación de Agricultores Grano de Oro de Miguel Grau presento, adjudicado y ejecuto un proyecto de servicios de extensión del PNIA, enmarcado en el fortalecimiento Asociativo, Productivo y Comercial para asegurar la exportación de cafés especiales. En su desarrollo siempre promovió actividades que promuevan la conversión de Asociación en Cooperativa, sistema que permitirá un desarrollo sostenible de cara al futuro.

Desde el 2017 hasta el 2019, ha participado en la ejecución del proyecto COFFEE CHERRY TEA, PERÚ, financiado por la cooperación alemana – GIZ, lo que le ha permitido estandarizar el proceso productivo de la infusión de té de cascara de café que permita su exportación al mercado internacional.

En el 2017 – 2018, se aplicó una reingeniería al sistema organizacional – La Asociación de Agricultores Grano de Oro para seguir creciendo y desarrollándose se transformó y paso a ser una cooperativa. En el 2017 se constituye la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki, el mismo que inició operaciones en febrero del 2018.

En el 2018 después de muchas reuniones adquiere su primer activo con sus propios recursos – aportado por sus socios, 3 has de terreno donde se va a centralizar su acopio de café, té de café y otros productos; Asimismo logra certificarse por primera vez con el sello orgánico para todos sus productos.

En el 2019 inicia la ejecución del proyecto “Fortalecimiento de la competitividad productiva del café de exportación con alto perfil de taza a través de la implementación de buenas prácticas en la producción de cafés especiales de la cooperativa agraria cafetalera industrial Satinaki – Perené” con el apoyo del DRA Junín. Durante este año la cooperativa alcanzo por primera vez ventas mayores a 1,500,000.00 de soles y cuenta con clientes en el mercado internacional y nacional.

De otro lado, En el Perú la Ley General de Cooperativas (DS N° 074-90-TR) Congreso de la República (1990), contempla en su “Capítulo III” el régimen administrativo de las cooperativas, asimismo el artículo 25° señala literal que *“La dirección, administración y control de la cooperativa estará a cargo de la asamblea general, el consejo de la administración y consejo de vigilancia, respectivamente. Determinadas funciones específicas podrán ser encomendadas a los comités que establezcan el Reglamento, o el estatuto de la cooperativa. El Reglamento permitirá que, en las cooperativas que por su naturaleza puedan operar con muy reducido número de socios, las funciones de la administración y vigilancia sean desempeñadas por órganos unipersonales”*, el subrayado es propio.

Congreso de la República (1990), el artículo 32° de la mencionada ley también señala literal que *Los comités y comisiones de la cooperativa se regirán por las siguientes normas básicas:*

1. *Toda cooperativa tendrá, obligatoriamente, un comité de educación y un comité electoral;*
2. *Rigen para el comité electoral los incisos 1 a 3 del artículo 31 de la presente ley,*

en cuanto le corresponda;

3. ***La asamblea general y el consejo de administración podrán designar las comisiones que crean convenientes.***

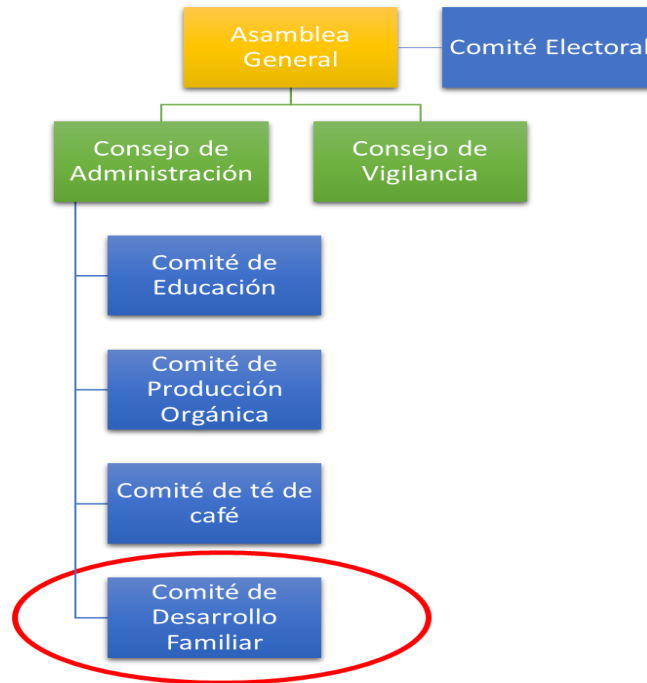
Asimismo, los estatutos de la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki establece en el numeral 6) del artículo 22° en su Título IV al “Comité de Género”¹ (ahora comité de desarrollo familiar) como un órgano de gobierno de la cooperativa; asimismo el Capítulo V establece las disposiciones de implementación y funcionamiento de los consejos y comités de la cooperativa.

En este contexto, el Comité de Desarrollo Familiar (antes comité de género) se encuentra inserto dentro de la Dimensión de Desarrollo Asociativo de la cooperativa, específicamente dentro del Consejo de Administración, el mismo que tiene como objetivo principal reforzar la unidad familiar de los socios comenzando en el hogar y posteriormente por la cooperativa.

A continuación, se presenta la ubicación estructural del comité de desarrollo familiar en la cooperativa:

¹ El comité de género se denominó en coordinación con la presidencia de la cooperativa como comité de desarrollo familiar, el mismo que tiene el mismo fin, pero con un enfoque más integral de los integrantes de la familia.
Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Facultad de Psicología y Trabajo Social

Figura 5. Ubicación Funcional del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa



2.1.2. Plan de trabajo:

El plan de trabajo para la Implementación del Comité de Desarrollo Familiar de la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki – CACI Satinaki, establece los objetivos, acciones, metas, indicadores y estrategias que se deben de desarrollar para propiciar el bienestar sostenible de sus socios y sus familias.

El alcance del plan integra la parte de educación y desarrollo Humano en la dimensión asociativa de la cooperativa, asimismo asume los principios de una Organización solidaria y democrática. En el aspecto de una vocación intercultural aspira a construir una cooperativa sin prejuicios promotora de una agricultura sostenible, preocupado por el desarrollo de capacidades y competencias de sus

integrantes y su entorno; En su quehacer diario trabaja para conservar del medio ambiente, transformar la realidad actual del productor y extender su influencia positiva a la comunidad nacional e internacional.

TABLA 5. Cronograma de Actividades de la Asistente Social, para la Implementación del Comité de Desarrollo Social

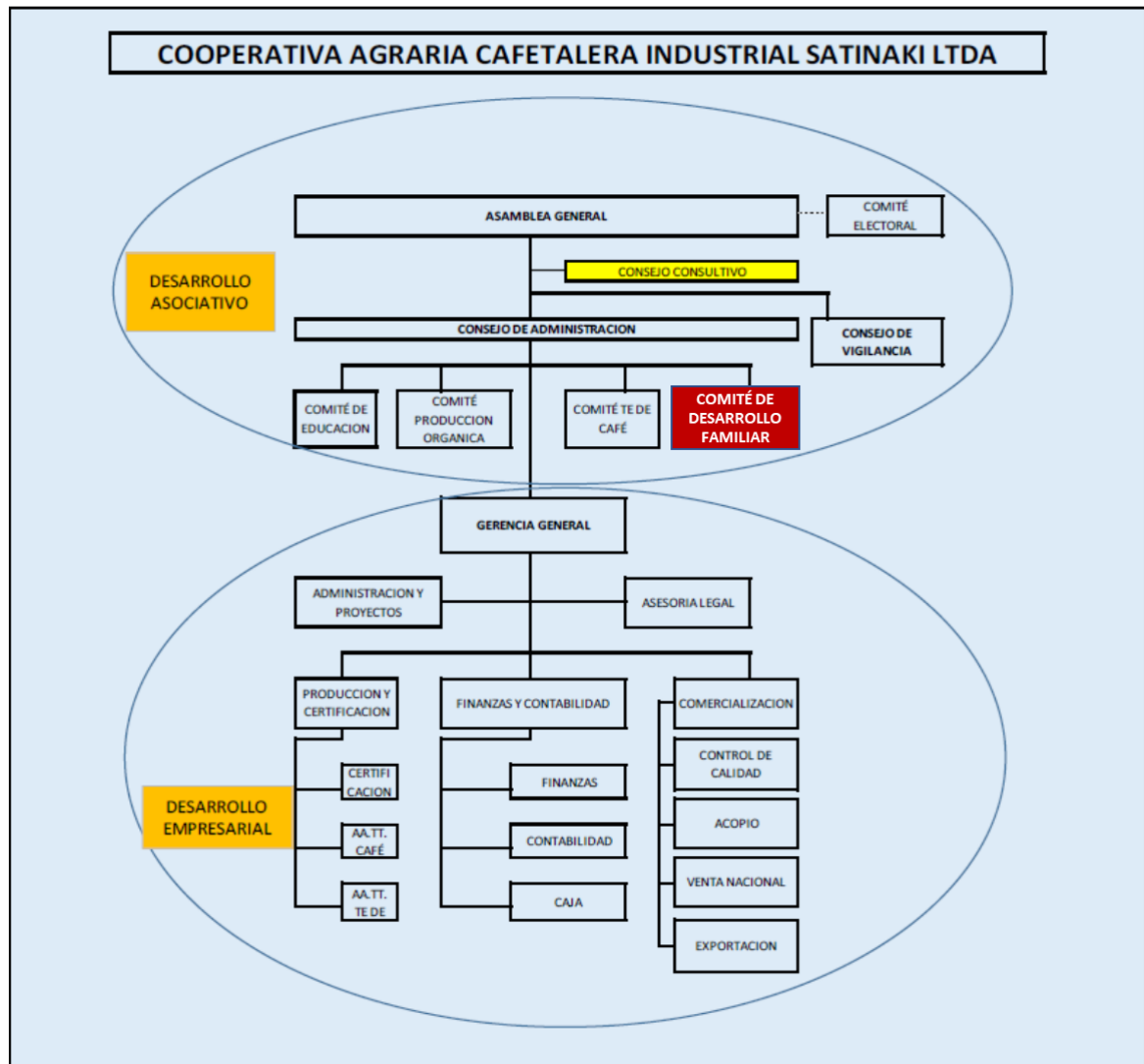
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																														
PROYECTO: Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki del Anexo de Miguel Graú, Distrito de Perene, Provincia de Chanchamayo en la Región Junín																														
Descripción de la actividad	Categoría	Responsable	Apoyo	Inicio	Fin	Días																								
							Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio												
							01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
a) Revisar la normatividad vigente y los estatutos de la cooperativa:				1/07/2018	31/07/2018	30																								
Revisión de la actual ley general de cooperativas	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/07/2018	15/07/2018	14																								
Revisión y adaptación de estatutos de la cooperativa	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	16/07/2018	31/07/2018	15																								
b) Proponer la estructura funcional del comité de desarrollo familiar:				1/08/2018	30/09/2018	60																								
Aprobación de implementación del comité por parte del consejo de administración.	Hito	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/08/2018	31/08/2018	30																								
Definición del número de directivos del comité.	Objetivo	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/09/2018	15/09/2018	14																								
Homologación del comité de desarrollo familiar con los otros comités de la cooperativa	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	16/09/2018	30/09/2018	14																								
c) Acompañar la elección de directivos del comité de desarrollo familiar:				1/10/2018	30/11/2018	60																								
Convocar a asamblea extraordinaria para elección de directivos.	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/10/2018	21/10/2018	20																								
Elegir por tercios a los directivos del comité.	Hito	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	31/10/2018	31/10/2018	1																								
Fortalecer las capacidades de los directivos en el funcionamiento del comité.	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/11/2018	30/11/2018	29																								
d) Asistir en la formulación del reglamento interno y plan de trabajo del comité de desarrollo familiar:				1/12/2018	31/12/2018	30																								
Colaborar con la elaboración del reglamento interno del comité, donde se contemple las funciones de los directivos y su operatividad.	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/12/2018	15/12/2018	1																								
Asistir en la elaboración de un plan de trabajo articulado al plan estratégico de la cooperativa.	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	16/12/2018	31/12/2018	2																								
d) Seguimiento y Monitoreo				1/01/2019	30/06/2019	180																								
Brindar soporte en la operatividad del comité de desarrollo familiar.	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/01/2019	30/06/2019	180																								
Fortalecimiento de capacidades dirigenciales	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/01/2019	30/06/2019	180																								
Implementación de actividades de bienestar social del comité	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	1/01/2019	30/06/2019	180																								
Informe final de Comité de Desarrollo Familiar auto gestoriano y sostenible	Según lo previsto	Julissa Yeckle	Elvis Canchanya	25/06/2019	30/06/2019	5																								

Fuente: Elaboración Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki.

2.1.3. Organización del área:

La cooperativa está organizada de siguiente manera:

Figura 6. Organigrama de la Cooperativa Satinaki



El organigrama muestra las dimensiones asociadas de la cooperativa y los mecanismos de la superficie empresarial. Estos componentes encuentran la conexión a través de los gráficos del administrador. A pesar de la existencia de esta alianza, el trabajo en estas áreas parece ser separado, y no hay conexión entre las 2 áreas

excepto por la gestión mencionada.

2.2. PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

2.2.1. Objetivos del puesto

Para asegurar la implementación de instrumentos de desarrollo con enfoque social en cooperativas, en particular, en la implementación de las acciones y servicios de ANALPES destinados a diseñar, implementar y operativizar comités dentro de la estructura organizacional de las cooperativas que garanticen el bienestar social y la mejora de la calidad de vida de las familias cafetaleras del anexo de Miguel Grau en el distrito de Perene, Provincia de Chanchamayo, Región Junín; se requiere la contratación de un/a profesional de trabajo social, quien estará principalmente destacado en la cooperativa agraria cafetalera industrial Satinaki, con el mandato de implementar y operativizar el comité de desarrollo familiar en dicha cooperativa.

2.2.2. Formación Académica

- ✓ Bachiller o título universitario en ciencias sociales o carreras afines.
- ✓ Conocimientos en gestión de personas, conflictos e interculturalidad, de preferencia en el ámbito rural.

2.2.3. Experiencia

- ✓ Mínimo de dos (02) años de experiencia laborando para el sector público y/o

privado, vinculado a brindar servicios de bienestar social.

- ✓ Capacidad y experiencia en la implementación de planes, programas, proyectos o actividades de bienestar social, calidad de vida o desarrollo socioeconómico, de preferencia con organizaciones del ámbito rural.

2.2.4. Competencias

- ✓ Excelentes habilidades de comunicación oral y escrita y de supervisión.
- ✓ Demuestra habilidad para promover la coordinación y articulación intersectorial bajo circunstancias de políticas cambiantes.
- ✓ El especialista deberá tener disposición para efectuar viajes frecuentes y prolongados dentro de los ámbitos de trabajo del Proyecto.

2.2.5. Funciones

- ✓ Proponer la estructura funcional del comité de desarrollo familiar;
- ✓ Acompañar la elección de directivos del comité de desarrollo familiar;
- ✓ Asistir en la formulación del reglamento interno y plan de trabajo del comité de desarrollo familiar.
- ✓ Mantener la información actualizada de los miembros de la cooperativa y sus familias.
- ✓ Realizar trámites correspondientes para que cada uno de los cooperativistas y sus familias tengan seguro de salud activo SIS.
- ✓ Orientación en etapa de gestación, asistir a sus controles se concientiza que deben tomar suplementos indicado por el médico y brindado en las postas médicas se realiza seguimiento vía telefónica y visitas domiciliarias.

- ✓ Se realizará capacitaciones de fortalecimiento familiar y equidad de género.
- ✓ Encargada de organizar capacitaciones para garantizar la seguridad alimentaria y comercialización de sus productos (café).
- ✓ Gestionar campañas de salud.
- ✓ Gestionar campañas para asesoría psicológica y legal.
- ✓ Se brinda orientación sobre el sistema educativo y las oportunidades existentes tales como beca 18.
- ✓ Capacitaciones para buenas prácticas en la crianza de sus hijos y talleres motivacionales.
- ✓ Brindar soporte para la integración familiar en las actividades de la cooperativa.

CAPITULO III

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. MARCO TEÓRICO

3.1.1. Teorías Relacionadas con el Tema

Cooperativa

Américas (2001) Una cooperativa es un grupo libre de individuos que voluntariamente unen sus fuerzas para satisfacer sus exigencias y aspiraciones financieras, culturales y sociales comunes a través de una organización de propiedad en conjunto y monitoreada democráticamente.

En el Perú durante la Reforma Agraria Produce (2009) La cooperativa no se compone de los principios de los agricultores ni de las decisiones de los agricultores, sino que se gestionan desde la perspectiva de la transformación agraria. Los socios desconocen el funcionamiento de la cooperativa, ni la composición de la cooperativa. Este tipo ha generado algunos conflictos internos, seguidos de la salida de sus integrantes.

Art.1, (1990) Declárese de necesidad nacional y utilidad pública, la promoción y la protección del Cooperativismo, como un sistema eficaz para contribuir al desarrollo económico, al fortalecimiento de la democracia y a la realización de la justicia social.

Desarrollo familiar

Remy (2007) Indica a la Cooperativa Agraria Cafetalera La Florida (CAC La Florida) en el departamento de Chanchamayo; los accionistas no solo se preocupan por la elaboración y el comercialización del café, a su vez invierten en el progreso personal y social de sus integrantes, lo que incluye la herencia intergeneracional, para lo cual invierten en su niños Fue enviado a universidades e institutos de investigación para recibir educación, construir escuelas, cuidar la salud de miembros y familias y desarrollar infraestructura de las vías. Los hijos expertos vuelven a trabajar en la cooperativa para ayudar a incrementar la productividad y realizar en nuevas tácticas, como saldar deudas y reorganizar la empresa. Los jóvenes expertos han resuelto problemas económicos y tienen grandes esperanzas de integrarse en el mercado internacional, incluso la junta directiva se trasladó a Suiza para llegar a acuerdos con organizaciones de ese país y enviar directamente a los clientes extranjeros.

Desarrollo Social:

Breña (2020) El desarrollo social ha hecho de la inserción, la cohesión, la adaptabilidad, la protección ciudadana y dar las cuentas como principios operativos que definen el desarrollo. El progreso **del capital social y humano de un país**, incluida la salud, la formación, la protección ciudadana, el empleo, etc., solo se puede lograr con la disminución de la pobreza, la desigualdad, la exclusión, el aislamiento y la vulnerabilidad de las agrupaciones más pobres.

Calidad de Vida:

Ardila (2003) En relación a la condición de vida se refiere como: Una etapa de satisfacción en diversos ámbitos (subjetivo y objetivo), a tal manera que la condición de vida se entiende como una sensación individual de salud (física, psicológica y social), y el bienestar subjetivo en sí (la expresión emocional, productividad personal, seguridad percibida y salud percibida)

Según Ardila (2003) "La condición de vida abarca semblantes subjetivos en la valoración. En este sentido, es fundamental sentirse sano, seguro, productivo y capaz de manifestar sus emociones para conseguir o tener calidad de vida".

Aspectos subjetivos

- Expresión emocional.
- Productividad personal.
- Seguridad percibida.
- Salud percibida.

Aspectos objetivos

- Relaciones armónicas con el ambiente.
- Relaciones armónicas con la comunidad.
- Bienestar material.
- Salud objetivamente considerada.

3.1.2. Antecedentes Internacionales

Dávila (2002). En su artículo científico de la revista Cuadernos de Desarrollo

Rural. *“Las cooperativas en Colombia: innovación organizacional y novedad académica”*. Presenta resultados de una investigación internacional desarrollada en la región latinoamericana, África y Asia, relacionado con el estudio de casos de éxito e innovación en la gerencia. Define; Cooperativa como organización disyuntiva y solidaria, cooperativa como innovación organizativa exitosa, función de gestión cooperativa, gobierno cooperante. En conclusión es significativo que se plantee en el discurso de tratar a las cooperativas como una innovación organizativa.

Silva (2010). En su investigación. *“La educación cooperativa como estrategia para el desarrollo de la participación y autogestión”*. Desarrolla los conceptos primordiales de las cooperativas, sus valores y principios, y tiene como objetivo utilizar la formación como eje principal de una acción cooperativa. Este contexto puede expandirse a la contribución de esta manera conjunta al desarrollo local, que se entiende como una forma de cambio. realidad, que tiene su propia impronta en cada entidad que decide promover variaciones e innovaciones en sus calidades de vida. La conclusión es que una empresa tiene que demostrar sus resultantes y ubicar a sus propietarios, personal, agrupaciones de interés y la sociedad en su conjunto hacia beneficios de una cooperación y la asistencia mutua. Este es el elemento básico de una empresa con beneficios sociales y económicos, a través de la desarrollo y construcción de riqueza colectiva.

3.1.3. Antecedentes Nacionales

Barriga (2009), en su estudio para obtener la Licenciatura en Antropología. PUCP. *“Funcionamiento de Cooperativas Cafetaleras y su impacto en la vida*

familiar de sus asociados: casos de familias de dos sectores de la provincia de La Convención vinculadas a la Cooperativa Maranura y a la central de cooperativas COCLA”. Determina que; la importancia del estudio de las cooperativas, pero no enfocando sólo su funcionalidad para el mercado, sino tomando en consideración los efectos que el vínculo a este tipo de cooperativa tiene en los agricultores. Estudiando como la relación con este tipo de organización puede tener implicancias en la vida personal de los miembros de la familia, en los ingresos, en la vida cotidiana y en las estrategias familiares.

Barrueto (2019), en su tesis para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Social. PUCP. Lima Perú. “*La mejora en la calidad de vida de pequeños productores de cacao a través de la asociatividad empresarial: Caso Cooperativa Central Cacao De Aroma – Provincia de Tocache*”. La presente investigación trata acerca del análisis de la experiencia de la cooperativa central Cacao de Aroma en la localidad de Tocache, departamento de San Martín, entre los años 2014, año de la creación de la cooperativa, y el año 2017. El motivo por el cual se busca analizar esta experiencia es para comprobar cómo la asociatividad y el capital humano en este modelo empresarial ha sido beneficioso tanto para los miembros de la cooperativa, entiéndase socios y trabajadores, así como también para la comunidad alrededor en general. Los objetivos de la investigación se centran en: conocer la línea de tiempo de la vida de la cooperativa y sus hitos históricos más importantes, conocer el modelo de gestión de la organización, conocer los impactos que las actividades de la cooperativa han causado en la comunidad, y conocer los retos y desafíos de la organización como una mirada hacia el futuro. Como resultado de todo este estudio, podemos afirmar que los resultados son alentadores y se confirma que la experiencia

ha sido realmente positiva y ha permitido mejorar la calidad de vida de los productores de la cooperativa, lo cual a su vez ha ofrecido un impacto beneficioso de manera indirecta a la comunidad de Tocache.

Arce (2019), en su trabajo de investigación para obtener el Título Licenciada en Antropología. UNCP. *“Sucesión generacional en la cooperativa agraria cafetalera Perené, Chanchamayo-Junín”*. La tesis tiene como objetivo describir y analizar la “sucesión generacional en la cooperativa agraria cafetalera Perené; Chanchamayo-Junín”. Como resultado se describieron los factores que influyen en la sucesión generacional en la cooperativa. Muchos de los socios son personas adultas, existiendo una brecha entre las personas jóvenes que ven otras alternativas de superación y la no involucración de estos a la agricultura del café.

3.1.4. Definición de Términos Básicos

Cooperativa

La cooperativa es organismo que congrega a una cantidad personas con el fin de hacer una labor empresarial. (Producción, 2013)

Desarrollo Humano

Implica analizar la posibilidad de que una persona deba cumplir "funciones básicas" para poder vivir una vida buena y digna. La filosofía de funcionamiento incluye las condiciones básicas para el desarrollo, como el acceso a una alimentación

adecuada, bienes, accesibilidad a una formación de calidad y accesibilidad a un techo digno. (Amartya, 2000)

Calidad de Vida

Recopilación integral de datos objetivos y subjetivos, intenta objetivamente establecer el bienestar social de la población mediante datos cuantitativos. (Ardila, 2003)

Fortalecimiento familiar

Las familias, independientemente de su forma de organización familiar, cuentan con condiciones para que lleguen efectuar plenamente con sus labores de formación, socialización, cuidado, seguridad económica y afectiva de sus miembros. (MIMP, 2016)

Integración Familiar

La integración familiar está referido al grado de bienestar, equilibrio y armonía que hay en las conexiones que se mantienen dentro de los integrantes de la familia, que busca incluir y valorar al individuo y a su papel dentro del grupo familiar.

3.2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El Trabajo Social como método académico aplicado la cual procede las actividades

profesionales de los trabajadores sociales tienen como objetivo mediar y evaluar las exigencias sociales para generar cambios, resolver problemas en las relaciones interpersonales, fortalecer la sociedad y la libertad, y mejorar su felicidad y cohesión. Con este fin, se utilizan hipótesis sobre la conducta, progreso humano y los métodos sociales, y se ejecuta un método específico para intervenir socialmente en las familias que son socias de la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI. La vinculación con las cooperativas no se limita a los miembros nominales, por el contrario, participa toda la familia, porque todos sus miembros cooperan con la realización de los requisitos de la empresa, y todos son personas involucradas en labores agrícolas, financieras y sociales. En general, en el estudio de los agricultores, la familia se considera la unidad de elaboración y consumo, porque el trabajo familiar se utiliza para lograr la elaboración y toda la agrupación familiar se beneficiará de la producción.

Todas estas acciones para mejorar la calidad de vida de las familias de la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI, se logrará a través de la Implementación del Comité de Desarrollo familiar, intervenido en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno.

3.3. IMPORTANCIA DEL TEMA

Esta investigación se enfoca en estudiar la intervención del trabajo social dentro del proceso de Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI, hacia los efectos del cooperativismo, fortaleciendo la organización del grupo, para la solución de problemas comunes, buscando promover las decisiones y acciones de sus afiliados en el plano familiar. Contribuyendo de esta manera en el desarrollo de capacidades, mejoramiento de la calidad de vida. Estableciendo una

conciencia solidaria y crítica que posibilita a los individuos cambiar de forma constructiva la sociedad, brindándoles elementos teóricos y técnicos necesarios para que mejoren su eficacia y autonomía en el futuro.

La importancia de este trabajo de suficiencia profesional, ante lo mencionado se enfoca en:

En lo práctico: Contribuir al logro del desarrollo sostenible de la cooperativa en el ámbito social, económico, ambiental y humano, a través del trabajo en equipo y la transparencia de gestión entre la base social y la parte administrativa de la cooperativa. De las actividades realizadas por la trabajadora social y el Comité de Desarrollo Familiar de la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI.

En lo teórico: Cuenta con un diseño conceptual y teórico sobre el tema y su contenido, determinando su valor de estudio.

3.4. TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

A. Comité de Desarrollo Familiar:

El comité de género se denominó en coordinación con la Presidencia de la Cooperativa como Comité de Desarrollo Familiar, el mismo que tiene el mismo fin, pero con un enfoque más integral de los integrantes de la familia.

El comité no busca Separar los roles de varones y mujeres, pero buscar la imparcialidad como producto de la conciencia de todos los participantes que intervienen en la cooperativa. Anexo 1.

1. Funciones del Comité de Desarrollo Social:

Junta Nacional del Café (2018), las principales funciones establecidas para el comité de desarrollo familiar son las siguientes:

- a) Fortalecer las unidades familiares de la cooperativa, permitiendo que las jóvenes y mujeres participen en el progreso sostenible de las unidades familiares, organizaciones y comunidades en condiciones de igualdad de género.
- b) Promover y formular medidas para mejorar la producción. los emprendimientos rurales, generar rentabilidad y aumentar la economía familiar a través de la diversificación e innovación de bienes derivados de la labor cafetera que cumplan con estándares de calidad.
- c) Promover a jóvenes y mujeres con habilidades de liderazgo y gestión para que desempeñen un papel de liderazgo en sus organizaciones, comprendan sus derechos y obtengan diversos servicios para mejorar la salud en general.

2. Líneas de Acción:

Junta Nacional del Café (2018), las funciones del Comité de Desarrollo Familiar se efectúan mediante de las sucesivas líneas de acción:

- Establecer mecanismos de comunicación entre las unidades familiares, con los directivos y trabajadores de la cooperativa.
- Implementación de reglamentos internos y planes de trabajo, que contribuyan a organizar mejor el comité y el desarrollo de sus funciones.
- Promover emprendimientos económicos de la familia cafetera, promover la variación productiva e innovación de productos, siendo una alternativa a la

generación de ingresos.

- Elaborar y gestionar proyectos que incorporen enfoques de igualdad de género, con el objetivo de desarrollar pequeñas empresas gestionadas y comercializadas por jóvenes y mujeres, vinculados a los mercados locales, regionales y nacionales, contribuir a la protección alimentaria y crear nuevos familiares de ingresos.
- Promover sistemas de aseguramiento de las familias socias de la cooperativa.
- Promover campañas de salud integral en cada uno de los comités comunales y en relación con el consejo administrativo y la dirección de la cooperativa.
- Cultivar el liderazgo femenino y juvenil y la participación en la toma de decisiones en las cooperativas.

Tomando como base el contexto y la normatividad antes señalada (Anexo 1) se desarrolló la propuesta de Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki.

Proyecto: Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI.

3. Objetivo General:

Asistir técnicamente en la Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

4. Objetivos Específicos:

- a) Revisar la normatividad vigente y los estatutos de la cooperativa;
- b) Proponer la estructura funcional del comité de desarrollo familiar;
- c) Acompañar la elección de directivos del comité de desarrollo familiar;
- d) Asistir en la formulación del reglamento interno y plan de trabajo del comité de desarrollo familiar.

5. Actividades:

- a) Revisar la normatividad vigente y los estatutos de la cooperativa:
 - Revisión de la actual ley general de cooperativas.
 - Revisión y adaptación de estatutos de la cooperativa.
- b) Proponer la estructura funcional del comité de desarrollo familiar:
 - Aprobación de implementación del comité por parte del consejo de administración.
 - Definición del número de directivos del comité.
 - Homologación del comité de desarrollo familiar con los otros comités de la cooperativa.
- c) Acompañar la elección de directivos del comité de desarrollo familiar:
 - Convocar a asamblea extraordinaria para elección de directivos.
 - Elegir por tercios a los directivos del comité.
 - Fortalecer las capacidades de los directivos en el funcionamiento del comité.
- d) Asistir en la formulación del reglamento interno y plan de trabajo del comité de desarrollo familiar.
 - Colaborar con la elaboración del reglamento interno del comité, donde se

contemple las funciones de los directivos y su operatividad.

- Asistir en la elaboración de un plan de trabajo articulado al plan estratégico de la cooperativa.

6. Metodología:

La metodología que se aplicará es participativa y de co-construcción, ya que las diferentes etapas del servicio, de ser el caso, se desarrollarán en forma simultánea, donde, los interesados serán los agentes que contribuyan activamente en el desarrollo de todo el proceso de la implementación del comité de desarrollo familiar en la cooperativa.

El servicio profesional prestado contempla las siguientes etapas:

Coordinación estrecha con los interesados:

- ✓ Reuniones de coordinación con los representantes de la cooperativa y el equipo designado por la cooperativa.
- ✓ Reunión de trabajo y talleres con representantes y líderes de la cooperativa y el equipo designado, para el recojo de información sobre el estado actual y proyecciones de la cooperativa.
- ✓ Reunión de coordinación con los representantes y líderes de la cooperativa y el equipo designado, para la presentación del cronograma de actividades detallado.

Ejecución del trabajo de campo:

- ✓ Recojo de información a través de Ficha informativa, visita a la cooperativa para el recojo y análisis de información del estado situacional y perspectivas.
- ✓ Reunión de trabajo y talleres con representantes, líderes y el equipo

designado de la cooperativa, para el recojo de información sobre el estado actual y proyecciones de las organizaciones.

- ✓ Talleres de trabajo y/o capacitación con representantes, líderes y socios de la cooperativa para desarrollar capacidades y propuestas de herramientas e instrumentos de gestión (reglamento interno y plan de trabajo del comité).
- ✓ Reuniones de trabajo con representantes, líderes y equipo designado por la cooperativa, para la validación de los instrumentos de gestión del comité.

Ejecución del trabajo de gabinete:

- ✓ Sistematización y creación de base de datos de la cooperativa.
- ✓ Estatutos revisados y/o actualizados de manera participativa con la Junta Directiva y socios líderes, guardando estricta relación con las características socioeconómicas de la organización y sus integrantes.

Monitoreo y validación de servicio:

- ✓ Seguimiento de la ejecución de las recomendaciones de la asistencia técnica en la implementación del comité de desarrollo familiar.
- ✓ Visitas inopinadas durante la ejecución de las recomendaciones en la implementación del comité de la cooperativa.
- ✓ Verificación del cumplimiento de los planes de trabajo.
- ✓ Reunión con la gerencia y directivos de la cooperativa para la evaluación del avance de ejecución del plan de trabajo de implementación del comité.
- ✓ Acompañamiento durante la operatividad del comité de desarrollo familiar de la cooperativa.

3.5. ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

3.5.1. Programa de Intervención:

Denominación

“Promoviendo la Equidad de Género para lograr familias fortalecidas”

Justificación

En los fundamentos de las cooperativas está implícita la equidad de género como condición para el desarrollo y fortalecimiento familiar. La Cooperativa Agraria Industrial Satinaki a través del Comité de Desarrollo Familiar busca construir un espacio organizacional y familiar con la finalidad de romper la brecha de género tan sesgada en nuestra sociedad, a través de la representación en la toma de decisiones económicas y políticas, para impulsar la Justicia Social y la Equidad de género.

El programa de Intervención “Promoviendo la Equidad de Género para lograr familias fortalecidas” implementa estrategias para fomentar la igualdad y equidad de género hay mucho camino por recorrer para conseguir la participación de las mujeres más allá del rango de “asociadas” y de esta manera en tanto en el entorno público y domestico puedan logras individuos y familias fortalecidas.

Objetivo General

- Promover y Sensibilizar la equidad de género en las familias de los socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki

Objetivos Específicos

- Promover talleres de equidad de género para disminuir la brecha de género en las familias de los socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
- Realizar talleres sobre la discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en las familias de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

Meta

Lograr el 100% de familias sensibilizadas en la Equidad de género con prácticas cotidianas que fortalezcan a las familias.

Población Objetivo

54 familias de socios activos de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

Criterios de inclusión:

- Socios de la cooperativa.
- Mujeres y Jóvenes socios de la Cooperativa.
- Trabajadores y socios del plano administrativo

Metodología

La Metodología utilizada será la cualitativa a través de:

a) Observación:

Observación de la participación política de las mujeres y toma de decisiones en la organización.

b) Diagnóstico:

Esta fuente, permite conocer cuál es el estado situacional de las mujeres dentro de la Organización y en el ámbito familiar.

c) Talleres de capacitación en Equidad de Género:

A partir de la participación de las familias, para la sensibilización, dotando de herramientas teóricas para evitar la discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en las familias de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

Modelo de Intervención

Método trabajo social de grupo:

El método de grupo, el cual consiste en la unión del grupo que intenta construir una acción colectiva, para ayudar a otros individuos como al mismo grupo que carece de ciertas necesidades. El objetivo del trabajo de grupo es promover y fortalecer los

procesos interactivos y comunicativos basados en realidades concretas para ser comprendidas desde su cotidianidad.

El proponer este método implica no solo el trabajo en equipo, sino también conocer los distintos puntos de vistas de los socios que forman parte de este programa de intervención, siendo así se conocerán el motivo de su participación.

Modelo del trabajo social.

El modelo de intervención fue el de modificación de conducta, siendo este modelo que tiene por finalidad establecer un aprendizaje al usuario en su modo de ver las cosas. A través de la comprensión e interpretación del comportamiento observable de los individuos.

Tratando de alinear el comportamiento de los individuos de formas definidas para que sus problemas puedan disminuir o desaparecer.

Recursos

Económicos

El presupuesto es asumido por el Comité de Desarrollo Familiar.

Humanos

- Ponentes
- Trabajadora Social

Institucionales

- Cooperativa Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
- Comité de Desarrollo Familiar

Materiales

- Laptop, ecrán, proyector y diapositivas.
- Folder de manila, con hojas, lapicero
- Coffe Break

Sesiones:

Objetivo Específico 1: Promover talleres de equidad de género para disminuir la brecha de género en las familias de los socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

TABLA 6. Sesión 1 del objetivo específico 1 del programa de intervención

Objetivo Específico 1	Promover talleres de equidad de género para disminuir la brecha de género en las familias de los socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Sesión 1	Igualdad de Género
Duración	1 día.
Actividad	Desarrollar una ponencia sobre los principales rasgos y riesgos de la desigualdad de Género.
Tarea	Coordinar y Gestionar con el Comité de Desarrollo Familiar y especialista a cargo.
Finalidad	Explorar las diferencias entre sexo y género; base de la

	desigualdad social y cultural de hombres y mujeres.
Meta	Lograr que el 89% de las familias de los socios concientizados en las consecuencias de la desigualdad.
Beneficiarios	Socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Técnicas	Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	Expuestas en los requerimientos del programa

Objetivo Específico 1: Promover talleres de equidad de género para disminuir la brecha de género en las familias de los socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

TABLA 7. Sesión 2 del objetivo específico 1 del programa de intervención

Objetivo Específico 1	Promover talleres de equidad de género para disminuir la brecha de género en las familias de los socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Sesión 1	Derechos de las mujeres: Humanos y Cooperativistas
Duración	1 día.
Actividad	Desarrollar una ponencia sobre los principales derechos de las mujeres.
Tarea	Coordinar y Gestionar con el Comité de Desarrollo Familiar y especialista a cargo.
Finalidad	Reconocer los principales de derechos de las mujeres y recapacitar sobre los derechos humanos y cooperativistas a los que tienen acceso las mujeres y hombres así como identificar las causas de dichas desigualdades.

Meta	Lograr que el 90% de las familias de los socios sensibilizados sobre el acceso que hombres y mujeres tienen a sus derechos humanos y cooperativistas.
Beneficiarios	Socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Técnicas	Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	Expuestas en los requerimientos del programa

Objetivo Específico 1: Promover talleres de equidad de género para disminuir la brecha de género en las familias de los socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

TABLA 8. Sesión 3 del objetivo específico 1 del programa de intervención

Objetivo Específico 1	Promover talleres de equidad de género para disminuir la brecha de género en las familias de los socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Sesión 1	Roles de Género en el Trabajo Familiar
Duración	1 día.
Actividad	Desarrollar una ponencia sobre los principales roles en el contexto doméstico.
Tarea	Coordinar y Gestionar con el Comité de Desarrollo Familiar y especialista a cargo.
Finalidad	Sensibilizar sobre el trabajo doméstico y responsabilidades familiares para promover la valoración del trabajo de las mujeres en la familia y la sociedad.
Meta	Lograr que el 90% de las familias de los socios proponen

	alternativas prácticas que mejoren la armonía en las cargas de trabajo familiar.
Beneficiarios	Socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Técnicas	Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	Expuestas en los requerimientos del programa

Objetivo Específico 2: Realizar talleres sobre la discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en las familias de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

TABLA 9. Sesión 1 del objetivo específico 2 del programa de intervención

Objetivo Específico 2	Realizar talleres sobre la discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en las familias de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Sesión 1	Discriminación de género: Reto o mito en la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Duración	1 día.
Actividad	Desarrollar una ponencia sobre la prevención de la discriminación de género.
Tarea	Coordinar y Gestionar con el Comité de Desarrollo Familiar y especialista a cargo.
Finalidad	Guiar y brindar conocimiento a los socios y sus familias sobre la discriminación de género.
Meta	Lograr que el 90% de las familias de los socios concientizados

	en la problemática de discriminación por razones de raza, sexo, género u orientación sexual.
Beneficiarios	Socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Técnicas	Exposición, dialogo informativo, retroalimentación.
Materiales	Expuestas en los requerimientos del programa.

Objetivo Específico 2: Realizar talleres sobre la discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en las familias de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

TABLA 10. Sesión 2 del objetivo específico 2 del programa de intervención

Objetivo Específico 2	Realizar talleres sobre la discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en las familias de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Sesión 1	Mujeres cooperativistas y toma de decisiones institucionales y políticas.
Duración	1 día.
Actividad	Desarrollar una ponencia sobre el acceso de las mujeres la participación activa y toma de decisiones en la cooperativa.
Tarea	Coordinar y Gestionar con el Comité de Desarrollo Familiar y especialista a cargo.
Finalidad	Lograr que las mujeres socias sean autónomas económicamente y empoderadas participando activamente en la toma de

	decisiones institucionales y políticas de la cooperativa.
Meta	El 100 % de las mujeres socias involucradas activamente en la toma de decisiones institucionales y políticas.
Beneficiarios	Socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Técnicas	Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	Expuestas en los requerimientos del programa

Objetivo Específico 2: Realizar talleres sobre la discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en las familias de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.

TABLA 11. Sesión 2 del objetivo específico 2 del programa de intervención

Objetivo Específico 2	Realizar talleres sobre la discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual en las familias de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Sesión 1	Mujeres cooperativistas y Liderazgo.
Duración	1 día.
Actividad	Desarrollar una ponencia sobre Mujeres y liderazgo.
Tarea	Coordinar y Gestionar con el Comité de Desarrollo Familiar y especialista a cargo.
Finalidad	Guiar y brindar conocimiento impulsar la participación y el empoderamiento de las mujeres.
Meta	Lograr que el 100 % de socias consientes sobre la importancia del liderazgo femenino para la organización y el cambio de

	actitud.
Beneficiarios	Socios de la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.
Técnicas	Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	Expuestas en los requerimientos del programa

TABLA 12. Cronograma del Programa: “Promoviendo la Equidad de Género para lograr familias fortalecidas”

N°	SESIÓN	AÑO 2022					
		MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
1	Elaboración Plan de Trabajo	X					
2	Igualdad de Género	X					
3	Derechos de las mujeres: Humanos y Cooperativistas		X				
4	Roles de Género en el Trabajo Familiar			X			
5	Discriminación de género: Reto o mito en la Cooperativa Agraria Industrial Satinaki.				X		
6	Mujeres cooperativistas y toma de decisiones institucionales y políticas.					X	
7	Mujeres cooperativistas y Liderazgo.						X
8	Elaboración de informe final						X

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

Este estudio, se centró la intervención de la trabajadora social en la Implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI, a través de una propuesta descriptiva, teórica y práctica, se identificó que existen pocas experiencias de estos comités implementados en el ámbito Nacional, es la labor de la Asistente Social guiar y fortalecer a las familias, generando así una relación causal, para el mejoramiento de la calidad de vida de los socios de la Cooperativa y sus familias.

La elaboración de un programa de intervención, ayudaron a que los socios y sus familias desarrollaren y fortalezcan capacidades, para mejorar la convivencia, mantener un ambiente de paz y saludable, basados en la Equidad de Género y Fortalecimiento Familiar.

Los modelos de intervención de trabajo social, propuesto en el programa de intervención, aporta significativamente, puesto que a veces no son considerados como base metodológica cuando un trabajador social diseña un programa o un proyecto, se debe tomar en cuenta siempre el modelo y método que se desea realizar.

CONCLUSIONES

Se diseñó, organizó e implementó el Comité de Desarrollo Familiar Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI, así como el monitoreo de los servicios de atención, que brindan, mejorando la problemática social de las familias cafetaleras socias como salud, educación, violencia familiar, defunciones, seguros y desarrollo de capacidades.

Se utilizaron las herramientas sociales para el diseño de estrategias en su implementación del Comité de Desarrollo Familiar Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial SATINAKI y como éstas son piezas fundamentales para su desarrollo y éxito de las familias socias.

Contribución al desarrollo de la cooperativa en el ámbito social, al contar con instrumentos (comité de desarrollo familiar) que atienden las necesidades básicas de los asociados.

RECOMENDACIONES

Los comités de Desarrollo Familiar deben implementarse en las cooperativas, debido a su incidencia e importancia de la parte social; fundamental para el desarrollo integral de las familias cafetaleras.

Desarrollar el programa de intervención: **“Promoviendo la Equidad de Género para lograr familias fortalecidas”** y hacer un seguimiento sobre el impacto de las actividades para considerar cuáles son idóneas y sostenibles, mejorando o innovando las mismas, a fin de garantizar nuevas acciones para los socios de la cooperativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alianza Cooperativa Internacional . (s.f.). *DESCUBRE DE QUÉ FORMA LAS COOPERATIVAS CONSTRUYEN UN MUNDO MEJOR*. Obtenido de Alianza Cooperativa Internacional : <https://www.ica.coop/es>
- Amartya, S. (2000). *El desarrollo como Libertad*. Barcelona: Planeta S.A.
- Américas, C. d. (2001). *Principios y Valores Cooperativos*.
- Arce, M. (2019). *Sucesión generacional en la cooperativa agraria cafetalera Perené, Chanchamayo-Junín*. Huancayo Perú: Tesis para obtener el Título Licenciada en Antropología. UNCP.
- Ardila, R. (2003). Calidad de Vida. Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología.*, 163.
- Art.1. (1990). *LEY GENERAL DE COOPERATIVAS DECRETO SUPREMO N° 074-90-TR*. Lima Perú.
- Barriga, P. (2009). *Funcionamiento de Cooperativas Cafetaleras y su impacto en la vida familiar de sus asociados: casos de familias de dos sectores de la provincia de La Convención vinculadas a la Cooperativa Maranura y a la central de cooperativas COCLA*. Lima - Perú: Tesis para obtener el título de Licenciada en Antropología. PUCP.
- Barrueto, E. (2019). *LA MEJORA EN LA CALIDAD DE VIDA DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE CACAO A TRAVÉS DE LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL: CASO COOPERATIVA CENTRAL CACAO DE AROMA – PROVINCIA DE TOCACHE* . Lima Perú: Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Social. PUCP.

Breña, S. C. (2020). *PROGRAMA NACIONAL TAMBOS: INTERVENCIÓN EN EL DESARROLLO SOCIAL, PRODUCTIVO E INSTITUCIONAL EN EL ÁREA DE INFLUENCIA DE LOS TAMBOS LAYAN PATA, RAQUINA Y POTACA – PROVINCIA HUANCAYO – REGIÓN JUNÍN*. Lima Perú: Tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia Social. UPCP.

Briceño, L. J. (s.f.). *Revista Trabajo Social N° 13*.

Centro de Inversiones de la FAO; Investment Centre División. (2006). *NOTA DE ANÁLISIS SECTORIAL*. Roma Italia.

Corporación Analpes Perú . (2015). *¿Quiénes somos?* Obtenido de Corporación Analpes Perú : https://analpesperu.com/quienes_somos.html

Corporación Analpes Perú S.A.C. (2015). *COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS*. Obtenido de *SERVICIOS*: <http://analpesperu.com/servicios.html>

Dávila, R. (2002). Las cooperativas en Colombia: innovación organizacional y novedad académica. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 48.

FAO. (s.f.). <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/sostenibilidad/que-es-la-seguridad-alimentaria/>.

INEI. (2012). *IV Censo Nacional Agropecuario 2012*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <http://censos.inei.gob.pe/Cenagro/redatam/>

Junta Nacional del Café. (31 de Octubre de 2018). *La Coordinadora Nacional de la Mujer Productora del Café y Cacao (CONAMUCC)*. Obtenido de Junta Nacional del Café: <https://juntadelcafe.org.pe/conamucc/>

MIMP. (2016). *Plan Nacional de Fortalecimiento a las familias 2016-2021*. Lima Perú.

Municipalidad Distrital de La Molina. (2018). *Plan de Desarrollo Económico Local Distrito de La Molina 2018-2021*. Obtenido de

<https://www.munimolina.gob.pe/descargas/pdf/2018/Plan%20de%20Desarrollo%20Economico%20Local.pdf>

Municipalidad Distrital de La Molina. (2018). *Plan Estratégico Institucional 2018-2020*.

Obtenido de Municipalidad Distrital de La Molina:

<https://www.munimolina.gob.pe/descargas/pdf/transparencia/pei/Plan%20Estrat%20C3%A9gico%20Institucional%202018-2020.FINALCEPLAN.pdf>

Producción, M. d. (2013). *Manual para la Gestión Empresarial de las Cooperativas de Servicios*. Lima Perú: Corporación Creagrama E.I.R.L.

Produce. (2009). *Manual para la Gestión Empresarial de la Cooperativas de Servicios*. Lima Perú: JB GRAFIC E.I.R.L.

Remy, M. (2007). *Cafetaleros Empresarios. Dinamismo Asociativo para el desarrollo en el Perú*. Lima - Perú: TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA.

Silva, J. (2010). La educación cooperativa como estrategia para el desarrollo de la participación y autogestión. *Estudios Agrários*, 28.

SIS. (s.f.). <https://www.gob.pe/sis>.

WikiZero. (s.f.). *Distrito de La Molina*. Obtenido de Ubicación: https://www.wikizero.com/es/Distrito_de_La_Molina



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL DE SELVA CENTRAL

CERTIFICADO LITERAL

DEL

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS



Código de verificación

01927189

Publicidad Nro. 2021-265745

18/01/2021 09:55:29

PARTIDA REGISTRAL N° 11079143

 sunarp <small>Superintendencia Nacional de los Registros Públicos</small>	ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO OFICINA REGISTRAL SELVA CENTRAL N° Partida: 11079143
INSCRIPCION DE COOPERATIVAS COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA INDUSTRIAL SATINAKI COAGRINSA	

- B) APROBAR, REFORMAR E INTERPRETAR SU REGLAMENTO.-**
- C) SOLICITAR AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y/O GERENCIA GENERAL INFORMES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DEL AQUÉL, DE LA ASAMBLEA GENERAL Y DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY, EL ESTATUTO Y LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE LA COOPERATIVA, ASÍ COMO LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS REALIZADOS.-**
- D) DISPONER CUANDO LO ESTIME CONVENIENTE, LA REALIZACIÓN DE ARQUEOS DE CAJA, VALORES Y OTROS BIENES, AUDITORIA Y/O CONTROLES CONTABLES Y LEGALES PERMANENTES.-**
- E) VELAR QUE LA CONTABILIDAD SEA LLEVADA CON ESTRICTA SUJECCIÓN A LA LEY.-**
- F) INSPECCIONAR LOS LIBROS DE ACTAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LOS COMITÉS Y LOS DEMÁS INSTRUMENTOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 37 DE LA LEY GENERAL DE COOPERATIVAS.**
- G) COMUNICAR AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y/O A LA ASAMBLEA GENERAL SU OPINIÓN Y OBSERVACIONES SOBRE LAS RECLAMACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COOPERATIVA CONTRA LOS ÓRGANOS DE ESTA.-**
- H) PROPONER AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN LAS TERNAS DE LOS AUDITORES EXTERNOS CONTRATABLES POR LA COOPERATIVA.-**
- I) EXIGIR A LOS ÓRGANOS FISCALIZADOS, LA ADOPCIÓN OPORTUNA DE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS RECOMENDADAS POR LOS AUDITORES.-**
- J) PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL, EL INFORME DE SUS ACTIVIDADES Y PROPONER LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA ASEGURAR EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA COOPERATIVA.**
- K) EJERCER LAS DEMÁS ATRIBUCIONES DE SU COMPETENCIA POR DISPOSICIÓN EXPRESA DE LA LEY.**

CAPITULO IV DE LOS COMITES ESPECIALIZADOS

ARTÍCULO 44º.- EL COMITÉ ELECTORAL ES EL ÓRGANO ENCARGADO DE ORGANIZAR Y CONDUCIR LOS PROCESOS ELECTORALES QUE SE EFECTÚEN EN LA COOPERATIVA, PROCEDIENDO DE CONFORMIDAD CON EL PRESENTE ESTATUTO Y EL REGLAMENTO DE ELECCIONES APROBADO POR LA ASAMBLEA GENERAL, QUE CONSTITUYE DOCUMENTO INTERNO DE LA COOPERATIVA. ESTÁ INTEGRADO POR CUATRO MIEMBROS ELEGIDOS POR ASAMBLEA GENERAL, DE LOS CUALES TRES SON TITULARES Y UNO SUPLENTE.-

NO SE ADMITE REELECCIÓN INMEDIATA DE SUS MIEMBROS.-

ARTÍCULO 45º EL COMITÉ ELECTORAL REMITIRÁ A LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y CONSEJO DE VIGILANCIA, LA RELACIÓN DE SOCIOS O DELEGADOS (SEGÚN CORRESPONDA) DEBIDAMENTE ACTUALIZADA. DICHS SOCIOS O DELEGADOS (SEGÚN CORRESPONDA) SE CONSIDERARÁN ACREDITADOS PARA SER CONVOCADOS Y PARTICIPAR EN LA ASAMBLEA GENERAL DE LA COOPERATIVA. NO SE ADMITE REELECCIÓN INMEDIATA DE SUS MIEMBROS.-

ARTÍCULO 46º.- EL COMITÉ DE EDUCACIÓN ES EL ÓRGANO ENCARGADO DE PLANIFICAR Y ORGANIZAR PROGRAMAS DE EDUCACIÓN COOPERATIVA. ESTÁ INTEGRADO POR TRES TITULARES Y UN SUPLENTE, CORRESPONDIENDO LA PRESIDENCIA AL VICE – PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. NO SE ADMITE REELECCIÓN INMEDIATA DE SUS MIEMBROS.-

CAPITULO V

DISPOSICIONES APLICABLES A LOS CONSEJOS Y COMITES

ARTÍCULO 47º.- LOS MIEMBROS DE LOS CONSEJOS Y COMITÉS SERÁN RENOVADOS ANUALMENTE EN PROPORCIONES NO MENORES AL TERCIO. LOS MANDATOS ORDINARIOS SERÁN DE TRES AÑOS, PUDIENDO ELEGIRSE DIRECTIVOS POR MANDATOS DE UNO O DOS AÑOS PARA MANTENER LA RENOVACIÓN ANUAL POR TERCIOS. A RENOVACIÓN OBLIGATORIA ANUAL POR TERCIOS, PARA LO CUAL DEBERÁ ELEGIRSE DIRECTIVOS POR TRES, DOS Y UN AÑO... POR SU PARTE, LOS SUPLENTE SERÁN

Página Número 11

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL DE SELVA CENTRAL

CERTIFICADO LITERAL
DEL
REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS



Código de verificación

01927189

Publicidad Nro. 2021-265745

18/01/2021 09:55:29

PARTIDA REGISTRAL N° 11079143

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL SELVA CENTRAL
N° Partida: 11079143

sunarp
Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos

INSCRIPCION DE COOPERATIVAS
COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA INDUSTRIAL SATINAKI
COAGRINSA

ELEGIDOS POR UN AÑO Y REEMPLAZARÁN A LOS TITULARES POR EL TIEMPO DE SU PROPIO MANDATO; SIN EMBARGO SERÁN LOS ÚNICOS DIRECTIVOS QUE PODRÁN POSTULAR A ALGÚN CARGO DIRECTIVO NO SUPLENTE AL AÑO SIGUIENTE DEL TÉRMINO DE SU CONDICIÓN DE DIRECTIVO SUPLENTE.-

ARTÍCULO 48º.- LOS MIEMBROS TITULARES TIENEN DERECHO A VOZ Y VOTO Y LOS SUPLENTES A VOZ EN SUS RESPECTIVOS CUERPOS DIRECTIVOS EN LOS CASO QUE ASISTIERAN A SESIONES.-

ARTÍCULO 49º.- EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DIRECTIVAS DEBE TENERSE PRESENTE LO SIGUIENTE:

- A. LAS FUNCIONES DIRECTIVAS SON PERSONALES E INDELEGABLES.-
- B. LOS DIRIGENTES NO PUEDEN DESEMPEÑAR CARGOS RENTADOS EN LA PROPIA COOPERATIVA, MIENTRAS DURE SU MANDATO.-
- C. SÓLO SE ASIGNARÁN DIETAS PARA LAS SESIONES ORDINARIAS Y SE ABONARÁN A LOS DIRECTIVOS QUE REGISTREN UNA ASISTENCIA EFECTIVA A LAS MISMAS.-
- D. LOS DIRECTIVOS SUPLENTE RECIBIRÁN DIETAS ÚNICAMENTE CUANDO EL DIRECTIVO TITULAR SE ENCUENTRE AUSENTE O IMPEDIDO DE CONCURRIR Y SE EJERZA EN FORMA EFECTIVA LA SUPLENCIA.-

ARTÍCULO 50º.- EL CARGO DE MIEMBRO DE CONSEJO O DE COMITÉ VACAR:

1. POR FALLECIMIENTO.-
2. POR RENUNCIA.-
3. POR REMOCIÓN.-
4. POR INCURRIR EN ALGUNA DE LAS CAUSALES DE IMPEDIMENTO SEÑALADAS EN LA LEY Y EL PRESENTE ESTATUTO.-
5. POR ENFERMEDAD GRAVE O IMPEDIMENTO FÍSICO DEBIDAMENTE COMPROBADO.-
6. POR INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS A MÁS DE TRES SESIONES CONSECUTIVAS O SEIS NO CONSECUTIVAS.-

ARTÍCULO 51º.- SI NO HUBIERA MIEMBROS SUPLENTE Y SE PRODUCIERA LA VACANCIA DE UNO O MÁS TITULARES, EL PROPIO CONSEJO O COMITÉ, SEGÚN CORRESPONDA, PODRÁ ELEGIR A LOS REEMPLAZANTES PARA COMPLETAR SU NÚMERO EN FORMA PROVISIONAL Y SÓLO HASTA LA REALIZACIÓN DE LA ASAMBLEA MÁS PRÓXIMA.-

EN EL CASO QUE SE PRODUZCA UNA VACANCIA MÚLTIPLE EN UN NÚMERO TAL QUE NO PUEDA REUNIRSE VÁLIDAMENTE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, LOS MIEMBROS HÁBILES ASUMIRÁN PROVISIONALMENTE LA ADMINISTRACIÓN Y CONVOCARÁN DE INMEDIATO A LA ASAMBLEA GENERAL PARA QUE ELIJA A LOS NUEVOS MIEMBROS. SI LA VACANCIA MÚLTIPLE SE PRODUCIERA EN EL CONSEJO DE VIGILANCIA, COMITÉ ELECTORAL O COMITÉ DE EDUCACIÓN, LOS MIEMBROS HÁBILES SOLICITARÁN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN QUE CONVOQUE EN FORMA INMEDIATA A ASAMBLEA GENERAL PARA QUE ELIJA A LOS NUEVOS MIEMBROS.-

ARTÍCULO 52º.- INCOMPATIBILIDADES:

NO PUEDEN EJERCER LOS CARGOS DE DIRIGENTES O GERENTES:

- A. LOS INCAPACES.-
- B. LOS QUE PARA RAZÓN DE SUS FUNCIONES ESTÉN LEGALMENTE IMPEDIDOS DE EJERCER ACTIVIDADES MERCANTILES.-
- C. LOS SERVIDORES DEL SECTOR PÚBLICO QUE POR RAZÓN DE SUS FUNCIONES DEBAN FISCALIZAR Y/O SUPERVISAR A LA PROPIA COOPERATIVA.-
- D. LOS QUE TENGAN JUICIOS PENDIENTES CON LA COOPERATIVA, POR ACCIONES QUE ELLOS EJERCITEN CONTRA ESTA.-

Página Número 12

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL DE SELVA CENTRAL

CERTIFICADO LITERAL

DEL

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS



Código de verificación

01927189

Publicidad Nro. 2021-265745

18/01/2021 09:55:29

PARTIDA REGISTRAL N° 11079143

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL SELVA CENTRAL
N° Partida: 11079143

sunarp
Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos

**INSCRIPCION DE COOPERATIVAS
COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA INDUSTRIAL SATINAKI
COAGRINSA**

- E. LOS QUE FUERAN SOCIOS, ASOCIADOS, MIEMBROS DEL ÓRGANO ADMINISTRADOR O DIRECTIVO O DEL CONSEJO DE VIGILANCIA, REPRESENTANTES LEGALES O MANDATARIOS DE OTRAS PERSONAS JURÍDICAS QUE TENGAN INTERESES OPUESTOS A LOS DE LA ASOCIACIÓN, O QUE PERSONALMENTE SE ENCUENTREN EN ANÁLOGA SITUACIÓN FRENTE A ÉSTA.-
- F. LOS QUE HUBIEREN SIDO ENCONTRADOS RESPONSABLES ADMINISTRATIVA, CIVIL O PENALMENTE POR ACTOS DE MALA GESTIÓN EN LA COOPERATIVA U OTRA PERSONA JURÍDICA.-
- G. LOS CONDENADOS POR DELITOS DOLOSOS.-
- H. LOS DECLARADOS EN PROCESO DE INSOLVENCIA MIENTRAS DURE EL MISMO Y LOS QUEBRADOS.
- I. LOS DIRECTIVOS Y TRABAJADORES DE OTRA COOPERATIVA DE LA MISMA NATURALEZA O QUE PRESTEN SERVICIOS ANÁLOGOS.-
- J. LOS QUE REGISTREN PROTESTOS DE DOCUMENTOS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, NO ACLARADOS A SATISFACCIÓN DE LA COOPERATIVA.-
- K. LOS QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE, EN LA MISMA COOPERATIVA O EN OTRA COOPERATIVA O EMPRESA DEL SISTEMA FINANCIERO, QUE HAYAN INGRESADO A COBRANZA JUDICIAL.-
- L. CONTAR CON RECORD DE ENTREGA DE NO MENOS DE CINCO (05) QUINTALES A PARTIR DEL SEGUNDO AÑO DE CONSTITUIDA LA COOPERATIVA.-

ARTÍCULO 53º.- LOS MIEMBROS QUE ESTUVIERAN INCURSOS EN CUALQUIERA DE LOS IMPEDIMENTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO ANTERIOR NO PUEDEN ACEPTAR EL CARGO Y DEBEN RENUNCIAR INMEDIATAMENTE SI SOBREVINIERE TAL IMPEDIMENTO. EN CASO CONTRARIO RESPONDEN POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE SUFRA LA COOPERATIVA Y SERÁN REMOVIDOS DE INMEDIATO POR LA ASAMBLEA GENERAL, A SOLICITUD DE CUALQUIER SOCIO. EN TANTO SE REÚNA LA ASAMBLEA GENERAL, EL RESPECTIVO CONSEJO O COMITÉ PUEDE SUSPENDER AL MIEMBRO INCURSO EN EL IMPEDIMENTO.

ARTÍCULO 54º.- LOS MIEMBROS DE LOS CONSEJOS Y COMITÉS SON RESPECTIVA Y SOLIDARIAMENTE RESPONSABLES POR LAS DECISIONES DE ESTOS ÓRGANOS. QUEDAN EXIMIDOS DE RESPONSABILIDAD LOS MIEMBROS DE LOS CONSEJOS Y COMITÉS QUE SALVEN EXPRESAMENTE SU VOTO EN EL ACTO DE TOMARSE LA DECISIÓN CORRESPONDIENTE, CON CARGO DE HACERLOS CONSTAR EN EL ACTA RESPECTIVA Y/O POR CARTA NOTARIAL.-

NO ES RESPONSABLE EL MIEMBRO DEL CONSEJO O COMITÉ QUE HABIENDO PARTICIPADO EN EL ACUERDO O HABIENDO TOMADO CONOCIMIENTO DE ÉL, HAYA MANIFESTADO SU DISCONFORMIDAD EN EL MOMENTO DEL ACUERDO O CUANDO LO CONOCIÓ, SIEMPRE QUE HAYA CUIDADO QUE TAL DISCONFORMIDAD SE CONSIGNE EN ACTA O HAYA HECHO CONSTAR SU DESACUERDO POR CARTA NOTARIAL.-

ARTÍCULO 55.- LOS CONSEJOS Y COMITÉS, CON EXCEPCIÓN DEL COMITÉ ELECTORAL, SE REUNIRÁN OBLIGATORIAMENTE UNA VEZ AL MES. EL PRESIDENTE O QUIEN HAGA SUS VECES, DEBE CONVOCAR A LOS MIEMBROS EN LOS PLAZOS Y OPORTUNIDADES PREVISTAS EN EL PRESENTE ESTATUTO Y CADA VEZ QUE LO JUZGUE NECESARIO PARA EL INTERÉS DE LA COOPERATIVA, O CUANDO LO SOLICITE POR ESCRITO, UNO DE SUS MIEMBROS DE SUS INTEGRANTES. SI EL PRESIDENTE NO EFECTÚA LA CONVOCATORIA DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS NATURALES SIGUIENTES O EN LA OPORTUNIDAD PREVISTA EN LA SOLICITUD, LA CONVOCATORIA LA HARÁ CUALQUIERA DE LOS MIEMBROS.-

LA CONVOCATORIA SE EFECTUARÁ CON 48 HORAS DE ANTICIPACIÓN, MEDIANTE ESQUELAS CON CARGO DE RECEPCIÓN, FACSIMIL, CORREO ELECTRÓNICO O DE OTRA NATURALEZA QUE PERMITA LA COMUNICACIÓN Y GARANTICE SU AUTENTICIDAD. LA CONVOCATORIA DEBE SEÑALAR CLARAMENTE LUGAR, DÍA Y HORA DE LA REUNIÓN Y LOS ASUNTOS A TRATAR; EMPERO, CUALQUIER MIEMBRO PUEDE SOMETER A LA CONSIDERACIÓN DEL CONSEJO O COMITÉ RESPECTIVO, LOS ASUNTOS QUE CREA DE INTERÉS PARA LA COOPERATIVA.-

SE PUEDE PRESCINDIR DE LA CONVOCATORIA CUANDO SE REÚNEN TODOS LOS MIEMBROS DEL RESPECTIVO CONSEJO O COMITÉ Y ACUERDAN POR UNANIMIDAD SESIONAR Y LOS ASUNTOS A TRATAR.

Página Número 13

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL DE SELVA CENTRAL


CERTIFICADO LITERAL
DEL
REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS



Código de verificación
01927189

Publicidad Nro. 2021-265745
18/01/2021 09:55:29

PARTIDA REGISTRAL N° 11079143

	ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO OFICINA REGISTRAL SELVA CENTRAL N° Partida: 11079143
INSCRIPCION DE COOPERATIVAS COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA INDUSTRIAL SATINAKI COAGRINSA	
<p>ARTÍCULO 56.- EL QUÓRUM DE LOS CONSEJOS Y COMITÉS ES LA MITAD MÁS UNO DE SUS MIEMBROS. SI EL NÚMERO DE MIEMBROS ES IMPAR, EL QUÓRUM ES EL NÚMERO ENTERO INMEDIATO SUPERIOR AL DE LA MITAD DE AQUÉL.- CADA MIEMBRO TIENE DERECHO A UN VOTO. LOS ACUERDOS SE ADOPTARÁN POR MAYORÍA ABSOLUTA DE VOTOS DE LOS MIEMBROS PARTICIPANTES. EN CASO DE EMPATE, QUIEN PRESIDA LA SESIÓN, TENDRÁ VOTO DIRIMENTE.- LAS RESOLUCIONES ADOPTADAS FUERA DE SESIÓN, POR UNANIMIDAD DE SUS MIEMBROS, TIENEN LA MISMA VALIDEZ QUE SI HUBIERAN SIDO ADOPTADAS EN SESIÓN SIEMPRE QUE SE CONFIRME POR ESCRITO.- LOS CONSEJOS Y COMITÉS PODRÁN REALIZAR SESIONES NO PRESENCIALES, A TRAVÉS DE MEDIOS ESCRITOS, ELECTRÓNICOS O DE OTRA NATURALEZA, QUE PERMITAN LA COMUNICACIÓN Y GARANTICEN LA AUTENTICIDAD DEL ACUERDO. CUALQUIER MIEMBRO PUEDE Oponerse A QUE SE UTILICE ESTE PROCEDIMIENTO Y EXIGIR LA REALIZACIÓN DE UNA SESIÓN PRESENCIAL.-</p> <p>ARTÍCULO 57.- PARA SER MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DEL CONSEJO DE VIGILANCIA, DEL COMITÉ ELECTORAL SE REQUIERE UNA ANTIGÜEDAD DE 1 AÑO COMO SOCIO, A PARTIR DEL SEGUNDO AÑO DE FUNCIONAMIENTO.-</p> <p>ARTÍCULO 58.- LAS DELIBERACIONES Y ACUERDOS DE LOS CONSEJOS Y COMITÉS DEBEN SER CONSIGNADOS, POR CUALQUIER MEDIO, EN ACTAS QUE SE RECOGERÁN EN UN LIBRO, EN HOJAS SUELTAS O EN OTRA FORMA QUE PERMITA LA LEY. LAS ACTAS DEBEN EXPRESAR, SI HUBIERA HABIDO SESIÓN: LA FECHA, HORA, LUGAR DE CELEBRACIÓN Y EL NOMBRE DE LOS CONCURRENTES; DE NO HABER HABIDO SESIÓN: LA FORMA Y CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE ADOPTARON EL O LOS ACUERDOS; Y, EN TODO CASO, LOS ASUNTOS TRATADOS, LAS RESOLUCIONES ADOPTADAS Y EL NÚMERO DE VOTOS EMITIDOS, ASÍ COMO LAS CONSTANCIAS QUE QUISIERAN DEJAR LOS MIEMBROS.- LAS ACTAS SERÁN FIRMADAS POR QUIENES ACTUARON COMO PRESIDENTE Y SECRETARIO DE LA SESIÓN O POR QUIENES FUERON EXPRESAMENTE DESIGNADOS PARA TAL EFECTO. EL ACTA TENDRÁ VALIDEZ LEGAL Y LOS ACUERDOS A QUE ELLA SE REFIERE SE PODRÁN LLEVAR A EFECTO DESDE EL MOMENTO EN QUE FUE FIRMADA, BAJO RESPONSABILIDAD DE QUIENES LA HUBIESEN SUSCRITO. LAS ACTAS DEBERÁN ESTAR FIRMADAS EN UN PLAZO MÁXIMO DE DIEZ DÍAS ÚTILES SIGUIENTES A LA FECHA DE LA SESIÓN O DEL ACUERDO, SEGÚN CORRESPONDA. CUALQUIER MIEMBRO PUEDE FIRMAR EL ACTA SI ASÍ LO DESEA Y LO MANIFIESTA EN LA SESIÓN.-</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO VI DEL GERENTE GENERAL</p> <p>ARTÍCULO 59.- EL GERENTE GENERAL ES EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA COOPERATIVA. EN SU CONDICIÓN DE FUNCIONARIO EJECUTIVO DE MÁS ALTO NIVEL Y COMO TAL, EJERCE LAS FACULTADES DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN SIN MÁS LIMITACIONES QUE LAS PRECISADAS EN LA LEY Y EN PRESENTE ESTATUTO.-</p> <p>ARTÍCULO 60.- EL GERENTE GENERAL TIENE LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES BÁSICAS:</p> <p>A) EJERCER LA REPRESENTACIÓN LEGAL, ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL DE LA COOPERATIVA CON LAS FACULTADES QUE, SEGÚN LA LEY, CORRESPONDEN AL GERENTE GENERAL, FACTOR DE COMERCIO Y EMPLEADOR. EN CONSECUENCIA, PODRÁ REPRESENTAR A LA COOPERATIVA ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES Y DE PERSONAS NATURALES Y JURÍDICAS, EN JUICIO Y FUERA DE ÉL, CON LAS FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES DEL MANDATO CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULO 74, 75, 77 Y 543 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL, Y LOS ARTÍCULOS 53, 54, 106 DE LA LEY 27444 Y/O LAS NORMAS QUE LOS MODIFIQUEN O SUSTITUYAN; PUDIENDO EN CONSECUENCIA: INTERPONER TODA CLASE DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS, JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES DE DENUNCIAS, DEMANDAS, CONTESTACIÓN DE DEMANDAS, RECONVENCIÓNES Y CONTESTACIÓN DE RECONVENCIÓNES, REPOSICIÓN, RECONSIDERACIÓN, APELACIÓN, REVISIÓN, QUEJA Y DEMÁS MEDIOS IMPUGNATORIOS, EXCEPCIONES, DEFENSAS PREVIAS, NULIDAD, RECURSO DE NULIDAD, REVISIÓN, PRACTICAR DESISTIMIENTO DEL PROCESO Y DE LA PRETENSIÓN, INTERPONER EXCEPCIONES, CONTRADICCIONES, OPOSICIONES, TACHAS, ALLANARSE O RECONOCER LA PRETENSIÓN, CONCILIAR JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, CELEBRAR TRANSACCIONES JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES QUE PUEDAN SER O QUE SEAN CONTROVERTIDAS EN UN PROCESO, PRESTAR DECLARACIÓN DE PARTE, ASISTIR A AUDIENCIAS JUDICIALES O CITACIONES DE CUALQUIER CLASE EN REPRESENTACIÓN DE LA</p>	
Página Número 14	
<i>Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP</i>	

ANEXO 2



Acompañamiento a la Elección de Directivos del Comité de Desarrollo de la
Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki

ANEXO 3



Taller de fortalecimiento familiar a los socios del Comité de Desarrollo de la
Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki

ANEXO 4



Taller de Equidad de Género a los socios del Comité de Desarrollo de la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki

ANEXO 5



Taller Motivacional a los socios del Comité de Desarrollo de la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki