

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORIA ACADEMICA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
DIRECCION DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**

MENCION EN GERENCIA ESTRATEGICA

Trabajo Final de Graduación:

***“Las Principales Diferencias de Conformación entre una Cooperativa y las
MiPyme’s”***

Directora del Trabajo:

Dra. Dalia Borge Marín. PhD

Lectores:

**Dr. Guido Miranda Gutiérrez.
MBA. Ana Lorena Mora**

Postulantes:

**Federico Li Bonilla.
Mario Alejandro Morúa Saborío.**

Año:

2009

*"Un hombre con una idea nueva
es un loco hasta que la idea triunfa."
Mark Twain*

1.1.1.2) <i>Escolaridad</i>	79
1.1.1.3 <i>Distribución etaria</i>	85
1.1.1.4 <i>Distribución geográfica y principal actividad económica</i>	94
1.1.1.5 <i>Producto Interno Bruto (PIB)</i>	100
1.2. <i>Principal motivación para su conformación</i>	100
1.3 <i>Constitución organizativa</i>	103
2. <i>ESPECIFICAR EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DE LAS COOPERATIVAS Y LAS MiPYME'S EN COSTA RICA</i>	106
2.1. <i>Responsabilidad social empresarial</i>	106
2.2. <i>Cumplimiento de las garantías sociales</i>	113
2.3. <i>Contribución al Producto Interno Bruto (PIB)</i>	119
3. <i>Especificar las principales diferencias estratégicas entre las cooperativas y las MiPyme's y sus efectos en el desarrollo empresarial</i>	123
3.1. <i>Principales elementos que determinan la estructura organizativa</i>	123
3.1. <i>Encadenamientos</i>	127
3.2. <i>Planificación estratégica</i>	132
CONCLUSIONES.....	139
2. <i>Género</i>	139
3. <i>Escolaridad</i>	139
4. <i>Distribución etaria</i>	140
5. <i>Distribución geográfica y principal actividad económica</i>	140
6. <i>Producto Interno Bruto (PIB)</i>	141
7. <i>Principal motivación para su conformación</i>	141
8. <i>Constitución organizativa</i>	141
9. <i>Responsabilidad social empresarial</i>	142
10. <i>Cumplimiento de las garantías sociales</i>	142
11. <i>Contribución al Producto Interno Bruto (PIB)</i>	144
12. <i>Principales elementos que determinan la estructura organizativa</i>	144
13. <i>Encadenamientos</i>	145
14. <i>Planificación estratégica</i>	146
RECOMENDACIONES.....	146
BIBLIOGRAFÍA.....	147
<i>Fuentes electrónicas</i>	152
<i>Entrevistas</i>	154

CAPÍTULO PRIMERO INTRODUCCIÓN

Hoy más que nunca en este mundo globalizado y en crisis financiera, económica y hasta ética por parte de las grandes transnacionales, principalmente norteamericanas, es importante analizar los principales efectos positivos o negativos derivados de la constitución de las cooperativas y las MiPyme's en Costa Rica, que puedan paliar el desarrollo y el desempleo aquí en el país.

Si bien es cierto las MiPyme's generan más del 95% de los trabajos en el mundo y en el país, también es cierto que muchas fracasan: algunas no tributan, no pagan garantías sociales y hasta tienen salarios un poco inferiores al mínimo. Se considera que las MiPyme's que pagan salarios por debajo de un 20% del salario mínimo, ya puede decirse que se están fortaleciendo, pero muchas micro, pequeñas y medianas empresas tienen problemas de acceso al crédito bancario, por ser informales o semiformales y las que son formales, por falta de garantías.

En un 36% de las MiPyme's sus fundadores tienen estudios universitarios, en su mayoría son hombres y los encadenamientos están por debajo de la media latinoamericana. A la que les va mejor son las que se dedican a servicios. La gran mayoría de las MiPyme's se encuentran en la Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica, en tanto la dispersión del cooperativismo tiene una mayor concentración en la GAM, pero hay presencia equitativa en el resto del país.

A las MiPyme's las leyes costarricenses no les exigen tener una estructura básica como a las cooperativas, pero en los últimos cinco años han crecido mucho, al igual que las cooperativas, las cuales para el año 2000 habían decrecido en un 15,20% y para el 2008 habían tenido una tasa de crecimiento de un 9,12%, pero con una tasa de crecimiento de asociados a diferentes cooperativas en un 74% equivalente a 331 586 asociados nuevos.

El promedio medio de vida de las MiPyme's ronda los 10 años, en contraposición a las

cooperativas, donde 63 empresas cooperativas más de 45 años de vida media.

En el cooperativismo hay una conciencia implícita en la responsabilidad social cooperativa (RSC) basada en los principios, la doctrina y filosofía cooperativas. A las MiPyme's les cuesta más tener Responsabilidad Social Empresarial (RSE) por sus problemas de sobrevivencia, pero muchas de ellas –asociadas a cooperativas– son responsables sociales secundarias.

Al conformar una MiPyme's, la ayuda es escasa para las personas que desean ser empresarios: para cualquier trámite bancario les piden al menos un año de vida, en tanto el cooperativismo,, si bien es cierto pasa por un escrutinio de formación guiado por el Departamento de Macroproceso de INFOCOOP que puede tardar hasta ocho meses si se conforma la empresa cooperativa, hay créditos blandos que la Ley por medio del INFOCOOP y el Banco Popular y Desarrollo Comunal les otorgan para que inicien su proyecto.

Tanto las MiPyme's como las cooperativas son democratizadoras de la riqueza nacional y en especial del modelo cooperativo, que con la participación democrática de la propiedad productiva benefician a muchos costarricenses y extranjeros asociados, mediante la fabricación de productos que han sido claves para el desarrollo nacional.

Planteamiento del problema

El problema se plantea en las presentes interrogaciones:

- ¿Cuáles de las principales diferencias en la conformación de cooperativas y MiPyme's pueden considerarse como factores claves del éxito?
- ¿Tiene algún impacto la conformación estratégica de las cooperativas y de las MiPyme's en el desarrollo empresarial de Costa Rica?
- ¿Cuál de estos dos modelos: cooperativa o Micro, Pequeña y Mediana

Empresa, presenta las mejores ventajas competitivas desde la perspectiva de la planificación estratégica?

Objetivos e hipótesis

i. Objetivo general

Analizar los principales efectos positivos y negativos, derivados de la constitución de las cooperativas y las MiPyme's, a partir de la síntesis de las principales diferencias en la conformación de ambos tipos de empresas en Costa Rica en el periodo comprendido entre el año 2004 y el primer semestre del 2008.

ii. Objetivos específicos

- a) Definir la estructura organizativa mayormente utilizada entre las cooperativas y las MiPyme's.
- b) Especificar el impacto socioeconómico de las cooperativas y las MiPyme's en Costa Rica.
- c) Especificar las principales diferencias estratégicas entre las cooperativas y las MiPyme's así como sus efectos en el desarrollo empresarial.

3. Hipótesis

- Las principales características distintivas entre las cooperativas y las MiPyme's no influyen de manera significativa en la productividad, competitividad y gestión estratégica de cada uno de estos emprendimientos.
- Las principales características distintivas entre las cooperativas y las MiPyme's, son condicionantes importantes del éxito en la productividad, competitividad y gestión estratégica de cada uno de estos emprendimientos.

CAPÍTULO SEGUNDO MARCO METODOLÓGICO

Introducción

En el presente capítulo se hará una descripción del método empleado para el desarrollo de la presente investigación. Se explicarán algunos conceptos técnicos propios del estudio realizado, así como su justificación y diseño; a la vez y mediante un cuadro sinóptico, se hará mención de las variables analizadas y del objetivo específico al que corresponden.

Conceptos básicos

Tal y como se ha comentado anteriormente, mediante esta investigación se pretenden analizar los principales efectos positivos y negativos, derivados de la constitución de las cooperativas y las MiPyme's, a partir de la síntesis de las principales diferencias en la conformación de ambos tipos de empresas en Costa Rica en el periodo comprendido entre el año 2004 y el primer semestre del 2008. Para lograrlo es preciso realizar dos tipos de estudios: uno exploratorio y otro descriptivo.

De acuerdo con Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado (Hernández, Fernández y Baptista, 2008: 101).

En cuanto a los estudios o investigaciones descriptivas, los mismos autores exponen que éstas buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que analice. Describe tendencias de un grupo o población (Hernández, Fernández y Baptista, 2008: 103).

Para el desarrollo de ambos estudios (exploratorios y descriptivos), la investigación utilizará principalmente fuentes secundarias, las cuales según los autores ya mencionados en párrafos anteriores son listas, compilaciones y resúmenes de

referencias o fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular, las cuales comentan artículos, libros, tesis, disertaciones y otros documentos especializados (Hernández, Fernández y Baptista, 2008: 66).

No se descarta del todo la posibilidad de hacer uso de fuentes primarias de investigación, las cuales según Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que contiene los resultados de estudios, como libros, antologías, artículos, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros y páginas en Internet, entre otros (Hernández, Fernández y Baptista, 2008: 66).

Justificación del estudio

Definir la conformación de las cooperativas y las MiPyme's dentro del Gran Área Metropolitana (GAM) desde 2004 al primer semestre del 2008, para valorar los principales efectos y condicionantes en ambos modelos en la puesta en marcha del desarrollo empresarial cooperativo y de las MiPyme's, asimismo, especificar los factores claves del éxito tales como: satisfacción del cliente, logística, modelo de gestión y de desarrollo empresarial, idoneidad del personal, productividad y competitividad, etc., que contribuyen a la viabilidad y sostenibilidad de las mismas, en la globalización de principios del siglo XXI.

Esta justificación será argumentada con base en la investigación que se realice en las diferentes bibliotecas de las universidades del país, así como en otras fuentes secundarias de información como: el Ministerio de Economía, Industria y Comercio; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consultas a la Comisión Nacional de Cooperativas (CONACCOOP), el Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), Observatorio de MIPYMES (UNED), informes del Estado de la Nación (2004, 2005, 2006, 2007, 2008), Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana

(OLACD), Caja Costarricense de Seguridad Social (CCSS), Banco Central de Costa Rica (BCCR), Banco Popular y de Desarrollo Comunal (BPDC), etc.

Cuadro de variables

La estructura de esta investigación se expone en el siguiente cuadro sinóptico donde se resumen los objetivos específicos, las variables objeto del estudio, una breve definición de cada una, así como sus principales indicadores y las posibles fuentes:

Cuadro de variables 1.

Nº	Objetivos específicos	Variables de estudios	Definición de las variables	Indicadores de medición	Fuentes de información
1	Definir la estructura organizativa mayormente utilizada entre las cooperativas y las MiPyme's.	a) Tipo de población asociada	Composición socioeconómica de los miembros	<ul style="list-style-type: none"> - Sexo - Escolaridad - Estado civil - Edad - Distribución geográfica. - Ingresos - Principal actividad económica 	INFOCOOP CENECOOP Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas e INFOCOOP. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC.) Observatorio MiPyme's – UNED. Ministerio de Industria, Economía y Comercio (MEIC) Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) Ministerio de Trabajo y Seguridad
		b) Principal motivación para su conformación	Son las principales razones que justifican la conformación de un nuevo emprendimiento ya sea Cooperativo o MiPyme's	No aplica.	

		c)Constitución organizativa	Es la forma en que las organizaciones se constituyen	- Cantidad de dependencias u órganos constitutivos	Social. <ul style="list-style-type: none"> ● Sistema Bancario Nacional. ● Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión. ● Comisión Nacional de Cooperativas (CONACOO). ● Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). ● Ministerio de Hacienda.
2	Especificar el impacto socioeconómico de las cooperativas y las MiPyme's en Costa Rica.	a)Responsabilidad social empresarial	Se refiere al compromiso que toda organización debe adquirir con su entorno social inmediato, a fin de contribuir en su desarrollo y en el de sus habitantes, en procura de una mejor calidad de vida	- Políticas de contribución social. - Porcentaje de recursos utilizados para el diseño y la ejecución de programas de atención social y desarrollo comunitario.	d) INFOCOOP. e) CENECOO P f) Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas e INFOCOOP. g) Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC.) h) Observatorio MiPymes – UNED. i) Ministerio de Industria, Economía y Comercio

		<p>b) Cumplimiento de las garantías sociales</p> <p>c) Contribución al Producto Interno Bruto (PIB)</p>	<p>Son los aportes obrero-patronales realizados por las cooperativas y las MiPyme's</p> <p>Es la proporción en que las Cooperativas y las MiPyme's contribuyen en la generación nacional de riqueza mediante su aporte al Producto Interno Bruto (P.I.B.)</p>	<p>- Aportes a la C.C.S.S. - Aportes al I.N.S. - Aportes a las operadoras de pensiones</p> <p>- Contribución de las Cooperativas al P.I.B. - Contribución de las MiPyme's al P.I.B. - Población económicamente activa que participa en las Cooperativas y MiPyme's</p>	<p>j) (MEIC) Ministerio de Planificación (MIDEPLAN)</p> <p>k) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>l) Sistema Bancario Nacional.</p> <p>m) Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión.</p> <p>n) Comisión Nacional de Cooperativas (CONACOPP).</p> <p>o) Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).</p> <p>p) Ministerio de Hacienda.</p>
3	<p>Especificar las principales diferencias estratégicas entre las cooperativas y las MiPyme's, así como sus efectos en el desarrollo empresarial.</p>	<p>a) Principales elementos que determinan la estructura organizativa.</p>	<p>Se refiere a aquellos elementos que forman parte del sistema organizativo y que determinan su funcionamiento</p>	<p>- Organigramas. - Flujogramas</p>	<p>1. INFOCOOP. 2. CENECOPP 3. Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas e INFOCOOP. 4. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC.)</p>

		b) Encadenamientos	Es el establecimiento de vínculos y relaciones comerciales entre dos o más organizaciones, donde una suple o satisface una necesidad de la otra	- Niveles de encadenamiento - Ubicación en el encadenamiento	5. Observatorio MiPyme's – UNED. 6. Ministerio de Industria, Economía y Comercio (MEIC) 7. Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) 8. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
		c) Planificación estratégica	Es la planificación anticipada considerando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización	Porcentaje de objetivos y metas cumplidas y alcanzadas, respectivamente	9. Sistema Bancario Nacional. 10. Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión. 11. Comisión Nacional de Cooperativas (CONACOPP). 12. Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). 13. Ministerio de Hacienda.

Fuente: Li y Morúa. 2008.

CAPÍTULO TERCERO MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes

En Costa Rica la producción de bienes y servicios tanto para consumo local como para la exportación, proviene de la organización de cuatro tipos de desarrollos empresariales, clasificados éstos por sus dimensiones y modelo organizativo en:

- a) Mega empresas transnacionales.
- b) Grandes empresas nacionales e internacionales (públicas o privadas).
- c) Micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyme's).
- d) Cooperativas (tradicionales, de autogestión y cogestión).

El presente trabajo analizará los principales efectos positivos y negativos derivados de la constitución de las cooperativas y las MiPyme's, a partir de la síntesis de las principales diferencias en la conformación de ambos tipos de empresas en Costa Rica, en el periodo comprendido entre el año 2004 y el primer semestre del 2008.

1.1.1. Sobre el cooperativismo y las cooperativas

De un modo informal, figurativo e ilustrativo podría decirse que las prácticas cooperativas nacen con la institución de la familia, donde las acciones y esfuerzos conjuntos para la supervivencia se orientan al bienestar del núcleo familiar.

Ahora bien, formalmente hablando y de acuerdo con la antología "Doctrina Cooperativa" del autor Jorge Orozco Vílchez, como un nuevo sistema económico o una nueva forma de organización general de la economía, se deben citar a los pioneros de Rochdale y a todos aquellos que defienden la cooperación integral, especialmente a la llamada Escuela de Nimes, con Charles Gide al frente.

Si bien es cierto este último no es el que más predomina hoy, se empleará para definir

a la sociedad cooperativa como una “asociación voluntaria de personas no mercantiles, de carácter privado, que teniendo como última finalidad la conquista general de la economía, mediante la colaboración de todos los asociados, se propone la satisfacción de una necesidad humana de la mejor manera posible, aplicando la idea de servicio y el desinterés, con uno o varios fines sociales que cumplir, efectuándose el reparto del excedente, bien en atención al valor del trabajo, bien en consideración al mayor o menor uso que se haya hecho de la organización cooperativa, en acrecentar el patrimonio social en obras sociales”. (Orozco. 1993:9)

La cooperación representa un sistema económico que, además de nuevo y original, está totalmente opuesto a la economía liberal y capitalista. Mientras ésta, en las relaciones en que interviene, aparece dominada por la idea de lucro, la cooperación lleva consigo la finalidad de prestación de un servicio. A la larga, esta discrepancia ha de manifestarse y de determinar el triunfo de una u otra ideología, por lo que las componendas que se concierten serán meramente circunstanciales; además, habrá de tener siempre un carácter transitorio, por extraño que esto pueda parecer, ante el gran número de entidades que llevan entremezclados principios pertenecientes a ambos sistemas. (Orozco, J. 1993:12)

Orozco expone también que el término cooperación empezó a utilizarse en 1821, en un periódico inglés llamado *The Economist*, redactado por un grupo de discípulos de Roberto Owen, empresario inglés, que al lado de otros empresarios y pensadores europeos del momento comienza a forjar lo que hoy se conoce como la doctrina cooperativista.

A partir de esta época (1821), relata Jorge Orozco, se empieza a emplear el término “Co-operative Society”, el cual venía a resumir la frase “cooperación ilimitada”; en 1827 el Dr. William King funda la primera asociación cooperativa llamada “The Co-operative Trading Association”, que fue una cooperativa de consumo.

El Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) sostiene que el

movimiento cooperativo surge en Rochdale, Inglaterra hacia el año 1844, afirmación que es sostenida también por don Jorge Orozco, quien a la vez determina tres momentos en el surgimiento del pensamiento y la doctrina cooperativa:

1.1.1. El pensamiento cooperativo antes de Rochdale.

1.1.2. La cooperativa de Rochdale de 1844.

1.1.3. El pensamiento cooperativo después de Rochdale.

Rochdale es una población inglesa situada a unos 17 kilómetros de Manchester, que a mediados del siglo XIX no llegaba a los 50 000 habitantes. Está atravesada por el río Roach y el nombre de Rochdale viene a significar “valle del río”.

1.1.1. El pensamiento cooperativo antes de Rochdale

Jorge Orozco comenta que los precedentes de la cooperación y las cooperativas se remontan hasta las primeras manifestaciones comunitarias de la Antigüedad o de la Edad Media, como las lecherías comunes de Armenia, las colectividades agrícolas: “zadrugas” entre los serbios y “mir” entre los rusos, así como las comunidades de trabajo: “artels” en Rusia, o las propias corporaciones medievales. Se citan también en los siglos XVIII y XIX numerosas colonias de tipo religioso.

No obstante, menciona Orozco, todos estos ejemplos solamente pueden ser citados como antecedentes tanto de las doctrinas socialistas como de las cooperativas.

Sin embargo, las doctrinas cooperativas empiezan a perfilarse con caracteres propios a partir de Roberto Owen (1771-1858) y Carlos Fourier (1772-1837), quienes han sido llamados los padres de la cooperación en Inglaterra y Francia, respectivamente, según indica Orozco en su antología “Doctrina Cooperativa”.

1.1.2. Las cooperativas de Rochdale de 1844

En la misma antología de Orozco mencionada anteriormente, se comenta que en

Rochdale, así como en muchas otras poblaciones inglesas, se hicieron sentir duramente los efectos de la Revolución Industrial iniciada a mediados del siglo XVIII, al aparecer principalmente las máquinas de hilar y tejer.

El progreso técnico dio lugar a la introducción de toda clase de adelantos y mientras los fabricantes se enriquecían, se expulsaron de las fábricas muchos obreros que eran sustituidos por mujeres y niños. Sabido es que los obreros trataron de impedir la introducción del maquinismo: los conflictos y las huelgas estallaron más de una vez con inusitada violencia.

Con esto se llega a 1843, en que la situación económica mejoró notablemente y entonces los obreros plantearon de nuevo sus reivindicaciones de mejoras salariales; se iba otra vez a la huelga, pero no se conseguía nada y mientras tanto, el coste de la vida se seguía elevando. La situación era bastante delicada.

Finalmente, hubo quienes propugnaban para que se volviese a intentar la creación de cooperativas, como ya se había hecho anteriormente en la propia Inglaterra.

A pesar del fracaso de las cooperativas fundadas bajo la inspiración del Dr. William King (1786-1865), al final de muchas discusiones, en que se analizaron las causas que podían haber motivado dichos fracasos, se decidió volver a intentar de nuevo la idea cooperativa, siendo los principales defensores de tal propuesta Carlos Howart, Jaime Daly, Jaime Smithies, Juan Hill y Juan Bent.

1.1.3. El pensamiento cooperativo después de Rochdale

Orozco distingue dos grandes grupos de tendencias doctrinales: A) Autores para quienes la cooperación no puede llegar a efectuar una reforma general de la sociedad, y B) Autores para quienes la cooperación puede llegar a efectuar esta reforma de carácter general.

Para los primeros, la cooperación no puede llegar a significar una solución total o casi total; tan solo puede influir en una determinada rama o sector de la economía. Entre estos autores se pueden mencionar:

- H. Schultze-Delitzsch (1808-1883)
- F.W. Raiffeisen (1818-1888)
- Víctor Aimé Huber (1800-1869)

Los segundos autores se dividen entre quienes defienden la soberanía del consumidor y quienes no la defienden. El alemán Eduard Pfeiffer es uno de los autores que defienden la soberanía del consumidor. Desde 1863 propone un nuevo sistema que llama “cooperativismo” y que opone al socialismo. Traza el esquema de lo que podría ser la evolución de la sociedad hacia una economía organizada y dominada por las cooperativas de consumo, que utilizarían sus reservas para una expansión continua económica.

Jorge Orozco comenta que a partir de Rochdale es cuando el cooperativismo adquiere su propia personalidad y se eleva a la categoría de sistema económico-social, lo mismo que el sistema capitalista y el socialista; esto tiene su momento culminante o cúspide con el surgimiento del francés Charles Gide y la Escuela de Nimes, quienes brindan de una manera consistente toda una serie de principios y afirmaciones que darán a la cooperación su especial característica y su fisonomía propia.

El ideario general de la Escuela de Nimes puede verse reflejado en la circular que en 1905 se dirigió a todas la cooperativas como programa de la Unión Cooperativa de las Sociedades Francesas de Consumo, en la cual se afirma que la cooperación tiene por fin reemplazar el estado competitivo actual por un régimen de libre asociación que conduzca a un reparto equitativo de las riquezas y que la cooperación de los consumidores no quiera hacerse el órgano exclusivo ni de un partido político ni de una iglesia ni de una clase social, sino de todos los que quieren trabajar por la realización del ideal cooperativo por los medios siguientes:

- Creación de sociedades cooperativas a fin de repartir de una manera adecuada los bienes de consumo.
- Creación de un capital colectivo e impersonal.
- Creación de un almacén al por mayor.
- Organización de industrias cooperativas, según las necesidades de las propias cooperativas.
- Creación de obras sociales reservando todos sus recursos para su fin supremo, que consiste en la transformación del cambio y de la producción mediante la creación de almacenes al por mayor e industrias cooperativas.
- Dedicación de una parte del excedente para la instrucción y educación social de los cooperadores.
- Mediante convenio de todas las uniones cooperativas nacionales, constitución de una república cooperativa en la cual el objetivo será el desenvolvimiento de la persona humana mediante la justicia y la solidaridad.

1.1.4. El cooperativismo en Costa Rica

El cooperativismo en Costa Rica se inició en los años 20 del siglo pasado, al respecto el Lic. Federico Li Bonilla comenta en su tesis “Diagnóstico y propuesta de un sistema de información y control gerencial para FEDECREDITO R.L.”, que desde 1919 el entonces presidente de la República don Julio Acosta García al restablecer la Constitución de 1897, incluyó el artículo nº 58, el cual dice: “El Estado fomentará las formas de actividades cooperativas como medio de facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores.”

Actualmente, en la Constitución Política de la República de Costa Rica y sus reformas después de 1948, el artículo 64 versa de la siguiente manera: “El Estado fomentará la creación de cooperativas como medio de facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores.”

La primera legislación en materia cooperativa data del 26 de agosto de 1943, cuando se emitió el *Código de Trabajo* con su capítulo III dedicado a las asociaciones

cooperativas.

Antes de la promulgación del *Código de Trabajo* existieron cooperativas que fueron impulsadas por extranjeros que habían conocido estas asociaciones en el exterior y por costarricenses que tomaron contacto con este tipo de organizaciones en sus viajes a Europa y a otros lugares del mundo donde el movimiento cooperativo cosechaba éxitos.

La mayoría de las cooperativas fueron de consumo, motivadas por la gran especulación de la época de la Segunda Guerra Mundial. Todas estas organizaciones formadas sin experiencia, carentes de recursos para sobrevivir, con una falta de capacitación en el quehacer cooperativo entre sus asociados y dirigentes, con falta de capital, exceso de crédito y una administración deficiente, estaban destinadas a desaparecer; sin embargo, construyeron la primera experiencia cooperativa del país, que sirvió de base para constituir el movimiento cooperativo actual.

A su vez, la Alianza Cooperativa Internacional define el concepto de cooperativa como una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta, democráticamente gestionada.

Por otro lado, la Ley n.º 4179 de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), en su artículo n.º 2 define cooperativa de la siguiente manera:

Las cooperativas son asociaciones voluntarias de personas y no de capitales, con plena personalidad jurídica, de duración indefinida y de responsabilidad limitada, en las que los individuos se organizan democráticamente a fin de satisfacer sus necesidades y promover su mejoramiento económico y social, como un medio de superar su condición humana y su formación individual, y en las cuales el motivo del trabajo y de la producción, de la distribución y del consumo, es el servicio y no el lucro.

Esta misma ley, en el Capítulo II, artículo n° 15, se hace la siguiente clasificación de las cooperativas:

Las cooperativas son: de consumo, de producción, de comercialización, de suministros, de ahorro y crédito, de vivienda, de servicios, escolares, juveniles, de transportes, múltiples y en general de cualquier finalidad lícita y compatible con los principios y el espíritu de cooperación.

Las cooperativas de producción de bienes y servicios que llenen los requisitos que esta ley establece en los capítulos XI y XII, se clasifican además como de cogestión o de autogestión respectivamente

En relación con la clasificación de cooperativas tradicionales, de autogestión y cogestión, el INFOCOOP expone las siguientes definiciones:

**Cuadro. 2.
Clasificación de cooperativas.**

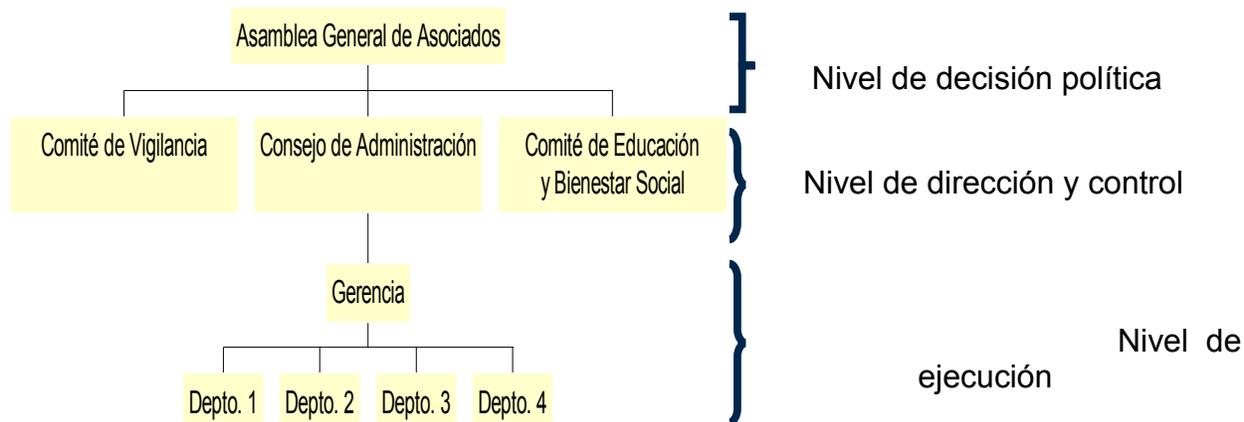
Tradicionales	Autogestionarias	Cogestionarias
Asociados según su condición económica, aportan un capital social y reciben a cambio servicios	Empresas organizadas para la producción de bienes y servicios, en las cuales los trabajadores que las integran dirigen sus actividades, aportan su fuerza de trabajo y reciben en proporción a su aporte de trabajo, beneficios de tipo económico y social.	Aquellas en que la propiedad, la gestión y los excedentes son compartidos entre los y las trabajadores de materia prima y el Estado.

Fuente: INFOCOOP

Independientemente del tipo de cooperativa que se conforme (tradicional, de autogestión o de cogestión), la Ley n° 4179 determina que la estructura organizativa básica será semejante para todas. Esta estructura básica se describe en el siguiente organigrama de la estructura organizativa mínima y básica de una cooperativa (Fig.

n.º1).

Figura. 1.
Organigrama de la estructura organizativa mínima y básica de una cooperativa



Fuente: Basado en la Ley cooperativa N° 4179.

En este nivel se encuentra la Asamblea General de Asociados, que es el máximo órgano para la toma de decisiones políticas y que agrupa a la totalidad de los (as) asociados (as).

El artículo 47 de la Ley 4179 dice lo siguiente sobre la Asamblea General de Asociados:

La asamblea general o de delegados, según el caso, será la autoridad suprema y sus acuerdos obligan a la cooperativa y a todos sus asociados, presentes y ausentes, siempre que estuvieren de conformidad, con esta ley, los estatutos y los reglamentos de la cooperativa. Estará integrada por todos los asociados que al momento de su celebración estuvieren en el pleno goce de sus derechos.

Nivel de dirección y control

En este nivel se ubican los órganos encargados de dirigir el quehacer de la cooperativa. De acuerdo con la estructura básica para las cooperativas, estos tres órganos directivos son:

- El Consejo de Administración
- El Comité de Vigilancia
- El Comité de Educación y Bienestar Social

Sobre la cantidad de comités y comisiones que puedan estar dentro de una cooperativa, la Ley 4179 en el artículo 36, inciso f) indica lo siguiente:

Los comités y las comisiones que puedan establecerse con base en esta ley, y las que designen la asamblea general.

Las asociaciones cooperativas y los organismos de integración podrán establecer cualquier otro tipo de órganos en procura del debido ordenamiento interno, en tanto no contravenga la presente ley ni los principios cooperativos.

Sobre el Consejo de Administración

Este órgano viene a desempeñar el rol de una Junta Directiva; el artículo 46 de la Ley 4179 indica lo siguiente en relación con este órgano:

Corresponde al consejo de administración, que será integrado por un número impar no menor de cinco miembros, la dirección superior de las operaciones sociales, mediante acuerdo de las líneas generales a que debe sujetarse el gerente en la realización de los mismos, dictar los reglamentos internos de acuerdo con la ley o con sus estatutos, proponer a la asamblea reformas a los estatutos de la cooperativa y velar por que se cumplan y ejecuten sus resoluciones y las de la asamblea general de asociados o delegados.

También podrá conferir el gerente toda clase de poder, generalísimo, generales, especiales y especialísimos, para llevar a cabo sus gestión administrativa, así como suspenderlo de su cargo o removerlo.

Sobre el Comité de Vigilancia

El Comité de Vigilancia desempeña el rol de la auditoría interna. Al respecto, el artículo 49 de la Ley 4179 indica:

Corresponde al comité de vigilancia electo por la asamblea, que se integrará con un número no menor de tres asociados, o a la auditoría mencionada en el inciso e) del artículo 36, el examen y la fiscalización de todas las cuentas y operaciones realizadas por la cooperativa.

También deberá informar a la asamblea lo que corresponda. Para el examen y la fiscalización de las mencionadas cuentas y operaciones, los respectivos estados financieros serán certificados por un contador público autorizado, o por los organismos cooperativos auxiliares que realicen labores de auditoría de

conformidad con el artículo 95 de esta ley. Una vez certificados, se entregarán anualmente a los socios.

Exclúyanse de esta obligación las cooperativas cuyo monto de operaciones esté por debajo del mínimo definido reglamentariamente.

La responsabilidad solidaria de los miembros del consejo de administración y del gerente, alcanza a los miembros del comité de vigilancia o al auditor interno, por los actos que éste no hubiere objetado oportunamente.

Quedan exentos de esa responsabilidad los miembros del comité que salven expresamente su voto dentro del mes siguiente a la fecha en que se tomó el respectivo acuerdo.

Sobre el Comité de Educación y Bienestar Social

Dentro de la estructura mínima y básica que la Ley 4179 determina que debe tener una cooperativa, es el tercer órgano dentro del nivel de dirección y control.

El artículo 50 de la citada Ley determina:

Corresponderá al comité de educación y de bienestar social, cuyo número de miembros determinarán los estatutos:

a) Asegurar para los asociados de la cooperativa y personas que quieran ingresar a ella, las facilidades necesarias para que reciban educación cooperativa y amplíen sus conocimientos sobre esta materia, y por todos los medios que juzgue convenientes; y

b) Redactar y someter a la aprobación del consejo de administración, proyectos y planes de obras sociales de los asociados de la cooperativa y de sus familias, y poner en práctica tales programas.

Nivel de ejecución

Con base en la figura n.º1, el nivel de ejecución inicia en la gerencia de la cooperativa.

De acuerdo con el artículo 51 de la Ley 4179, le corresponde a la gerencia:

La representación legal, la ejecución de los acuerdos del consejo de administración y la administración de los negocios de la cooperativa, corresponden al gerente, quien será nombrado por el consejo de administración. Para su remoción del cargo será necesario el voto de los dos tercios de los miembros del consejo.

El gerente será responsable ante el consejo y la asamblea de todos los actos relacionados con su cargo dentro de la cooperativa, y deberá rendir informes con la frecuencia que se indique en los estatutos, cuando el consejo de administración se los solicite. Para las ausencias temporales del gerente, el consejo de

administración nombrará un gerente interino.

De manera subordinada a la gerencia de la cooperativa y siempre en el nivel de ejecución, se crean o establecen los departamentos o áreas funcionales de la cooperativa, cuyas funciones o tareas estarán en función de la naturaleza del negocio o giro empresarial de la cooperativa. Por lo general estas áreas funcionales son:

- Recursos Humanos
- Sistemas de Información
- Finanzas
- Producción
- Mercadeo

Las dimensiones del negocio, así como su nivel de complejidad determinarán las subáreas que eventualmente puedan derivarse de las cinco áreas anteriormente mencionadas.

Según una encuesta realizada por Borge y Asociados a pedido del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), el 44% de la población tiene buena o muy buena opinión sobre las cooperativas. Hace cuatro años el puntaje fue del 28%, es decir, subió 16 puntos, lo cual confirma que cerca de 600 mil ciudadanos están asociados a las cooperativas. Además, esto revela que la población costarricense encuentra en el cooperativismo un impulso muy importante para el desarrollo del país.

Otro de los hechos que dan cuenta de la participación del sector cooperativo en el crecimiento de la región es la designación de COOPEALIANZA como la encargada de canalizar los fondos del BCIE a micro, pequeñas y medianas empresas gracias a la aprobación de una línea global de crédito firmada el pasado 30 de junio del 2006.

El BCIE otorgó una línea de crédito global a COOPEALIANZA, al considerar que la

entidad cumple cabalmente con todos los requisitos para convertirse, junto con COOCIQUE, COOPESERVIDORES y COOPEANDE, en una de las cuatro cooperativas intermediarias del Banco en Costa Rica y en una de sus 161 instituciones financieras intermediarias en Centroamérica.

El Gerente Regional del BCIE en Costa Rica, Dr. Ronald Martínez, explicó que "el Banco ha incluido a las cooperativas como parte de sus intermediarias al considerar que son un canal eficiente para alcanzar a los sectores más necesitados de oportunidades de financiamiento, entre ellos las MiPyme's y los pequeños productores rurales".¹

1.1.5. Sobre las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyme's)

Los orígenes de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas pueden vincularse directamente con el de las cofradías en Europa, aunque actualmente el término cofradía está directamente relacionado con el campo religioso y eclesiástico. Al consultar el diccionario, se indica que las cofradías son asociaciones eclesiásticas cuyo fin es acrecentar el culto público, de hecho, algunas se hallan vinculadas a órdenes religiosas.

Toman su nombre o título de los misterios de la religión cristiana, de las fiestas del Señor, de la Virgen o de los Santos, o del fin de la asociación. Sin embargo, su origen estaba más unido a la actividad laboral de la persona, así, durante la Edad media, las cofradías y corporaciones estaban estrechamente unidas. La religión y la profesión se hallaban enlazadas. Las cofradías agrupaban artesanos de distintos oficios y los miembros de una corporación podían pertenecer a cofradías diferentes. Las cofradías organizaban las ceremonias religiosas (fiestas patronales, etc.), se ocupaban de los pobres y administraban las finanzas de la comunidad.

¹ En <<http://www.microsoft.com/costarica/pymes/issues/running/productivity/cooperativismo.msp>>, consultada el 25 de julio del 2008.

En España aparecieron en el siglo XI, se desarrollaron en el siglo XII y se multiplicaron durante toda la Edad Media. Los soberanos establecieron cofradías de tipo caballeresco y militar para la defensa de poblaciones o comarcas, que eran en cierto sentido los precedentes de las órdenes militares. A partir del siglo XII surgieron las cofradías profesionales o gremiales. De las cofradías surgieron los gremios, enlazados con ellas o independizados totalmente. En el transcurrir del tiempo el concepto de cofradía pasó a ser eminentemente religioso, llegando así hasta nuestros días.²

En relación con el concepto de MiPyme's (Micro, pequeña y mediana empresa), el Reglamento de la Ley n.º 8262 de Fortalecimiento de las Pymes (Pequeñas y medianas empresas), indica que para todos los efectos el término MiPyme's estará contenido dentro de la definición de Pyme:

Pyme: Unidad productiva de carácter permanente que dispone de recursos físicos estables y de recursos humanos; los maneja y opera, bajo la figura de persona física o persona jurídica, en actividades, industriales, comerciales o de servicios.

Sobre esta misma definición, el informe del primer diagnóstico nacional de MiPyme's del año 2008 realizado por el Observatorio de MIPYMES, y con base en la definición anterior del Reglamento de la Ley n.º 8262 de fortalecimiento de las Pymes (Pequeñas y medianas empresas), amplía el concepto excluyendo a las economías de subsistencia:

Unidad productiva de carácter permanente (al menos un año de permanencia en el mercado) que dispone de recursos físicos estables y de recursos humanos; los maneja y opera, bajo la figura de persona física o persona jurídica, en actividades, comerciales o de servicios, excluyendo aquellas actividades económicas de subsistencia.

Este diagnóstico también hace referencia a la empresa formal, informal y semiformal. La empresa formal cuenta con recursos permanentes (humanos y físicos), genera ingresos superiores a los de subsistencia, tiene más de un año de operaciones y cumple con al menos dos de las siguientes obligaciones: cargas sociales, obligaciones laborales y obligaciones tributarias.

² En <http://www.google.co.cr/search?hl=es&q=%C2%BFqu%C3%A9+son+las+cofradías%3F&btnG=Buscar&meta=lr%3Dlang_es>, consultada el 22 de setiembre del 2008.

La empresa informal es la que no cumple con al menos dos de las obligaciones expuestas. Lo anterior no contempla a una empresa que paga salarios y no está registrada como patrono ante la C.C.S.S., pero sí a aquellas que aparecen como empresas con patente comercial ante la municipalidad correspondiente. Este tipo de empresa podría estar utilizando la modalidad de seguro voluntario de la C.C.S.S. Este primer diagnóstico de MiPyme's propone considerar a la empresa que se encuentra en esta situación como semiformal o en proceso de formalización, pues evidentemente ha realizado trámites de formalización necesarios para operar.

Por otra parte, se considera que la empresa informal es la que no aparece en los registros públicos. Esta opción es consistente con el reglamento mencionado anteriormente, pues tampoco incluye las actividades económicas de autoempleo o subsistencia.

El Reglamento a la Ley n° 8262 también especifica la diferencia entre micro, pequeña o mediana empresa a partir de los resultados de las siguientes fórmulas, para los sectores que se especifican:

Para el sector industrial:

$$P = [(0.6 \times pe/100) + (0.3 \times van/\text{¢}600.000.000) + (0.1 \times afe/\text{¢}375.000.000)] \times 100.$$

Para los sectores de comercio y servicio:

$$P = [(0.6 \times pe/30) + (0.3 \times van/\text{¢}1.200.000.000) + (0.1 \times ate/\text{¢}375.000.000)] \times 100.$$

Donde:

P = puntaje obtenido por la empresa.

pe = Personal promedio empleado por la empresa durante el último periodo fiscal.

van = Valor de las ventas anuales netas de la empresa en el último periodo fiscal.

afe = Valor de los activos fijos netos de la empresa en el último periodo fiscal.

ate = Valor de los activos totales netos de la empresa en el último periodo fiscal.

El valor de referencia de los parámetros utilizados está sujeto a la revisión y actualización anual del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC).

Las empresas se clasificarán con base en el puntaje “P” obtenido, con el siguiente criterio:

$P \leq 10$ = Microempresa.

$10 < P \leq 35$ = Pequeña empresa.

$35 < P \leq 100$ = Mediana empresa.

Algunas instituciones, de acuerdo con su campo o área de acción y para los propósitos específicos de su misión y visión, tienen su propia definición de cooperativa o MiPyme's.

Por ejemplo, el Banco Popular y de Desarrollo Comunal (B.P.D.C.) define a las MiPyme's en función del número de empleados (as) que integran la organización, de la siguiente manera:

Micro empresa: hasta 10 personas

Pequeña empresa: de 11 a 30 personas.

Mediana empresa: de 31 a 100 personas.

De 101 en adelante son definidas como corporativas o grandes empresas.³

En cuanto a la clasificación de las empresas, las áreas de Inspección y Facturación de la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S.) se rigen por la clasificación de la Cámara de Industrias, y de igual manera que el Banco Popular, clasifican a la empresa en función del número de empleados, ya que lo que les interesa es garantizar que todos estén asegurados.⁴

³Entrevista realizada al Lic. Oscar Gutiérrez Schwanhauser, Gerencia BPDC (10-07-2008)

⁴Entrevista realizada a la Ing. María de los Ángeles Gutiérrez Brenes, MBA, Gerencia Médica de la CCSS (16-07-2008)

El Observatorio de MIPYMES en su primer Diagnóstico Nacional de MiPyme's, determina que su importancia en esta época se evidencia en la generación de empleo, empresariedad, exportaciones, ambiente, desarrollo local, innovación, producto interno bruto, entre otras variables del desarrollo humano sostenible.

En cuanto a las formas de organizarse y constituirse las MiPyme's, el autor Carlos Corrales Solano en su libro *Nociones de derecho mercantil*, comenta que el Código de Comercio establece las siguientes formas:

- Persona física
- Empresa individual de responsabilidad limitada
- Sociedad en nombre colectivo
- Sociedad en comandita
- Sociedad de responsabilidad limitada
- Sociedad anónima

Sobre cada una de estas formas de organización, Carlos Corrales comenta lo siguiente:

Persona física

El artículo nº 5 del Código de Comercio define como “comerciante” a las personas con capacidad jurídica que ejerzan en nombre propio actos de comercio, haciendo de ello su ocupación habitual.

Dos elementos constituyen la base de esa definición:

- Capacidad jurídica
- El ejercicio de actos de comercio en nombre propio como ocupación habitual

La capacidad jurídica tiene que ver con la aptitud de disfrutar de derechos y contraer

obligaciones, así como la posibilidad de actuar personalmente.

El término en nombre propio indica que quien realiza los actos de comercio debe hacerlo por cuenta propia y no por cuenta ajena o en nombre de otro, es decir, los efectos jurídicos y económicos del ejercicio de los actos de comercio inciden directamente en el patrimonio del sujeto que los realiza.

En relación con la habitualidad, Carlos Corrales indica que es el ejercicio cotidiano y permanente del comercio, en forma tal que llegue a constituirse en un importante medio de vida de quien lo realice organizada y permanentemente. Es en otros términos, la repetición constante de actos de comercio como profesión; el fin es obtener una fuente de ingresos económicos. (Corrales, C. 2002: 30)

Empresa individual de responsabilidad limitada

Sobre esta forma o modalidad, el artículo n°9 del Código de Comercio establece que la empresa individual de responsabilidad limitada es un ente de personalidad independientemente de la persona física que la conforma.

A diferencia de las sociedades anónimas, la empresa individual de responsabilidad limitada está constituida por una sola persona. Por eso se dice que es otra forma del ejercicio individual del comercio.

La misma persona física puede separar parte de su patrimonio con un fin concreto, específico, tiene así el patrimonio general como persona física y el patrimonio específico afectado a un fin como empresa individual de responsabilidad limitada.

Entre las obligaciones del comerciante, Carlos Corrales, con base en el Código de Comercio, cita las siguientes:

- Registro de documentos
- Nombre comercial

- Control de contabilidad
- Obligaciones tributarias

Sociedad en nombre colectivo

El artículo n° 33 del Código de Comercio la define como aquella sociedad que existe bajo una razón social y en la que todos los socios responden de modo subsidiario, pero ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales.

Surge este tipo de sociedad como una forma de agrupación de personas, generalmente ligadas por el parentesco o amistad, las cuales se dedican a la explotación de un determinado negocio.

Entre las principales características, Carlos Corrales cita:

- La razón social
- La responsabilidad subsidiaria, pero solidaria e ilimitada

La razón social está constituida por el nombre de alguno, algunos o todos los socios. En cuanto a la responsabilidad subsidiaria, solidaria e ilimitada, los socios responden con todo su patrimonio y por el importe total de las obligaciones, sea cual sea su monto, esto a diferencia de las sociedades de capitales donde los socios responden únicamente por sus aportes. De ahí surge otra clasificación de las sociedades según un elemento distintivo: sociedades de personas y sociedades de capitales.

Sociedad en comandita

El Código de Comercio define en su artículo n° 57 lo que es para la legislación costarricense la sociedad en comandita: aquella sociedad formada por socios comanditados o gestores a quienes corresponde la representación y administración, y por socios comanditarios; estos últimos son quienes aportan el capital para la constitución de la sociedad.

Surge la sociedad en comandita del contrato denominado en la Edad Media “comenda”. En este tipo de sociedad encontramos dos clases de socios: los comanditados o gestores y los comanditarios. Los primeros administran la sociedad y los segundos aportan el capital.

Sociedad de Responsabilidad Limitada

Al autor Carlos Corrales comenta que a diferencia de la sociedad en comandita y la sociedad en nombre colectivo, donde el elemento principal es la persona tanto en la sociedad de responsabilidad limitada y en la anónima, lo fundamental es el aporte de los socios. Cada socio responde únicamente por el monto del aporte que hizo al capital, sin que su patrimonio persona garantice las obligaciones de la sociedad. Así, por ejemplo, la quiebra de la sociedad no perjudica ni se extiende a los socios.

Además, comenta también que la Sociedad de Responsabilidad Limitada nace como una alternativa a las sociedades anónimas, pues se adapta mejor a las necesidades de los pequeños empresarios por ser más sencilla en sus órganos.

La sociedad anónima, comenta el autor, está diseñada para captar grandes recursos con la participación de muchos accionistas.

En cuanto a la razón social, es posible que esté compuesta por el nombre o los nombres de los socios, o bien por la denominación, que puede ser una o varias palabras fantasía. No obstante, es requisito esencial que se utilice al final de la razón social o la denominación, la expresión Sociedad de Responsabilidad Limitada o bien, S.R.L. o LTDA., tal y como lo establece el artículo n° 76 de Código de Comercio.

El artículo n° 89 del Código de Comercio regula que la sociedad de responsabilidad limitada será administrada por uno o varios gerentes o subgerentes, quienes podrán ser socios o no.

También el Código de Comercio en su artículo 94 establece que la Junta de Socios se reunirá por lo menos una vez al año para nombrar, cuando sea el caso, gerente o subgerente, conocer balances o inventarios, así como para tomar los acuerdos necesarios para la buena conducción de la sociedad.

Sociedad anónima

Carlos Corrales comenta que esta es la sociedad más común. Su origen se remonta al siglo XVII. La expansión colonial se desarrolló a través de compañías de colonización dirigidas principalmente a conquistar la India; en estas compañías se encuentran rasgos de la sociedad anónima, como lo son la responsabilidad limitada de los socios y el capital social representado por acciones.

Otro periodo importante que señala este autor en relación con las sociedades anónimas, es el siglo XIX, con el fortalecimiento del capitalismo y del apogeo de la Revolución Industrial.

Entre los principales rasgos característicos de las sociedades anónimas mencionados en el libro *Nociones de derecho mercantil*, se citan:

- La denominación social, que en esencia es el nombre seguido de la expresión “Sociedad Anónima” o S.A.
- Capital social, que es el aporte de los socios compuesto por acciones.
- Responsabilidad limitada, es decir, los socios únicamente se obligan ante terceros solo al pago de sus aportes, según el artículo n° 102 del Código de Comercio.

Los órganos de las sociedades anónimas son:

- Asamblea General de Accionistas, que es el órgano superior de la sociedad donde se toman decisiones fundamentales y definitivas.

- Junta Directiva o Consejo de Administración, que es el órgano que le corresponde la dirección y administración de los negocios de la sociedad. El artículo n° 182 del Código de Comercio establece que la representación judicial y extrajudicial de la sociedad corresponde también al presidente del Consejo de Administración, sin perjuicio de que otros miembros del Consejo ostenten esa representación.
- Vigilancia, acción que se le encomienda a uno o varios fiscales, quienes pueden ser socios o no.

Las MiPyme's, principalmente los micros y pequeñas empresas, normalmente son empresas de autoempleo y subsistencia. Con frecuencia, este tipo de emprendimiento está conformado por su propietario o propietaria y en ella laboran sus familiares más cercanos, mientras que en las empresas cooperativas de autogestión laboran al menos 12 personas, y no menos de 20 en las cooperativas tradicionales, donde se unen para desarrollar una idea de negocio. En ambos desarrollos empresariales en Costa Rica se cuenta con leyes específicas para el apoyo y desarrollo de estas organizaciones.

Hay un marcado interés desde la academia hasta el Gobierno y las cámaras de empresarios de todo tipo, por la problemática que presentan estas empresas, según la CEPAL (2004), la cual se apoya en posiciones y estudios donde se infiere una relación positiva entre desarrollo empresarial y crecimiento económico. Lo más importante es la forma de democratizar la propiedad productiva y la atomización económica que se da en el país por medio de las MiPyme's y las cooperativas, cuya característica es la creación de nuevos puestos de trabajo apoyados en la economía (relación propietarios-productivos), así como en la participación en exportaciones e innovaciones.

La fortaleza en este mundo globalizado, para optar por desarrollo económico en general, tiene relación con el nivel y la velocidad de aumento de la productividad,

dependiendo en gran medida del comportamiento de los agentes económicos en un ambiente macroeconómico determinado, de su predisposición a asumir riesgos, innovar e invertir, de la presión que ejercen sus competidores y clientes, de su preocupación por reducir costos y mejorar su eficiencia, de su constante búsqueda de nuevas oportunidades y áreas de mercado, de las ventajas de complementariedad y sinergia que se generan entre las empresas, entre otros factores. (CEPAL, 2004: 237-260).

Muchos organismos públicos internacionales definen el desarrollo empresarial como un proceso por medio del cual el dueño (de la micro, pequeña y mediana empresa) o los propietarios (socios de las MiPyme's o asociados en las cooperativas), en conjunto con sus colaboradores, adquieren y fortalecen habilidades y destrezas, las cuales favorecen el manejo eficiente y eficaz de los recursos de su organización, la innovación de productos y procesos, de tal manera que coadyuven al crecimiento sostenible de la empresa.

Según Martínez (2005), el desarrollo empresarial depende:

de la capacidad de gestión estratégica y de organización de la empresa para informarse, tomar decisiones, ejecutar y controlar los recursos, las acciones y los resultados, en relación con los cambios institucionales del mercado, la organización, la efectividad de la educación, la cultura, la capacidad de innovación, en interacción con una red de organizaciones.

El término desarrollo empresarial se entiende, en este trabajo, como las distintas acciones llevadas a cabo por las empresas y que han determinado su crecimiento desde el punto de vista de los factores determinantes de ventajas competitivas.

En los últimos años, a partir del artículo de Wernerfelt (1984) sobre los factores internos de la empresa como fuente de ventaja competitiva, ha surgido un nuevo enfoque: el de los recursos y las capacidades, teoría desarrollada por Robert M. Grant

(1995), Según esta teoría, la base sobre la cual las empresas consiguen beneficios económicos superiores, radica en el hecho de disponer de recursos y capacidades distintivos o especiales. Los recursos pueden ser equipo técnico, marcas y capital, mientras que las capacidades distintivas se refieren a que algunas empresas cuentan con un conocimiento específico, dominan una determinada tecnología, tienen procedimientos eficaces y en general, saben hacer una determinada cosa mejor que sus competidores. En otras palabras, según este enfoque, la fuente de la ventaja competitiva sostenible sería sus recursos y sobre todo sus capacidades, y por tanto, reside en el interior de la empresa

En entrevista realizada al gerente de FUNDES, Dr. Uldrich Frei, Director Internacional para FUNDES éste expresó lo siguiente:

En Latinoamérica hay más de 18 millones de MiPyme's, lo que representa el 99% de todas las empresas en la región. Esas MiPyme's ofrecen unos 62 millones de puestos de trabajo, lo que representa tres cuartos de todos los puestos que existen en Latinoamérica. En total, las MiPyme's contribuyen –más o menos la mitad– al PDB de la región. Eso en sí ya explica la importancia de estas empresas para nuestro continente. Si podemos ayudar a esas MiPyme's en su gestión o a mejorar el entorno en el cual hacen sus negocios, podemos hacer una contribución muy importante al desarrollo económico de la región.

Por otro lado, de acuerdo con los estudios de la OIT, las Pymes latinoamericanas representan el 22,3% del empleo urbano, el 32,6% del empleo urbano asalariado, el 42,8% del empleo formal urbano y el 57% del empleo urbano asalariado privado, lo cual demuestra su importancia y el gran potencial de crecimiento económico. Además, representan el 97% del parque empresarial centroamericano, contribuyen con no menos del 30% al PIB y generan el 42% de los empleos. (CEMPROMYPE).

1.1.6. Tipo de población asociada

Micro, Pequeñas, Medianas Empresas y Cooperativas:

La política de empleo de este país y del Gobierno de turno (en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010), está dirigida a las micros y pequeñas empresas, y al sector cooperativo. Con la nueva ley de Banca de Desarrollo se apoya a los desarrollos empresariales en las formas de MiPyme's y a la cooperativa, para así apoyar explícitamente la generación de empleo, el autoempleo y el desarrollo empresarial.

Hay definida una política de MiPyme's y del sector cooperativo para fomentar la formalización de la informalidad, mediante la promoción de acciones que incrementen la productividad-competitividad en los modelos empresariales de las MiPyme's y de las cooperativas.

El tipo de población que conforman las cooperativas y las MiPyme's es muy heterogéneo en cuanto a edad, género, nivel de educación y lugares de procedencia; el factor que tienen en común es que normalmente son personas con escaso capital para emprender sus negocios, y que tienen una idea de negocio la cual echan a andar de una manera empírica y muchas veces sin conocimientos en administración, mientras que las formas cooperativas tienen una ventaja: la inducción que se da por parte de INFOCOOP para la puesta en marcha de un tipo de organización cooperativa.

1.2.3 Principal motivación para su conformación

Las motivaciones para la conformación de una MiPyme's o cooperativa se dan por la necesidad imperante de generar un sustento económico con una idea de negocio, así como el no tener las competencias y habilidades para poder desempeñarse en un trabajo decente.

En las motivaciones de corte político está la propaganda de la banca nacional y del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en apoyar el desarrollo de las MiPyme's, basados en diversas partidas para las cuales ciertas leyes los facultan y obligan a desarrollar las MiPyme's. Ejemplo de esto es el 7% de las ganancias de los bancos privados que le depositan al Banco Nacional de Costa Rica para ser invertidos en el

desarrollo y apoyo a las MiPyme's. De igual manera, el BPDC e INFOCOOP tienen líneas de crédito para el apoyo de las cooperativas, así como convenios interinstitucionales para el desarrollo de las cooperativas como el del BPDC-INFOCOOP-Ministerio de la Presidencia.

Además, hay programas que apoyan el desarrollo de microempresas, principalmente para la zona rural y con preferencia a las mujeres.

El Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) es el principal gestor del desarrollo de las MiPyme's, por medio de la Dirección de la Micro, Pequeña, y Mediana empresa (DIGEMIPYME), en tanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), brinda su apoyo a las cooperativas, en especial a las SALES, que son una forma de MiPyme's.

Todo este apoyo al desarrollo de MiPyme's y cooperativas tiene el sustento político y legal plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010.

1.2.4. Constitución organizativa

La constitución de las MiPyme's y las cooperativas tienen muy fundamentadas sus diferencias a la hora de constituirse; un porcentaje muy significativo de las MiPyme's nace en la informalidad, muchas fenecen antes de salir a la luz jurídica y su estructura administrativa es muy incipiente. Según PROCOMER, las premisas negativas de estas son:

- a) Asimetrías en la información
- b) Limitado acceso al mercado de capitales
- c) Débil orientación externa
- d) Altas tasas de mortalidad
- e) Ruptura de cadenas productivas

Todos estos factores ocasionan que la vida útil de las MiPyme's sea muy corta; esto ha traído como consecuencia el desempleo o empleo no digno, ventas bajas, desvalorización de las empresas, mercado limitado que ocasiona incapacidad de inserción internacional, economía pobre, baja eficacia social, baja calidad de vida, entre otros.

De no superar esta problemática, es muy poco probable que las MiPyme's aprovechen las grandes oportunidades que ofrece el mercado mundial. En este sentido, las universidades deben ampliar las posibilidades de capacitación de las MIPYMES, brindar confianza en la apertura de fuentes de empleo y generación de divisas y convertirse en el apoyo fundamental durante el proceso de reactivación de la producción local y de la recuperación del mercado.

En cuanto a su simpleza organizativa, cuando estas pasan su etapa de consolidación le dan premisas positivas tales como:

- a) Flexibilidad estructural y organizativa
- b) Montos bajos y buena paga
- c) Alta capacidad de innovación
- d) Estrecha relación con los clientes
- e) Facilidad de adaptación con el entorno
- f) Rendimiento óptimo
- g) Tendencia hacia la globalización con grandes oportunidades

Con frecuencia, la administración-producción, en sus albores empresariales, recae en el propietario y sus familiares más inmediatos, y no se da una conciencia de las necesidades financieras, administrativas, mercadológicas y estratégicas para el desarrollo empresarial y su consolidación.

Mientras que la forma organizativa básica del cooperativismo, para que pueda constituirse en una empresa cooperativa, está regulada por ley, según lo expresan los siguientes artículos de la Ley Cooperativa 6756 y sus reformas:

Artículo 31

d) No podrá constituirse con un número menor de 20 asociados, exceptuándose las cooperativas de autogestión que se constituirán con un número no menor de 12 personas.

Artículo 32.- Para que sea autorizado el inicio de sus actividades, las asociaciones cooperativas deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los siguientes documentos:

- a) El estudio de posibilidades, viabilidad y utilidad o factibilidad de la cooperativa de acuerdo a lo que establece el reglamento.
- b) Copia del acta de la asamblea constitutiva de la asociación, con expresión del nombre, los dos apellidos, nacionalidad, domicilio, profesión u oficio de los miembros fundadores, el monto de los certificados de aportación suscritos y los que hubiera pagado cada uno, así como los nombres de los integrantes del consejo de administración, del gerente, del comité de vigilancia y de los otros comités que se hubieren designado, debidamente autenticada por un abogado.

Artículo 36.- La dirección, la administración, la vigilancia y la auditoría interna de las asociaciones cooperativas estarán a cargo de:

- a) La asamblea general de asociados o de delegados.
- b) El consejo de administración.
- c) Al gerente, los subgerentes y los gerentes de división.
- d) El comité de educación y bienestar social.
- e) El comité de vigilancia, el cual podrá ser sustituido por una auditoría interna, con al menos un contador público autorizado a tiempo completo, siempre y cuando así lo determine la asamblea general de asociados, para lo cual se requerirán al menos los dos tercios de los votos presentes.
- f) Los comités y las comisiones que puedan establecerse con base en esta ley y las que designe la asamblea general.

Las asociaciones cooperativas y los organismos de integración podrán establecer cualquier otro tipo de órganos, en procura del debido ordenamiento interno, en tanto no contravengan la presente ley ni los principios cooperativos.

Así reformado por el artículo 1 de la Ley n° 7053 del 9 de diciembre de 1986

Artículo 99.- Las cooperativas de autogestión son aquellas empresas organizadas para la producción de bienes y servicios, en las cuales los trabajadores que las integran dirigen todas las actividades de las mismas y aportan directamente su fuerza de trabajo, con el fin primordial de realizar actividades productivas y recibir, en proporción a su aporte de trabajo, beneficios de tipo económico y social.

Las unidades de producción destinadas al funcionamiento de estas, estarán bajo el régimen de propiedad social con carácter indivisible.

Artículo 104.- Está prohibido a las cooperativas de autogestión:

a) Aceptar trabajadores asalariados que no sean miembros de la cooperativa; se exceptúan:

El gerente; el personal técnico y administrativo especializado, cuando sus socios no estén en capacidad de desempeñar estos cargos y si dicho personal no desea formar parte de la cooperativa.

Los trabajadores temporales que sea imprescindible contratar en períodos críticos de alta ocupación, principalmente cuando los productos o subproductos corran riesgo de perderse.

Los candidatos a asociados durante un período de prueba no mayor de tres meses.

b) Aceptar un número mayor de socios cuando la cantidad de tierra o de otros recursos productivos de los que dispone, no lo permita, a juicio de la asamblea.

c) Distribuir individualmente el patrimonio social de la cooperativa.

Artículo 121.- Las cooperativas de cogestión tienen por objetivo la producción y transformación de bienes o la prestación de servicios con la participación directa de los trabajadores y los productores de materia prima, del Estado y los trabajadores o de los trabajadores, los productores de materia prima y el Estado. Este tipo de cooperativas se regirán por lo dispuesto en la presente ley para los otros tipos de cooperativas excepto en lo referente a la representación de los diferentes sectores que integren la cooperativa en los cuerpos directivos, la propiedad y la distribución de los excedentes, para lo cual se regirán por lo establecido en el presente capítulo y en el reglamento correspondiente.

Artículo 122.- En las cooperativas de cogestión entre el Estado y los trabajadores, el porcentaje de los excedentes que corresponde a los trabajadores se fijará tomando en cuenta: la rentabilidad de la empresa, el valor agregado por el factor trabajo y las inversiones efectuadas por el Estado y por los trabajadores. En el caso de empresas ya existentes en manos del Estado cuyos excedentes estén financiando otras actividades de este y que se transformen en cooperativas de cogestión Estado-trabajadores, deberá tomarse en cuenta además las necesidades que el Estado estuviera cubriendo con el producto de la operación de la empresa. El porcentaje de los excedentes que corresponda a los trabajadores deberá distribuirse entre todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales cuya parte correspondiente del porcentaje de dicho excedente, se calculará con base en el trabajo aportado”.

Asimismo el INFOCOOP, por medio del Departamento de Fomento, da el apoyo para el cumplimiento de la Ley 6756 y su organización constitutiva:

¿Cómo nace una cooperativa?

Un grupo de personas se reúne para enfrentar una problemática común, lo cual es posible solucionar solo con el aporte claro y decidido de cada una de ellas o bien emprender un proyecto que satisfaga las necesidades económicas o sociales de una población.

¿A quién contactar?

Considerando lo anterior es conveniente que el grupo contacte con el Macroproceso de Fomento, para que un(a) funcionario(a) les oriente sobre los pasos a seguir para formar una cooperativa. Esta persona coordinará con los interesados, donde se intercambiarán opiniones y evacuarán dudas que permitan ir avanzando en la formalización de la organización así como conocer y analizar la posible actividad a desarrollar.

Si reúne todas las condiciones mínimas para formar una cooperativa, se le dará de manera permanente la asesoría, el apoyo y el seguimiento correspondiente para constituir la cooperativa, esta asesoría es totalmente gratuita.

Para ese cometido, se ha elaborado un cronograma que permitirá ordenar e ir midiendo el avance en las acciones y trámites para su cooperativización. Tal

cronograma se incluye al final de este documento.

¿Qué deben hacer los interesados?

- Formar el Comité Central de Organización (C.C.O.)
 - Elaborar el estudio de posibilidad, viabilidad y utilidad. Aplicar la Encuesta Socioeconómica.
 - Preparar el Estatuto Social
 - Definir una Cuota de Admisión
 - Definir el Monto del Capital Social Inicial
 - Apertura de una Libreta de Ahorros o Cuenta Corriente
 - Participar en el (los) Taller (es) sobre doctrina cooperativa y funciones de los órganos de una cooperativa.
- 8) Celebrar la Asamblea Constitutiva
 - 9) Entregar documentos al INFOCOOP y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para obtener la personería jurídica
 - 10) Estar atentos a posibles observaciones y correcciones dadas por estas instituciones.
 - 11) Presentar documentos al Registro Nacional para obtener la cédula jurídica.
 - 12) Presentar los libros de actas y financieros al INFOCOOP para su debida aprobación.

¿Qué es el C.C.O?

Uno de los primeros pasos que debe realizar el grupo es formar el *Comité Central de Organización (C.C.O.)*, el cual podría constituirse por un Presidente, Secretario, Tesorero y dos vocales.

Este comité es el encargado de trabajar directamente con el asesor del INFOCOOP en todo el proceso de promoción.

Deberá elaborar un Plan de Trabajo y organizar las distintas actividades tendientes a recolectar la cuota de admisión, el capital social, ajustar el estatuto el cual se analizará y aprobará en la asamblea, reunir a los interesados para recibir la charla y convocar la asamblea constitutiva.

El perfil de proyecto o estudio de posibilidad, viabilidad y utilidad, y la encuesta socioeconómica

Una actividad paralela a desarrollar por el C.C.O., es la aplicación de una encuesta socioeconómica a todos los potenciales asociados; este documento permitirá obtener información importante para la confección del Estudio de Posibilidad, Viabilidad y Utilidad (PVU).

El artículo 32 de la Ley de Asociaciones Cooperativas dice lo siguiente: “Para que sea autorizado el inicio de sus actividades, las asociaciones cooperativas deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los siguientes documentos:

El estudio de posibilidades, viabilidad y utilidad o factibilidad de la cooperativa de acuerdo con lo que establece el reglamento.

Para ello el Macroproceso de Fomento del INFOCOOP les proporcionará la guía que se emplea para elaborarlo.

El estatuto social:

Otra de las funciones del C.C.O. es la preparación del estatuto social.

El estatuto es el conjunto de reglas de derecho establecidas por los asociados que organizan la vida de la cooperativa, fijan sus derechos y obligaciones y las de los órganos sociales, y regulan el funcionamiento, disolución y liquidación de la entidad.

Al igual que en otras tareas el (la) funcionario (a) del Macroproceso de Fomento del INFOCOOP les guiará en la confección de éste documento o se proporcionará un machote del documento de acuerdo con el tipo de cooperativa que se pretende formar.

¿Qué es la cuota de admisión?

El artículo 64 de la Ley de Asociaciones Cooperativas vigente dice: “Los estatutos o reglamentos de las asociaciones cooperativas, podrán estipular una módica cuota de admisión que el asociado deberá pagar por una sola vez, que se destinará a cubrir los gastos previos de organización, constitución e inscripción de la asociación. Una vez cubierto el importe de esos gastos, el sobrante, si lo hubiere, y los ingresos provenientes de las cuotas de admisión de los nuevos asociados pasarán a los fondos de reserva de educación y bienestar social.”

El C.C.O. definirá el monto de ésta cuota para cada uno de los asociados; recurso que permitirá a los miembros de este Comité, cubrir gastos como: transporte, papelería, libros legales, gastos propios de la Asamblea Constitutiva y otros.

El Tesorero será el encargado de la administración de estos fondos, por lo que es conveniente que solicite a los miembros del Comité el respaldo documental (*Facturas, Comprobantes, etc.*), dado que en la Asamblea Constitutiva esta persona debe entregar un informe de los ingresos y gastos que satisfaga a los asambleístas.

El capital social

En el mismo acto donde se prepara el Estatuto Social, es importante que el C.C.O. defina el monto del capital social, el cual cada asociado deberá cancelar como mínimo el 25%, antes de la Asamblea Constitutiva.

El artículo 67 de la Ley de Asociaciones Cooperativas vigente lo define así: “El capital social estará compuesto por las aportaciones ordinarias en dinero efectivo, en bienes muebles e inmuebles, en derechos, en trabajo, industria, capacidad profesional o fuerza productiva que hagan los asociados y sus familiares, y estarán representados en certificados de aportación de igual valor nominal. Las aportaciones que no sean en dinero efectivo, se valuarán al tiempo de ingresar la persona a la cooperativa, de conformidad con lo que al respecto establecen los estatutos.”

Libreta de ahorros o cuenta corriente

De manera paralela debe abrirse una libreta de ahorros o cuenta corriente en algún ente financiero donde se depositará el capital recolectado a cada uno de los futuros asociados el cual debe ser igual o superior al 25 % del capital suscrito.

Esta entidad emitirá una certificación de la existencia de la cuenta, el monto de ésta y el nombre de las personas que tienen acceso a la misma.

La cuenta debe abrirse preferiblemente a nombre del futuro gerente (*si se cuenta con él dentro del grupo*), del Presidente o Tesorero del Comité Central de Organización.

Principios básicos del cooperativismo

Un elemento importante dentro de este proceso es que los futuros asociados (as)

conozcan con mayor profundidad, por lo que se considera conveniente que el grupo participe en un *taller de sensibilización al cooperativismo*. Este paso se define como una etapa enriquecedora para el conocimiento de los asociados ya que en este curso se evacuarán las dudas existentes, el mismo no tiene costo para el grupo.

Este taller incluye temas sobre: ¿Qué es una cooperativa? (art. 2 de LAC), principios cooperativos (artículo 3 de LAC), el funcionamiento y la organización de una cooperativa (artículo 36 de LAC), responsabilidades de la asamblea, los comités y de la gerencia (Capítulo IV de LAC), deberes y derechos de los asociados (Capítulo V de LAC), entre otros temas.

La asamblea constitutiva

Cuando se hayan finalizado las etapas anteriores, se estará ya en capacidad de definir la fecha de la Asamblea Constitutiva. Para tal efecto, el C.C.O. ubicará un local con las condiciones óptimas para el desarrollo de la misma.

Este es un acto solemne pues se está creando una empresa cooperativa para lo cual se levantará un acta según lo que estipula el artículo 31, inciso b de la Ley de Asociaciones Cooperativas vigente.

Con relación a esto el inciso b del artículo 32 de la Ley de Asociaciones Cooperativas vigente indica que ésta acta deberá contener el nombre, los dos apellidos, nacionalidad, domicilio, profesión u oficio de los miembros fundadores, el monto de los certificados de aportación suscritos y los que hubiera pagado cada uno, así como los nombres de los integrantes del consejo de administración, del gerente, del comité de vigilancia y de los otros comités que se hubieren designado, debidamente autenticada por un abogado.

El inciso c de ese artículo dice que también deberá aprobarse el estatuto social que regirá la cooperativa.

Para realizar la asamblea constitutiva debe cumplirse los siguientes requisitos:

1- Número mínimo de asociados: 12 personas para una cooperativa de autogestión, 20 personas para cualquiera de los tipos que señala el artículo 15 de la Ley de Asociaciones Cooperativas vigente

2- Pago mínimo del 25% del capital suscrito

3- Aprobación del estatuto social

4- Nombramiento de los comités: Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social

Entrega de documentos al INFOCOOP y al Ministerio de Trabajo

Perfil de proyecto

Acta de Asamblea Constitutiva

Estatuto aprobado por Asamblea

Acta del Consejo de Administración, donde se indica la constitución del mismo, nómina de asociados donde se indica el capital suscrito y pagado, certificaciones correspondientes.

Cartas y constancias señaladas.

Una vez revisada la documentación citada, si se encuentra ajustada a derecho, se emite la certificación de la existencia del 25% capital para que la cooperativa continúe con los trámites de inscripción ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para obtener la personería jurídica y ante el Registro Nacional para conseguir la cédula jurídica.

Solicitud de cédula jurídica ante registro nacional:

- Ir al Ministerio de Trabajo para que le entregue el número de resolución y la nota indicando que todo está en orden. Con esa documentación se deben trasladar a la Imprenta Nacional para que publiquen los edictos correspondientes, para eso se debe cancelar ϕ (llamar para averiguar el monto exacto).
- Con la última publicación de *La Gaceta* se va nuevamente al MTSS, y ahí le extienden la personería de la gerencia, el consejo y los comités.
- En caso de no tener la última publicación la Imprenta Nacional, emite una certificación de que ya se ha cumplido con ese trámite.

- Con la personería de la gerencia emitida por el MTSS, el gerente redacta una nota solicitando al registro público que emita la cedula jurídica.

Legalización de libros en INFOCOOP:

Una vez que la cooperativa está inscrita en el Registro Público, el gerente deberá presentar al Macroproceso de Gestión y seguimiento del INFOCOOP los siguientes documentos:

1- Personería Jurídica extendida por el Ministerio de Trabajo de:

Gerente, Consejo de Administración, Comité de Vigilancia y Comité de Educación y Bienestar Social

2- Cédula Jurídica extendida por el Registro Nacional.

Esto con el fin de llevar la información actualizada de los integrantes de los comités.

Además, para cumplir con lo que establece el artículo 98 de la Ley de Asociaciones Cooperativas vigente, las cooperativas deberán presentar al Macroproceso de Gestión y seguimiento, para sellar, los siguientes libros

- Libros contables: Inventarios y Balances, Mayor, Diario,
- Libros legales para actas de: Asamblea, Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social y el Registro de Asociados.
- Total ocho libros.

A continuación el cronograma para la constitución de una cooperativa, como lo solicita el INFOCOOP.

Cuadro.3. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA CONSTITUCION DE LA COOPERATIVA CON EL APOYO DEL INFOCOOP.			
ETAPA N°	ACTIVIDAD	INSTITUCION ESTATAL QUE FASCILITA EL PROCESO	ORGANO RESPONSABLE
1	Conformación del Comité Central de Organización (CCO)	INFOCOOP	CCO
	Pasar encuestas y tabularias	INFOCOOP	CCO
	Elaborar el PERFIL DE PROYECTO	INFOCOOP	CCO
	CCO aprueba el proyecto	***	CCO
	Revisión de proyecto con los asociados y ajustes/Aprobación final de los asociados	INFOCOOP	CCO
	Revisión por parte de técnico del INFOCOOP (se envía por e-mail)	INFOCOOP	CCO
2	Elaboración de ESTATUTOS	***	CCO
	Revisión de estatutos y ajustes	***	CCO
	Reunión para dar a conocer los estatutos a los asociados (as)	***	CCO
	Revisión de estatutos por técnico INFOCOOP, por e-mail	INFOCOOP	CCO
3	Convocatoria a TALLER SOBRE DOCTRINA COOPERATIVA Y FUNCIONES DE LOS ÓRGANOS DE LA COOPERATIVA	INFOCOOP	CCO
	Convocatoria a Asamblea Constitutiva	***	CCO
	Realización de Asamblea Constitutiva	***	CCO
	Cobro de cuota de Inscripción y capital social (25% del capital social)	***	CCO
	Elaboración de documento sobre Acta Constitutiva Revisión por parte de técnico de INFOCOOP.	INFOCOOP	CCO
4	PRESENTACIÓN DE TODOS LOS DOCUMENTOS TANTO AL INFOCOOP COMO AL MINISTERIO DE TRABAJO:	INFOCOOP	GERENTE DE LA COOPERATIVA

Fuente: INFOCOOP:

1.2. Funciones Comité Central de Organización (C.C.O.)

■ Conformación del Comité Central de Organización

Constituido por un Presidente, Secretario, Tesorero y dos Vocales (mínimo 5 miembros), que surgen de las personas interesadas de conformar la cooperativa. En general, el CCO tendrá la función de generar la documentación previa a la Asamblea Constitutiva (convocatoria y agenda, proyecto de estatutos y estudio socioeconómico). La información generada se debe socializar entre los futuros asociados con el propósito de que se puedan evacuar la mayor cantidad de dudas que puedan surgir con respecto a los estatutos y el perfil de proyecto, de manera que se evite la pérdida de tiempo durante la Asamblea Constitutiva, ya que la misma se puede volver muy extensa. De manera más específica las funciones del CCO son las siguientes:

- Aplicar la encuesta socioeconómica

La encuesta debe ser aplicada a todos los potenciales asociados a la cooperativa. Este documento permitirá recabar información importante para la construcción de la Alternativa de proyecto cooperativo referente al estado civil, sexo, nivel educativo, generación de ingresos, capacitación recibida, etc., de forma tal que se pueda definir el perfil de entrada básico de los futuros asociados.

- Elaborar la alternativa de proyecto

En este estudio debe comprobarse la validez del proyecto o idea desde distintos puntos de vista y evidenciar tanto las posibilidades como las dificultades, facilitando la decisión sobre si se sigue adelante o se procede a su congelación total o temporal. Este estudio es la base para la definición del capital social requerido para la cooperativa.

- Elaborar la propuesta de estatutos

El INFOCOOP cuenta con machotes de estatutos que orientan de manera significativa la propuesta final que apruebe en la Asamblea Constitutiva. Este punto es relevante que los interesados se comuniquen y reúna con el asesor técnico asignado para que éste les explique los puntos medulares de cada capítulo de los Estatutos y estos a su vez, puedan transmitir la información a los futuros asociados.

- Definir una cuota de admisión

Dicho monto es fijado para los futuros asociados; recurso que permitirá a los miembros de este Comité, cubrir los costos en que incurran en el proceso de constitución (transporte, papelería, autenticación de documentos, edictos, libros legales, gastos propios de la Asamblea Constitutiva, etc.). El monto para este tipo de gasto podría estar cercano a los ₡100.000 (cien mil colones). El Tesorero será el encargado de la administración de estos fondos, por lo que es conveniente que cuente con el respaldo documental (facturas, comprobantes, etc.), dado que en la Asamblea Constitutiva esta persona debe entregar un informe de los ingresos y gastos que satisfaga a los asambleístas.

- Socializar la alternativa de proyecto y la propuesta de estatutos con todos los asociados (as).

Es importante que previo a avanzar en pasos posteriores, los interesados esté completamente informados acerca de los alcances del proyecto planteado y los estatutos que regularán la forma legal de operar la cooperativa.

Todos los acuerdos que tome el C.C.O., así como las consultas a los interesados, deberán llevarse en las minutas con el fin de presentarlos en el informe en la asamblea constitutiva.

- Convocatoria a Asamblea Constitutiva

En la reunión donde se entrega la propuesta de estatutos y el perfil de proyecto a los asociados, también se debe brindar la convocatoria a la Asamblea Constitutiva y la Agenda de la misma, la cual se debe transcribir posteriormente en el Acta Constitutiva.

- Celebrar Asamblea Constitutiva

Se elabora el acta constitutiva y ese mismo día se realiza la primera reunión de los órganos directivos para la elección de los puestos, ya que en Asamblea se nombran los representantes de cada Órgano (Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación) y, en la primera sesión de cada órgano se nombra los puestos que cada uno de ellos ocupará y la vigencia de los cargos de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 del estatuto.

En este punto es relevante recordar que solo podrán participar de la Asamblea Constitutiva aquellos asociados (as) que hayan cancelado el 25% del capital social suscrito y la cuota de admisión (descrito en el punto 5).

- Abrir libreta de ahorros o cuenta corriente

Apertura de una libreta de ahorros o cuenta corriente en algún ente financiero,

institución responsable de emitir una certificación de la existencia de la cuenta, así como de las personas que tienen acceso a la misma, donde se indique que esta pertenece a la cooperativa en formación.

A continuación, se presenta un formato para el registro de las sesiones del Comité Central de Organización, que servirán de base para la presentación del informe ante la asamblea constitutiva.

Confección de minutas para sesiones del Comité Central de Organización

MINUTA n°:

En reunión del Comité Central de Organización de la Cooperativa _____, COOPE _____ R.L. celebrada en _____, el ___ de _____ del 200__ a las _____ horas, con la presencia de los siguientes miembros _____, _____, _____, _____, _____, _____, (nombres y cargos de todos los directores), además nos acompañan las personas: _____

Acuerdo 1:

Acuerdo 2:

Acuerdo 3:

Hoy en día es muy frecuente escuchar, hablar, leer una revista, un artículo de periódico o un libro donde se expongan todas las ventajas que posee cualquier empresa en que se dé la “responsabilidad social” y que sea “ética”, pues esto le imprime un valor agregado fundamental para el futuro inmediato a largo plazo de la organización, en el tanto y cuanto la sociedad la perciba como *empresa ética y con responsabilidad social*. Pero, ¿las organizaciones son éticas o no lo son?, ¿tienen Responsabilidad Social Empresarial o no la tienen en sí mismas?

¿Acaso las empresas, instituciones, organizaciones o cualquier forma de asociación empresarial, y la suma de sus circunstancias son como todos los *yos, tus y los nosotros* modificando el entorno en que se desenvuelve la empresa y ella es el

resultado de las decisiones tomadas por las personas que conforman y lideran estas organizaciones? Lo cierto del caso son las empresas, el acto final de las circunstancias, la Responsabilidad Social Empresarial o la irresponsabilidad empresarial para con la sociedad.

Existe una forma de organización de personas: el cooperativismo. Desde 1844, la Cooperativa de Rochdale⁵ se basó en la premisa de que “el objeto de la sociedad es procurar a los socios un beneficio pecuniario, y mejorar su condición social y doméstica...”⁶, a partir de allí fue evolucionando el cooperativismo, basado en su doctrina, filosofía y principios éticos y cooperativos de acatamiento global para el desarrollo de esta forma de empresa social en cualquier país del mundo, y Costa Rica no es la excepción.

Esta forma de empresa asociativa tiene su fundamento en la responsabilidad social, la cual se puede constatar en los siete principios en los que se basa el cooperativismo:

- Adhesión voluntaria y abierta (igualdad y libertad)
- Control democrático de sus asociados (igualdad y libertad)
- Participación económica de los asociados (solidaridad, espíritu de servicio y equidad)
- Autonomía e independencia (solidaridad, espíritu de servicio, equidad e igualdad)
- Educación cooperativa, educación, capacitación e información (igualdad y promoción humana)
- Integración y cooperación entre cooperativas (solidaridad, espíritu de servicio, libertad y promoción humana)
- Compromiso con la sociedad (desarrollo sostenible de la comunidad y presencia en esta)

Preceptos éticos del cooperativismo:

⁵ 1986, Orozco, Pág. 158.

⁶ 1986, Orozco, Pág. 160.

- El ser humano y su bienestar, prima sobre todo.
- Con la comunidad, compromiso con el bienestar propio y de la colectividad.

Valores cooperativos:

- Ayuda mutua
- Responsabilidad
- Democracia
- Igualdad
- Equidad y solidaridad
- Compromiso con la comunidad

1.1 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

En Costa Rica existe una Asociación de Empresarios para el Desarrollo (AED), organización sin fines de lucro, dedicada a promover la Responsabilidad Social en el país. Han definido en ocho categorías la RSE para Costa Rica:

- a) Transparencia: valores y prácticas anticorrupción
- b) Colaboradores: remuneración justa, igualdad de oportunidades y libre asociación, fomento del desarrollo profesional y la gerencia participativa.
- c) Consumidores: productos que den valor al consumidor, que cumplan con los estándares de salud y seguridad, competencia justa.
- d) Proveedores: entre la empresa y el proveedor deben darse las prácticas de asistencia técnica, entrenamientos, transferencia mutua de conocimientos y tecnologías.
- e) Comunidad: respeto a normas y costumbres de la comunidad, mejorar la calidad de vida de la colectividad.
- f) Medio ambiente: respetar y ser responsable con la el ambiente, realizar iniciativas ambientales, educación ambiental y utilización de tecnologías amigables con el ambiente.

- g) Fortalecimiento institucional: Pago de impuestos, participar en proyectos del gobierno, apoyar políticas públicas, neutralidad y transparencia política.
- h) Sostenibilidad económica: debe ser rentable para disponer recursos con el fin de practicar el RSE.

El RSE es una tendencia que surgió hace menos de 10 años en la Escuela de Negocios John F. Kennedy, Harvard, que poco a poco se ha dado a conocer, según estudios de la Industrial Development Organization (UNIDO) y la Universidad de Harvard: "...ha trascendido más allá de los límites de las relaciones públicas, la filantropía tradicional y las estrategias defensivas de simplemente 'no causar daños', utilizadas por las grandes empresas."⁷

Por medio de la responsabilidad social empresarial se busca el desarrollo sostenible de la empresa y la sostenibilidad del entorno en que opera; es el afán de alcanzar un equilibrio entre lo social, ambiental y económico, para asegurar a largo plazo la presencia de la empresa. Por muchas circunstancias que han impulsado el enfoque de la RSE⁸ en las empresas están:

- Globalización y mayor poder de las empresas.
- Mayor impacto de la crítica en los negocios (activismo de las ONG).
- Mayor disponibilidad de información global.
- Mayores exigencias de los consumidores.
- Mayores expectativas sobre las empresas.

Algunas definiciones sobre la Responsabilidad Social Empresarial⁹:

- "Es el compromiso de las empresas de contribuir, al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar la calidad de vida". (WBCSD)

⁷ Durán y Lucke, p 11.

⁸ CEGESTI, p. 3

⁹ CEGESTI, p.4

- “El compromiso que las empresas asumen para lograr un desarrollo sostenible”. (CEGESTI)
- “La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales, medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con todos sus interlocutores: inversionistas, clientes, trabajadores”. (Libro verde de la Unión Europea, COM, 200)1.

Como se puede apreciar, entre la responsabilidad social empresarial y los principios, valores y la ética cooperativa no hay mucha diferencia, sino semejanzas como lo es ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y el compromiso con la comunidad, así como las ocho categorías que deben cumplir las empresas en el país para la RSE. Una semejanza igual se encuentra en el artículo n° 2 de la Ley 4179, que dice:

Las cooperativas son asociaciones voluntarias de personas y no de capitales, con plena personalidad jurídica, de duración indefinida y de responsabilidad limitada, en las que los individuos se organizan democráticamente a fin de satisfacer sus necesidades y promover su mejoramiento económico y social, como un medio de superar su condición humana y su formación individual, y en las cuales el motivo del trabajo y de la producción, de la distribución y del consumo, es el servicio y no el lucro.

A fin de poner como estandarte la identidad cooperativa –consigna actual del CONACOOOP–, el departamento técnico de educación debe echar mano de la ética, entendida como el “conjunto de normas morales que rigen la conducta humana”, en cuyo caso se puede decir “conjunto de normas morales que rigen la conducta cooperativa”.

El modelo cooperativo no sólo busca el bienestar de sus miembros, sino el de su entorno social. El radio de acción de una pequeña cooperativa es la comunidad, la cual se verá beneficiada muy probablemente unos cuantos kilómetros a la redonda, pero si se trata de una gran cooperativa, como muchas en el país, entre las cuales hay un sin número de productos y beneficios, habrá valores agregados como responsabilidad, seguridad en salubridad, calidad y precio justo, lo cual, aunado a la competencia justa,

a los fuertes encadenamientos que hace con sus proveedores y a la preocupación por su entorno social, ambiental y empresarial, cumple con la ética cooperativa y la Responsabilidad Social Cooperativa.

Sin embargo, no se debe olvidar que cuando el cooperativismo se apartó de la actuación ética y de la responsabilidad empresarial ha sido causante de mucho dolor humano, social y destrucción de valores económicos, éticos y de principios, lo cual es la suma de muchas circunstancias, en las que ha venido a menos el cooperativismo.

En los años ochenta, al igual que en los noventa, muchas cooperativas de ahorro y crédito habían olvidado sus principios éticos y la responsabilidad social, dejando en la ruina a muchas personas que eran parte del cooperativismo; esto ha dañado la imagen cooperativa y traído a menos su identidad. El pensar en fines particulares y mezquinos, y el no actuar con el sigilo de la responsabilidad social y de la ética, han traído a bajo la presencia cooperativa en el nivel nacional.

La responsabilidad social empresarial cooperativa debe compensar muy bien lo económico, para que le permita realizar con holgura sus actos de solidaridad social con la responsabilidad ambiental. Para ser responsablemente social, el cooperativismo debe ser muy eficiente y eficaz en lo económico, a fin de que se le permita, por medio de sus excedentes financieros, contribuir a una mejor equidad social en su comunidad, país y por ende, en beneficio de la humanidad.

Según Amartya Sen, “los valores éticos de los empresarios, los profesionales y otros sectores claves de un país son parte de sus recursos productivos...” Se puede decir lo mismo en el caso de las cooperativas; para recuperar la identidad cooperativa, el cooperativismo debe volver a reenfocar su acción en sus valores y principios en la ética cooperativista. Si el sector empresarial cooperativo quiere seguir vigente es muy importante que retome con fuerza los principios éticos, los cuales han beneficiado tanto a Costa Rica como al mundo.

Por eso cuando decía Ortega y Gasset: "Yo soy yo y mi circunstancia". Parafraseando su famosa máxima, se podría decir: "mi responsabilidad social empresarial como empresa cooperativa es mi circunstancia con la humanidad y el planeta Tierra". Se cumple esta máxima con los valores éticos, principios cooperativos y por supuesto, con la RSE. Pero el cooperativismo debe ir más allá de su responsabilidad social empresarial, el CONACCOOP debe propiciar la implementación del balance social y seguir sensibilizando al sector cooperativo en la identificación con la RSE.

El balance social pone de manifiesto el aporte de la cooperativa para con su comunidad, sociedad, miembros, educación y todo tipo de proyecto social y ambiental. Si bien este balance se puede presentar acompañado del balance económico, lo que sí es importante estandarizar es la presentación del balance social en cualquier cooperativa, ya sea de autogestión, cogestión o tradicional, con sus diferentes giros, grande o pequeña, consolidada o en proceso de consolidación.

En cierta medida, se podrá hacer un balance social del sector cooperativo y hasta cuantificar el grado de responsabilidad social empresarial que manifiesta el movimiento cooperativo y validar los principios éticos, la doctrina, los valores cooperativos indispensables para remozar la identidad cooperativa, que no es más que ponerse a tono con el siglo XXI de la globalización, y el compromiso de las grandes empresas y de toda aquella que quiera hacer negocios con la humanidad demostrando que tiene ética y Responsabilidad Social Empresarial, para poder seguir realizando transacciones a futuro.

1.2.5. Cumplimiento de las garantías sociales

Las garantías sociales son un derecho constitucional e irrenunciable de los costarricenses. Éstas se encuentran descritas en el Título V. Derechos y Garantías Sociales, de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, del artículo 50 al 74, de los cuales a continuación y a modo de referencia se cita el primero (Art. 50) y el último (Art. 74):

Artículo 50. El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado. Por ello, está legitimada para denunciar los actos que infrinjan ese derecho y para reclamar la reparación del daño causado.

El Estado garantizará, defenderá y preservará ese derecho. La ley determinará las responsabilidades y las sanciones correspondientes.

Artículo 74. - Los derechos y beneficios a que este capítulo se refieren son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indiquen la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes del proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de seguridad nacional.¹⁰

Para el cumplimiento de estas garantías sociales, tanto el Estado costarricense como los empresarios y trabajadores deben realizar una serie de aportes o contribuciones comúnmente conocidos como cargas sociales.

Estos aportes obrero-patronales o cargas sociales realizados por el Estado, las empresas y sus trabajadores (para los efectos del presente trabajo serían los aportes obrero-patronales realizados por las cooperativas y las MiPyme's), pueden evidenciarse por medio de los siguientes indicadores:

- Aportes a la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S.).
- Aportes al Instituto Nacional de Seguros (I.N.S.).
- Aportes a las operadoras de pensiones.
- Asignaciones familiares.
- Cuota Patronal Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
- Instituto Mixto de Ayuda Social (I.M.A.S.).
- Instituto Nacional de Aprendizaje (I.N.A.).

La enciclopedia *on line* de economía, denominada *Economía 48*, en su sitio web brinda la siguiente definición del concepto de cargas sociales:

Cantidades que dedica la empresa al pago de la seguridad social. La expresión cargas

¹⁰ En <<http://www.asamblea.go.cr/proyecto/constitu/const6.htm>>, consultada el 23 de octubre del 2008.

sociales designa las sumas que todo empresario debe depositar –según la ley– en un organismo oficial para cubrir las necesidades sociales. Estas cargas guardan relación con la cuantía global de los salarios aportados. El salario se beneficia de otros ingresos no nominales. Este ingreso suplementario (denominado, en consecuencia, ingreso social) es, la mayoría de las veces, independiente de la cantidad de trabajo prestado.

Las cargas sociales se diversifican, y su cuantía aumenta en función de los progresos de la política social. Según los países, suelen comprender un impuesto a la formación profesional (cuyo ingreso se destina a las actividades de formación de mano de obra), las cotizaciones a los organismos que suministran las prestaciones (seguros sociales, asignaciones familiares, garantías contra accidentes de trabajo), entregas de dinero para indemnizaciones por despido o contribución para mejora de la vivienda. En las firmas que cuentan con jurado de empresa, esta última debe aportar una subvención que puede cargar al capítulo de obras sociales.

Además de las cargas obligatorias, las empresas de ciertos países pueden aportar cargas facultativas cuyo producto se destina a guarderías infantiles, colonias de vacaciones, comedores de empresa, actividades deportivas y culturales, cooperativas de consumo, retiros suplementarios, etc. El montante de esas cargas –en el nivel de empresa– representa, de hecho, un porcentaje inferior en virtud del tope salarial impuesto para la percepción de las cotizaciones sociales.

La suma total de las cargas y su relación con los salarios varía según las ramas de la actividad. Su cuantía será tanto mayor (en porcentaje) cuanto mayor sea la proporción de asalariados que ganen por debajo del tope salarial. Las industrias punta emplean a trabajadores con un alto nivel de cualificación quienes, en consecuencia, son bien remunerados, además, el nivel de porcentaje de las cargas obligatorias disminuye en relación con la masa de salarios.

Tales empresas (química y petrolera) han desarrollado de manera considerable las tareas de asistencia que figuran en el capítulo sobre las cargas benéficas.

Las cargas sociales, al incrementar el costo de la mano de obra, inciden en el precio de fábrica de un producto o de una prestación. Los países de legislación social avanzada corren el riesgo, si disponen de un aparato de producción suficiente, de ser superados en el proceso de la división internacional del trabajo.

Italia, donde las cargas sociales han sido durante mucho tiempo inferiores a las de otros países del Mercado Común, se ha beneficiado de esta situación, sobre todo en el sector textil y en las industrias gráficas.

Esta ventaja sólo puede ser temporal, puesto que si las capacidades productivas se utilizan en su totalidad, las reivindicaciones sociales experimentarán un rápido ascenso¹¹.

1.2.6. Contribución al Producto Interno Bruto (PIB)

El autor y economista costarricense Rodolfo Tacsan Chen expone en su unidad didáctica *Elementos de Macroeconomía*, que las cuentas nacionales son de mucha relevancia para quienes toman decisiones de política económica y hombres de Gobierno, porque con base en esa información deciden sobre aspectos como las tasas de impuestos, los niveles de gastos del Gobierno, tipos de cambio, las tasas de interés, etc. Es decir, al igual que la contabilidad de una empresa es importante para que el gerente tome decisiones, la contabilidad nacional es importante para el economista del Gobierno.

El economista del Gobierno deberá saber si el producto de la economía está creciendo o disminuyendo, deberá saber si el déficit comercial se ha reducido o ampliado y deberá conocer si la igualdad ahorro-inversión se está cumpliendo, de lo contrario, las decisiones que tomen no tendrían fundamento y podrían llevar al fracaso su gestión y al deterioro de las principales variables de la economía.

¹¹ En <<http://www.economia48.com/spa/d/cargas-sociales/cargas-sociales.htm>>, consultada el 23 de octubre del 2008.

En síntesis, Tacsan explica que las cuentas nacionales son el reflejo de la situación de una economía en un momento dado, al mostrar la producción de bienes y servicios del país en determinado momento, desagregada en sus componentes básicos tales como consumo, inversión, gasto público, exportaciones e importaciones.

El producto de una nación es el indicador más importante de su desempeño productivo. Normalmente se utilizan los conceptos de Producto Nacional Bruto (P.N.B.) y Producto Interno Bruto (P.I.B.). El primero se utiliza más en las naciones desarrolladas y con altas inversiones en el exterior, y el segundo en los países más pobres con pocas inversiones foráneas.

El Producto Interno Bruto (P.I.B.) es la medida más utilizada para medir la producción de un país. Implícitamente, es sinónimo de valor agregado, ya que se conforma con la suma del valor agregado de todos los sectores productivos del país. Es un indicador regional o geográfico que no discrimina la propiedad de los factores de la producción. Por tal razón, contabiliza la producción de un país sin considerar si la producción es realizada por factores propios en el exterior o por factores que son propiedad de extranjeros en el país. Por ejemplo, el valor agregado que se genera por una empresa multinacional en nuestro país es contabilizado en el P.I.B., pero esto no incluye el valor agregado de empresas cuyos propietarios son nacionales y se encuentran en otros países.

Así, podemos definir el P.I.B. como: “La producción realizada por los factores de la producción residentes en un país, sin importar quién sea su propietario”. (Tacsan, 1999: 43).

2. Objetivo específico: Especificar las principales diferencias estratégicas entre las cooperativas y las MiPyme's, y sus efectos en el desarrollo empresarial.

Principales elementos que determinan la estructura organizativa

Se refiere a aquellos elementos que forman parte del sistema organizativo y que determinan su funcionamiento.

La Facultad Regional Río Grande de la Universidad Tecnológica Nacional de Argentina, explica los principales elementos a ser considerados dentro de las estructuras organizativas, tal y como se expone a continuación:

Toda empresa cuenta, en forma explícita o implícita, con un cierto juego de jerarquías y atribuciones asignadas a sus miembros componentes. En consecuencia, se puede establecer que la estructura organizativa de una empresa es el esquema de jerarquización y división de sus funciones componentes.

Es una realidad que toda organización cuenta con una estructura, la cual puede ser formal o informal. La formal es la estructura explícita y oficialmente reconocida por la empresa. La estructura informal es la resultante de la filosofía de la conducción y el poder relativo de los individuos que componen la organización, no en función de su ubicación en la estructura formal, sino en función de influencia sobre otros miembros.

Las estructuras organizativas se sustentan en dos procesos:

- f) Delegación: es el proceso por el cual un miembro de una organización transfiere o pasa una o más funciones a otro miembro.

- g) Departamentalización: es el proceso que consiste en agrupar tareas o funciones en conjuntos homogéneos, especializados en el cumplimiento de cierto tipo de actividades. Generalmente adopta la forma de gerencias, departamentos, secciones, etc.

Departamentalización

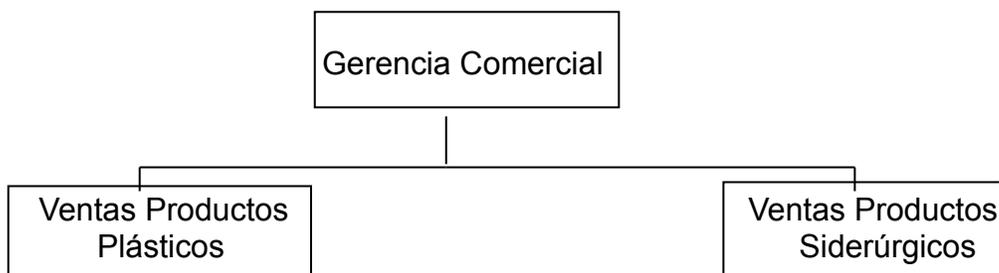
La calidad de una estructura organizativa depende mucho de la calidad de la departamentalización y de la consecuente delegación de funciones y autoridad para el desarrollo eficiente de las mismas. La departamentalización tiene un aporte esencial que es la especialización más la división del trabajo, e implica el riesgo de tener que lograr la coordinación entre las unidades definidas. Existen dos modelos de departamentalización:

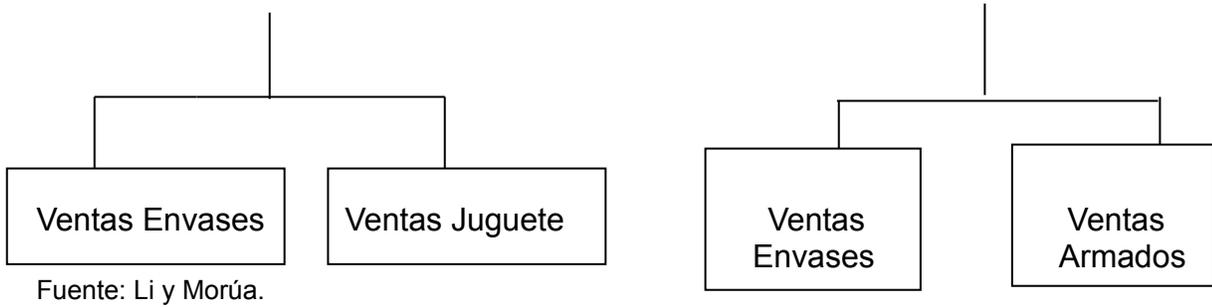
- a) Por procesos: se agrupan las actividades por procesos o actividades, maximizando el aspecto especialización.
- b) Por objetivos: se divide cada sector en subsectores que cuentan con iguales objetivos que la unidad superior a la cual reportan, con lo cual se optimiza la coordinación.

Dentro de la departamentalización por objetivos existen varias variantes, las cuales se clasifican en función del concepto agrupador de funciones en sectores. Se pueden mencionar las siguientes estructuras de departamentalización, utilizando una gerencia comercial:

- a) Departamentalización por productos: se agrupan en las funciones en relación con las líneas de productos:

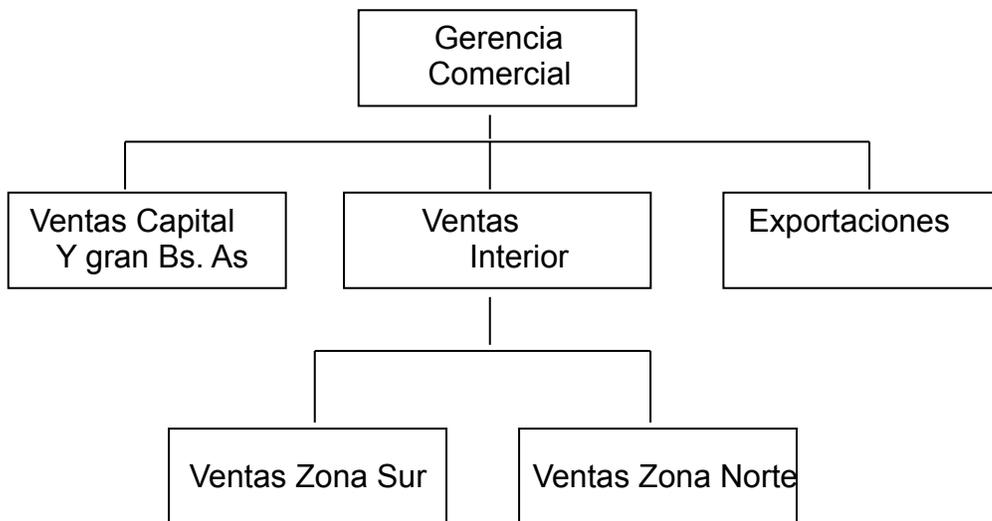
Figura.1.
Departamentalización por productos





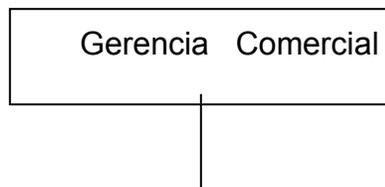
b) Departamentalización por zona geográfica: se agrupan en funciones en relación con la zona geográfica en la cual interactúan las actividades:

Figura. 2.
Departamentalización por zona geográfica



c) Departamentalización por mercado: Se agrupan las actividades en función del tipo de cliente o canales de distribución:

Figura.3.
Departamentalización por mercado





Fuente: Li y Morúa.

Diagramación de estructuras organizativas

Un organigrama se define como la representación gráfica de la estructura formal de una organización. En consecuencia, muestra gráficamente las relaciones existentes entre las partes que la componen.

El organigrama debe ser considerado como una herramienta a través de la cual pueden lograrse algunos de los siguientes objetivos:

- mostrar las áreas de actividad que componen la organización. Esto permite a los miembros de la entidad visualizar su ubicación relativa a la misma. Facilita también una mejor definición de la distribución de las responsabilidades de los funcionarios.
- analizar y evaluar estructuras y funciones vigentes y detectar, en consecuencia, deficiencias de estructuración. En este sentido, debe recordarse la existencia de principios básicos de organización que determinan formalmente las pautas a que deben ajustarse las entidades en cuanto a la distribución de las funciones y responsabilidades.

Principio

Posibles deficiencias detectadas

1.- Unidad de Mando	Un sector figura en el organigrama dependiendo jerárquicamente de dos o más sectores.
2.- Definición precisa de los niveles	En consideración a la ubicación en que se encuentra un sector, no queda definido con claridad el nivel que le

jerárquicos	corresponde en relación con el resto de los sectores: departamento, división, sección, etc.
3.- Separación de funciones	Una posición reúne en sí misma funciones heterogéneas que pueden crear, condiciones incompatibles desde el punto de vista del control interno.
4.- Precisión en la determinación de funciones de línea y de asesoramiento.	La existencia de cargos “adscriptos” puede crear confusión en cuanto a su consideración de órgano de asesoramiento o ejecución.
5.- Alcance del control	<p>Puede observarse un desequilibrio en cuanto a la distribución de niveles o responsabilidades, provocando deficiencias de control en algunas áreas, en razón del excesivo número de personas y funciones a supervisar. Por otro lado, podría darse la situación inversa, cuando de un cargo depende solamente un subordinado y a éste responde otro u otros subordinados.</p> <p>En toda organización empresarial, una excesiva cantidad de subordinados bajo el mando de un mismo supervisor disminuirá la eficiencia e incrementará el coeficiente de error en la operatoria de éste, como consecuencia de la excesiva cantidad de decisiones y datos a su cargo. En forma inversa, una empresa en la que en una de las áreas de su estructura existen tres niveles en los que se da el tipo de delegación uno a uno y un cuarto nivel de ejecución, la sospecha obvia será la de considerar que las funciones de los tres primeros niveles son relativamente triviales y que por lo tanto, pudieron ser comprimidas en el trabajo de un solo jefe o gerente.</p>

- Proponer una nueva estructura de una organización ya instituida o a instituir.

Normalización de organigramas

Las distintas formas de diseño obedecen a los usos o preferencias de los especialistas y a las decisiones o resoluciones de asociaciones o instituciones normativas.

Los métodos de graficación más utilizados pueden agruparse en dos tendencias:

- a) Los inspirados en formas geométricas piramidales o triangulares
- b) Los inspirados en formas geométricas circulares

En cuanto a entidades normativas que han tratado este tema, haremos referencias a la AFNOR (Association Francaise de Normalisation) y al IRAM (Instituto Argentino de Racionalización de Materiales).

Dentro del grupo de diagramación de figura geométrica triangular, están: 1) la representación vertical, que incluye los modelos piramidal vertical. Lineal y AFNOR antiguo, y 2) la representación horizontal, que comprende los modelos piramidal horizontal y AFNOR actual.

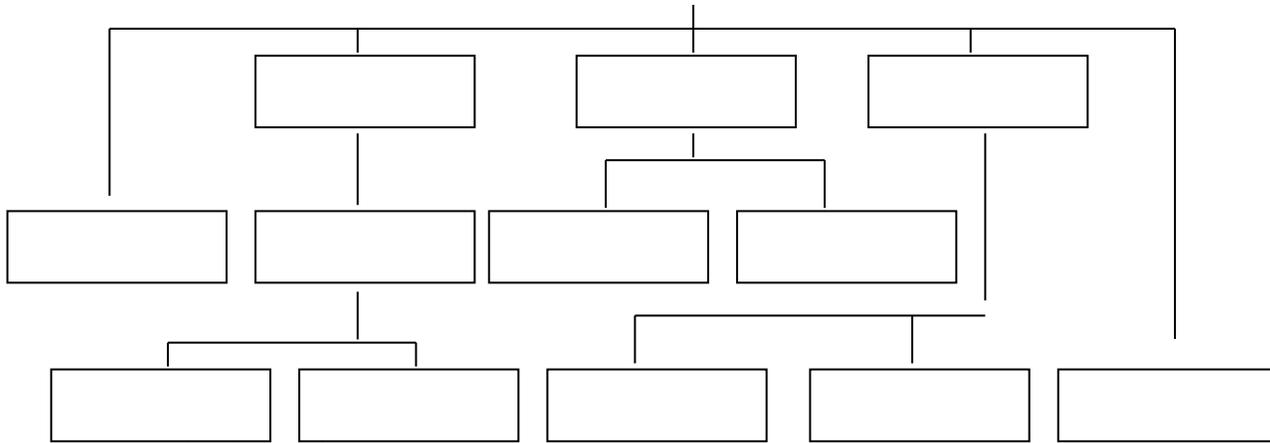
A su vez, el grupo de diagramación inspirado en figuras geométricas circulares, comprende la representación circular y semicircular.

- Diagramación piramidal vertical

Es la forma de graficación de organigramas más difundida en nuestro país. Tal vez la causa de la elección sea la visión mental que tienen muchas personas que visualizan la estructura de una organización como una pirámide, con sus cargos jerárquicos superiores en el vértice superior, y los inferiores sobre la base.

Figura. 4.
Diagramación piramidal vertical





Fuente: Li y Morúa.

- Diagramación piramidal lineal

Esta forma de representación gráfica no utiliza símbolos geométricos, pero su estructura es similar a la modalidad piramidal vertical. Las descripciones de los puestos se vinculan a través de líneas que conforman la estructura del organigrama.

- Diagramación AFNOR antiguo

Bajo esta modalidad, la representación de las posiciones se efectúa en parte en el sentido horizontal (para los niveles de mayor jerarquía) y en parte en el sentido vertical (para los niveles inferiores).

Este gráfico agrega conceptos no contemplados en los otros, tales como la cantidad de personas (componentes de cada sector representado), atribuciones, número de cuenta presupuestaria y su descripción.

- Diagramación piramidal horizontal

En esta forma gráfica, el perfil de la pirámide no se muestra apoyado sobre la base, sino que se desarrolla de izquierda a derecha, haciendo coincidir su vértice con el extremo izquierdo del diagrama.

- Diagramación AFNOR actual

Bajo esta forma se representan las posiciones de izquierda a derecha conforme a la ubicación de los entegramas: las jerarquías van disminuyendo a medida que los entegramas se desarrollan hacia la izquierda.

- Diagramación circular

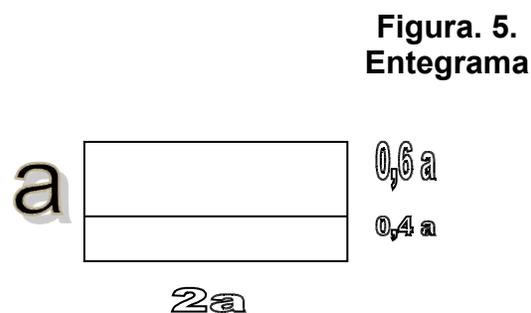
La característica de esta modalidad es que el gráfico se muestra en forma de círculos concéntricos. La jerarquía máxima se representa dentro del círculo central. A partir de este los puestos continúan en orden jerárquico, dentro de los círculos que se desarrollan hacia la periferia.

- Diagramación semicircular

Sigue los mismos lineamientos gráficos que los indicados para la diagramación circular, con la diferencia de su limitación a la representación dentro de la mitad de un círculo.

Condiciones de representación de los organigramas

El entegrama se representa con un rectángulo que tendrá su lado mayor ($2a$) igual al doble del lado menor (a), pudiendo ser éste de 15, 20, 25 ó 30 milímetros. Las medidas indicadas en milímetros permiten adecuar el tamaño de cada entegrama al nivel jerárquico del sector que representa. Obviamente, todos los sectores de equivalente nivel jerárquico se representarán con entegramas de iguales dimensiones.

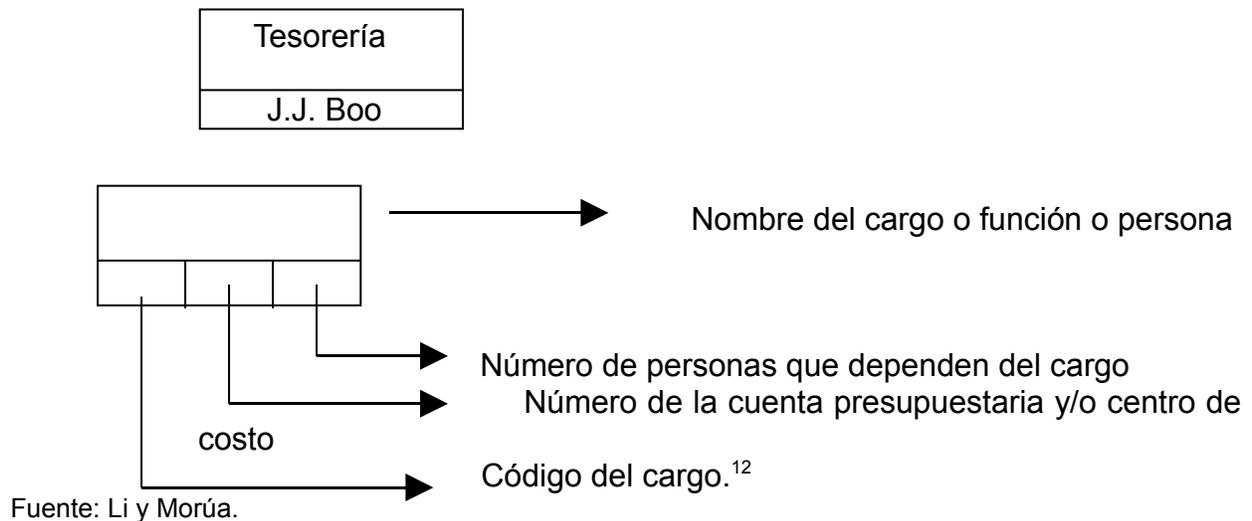


Fuente: Li y Morúa.

Los entegramas pueden dividirse mediante una línea horizontal, en forma de separar la parte superior de la inferior; la línea divisoria deberá ubicarse a una distancia del lado inferior que sea del 40% de la medida del lado a.

Cada entegrama contendrá la denominación completa de la unidad orgánica que representa, sin describir el nivel jerárquico.

Figura. 6.
Entegrama con la denominación completa de la unidad orgánica que representa, sin describir el nivel jerárquico.



Encadenamientos

Es el establecimiento de vínculos y relaciones comerciales entre dos o más organizaciones, donde una suple o satisface una necesidad de la otra y que bien

¹² En <www.frrg.utn.edu.ar/frrg/Apuntes/II2/EstructurasOrganizativas.doc>, consultada el 23 de octubre del 2008.

puede mostrarse mediante los diferentes niveles de encadenamiento y la posición de la organización dentro de los encadenamientos establecidos.

En cuanto a los encadenamientos productivos, la Bolsa de Comercio de Córdoba en Argentina, expone las siguientes definiciones y conceptos:

Los encadenamientos productivos consisten en una aglomeración de empresas que interactúan, logrando así aumentar sus niveles de competitividad. Esta estrategia de producción resulta de singular importancia para las pequeñas y medianas empresas (Pymes), las cuales pueden verse perjudicadas por cuestiones tales como el tamaño, y el acceso al financiamiento y a la información si trabajan en forma aislada.

En América Latina, el desarrollo de un sector Pyme robusto puede traer importantes beneficios en cuanto a la generación de empleo, diversificación de la producción y generación de una sociedad más igualitaria. Es por ello que es primordial llevar a cabo políticas para incentivar esta forma de producción, teniendo en cuenta que el desarrollo de instituciones y estudios universitarios afines es determinante en la búsqueda de este objetivo.

Se entiende por complejo productivo, encadenamiento productivo o *cluster* a una considerable aglomeración de empresas que se desempeñan en la misma actividad o en actividades estrechamente relacionadas, dentro de un área espacialmente delimitada, que cuenta con un perfil determinado, donde la especialización y el comercio inter-firma resulta sustancial. A su vez, presenta importantes economías externas, de aglomeración y de especialización debido a la presencia de productores, proveedores, mano de obra especializada y servicios anexos específicos al sector y la posibilidad de llevar a cabo una acción conjunta en busca de eficiencia colectiva.

Un *cluster* está constituido por una línea de proveedores sucesivos y de clientes hasta llegar verticalmente al consumidor o usuario final y comprende también las alianzas estratégicas que se establecen horizontalmente entre empresas que compiten, por

ejemplo, en el mercado interno, pero que se alían para conquistar los mercados internacionales. Es necesario tener en cuenta que un encadenamiento productivo implica continuidad en el tiempo, por ello, así como el ambiente en el cual se desarrolla, éste evoluciona continuamente.

Tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, existe una importante cantidad de evidencia que apoya la importancia de los encadenamientos productivos en el desarrollo del sector de las pequeñas y medianas empresas (Pymes). La experiencia europea indica que las Pymes pueden no presentar desventajas con respecto a las grandes firmas si las primeras son capaces de beneficiarse de las ventajas de la formación de *clusters*. La explicación de ello surge de la colaboración que estos presentan en el incremento de los niveles de competitividad de aquellas. La competitividad para una empresa es el medio para crear valor económico permitiendo a la empresa incrementar sus recursos tangibles e intangibles, y consecuentemente, su valor.

En una economía en vías de desarrollo existen tres motivos principales para justificar el incentivo público a la formación de un sector Pyme robusto. El primero de ellos es el hecho de que un país como un todo se beneficia, ya que el sector privado se amplía y se diversifica, generando mayor cantidad de empleo. El siguiente argumento consiste en que este tipo de empresas no se consolidan sin ayuda estatal, ya que existen fallas de información y otras imperfecciones del mercado, la provisión del mercado financiero, técnico y de mercado para las Pymes, que necesitan ser combatidas.

Finalmente, se considera que los programas destinados a las empresas de menor tamaño generan mayor bienestar social y eficiencia económica, al hacer énfasis en las oportunidades de trabajo que existen para los sectores menos privilegiados de la sociedad. Es por este motivo que el desarrollo de encadenamientos productivos es de fundamental importancia para las economías en desarrollo.¹³

¹³ En <www.bolsacba.com.ar/files/upload/13.pdf>, consultada el 23 de octubre del 2008.

1.4. Planificación estratégica

Es la planificación anticipada considerando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización, que bien puede reflejarse a través de porcentajes de objetivos y metas cumplidas y alcanzadas, respectivamente.

La Dra. Lizette Brenes Bonilla en su libro *Dirección estratégica para organizaciones inteligentes* plantea que la cuestión de hoy en el mundo de las organizaciones, no es cómo crecer más rápido que otros, cómo generar más utilidades este mes, ni cómo ser más eficientes. El asunto es cómo sobrevivir dentro de un entorno altamente dinámico y cómo obtener y mantener una posición de ventaja en forma sostenible. Todo lo demás se deriva de esto.

El concepto de estrategia ha sido tratado por diversos autores desde épocas remotas y con objetivos diversos. Como resultado, se han generado interesantes enfoques dentro de varias disciplinas del quehacer humano; sin embargo, antes de analizar su definición, deben aclararse las razones prácticas por las cuales el tema es relevante en la administración.

Existen dos argumentos básicos cuya exposición permitirá, además, un acercamiento inicial a la definición del término. En primer lugar, la estrategia incluye el conjunto de decisiones importantes que un sector industrial o una empresa toma para actuar dentro de un determinado mercado (un mecanismo por medio del cual los compradores y vendedores de un bien o servicio determinan conjuntamente su precio y cantidad). La realidad es que las empresas, los Gobiernos y las organizaciones en general, dedican tiempo valioso de sus miembros, muchos recursos y esfuerzos a la toma de decisiones estratégicas, como por ejemplo ¿Qué producir? ¿Cómo hacerlo mejor? ¿Cómo ganar participación de mercado?

La segunda razón es que la estrategia implementada constituye la principal responsable del éxito o fracaso de la empresa o sector industrial en su intento de

sobrevivir, crecer o lograr cualquier otro objetivo.

Como consecuencia de lo anterior, existe una gran necesidad de conocimiento; por un lado, es necesario aclarar el concepto puro y sus aplicaciones más comúnmente utilizadas y, por otro lado, descubrir principios o bases sólidas que puedan orientar más acertadamente la toma de decisiones estratégicas o que permitan identificar las condiciones bajo las cuales algunas prácticas son más exitosas que otras.

Desde sus orígenes, la gestión estratégica ha incluido un diagnóstico, el liderazgo y la consideración de los objetivos.

Todas las empresas u organizaciones han tenido y tienen estrategias. La diferencia estriba en si estas constituyen el producto de ejercicios racionales y programados o si, por el contrario, está implícita en la actuación de la empresa pero no obedece a un planteamiento formal. El incremento en la competencia que impulsa el desarrollo de entidades más competitivas ha generado el crecimiento del interés en el tema, especialmente en lo relacionado con negocios. En las últimas dos décadas, representantes de los ambientes empresariales y académicos lo han demostrado y la dedicación de algunos autores al tema ha resultado en importantes aportes y nuevas perspectivas.

Las principales aplicaciones han surgido en la práctica para facilitar el desarrollo y la implantación de estrategias, y se exponen de acuerdo con el posible orden lógico de aparición. Sin embargo, antes de iniciar las aplicaciones, se deben aclarar algunos términos relacionados como lo son objetivo, empresa y modelo. El objetivo equivale a lo que se desea lograr; la empresa es una organización que desarrolla productos o servicios para el mercado y por su naturaleza busca obtener utilidades por su gestión. Un modelo es una construcción mental o física que se hace a partir de una realidad.

El primer paso que podría considerarse, una vez determinada una estrategia, es concebir un plan para llevarla a cabo. El concepto “plan” tiene como sinónimo

“proyecto” y su definición es: “determinación de algunos objetivos precisos y de los medios para alcanzarlos en un plazo dado”.

Dentro de la frase, la palabra plan figura como un sustantivo, mientras que la estrategia toma forma de adjetivo; entiéndase entonces que implica una característica de ese tipo de plan. Tal caracterización puede comprenderse mejor a partir del siguiente análisis:

Dinamismo: El plan no aporta ningún dinamismo; al contrario, en su definición es evidente la rigidez y la estaticidad.

- Diagnóstico: Se toma en cuenta una situación actual dada o un diagnóstico que incluirá conocer los recursos, las habilidades y la coyuntura.
- Creatividad y flexibilidad: La estrategia incluye procesos de raciocinio e imaginación, de tal forma que se convierte en una manera de decidir y actuar, además de tener un norte.
- Integración: A través de un sistema integra procesos. Puede constituir además un conjunto de objetivos relacionados entre sí y no aislados, que conforman la posición futura deseada.

Dado lo anterior, afirma la Dra. Brenes, un plan estratégico genérico, o sea, que puede ser tanto para una persona como para una organización sin fines de lucro, institución, empresa u otro, se define de la siguiente manera:

Plan estratégico es el proyecto que incluye un diagnóstico de la posición actual de una entidad, la (s) estrategia (s) y la organización en el tiempo de las acciones y los recursos que permitan alcanzar la posición futura deseada. (Brenes, 2003: 28).

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

1. Definir la estructura organizativa mayormente utilizada entre las cooperativas y las MiPyme's

1.1. Tipo de población asociada

1.1.1 Composición socioeconómica de los miembros

1.1.1.1 Género

En la composición de la estructura organizativa, tanto en la MiPyme's como en las cooperativas, se da una partición amplia y significativa de las mujeres; no solo el deseo de superación y el tener acceso a la propiedad productiva es resorte de los hombres, sino también de las mujeres, lo cual queda plasmado en la participación masiva de las mujeres en la composición/creación de cooperativas y en la constitución de las MiPyme's.

La participación de la mujer se comprende mejor al comparar la relación de la Población Económicamente Activa (PEA) en Costa Rica; según el último censo sobre cooperativas 2008, donde los hombres cooperativos corresponden al 21,49% (435 070 hombres) de la PEA nacional, en tanto las mujeres al 15,56% (315 051 mujeres) de la PEA nacional, siendo el total 2 024 567 trabajadores, lo cual equivale a 1 275 477 hombres y 749 090 mujeres.

Es importante resaltar la gran participación femenina en las cooperativas estudiantiles, que en el nivel nacional tienen una población de 27 592 menores de edad; dicha conformación corresponde a un 54%, es decir, 14 900 mujeres y a una participación de los hombres del 46%. En ese sentido, se infiere la preocupación de las niñas por conformar y participar en la creación de cooperativas estudiantiles, en tanto en la conformación de las cooperativas de los adultos la proporción es del 56% de hombres y de un 44% de mujeres.

En la composición de género en los mandos de dirigencia cooperativa, la participación tiende a la equidad en relación con las mujeres; ya que éstas tienen un peso relativo en el nivel de dirigencia de un 37% contra un 63% de participación masculina, como se aprecia en la tabla siguiente.

Tabla. 1.

Miembros de los cuerpos directivos de las cooperativas por género			
Cuerpo directivo	Hombres	Mujeres	Total
Consejo de Administración	1684	752	2436
Comité de Vigilancia	742	423	1165
Comité de Educación y Bienestar Social	535	577	1112
Otros comités	143	72	215
Total de miembros	3104	1824	4928

Fuente: Censo Nacional Cooperativo, 2008.

La participación relativa de las mujeres en el Consejo de Administración es de un 31% y de un 69% de hombres, en este órgano tan importante de la cooperativa, siendo apenas de un 24,9% las mujeres que ocupan el cargo de la presidencia, contra el 75,1% de los hombres. En tanto el Comité de Vigilancia está conformado por un 36,31% de mujeres y un 63,69% de hombres; en el Comité de Educación y Bienestar Social las mujeres tienen una mayor participación, con un 51,89%, frente a un 48,11% de participación de los hombres. En los otros comités la participación femenil es del 33% y la de los varones, de un 67%.

No es muy diferente el puesto de Gerente, donde los hombres tienen un 67,4% de participación y las mujeres el 32,6% como gerentes generales.

En las cooperativas la fuerza laboral que está asociada a la empresa es relativamente baja, siendo para el 2007 de 14 642 personas, de las cuales el 33% son mujeres y el 67% restante lo conforman los hombres, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla. 2.

Total de Asociados que laboran en las cooperativas Año 2007		
Sexo	Asociados	Porcentaje
Mujeres	4864	33%
Hombres	8187	67%
Total	14642	100%

Fuente: Censo Nacional Cooperativo, 2008.

La cantidad de copropietarios de las empresas cooperativas –por género– es de 315 051 mujeres, lo cual equivale a un 42%, siendo el restante de copropietarios masculinos de 435 070, lo que representa el 58% del género masculino cooperativista.

En tanto en las MiPyme's, la fuerza laboral, en lo que respecta a género y en relación con las cooperativas, es muy similar: el 63% corresponde a hombres y el 37%, a mujeres¹⁴, asimismo, la cantidad de propietarios, donde un 47,5%¹⁵ de los familiares desempeña un puesto medular en la empresa.

Esta última característica diferencia a las MiPyme's de las cooperativas, pues en estas asociaciones sus puestos de dirigencia, políticos y administrativos están en manos de los asociados con mayor incidencia en las cooperativas de autogestión, en tanto que en las cooperativas tradicionales estos puestos –a excepción de los comités y del Consejo de Administración– debe estar en sus asociados, donde en contadas ocasiones hay familiares en estos puestos medulares, los demás pueden ser ocupados por sus asociados, o por el contrario, por personas ajenas a la empresa cooperativa.

1.1.1.2) Escolaridad

El nivel de estudios o escolaridad tanto en las empresas cooperativas como en las MiPyme's es muy diverso, desde la primaria incompleta hasta la universidad concluida;

¹⁴ Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica y República Dominicana, 2008 (OLACD). Muestra de 1075 personas en la región, 151 personas encuestadas para la muestra de Costa Rica.

¹⁵ Primer diagnóstico nacional de MIPYMES, 2008.(Muestra de 809 empresas, donde el 79,4% de los entrevistados está conformado por el dueño, el gerente, el administrador o el miembro de junta directiva).

además, según el tipo de empresa desarrollada se da una varia amplia en el grado de escolaridad de las personas en las MiPyme's y las cooperativas, la diferencia del cambio constante en estas últimas se da en las cooperativas estudiantiles. Como es de esperar, año a año sus participantes van subiendo de nivel de adquisición de competencias y destrezas a través de su preparación educativa.

Según el primer diagnóstico nacional de MiPyme's, del Observatorio de MIPYMES, un 55,8% tiene estudios universitarios, en tanto que en las MiPyme's dedicadas a los servicios el nivel de educación de sus fundadores es del 63,2%, siendo el porcentaje de nivel de escolaridad más elevado en las MiPyme's.

Este tipo de MiPyme's emplea más mujeres que los otros giros empresariales, además, el 27,8% de sus colaboradores tienen estudios universitarios. El promedio de la escolaridad de los colaboradores de las MiPyme's en Costa Rica es de (tomando en cuenta que el 37% de la fuerza laboral es femenina y el restante 63% lo desempeñan los hombres): 8 personas, de las cuales el 33% tiene escolaridad en el nivel de primaria, en el de secundaria es del 45% y con escolaridad terciaria el restante 22%.

En tanto la media de la educación formal para América Central fue de cinco años en 1999 (FOIL.2008)¹⁶, en el nivel centroamericano, el 48% de los dueños de las MiPyme's, no ha concluido la educación primaria; un 41% no ha terminado la educación secundaria y apenas el restante de los propietarios de las MiPyme's tiene estudios terciarios.

Sin embargo, un estudio realizado por FUNDES, igualmente en el nivel regional en las Pymes, arrojó que el 60% había accedido a la educación terciaria (incompleta y completa), en tanto que el problema se da en las microempresas y en las más pequeñas de las Pymes, donde los resultados son menos alentadores (primaria: 33%, secundaria: 45%, terciaria: 22%).

¹⁶ Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica y República Dominicana. 2008.

En encuesta una realizada en el año 2007 por la *C.I.D Latinoamérica / Observatorio Regional Mercado Laboral Centroamérica y República Dominicana* (con una base de 1075 personas entrevistadas, siendo la muestra de Costa Rica de 151 personas que aplicaron la encuesta), el 44,37% de los que aplicaron el cuestionario son del género masculino y el restante 55,63% mujeres; los niveles de escolaridad alcanzados fueron los siguientes, respecto de los estudios de los trabajadores:

- Sin estudios. 1,986%
- Primaria incompleta: 4,635%
- Primaria completa: 26,490%
- Secundaria incompleta: 18,543%
- Secundaria completa: 27,152%
- Terciaria incompleta: 6,622%
- Terciaria completa: 14,569%
- NR: 0%

Es decir, un 51,65% de las personas no ha completado la educación secundaria y el 78,81% no ha accedido a la educación terciaria.

En tanto, en la escolaridad de las empresas cooperativas se debe realizar una diferencia entre las cooperativas estudiantiles (escolares y juveniles, 183) y las cooperativas de los adultos (347).

Para el año 2008, de los estudiantes matriculados (988 369), el 28% de la matrícula (equivalente a 27 592 estudiantes) corresponde a las personas asociadas a la cooperativas estudiantiles, por lo que se infiere que el 100% está inmerso en la educación primaria y secundaria.

En relación con la educación propiamente dicha de la empresa cooperativa, para el año 2007 los niños y jóvenes cooperativos han recibido educación cooperativa, como se evidencia a continuación: 6991 mujeres y 6129 hombres

fueron educados en el cooperativismo. Además, se han detectado necesidades de capacitación en gestión administrativa, gestión productiva, gestión de proyectos, cultura y clima organizacional, y cooperativismo (Censo Cooperativo, 2008).

La escolaridad de los propietarios de las cooperativas que tienen la responsabilidad en el Consejo de Administración es la siguiente, según el Censo Cooperativo 2008:

- Primaria incompleta: 7%
- Primaria completa: 27%
- Secundaria incompleta: 13%
- Secundaria completa: 18%
- Nivel técnico: 8%
- Terciaria incompleta: 5%
- Terciaria completa: 20%
- No se sabe: 2%

En tanto, en el Comité de Vigilancia su escolaridad es de:

- Primaria incompleta: 8,1%
- Primaria completa: 26,5%
- Secundaria incompleta: 15%
- Secundaria completa: 15,6%
- Nivel técnico: 8,4%
- Terciaria incompleta: 5,2%
- Terciaria completa: 17,3%
- No se sabe: 4%

Por otro lado, en el Comité de Educación y Bienestar Social, su grado de

escolaridad es la siguiente:

- Primaria incompleta: 6,6%
- Primaria completa: 26,8%
- Secundaria incompleta: 14,7%
- Secundaria completa: 15,9%
- Nivel técnico: 8,6%
- Terciaria incompleta: 5,2%
- Terciaria completa: 13%
- No se sabe: 9,2%

En los otros comités cooperativos los grados de estudio son:

- Primaria incompleta: 1,6%
- Primaria completa: 6,6%
- Secundaria incompleta: 9,8%
- Secundaria completa: 18%
- Nivel técnico: 11,5%
- Terciaria incompleta: 13,1%
- Terciaria completa: 39,3%

Siendo más escrupuloso con la escolaridad del presidente del Consejo de Administración, sus grados de educación son:

- Primaria incompleta: 8%
- Primaria completa: 16%
- Secundaria incompleta: 15%
- Secundaria completa: 12%
- Terciaria incompleta: 10%
- Terciaria completa: 31%
- Postgrado: 9%

Al realizar una comparación entre las escolaridades de los (as) propietarios (as) de las MiPyme's y los presidentes de las cooperativas, se da un mayor porcentaje de personas con preparación completa terciaria y con postgrados, en relación con las MiPyme's: cooperativas 40% y MiPyme's 14,57%.

Toda cooperativa, por Ley de la República, debe tener un gerente, no así las MiPyme's, por ello la escolaridad del gerente cooperativo es el siguiente:

- Primaria incompleta: 2,06%
- Primaria completa: 7,67%
- Secundaria incompleta: 12,39%
- Secundaria completa: 8,85%
- Terciaria incompleta: 15,04%
- Terciaria completa: 37,76%
- Postgrado: 16,22%

En tanto la escolaridad de los colaboradores en las cooperativas de Costa Rica es el siguiente:

Tabla. 3.

Escolaridad de los colaboradores en las cooperativas de Costa Rica		
Nivel educativo	Área de Administración	Área de Producción o Servicios
Primaria incompleta	1%	8%
Primaria completa	7%	24%
Secundaria incompleta	10%	19%
Secundaria completa	17%	17%
Nivel técnico	13%	6%
Universidad incompleta	20%	9%
Universidad	29%	11%

completa		
----------	--	--

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

Desde esta perspectiva, la escolaridad de los colaboradores de las cooperativas le lleva ventaja a los trabajadores de las MiPyme's, por ejemplo, en la empresa cooperativa hay una cantidad de dinero destinada a la capacitación y a la educación, que para el año 2007 alcanzó los ¢5370 732 198.

1.1.1.3 Distribución etaria

La edad de los propietarios de las MiPyme's ronda en promedio los 36 años al iniciar su empresa, solo un 13,8% empieza antes de los 25 años. Aquí en Costa Rica (Observatorio de MiPyme's; UNED, 2008), la cifra concuerda con una encuesta realizada a 151 microempresarios en Costa Rica (FOIL, 2007. "Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica y República Dominicana", 2008.), donde los microempresarios fluctúan su edad entre los 21 años y los 62 años de edad, siendo los propietarios en ese momento en 26, 5% menores de 35 años. En tanto que su fuerza laboral fluctúa entre los 15 y los 74 años, de los cuales solo el 1,3% de edad cumplidos son menores de edad, además, los mayores de 65 años que laboran en las MiPyme's representan el 4%, infiriéndose que la fuerza laboral en un 94,7% está entre los 18 años y 65 años. En relación con la distribución de la edad laboral no se da una moda significativa, sino que la distribución de las edades es muy equilibrada y homogénea, como es de esperar en un país con una fuerza laboral saludable.

En tanto en las cooperativas, las edades tienen también una distribución equilibrada. Las edades en las cooperativas estudiantiles en la mayor cantidad de sus integrantes es la siguiente: un 43,2% tiene entre los 7 y los 9 años de edad, seguido por el rango de los 13 y los 15 años cumplidos, con un peso de 24,1%, la representación más baja corresponde a edades superiores a los 18 años de edad cumplidos, como es de esperar, por comprenderse que la mayoría ya están egresados del sistema educativo secundario y primario, como se aprecia en las mujeres asociadas en la tabla siguiente:

Tabla. 4.

Rango de edad estimado que predomina en las ASOCIADAS		
	Porcentaje de asociadas	Porcentaje acumulado
Menor de 7 años	11,5%	11,5%
7-9 años	43,2%	54,6%
10-12 años	8,7%	63,4%
13-15 años	24,6%	88%
16-18 años	7,1%	95,1%
más de 18 años	1,1%	96,2%
NS/NR	3,8%	100%
Total	100%	

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

También la distribución con mayor participación de los hombres por edad se da en el rango de los 7 a los 9 años de edad cumplidos, seguido por el rango de los 13 a los 15 años de edad cumplidos como en las mujeres, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla. 5.

Rango de edad estimado que predomina en los ASOCIADOS		
	Porcentaje de asociados	Porcentaje acumulado
Menor de 7 años	12,6%	12,6%
7-9 años	41%	53,6%
10-12 años	9,8%	63,4%
13-15 años	26,2%	89,6%
16-18 años	6%	95,6%
más de 18 años	0,5%	96,2%
NS/NR	3,8%	100%
Total	100%	

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

En relación con las cooperativas de adultos, hay 257 tradicionales, lo que equivale a un 74,06%; de autogestión, 87 siendo su porcentaje del 25,07% y de las de cogestión, una representación de 3 empresas cooperativas y con un peso relativo de un 0,86%.

Los rangos de edad más representativos son los de los 30 a los 39 años de edad cumplidos, seguido por el rango de edad de entre los 40 y los 49 años de edad cumplidos, siendo equivalente a un 72,73% de asociados con edades entre los 30 y los 49 años de edad. Si a esto le sumamos los rangos de 50 a 59 años y de más de 60, el porcentaje es de 84,85%, lo cual indica que las estructuras de sus asociados están envejeciendo, con muy poca renovación de apenas un 15,15%, aspecto que no es saludable.

Si se analiza este fenómeno entre los asociados por género masculino, vemos la misma tendencia, como lo refleja el siguiente cuadro:

Tabla. 6.

Rangos de edad de los hombres asociados inscritos en las cooperativas	
Rangos de edad	Porcentaje
Menor de 18 años	0,72%
De 18 a 29 años	14,34%
De 30 a 39 años	37,63%
De 40 a 49 años	33,33%
De 50 a 59 años	11,11%
De 60 y más años	2,87%
Total	100%

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

De igual forma, se presenta este fenómeno de envejecimiento desde el lado femenino, como se evidencia en la tabla siguiente, donde las mujeres menores de 30 años representan apenas el 15,15% contra el restante 84,84% de mujeres mayores de 30 años de edad cumplidos.

Tabla. 7.

Rangos de edad de las mujeres asociadas inscritas en las cooperativas	
Rangos de edad	Porcentaje
Menor de 18 años	0,67%
De 18 a 29 años	14,48%

De 30 a 39 años	47,81%
De 40 a 49 años	24,92%
De 50 a 59 años	9,43%
De 60 y más años	2,69%
Total	100%

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

En tanto en los cuerpos directivos, específicamente en la composición del Concejo de Administración, el fenómeno sigue igual; sin embargo, desde la perspectiva administrativa es saludable la experiencia con el nivel alto de escolaridad que tiene este cuerpo directivo analizado en el tema de la Escolaridad

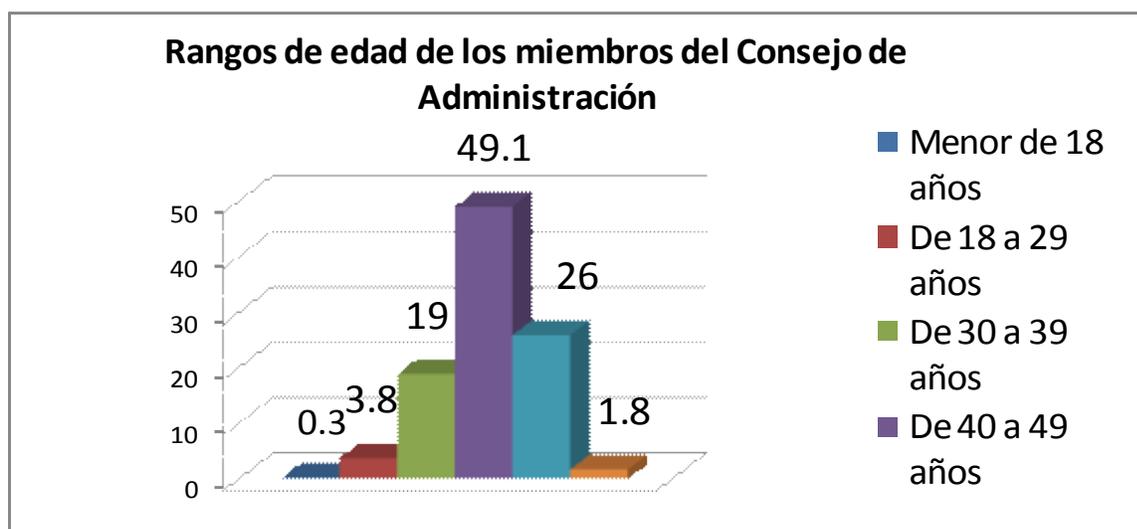
En la tabla a continuación se aprecia el grado de madurez de los directivos, que normalmente cuando se contratan del mercado laboral se les invita a asociarse a la empresa cooperativa, incluso, muchos gerentes salen de las bases de los asociados o copropietarios de la empresa cooperativa al ser parte de ella. El desglose de edades se aprecia en la tabla y en el gráfico siguiente:

Tabla. 8.

Rangos de edad de los miembros del Consejo de Administración		
Rangos de edad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor de 18 años	0,3%	0,3%
De 18 a 29 años	4%	4%
De 30 a 39 años	19%	23%
De 40 a 49 años	49%	72%
De 50 a 59 años	26%	98%
De 60 y más años	2%	100%
Total	100%	

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

Gráfico. 1.



Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

Es interesante que tanto experiencia como juventud se encuentren representadas en el Consejo de Administración en las cooperativas en Costa Rica.

En tanto que la composición etaria del Comité de Vigilancia cumple el mismo patrón de madurez con apenas un incipiente 6% de personas menores de 30 años cumplidos en este órgano tan importante correspondiente a la auditoría de la empresa cooperativa.

En la siguiente tabla se aprecia la composición etaria del Comité de Vigilancia en Costa Rica.

Tabla. 8.

Rangos de edad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 18 a 29 años	6%	6%
De 30 a 39 años	23,80%	29,80%
De 40 a 49 años	46,70%	76,50%
De 50 a 59 años	20,80%	97,30%
De 60 y más años	2,70%	100%
Total	100%	

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

De igual manera, el Comité de Educación y Bienestar Social tiene una distribución de edad a los casos cooperativos analizados anteriormente.

Tabla. 9.

Rangos de edad de los miembros del Comité de Educación y Bienestar Social.		
Rangos de Edad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 18 a 29 años	5.8%	5.8%
De 30 a 39 años	27.2%	32.9%
De 40 a 49 años	44.4%	77.3%
De 50 a 59 años	20.1%	97.4%
De 60 y más años	2.6%	100%
Total	100%	

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

Tanto en el Comité de Educación y Bienestar Social como en los otros comités, menos del 6% son menores de 30 años. Al igual que todo lo supra dicho sobre la composición y distribución etaria, se debería dar una mayor participación juvenil, pero esto se debe a que las bases cooperativas se están envejeciendo en Costa Rica y sus estructuras legales de organización son el fiel reflejo de este fenómeno, evidencia de esto se observa en la tabla siguiente de la composición etaria de los otros comités.

Tabla. 10.

Rangos de edad de los miembros de Otros Comités de la cooperativa		
Rangos de edad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 18 a 29 años	4,9%	4,9%
De 30 a 39 años	14,8%	19,7%
De 40 a 49 años	49,2%	68,9%
De 50 a 59 años	24,6%	93,4%

De 60 y más años	6,6%	100%
Total	100%	

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

En la distribución etaria de los que toman las decisiones que se deben realizar en la empresa cooperativa, se da el mismo patrón en el movimiento cooperativo, pero aquí pesa mucho la experiencia recogida a través de los años. El 94,67% son mayores de 30 años de edad cumplida, concentrándose las mayores frecuencias de las edades entre los rangos de 40 años a 49 años de edad, con 125 presidentes, lo cual equivale a un 36,09%, seguido por el grupo etario de entre 50 años a 59 años de edad con 114 presidentes, cuyo porcentaje relativo es de un 32,84%; hecho que difiere de los propietarios de las MiPyme's, que ronda sus propietarios alrededor de los 36 años; se infiere entonces, que los presidentes rondan los 50 años de edad. En la siguiente tabla se despliega la distribución etaria de los presidentes de los Concejos de Administración de las cooperativas en Costa Rica.

Tabla. 11.

Rangos de edad de los Presidentes del Consejo de Administración		
	Presidentes	Porcentaje
De 18 a 29 años	18	5,33%
De 30 a 39 años	37	10,65%
De 40 a 49 años	125	36,09%
De 50 a 59 años	114	32,84%
De 60 a 69 años	48	13,91%
De 70 a 79 años	4	1,18%
Total	347	100,00%

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

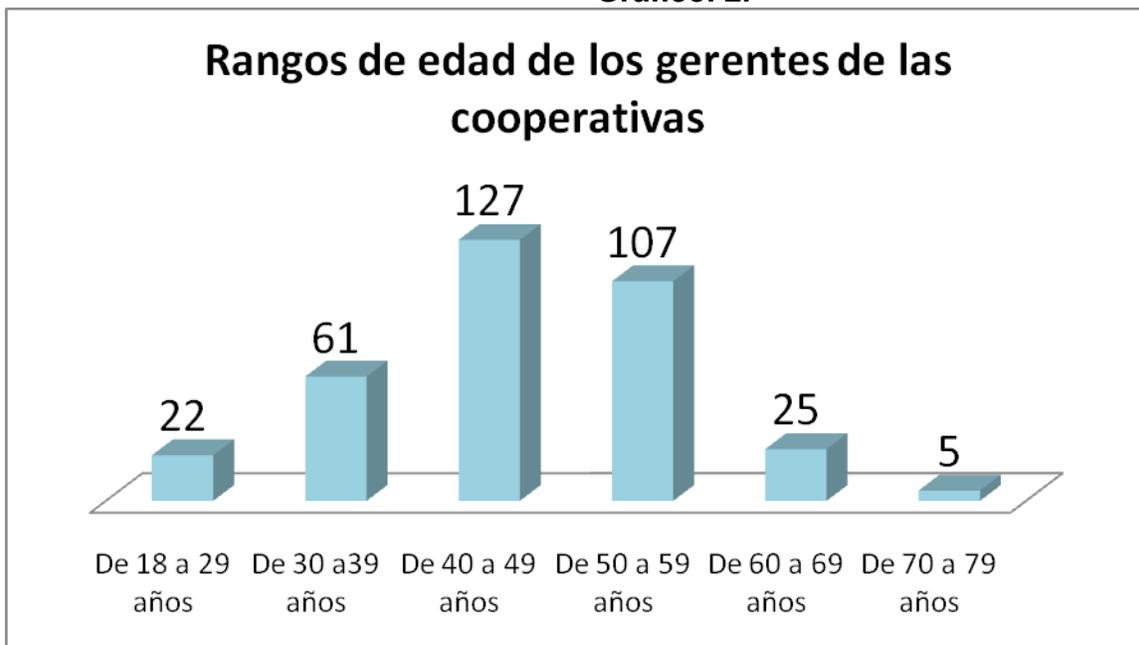
En la gerencia cooperativa su distribución etaria es más homogénea, una acumulación de los rangos etarios va de los 30 a los 39 años, en 61 gerentes; de 40 a 49 años de edad, en 127 gerentes; y en 107 gerentes sus edades oscilan entre los 50 y 59 años de edad.

Tabla. 12.

Rangos de edad de los Gerentes		
Edad del gerente	Cantidad de Gerentes	Porcentaje
De 18 a 29 años	22	6,40%
De 30 a 39 años	61	17,44%
De 40 a 49 años	127	36,63%
De 50 a 59 años	107	30,81%
De 60 a 69 años	25	7,27%
De 70 a 79 años	5	1,45%
Total	347	100%

Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

Gráfico. 2.



Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

La distribución etaria de los colaboradores de las empresas cooperativas se asienta

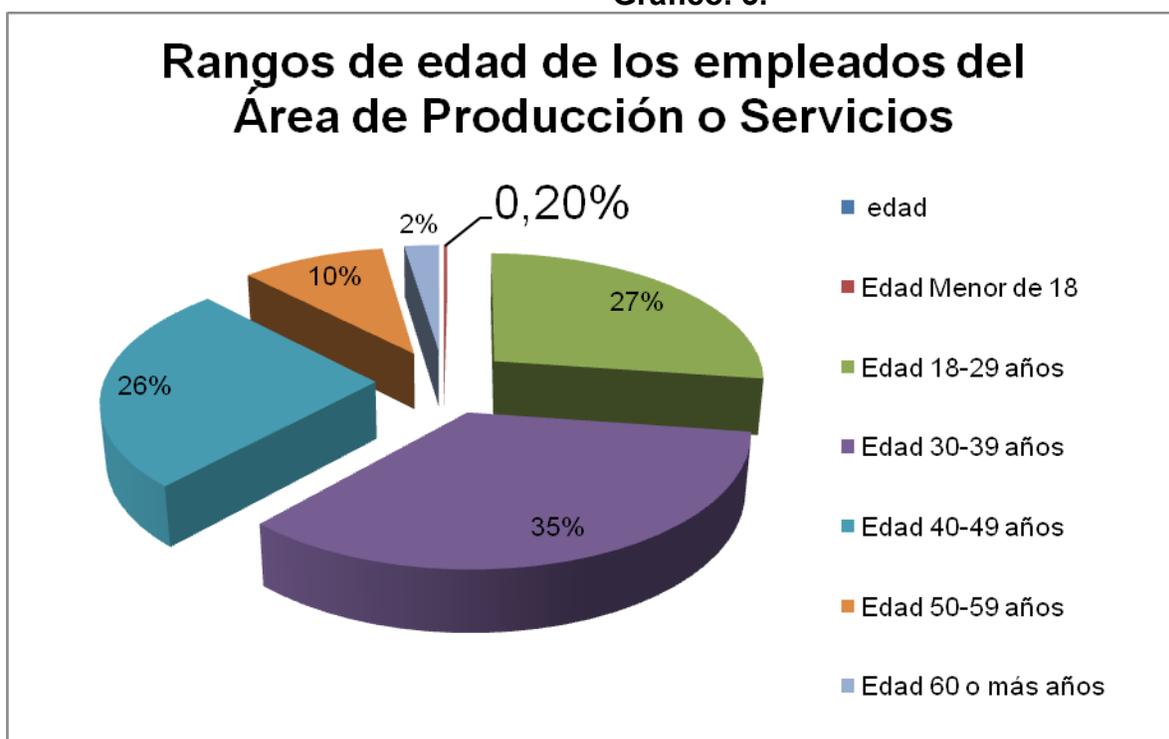
con preponderancia en los rangos de 18 a 29 años, de 30 a 39 años y de 40 a 49 años de edad, tanto en el área de administración como en la de producción/servicios. En la tabla siguiente se da la distribución etaria por área de trabajo en los empleados cooperativos.

Tabla. 13.

Total de empleados, por rango de etario, según área donde laboran		
Rango de edad	Área de Administración	Área Producción/ Servicios
Edad Menor de 18	0,1%	0,2%
Edad 18-29 años	21,6%	24,8%
Edad 30-39 años	27,4%	31,7%
Edad 40-49 años	27,7%	23,8%
Edad 50-59 años	13,9%	9,1%
Edad 60 o más años	4,8%	2,2%

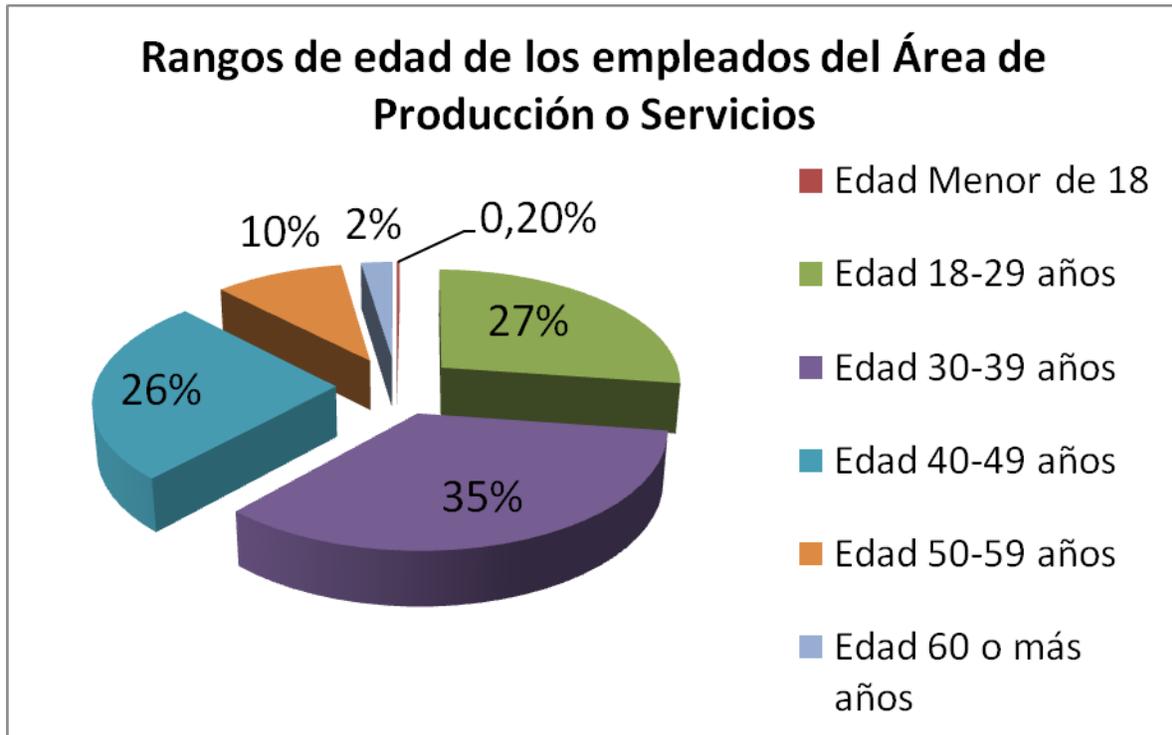
Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

Gráfico. 3.



Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

Gráfico. 4.



Fuente: Censo Cooperativo, 2008.

En la distribución etaria de los trabajadores en las cooperativas, el 88% tiene una edad entre los 18 y los 49 años de edad, por lo que se considera una distribución laboral que está en plenitud laboral y a unos 15 años para poderse pensionar.

En comparación con la fuerza laboral de las MiPyme's, la población laboral de las cooperativas con la de empresas MiPyme's, que en el rango de 18 a 49 años cumplidos es de 85,2%, no se da una diferencia significativa.

1.1.1.4 Distribución geográfica y principal actividad económica

La empresa MiPyme's se encuentra extendida en todo el territorio nacional, como lo afirma la CCSS (Caja Costarricense de Seguro Social) y el BPDC (Banco Popular y de Desarrollo Comunal), en un estudio realizado por el C.I.D Latinoamérica para el Observatorio Regional Mercado Laboral Centroamérica y República Dominicana. En el 2007 tomaron la muestra de estudio en Costa Rica del Gran Área Metropolitana

(GAM), con un peso relativo del 68,2%; en San Isidro de El General la proporción fue de un 17,9% y de un 13,9% en la zona de San Carlos, por considerarse los lugares de mayor aglomeración de la MiPyme's en el país; las provincias en que se aplicó la encuesta fueron:

- San José, con un 46,6% de participación
- Alajuela, con el 16,5% de peso relativo
- Heredia contribuyó a la encuesta, en un 22,3%
- Cartago, su participación relativa fue del 14,6%

El Observatorio de MiPyme's de la UNED concuerda en lo que respecta a la aglomeración de las empresas MiPyme's en la Gran Área Metropolitana, donde aclara: "... En San José, Heredia, Alajuela, Cartago, Puntarenas y Limón los cantones centrales tienen la mayor cantidad de empresas de la provincia. En Puntarenas y Guanacaste son Golfito y Santa Cruz¹⁷."

Además, hay una MiPyme's de giro comercial por cada 31,2 habitantes, y "... La provincia con más empresas es San José (34,6%) y la que tiene menos cantidad de empresas es Limón (10,1%)¹⁸".

Asimismo, las MiPyme's tienen una distribución geográfica y de parque empresarial, como lo expuso la investigación del Observatorio de MiPyme's de la UNED¹⁹.

- "El 97,85% de las empresas formales en Costa Rica son MIPYMES.
- Ellas generan el 48,4% del empleo en el sector privado.
- Más de la mitad de las MIPYMES se dedica a servicios (51,32%); una cuarta parte a comercio (24,13%); el 12,7% a la agricultura o pesca; y el 7,72% a la industria de manufactura.
- La mayoría son microempresas (68,9%), el 26,5% son pequeñas y el 4,74% son medianas.
- Existe una MIPYME formal por cada 85 habitantes.

¹⁷ "Hacia el estado de las MIPYMES: primer diagnóstico nacional de MIPYMES, 2008, p.19.

¹⁸ Ídem, p.19

¹⁹ Ídem, p.18

- Existe una MIPYME por cada kilómetro cuadrado”.

La distribución de las empresas MiPyme’s tiene mayor representación en el nivel de la provincia en San José y Alajuela, y menor presencia en las provincias de Guanacaste y Heredia, siendo su mayor aglomeración en la Gran Área Metropolitana.

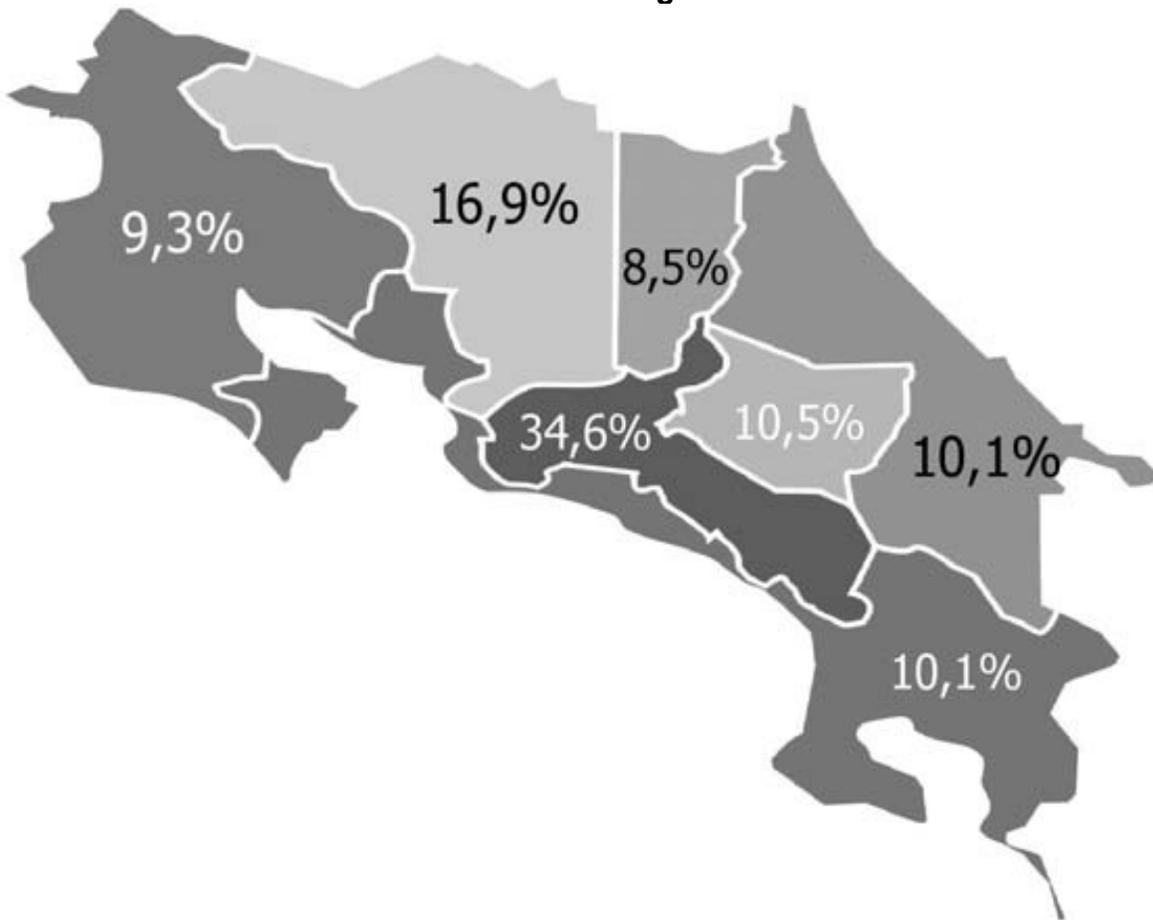
Además, en la distribución en las actividades empresariales y de negocios se encuentran empresas MiPyme’s en las diferentes actividades económicas de Costa Rica como son²⁰:

- Agricultura y pesca: incluye agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- Industria manufacturera
- Comercio y reparación
- Servicios: incluye las actividades de construcción, hoteles y restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones, intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, enseñanza, servicios sociales y de salud, y otras actividades sociales y personales

A continuación, la distribución en el nivel nacional por provincia y en porcentaje:

²⁰ Fuente: Hacia el estado de las MIPYMES: Primer diagnóstico nacional de MIPYMES. (2008):17

Figura. 7.



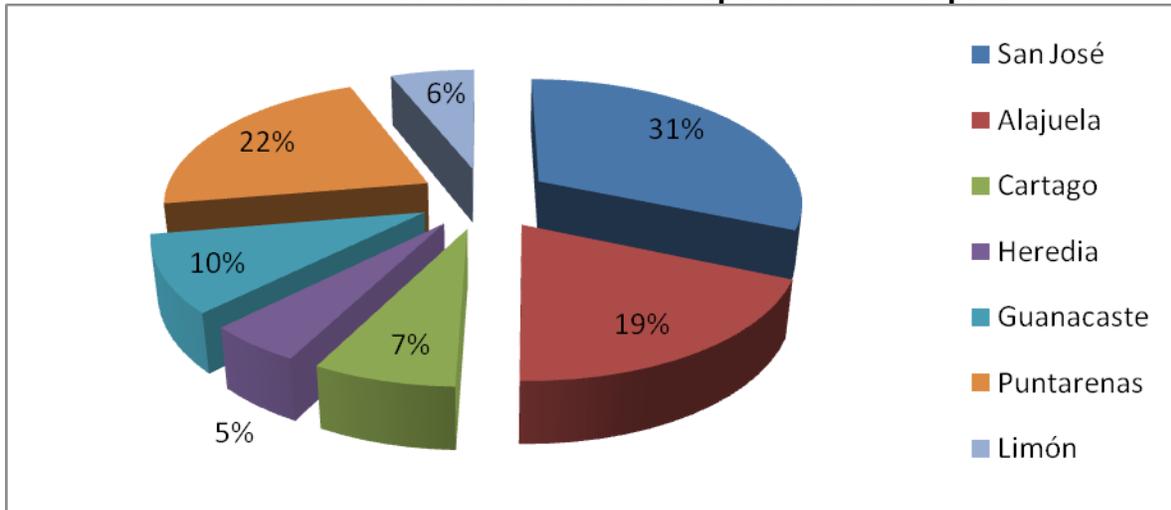
Fuente: "Hacia el estado de las MIPYMES: primer diagnostico nacional de MIPYMES", 2008.

La presencia cooperativa es igualmente representada en el nivel nacional, pues la mayor cantidad de cooperativas se encuentra en la provincia de San José y con menor cantidad de empresas cooperativas en la provincia de Heredia, como se expone a en los datos siguientes:

- San José: 109 empresas cooperativas
- Alajuela: 66 empresas cooperativas
- Cartago: 25 empresas cooperativas
- Heredia: 17 empresas cooperativas
- Guanacaste: 34 empresas cooperativas
- Puntarenas: 75 empresas cooperativas
- Limón: 21 empresas cooperativas

Para una mejor comprensión de la distribución geográfica de las empresas cooperativas, se puede apreciar el gráfico siguiente:

Gráfico. 5.
Distribución de las cooperativas en el país



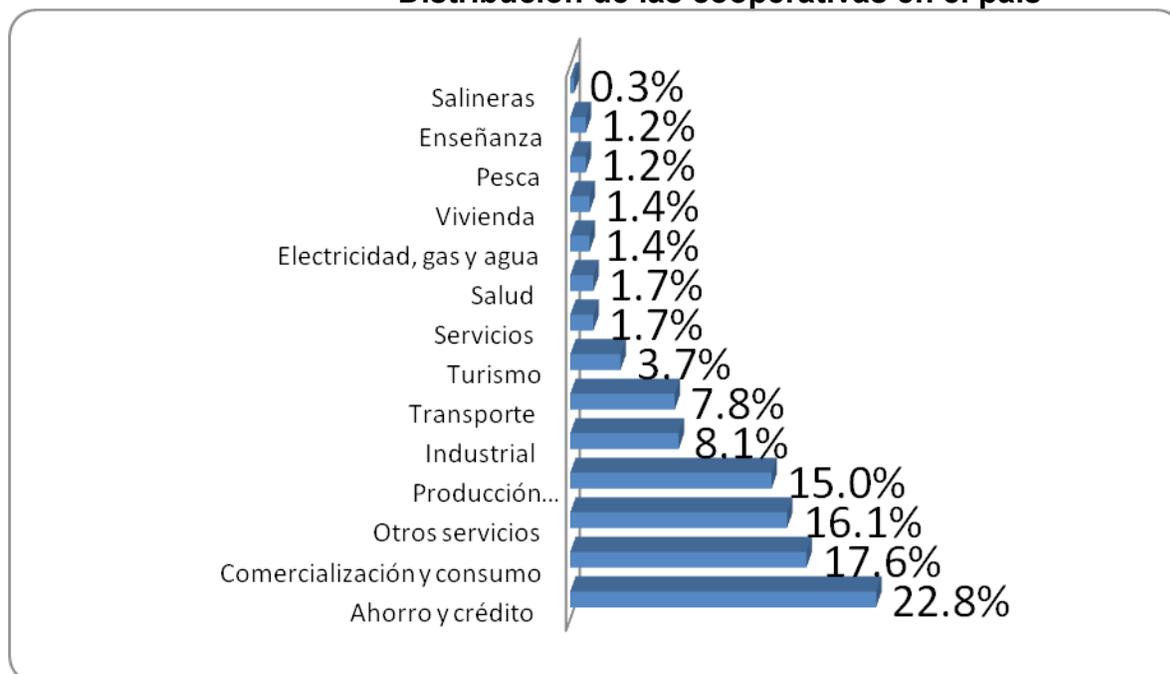
Fuente: Censo Cooperativo. 2008

En cuando a la distribución por su actividad económica principal, éstas son muy variadas, siendo las menos significativas las salineras con un 0,3%, y las de educación y pesca con un 1,2%. En la antípoda de las actividades se tiene un 22, 8% de Ahorro y Crédito y un 17,6% de cooperativas de comercialización y consumo.

En el gráfico que a continuación se presenta se exponen todas las actividades principales de estas empresas.

La distribución geográfica y de actividades económicas es de amplia cobertura, pues se da la presencia en todo el país y en el desarrollo empresarial de toda índole de negocios en el país.

Gráfico. 6.
Distribución de las cooperativas en el país



Fuente: Censo Cooperativo. 2008

Así como la distribución geográfica de las MiPyme's y de las cooperativas tienen presencia en todo el país, las cooperativas estudiantiles están dispersas por todo el territorio nacional, como lo visualiza la siguiente tabla, donde se agrupan las diferentes cooperativas estudiantiles según a la Dirección Regional de enseñanza a la que pertenecen. Aquí se evidencia cómo las cooperativas de las personas menores de edad tienen una presencia importante en todo Costa Rica.

Tabla. 14.
Dirección regional de enseñanza donde se ubica el Centro

	Número de cooperativas	Porcentaje
Aguirre	3	1,6%
Alajuela	2	1,1%
Cañas	1	0,5%
Cartago	9	4,9%
Coto	16	8,7%
Desamparados	9	4,9%
Guápiles	3	1,6%
Heredia	2	1,1%
Liberia	5	2,7%

Limón	17	9,3%
Nicoya	23	12,6%
Pérez Zeledón	8	4,4%
Puntarenas	12	6,6%
Puriscal	4	2,2%
San Carlos	25	13,7%
San José	13	7,1%
San Ramón	9	4,9%
Santa Cruz	17	9,3%
Turrialba	2	1,1%
Upala	3	1,6%
Total	183	100%

Fuente: Censo Cooperativo. 2008

Se evidencia una presencia fuerte e importante de empresas MiPyme's y de cooperativas, tanto tradicionales, como de autogestión y cooperativas juveniles en todo el territorio nacional.

1.1.1.5 Producto Interno Bruto (PIB)

En relación con el Producto Interno Bruto de las MiPyme's, en entrevistó a la Lic. Ana Georgina Azofeifa, MSc., del Banco Central de Costa Rica, todavía en Costa Rica no se lleva una contabilidad tan exacta y no se tienen separadas las MiPyme's de las demás empresas, caso contrario ocurre con las empresas cooperativas, donde si se lleva una contabilidad nacional y se sabe cuál es la contribución con el PIB del país, es así como se tienen los diferentes giros cooperativos.

En cuanto a cómo han contribuido con el PIB para el año 2007, las empresas cooperativas contribuyeron con un 2,6%; el sector financiero con un 4,7% de la actividad financiera del país; y en las cooperativas agrícolas, con un 11% del PIB de la actividad agrícola.

1.2. Principal motivación para su conformación

Las principales razones que justifican la conformación de un nuevo emprendimiento ya sea cooperativo o MiPyme's, es el deseo de una mejor condición económica y social, la determinación de sus actos para dirigir su vida económica, el aprovechar un nicho de mercado que descubren tienen la posibilidad de posicionarse, y de esta forma,

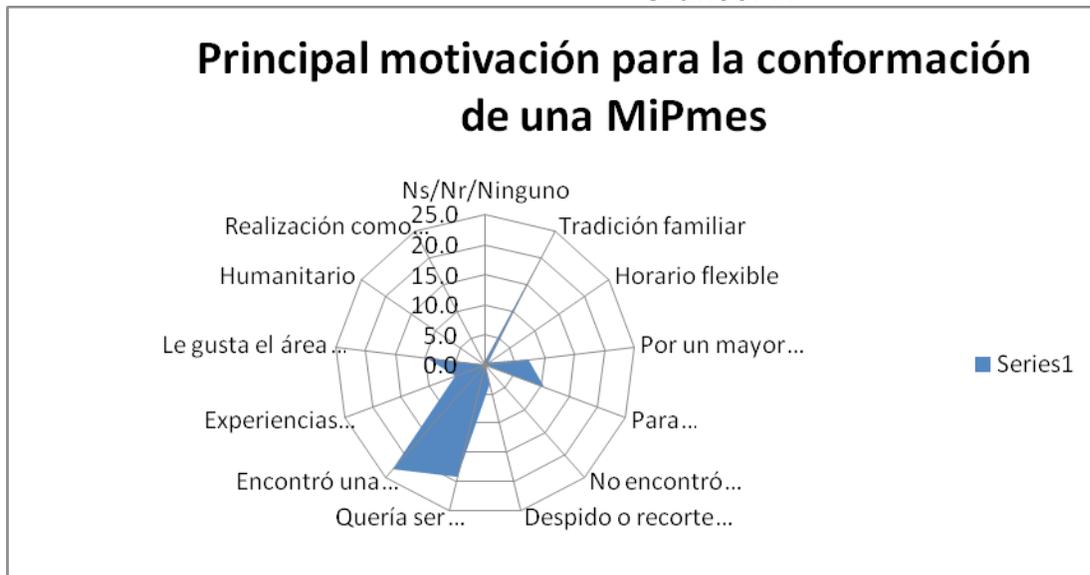
mejorar el ingreso familiar y el ser partícipes de la propiedad productiva, pues esto democratiza la economía nacional, el crear asociaciones cooperativas para poder acceder a la propiedad productiva y participativa de la riqueza nacional, así como tener representación política desde el sector cooperativo.

La motivación para la creación de una MiPyme's, normalmente no es la primera decisión en que se pensó para optar en la creación de la empresa, primero dependía de un trabajo, alrededor de los 36 años decide conformar la MiPyme's, la motivación es la independencia en un 38,7%, para otros la motivación se infiere que se debe en un 55,8% a tener estudios universitarios (En: "Primer diagnóstico nacional de MIPYMES").

En un estudio realizado en noviembre del 2007 por el C.I.D Latinoamérica para el Observatorio Regional Mercado Laboral Centroamérica y República Dominicana, en el capítulo Costa Rica, se indica que en Costa Rica las motivaciones más importantes para la conformación de una MiPyme's son: la tradición familiar, con un 19,2%; el querer ser independiente, con un 19,2%; el que haber hallado una buena oportunidad de negocio, con un 23,2%; y con un 10,6% el mejorar el ingreso familiar.

Las diferentes motivaciones y el porcentaje de costarricenses entrevistados en el GAM, la zona de San Carlos y Pérez Zeledón, en cuanto a cual había sido su principal motivación para la conformación de una MiPyme's, indicaron: tradición familiar, horario flexible, un mayor ingreso que como asalariado, complementar el ingreso familiar, no haber encontrado empleo como trabajador asalariado, despido o recorte de personal, el querer ser independiente y encontrar una buena oportunidad de negocio, experiencias anteriores, gusto por el área que desarrollo humanitario o por realización como persona. Como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico. 7.



Fuente: Observatorio Regional Mercado Laboral Centroamérica y República Dominicana

En muchas cooperativas, la base de sus asociados como los productores de leche, caña de azúcar, carne de res y cerdo, café, banano y palma africana son MiPyme's (5,8% de las MiPyme's pertenece a una cooperativa), pero muchas personas con un autoempleo como taxistas, costureras, sastres, pulperos, pertenecen a una cooperativa de ahorro y crédito. En tanto que otra gran cantidad de personas se motiva para conformar o formar parte de este si está ya existe para obtener beneficios tales como:

- Obtener una solución de vivienda (64 702 soluciones de vivienda)
- Poder tener servicios de electrificación (513 564 beneficiados)
- Servicios de salud (2 807 275 atenciones a asegurados)
- Educación
- Servicios financieros (se da un crecimiento del 48% de la tasa en las captaciones y un 52,59% en la tasa de depósitos a plazo en las cooperativas de ahorro y crédito).
- Un puesto laboral, las cooperativas generaron para el 2007 59 380 puestos de trabajo.
- Comercialización de productos agrícolas, café, leche, cárnicos, azúcar, entre

otros.

Así como la motivación de conformación de empresas cooperativas ya sea de gestión, autogestionarias o cogestión, sus principales giros son:

- Ahorro y crédito
- Comercialización y consumo
- Otros servicios
- Producción agrícola, pecuaria, agropecuaria
- Industrial
- Transporte
- Turismo
- Servicios
- Salud
- Electricidad, gas y agua
- Vivienda
- Pesca
- Enseñanza
- Salineras

Como se infiere, la motivación es el tener el acceso a la propiedad productiva, bastión primordial del Sector de la Economía Laboral (SEL), aquí en Costa Rica, donde no solo se pretende que todo costarricense participe de la democracia política, sino de la democracia económica y de la generación de riquezas, donde la propiedad productiva como en las cooperativas esté en la mayor cantidad de personas.

1.3 Constitución organizativa

La constitución de la empresa cooperativa en Costa Rica, la Ley permite la cooperativa:

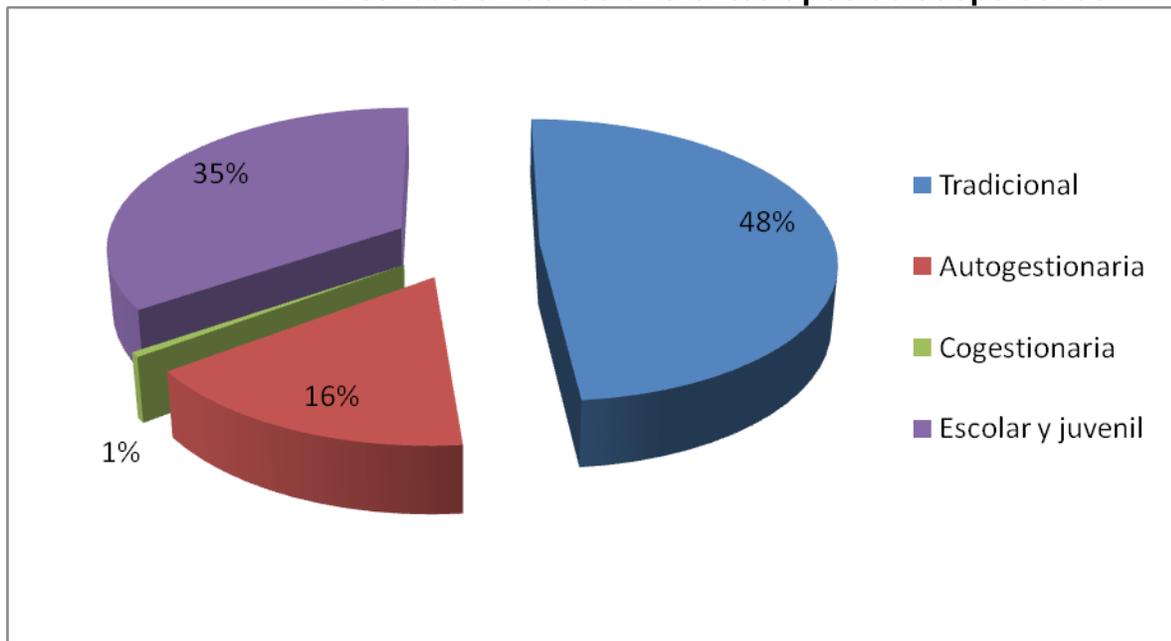
- Tradicional o de gestión

- Autogestión
- Cogestión
- Estudiantil (escolar y juvenil)

De estas organizaciones de la economía laboral, la de mayor frecuencia es la tradicional, con un 48% de participación, la autogestionaria con un 35% de constituciones, la estudiantil con un 16% y una participación del 1% en el tipo de empresa cooperativa cogestionaria.

En el gráfico siguiente se aprecia la participación de las diferentes empresas cooperativas.

Gráfico. 8.
Distribución de los diferentes tipos de cooperativas



Fuente: Censo Cooperativo. 2008.

A las cooperativas, la Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP y otras Normas Conexas, en su constitución organizativa exige que la empresa cooperativa tenga un:

- Consejo de Administración
- Comité de Vigilancia
- Comité de Educación y Bienestar social

- Otros comités tales como de Arbitraje, Electoral, Crédito, ente otros
- Un gerente

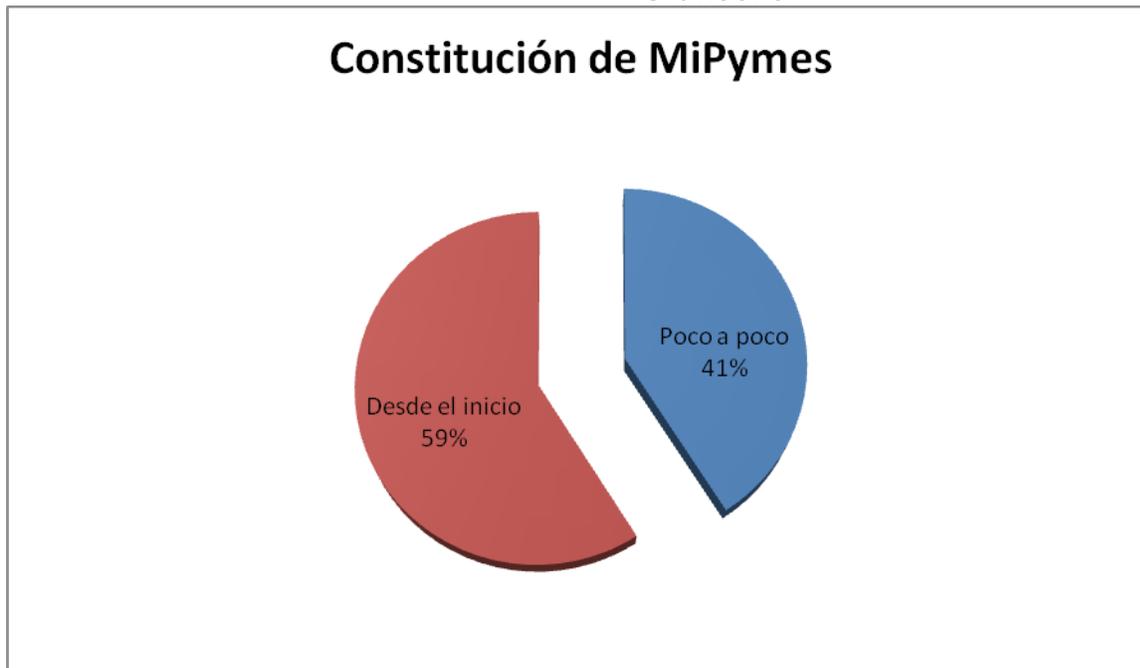
Es común en las cooperativas el tributar, llevar libros contables, cumplir con las obligaciones de la CCSS, INS, prestaciones y salarios mínimos.

En tanto en la conformación de las MiPyme's, no es común tener una estructura administrativa en el nivel político-estratégico, una auditoría, un gerente, etc. Más bien todo lo relacionado recae en la persona o las pocas personas que conforman la MiPyme's que normalmente formaliza desde el inicio (58,9%), sin importar el tamaño de la empresa y la mayoría no tiene problemas al inicio (73,8%) de su constitución organizativa. En tanto el 40,2% formaliza poco a poco. Solamente el 26,2% de las MiPyme's manifiesta que tuvo problemas al empezar.

La mayoría de las MiPyme's son jóvenes. Su ciclo vital reveló que la mitad tiene menos de 10 años de vida. La mayoría de las MiPyme's exportadoras está en la rama de servicios (55,4%) y desde la perspectiva de tamaño, la mayoría son microempresas (51,8%). La gestión exportadora es reciente, solamente el 53% de las empresas tienen más de cinco años de actividad exportadora. Éstas muestran mayor disposición para las alianzas. De hecho, casi la mitad realiza alianzas (39,6%) o lo hace ocasionalmente (11,4%), y cerca de la mitad no lo hace (48,9%). Esto duplica las alianzas de las no exportadoras (22,6%). (En: "Primer diagnóstico nacional de MIPYMES").

Como se aprecia en la conformación de las MiPyme's, solamente el 59% la constituyen desde el inicio, pero con una estructura incipiente, en tanto el 100% de las cooperativas tiene una estructura organizativa mínima.

Gráfico. 8.



Fuente: Censo Cooperativo. 2008.

La diferencia en la constitución organizativa entre las cooperativas y las MiPyme's son significativamente diferentes, mientras que las MiPyme's, al constituir su base organizativa gerencial, es pequeña y muchas informales, semiformales y formales, a las cuales les ha ido muy bien; normalmente se necesita un año para que se consolide una MiPyme's, en tanto el proceso de Ley para una cooperativa oscila entre los tres y los ocho meses, antes de empezar actividades, en contraposición a las MiPyme's, que inician inmediatamente.

2. Especificar el impacto socioeconómico de las cooperativas y las MiPyme's en Costa Rica

2.1. Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social es una estrategia puesta de moda por las grandes empresas

y muy valorada por los países más ricos del mundo, es una acción que vende, sin duda, pero algo muy intrínseco en la filosofía y doctrina cooperativa desde 1844, exactamente desde el 28 de agosto de ese año.

En relación con las empresas, don [Roberto Fermín Bertossi](#)²¹ comenta:

Cada emprendedor, micro, pequeño, mediano o grande; cada gestor socioeconómico debería prestar especial [atención](#) y cuidado en las áreas de los [derechos](#) y de los deberes humanos, en las relaciones de [trabajo](#), en el [medio ambiente](#) y en la cohesión comunitaria, todo lo posible, superando con generosidad y grandeza, espontánea y conscientemente la sola [legalidad](#) pero sin reparar en el entorno, obnubilado por el lucro ya en calidad de [valor](#) supremo para empresarios irresponsables.

En las últimas décadas, es auspicioso verificar que no pocos líderes de áreas empresariales se orientan hacia una [responsabilidad](#) social consistente como [estrategia](#) de creciente valoración en las relaciones de [mercado](#) en [función](#) de un [desarrollo sustentable](#).

Ciertas corporaciones multinacionales y [empresas](#) nacionales vienen adoptando esta orientación en sus [programas](#), proyectos, [plan](#) de [negocios](#) y de [gestión](#) en términos de una estrategia de mejor vinculación y atractiva [comunicación](#) hacia inversores, consumidores, empleados y el entorno general.

Con esa perspectiva y para resultar más productivas y competitivas en el mercado, estas empresas buscan nuevos [paradigmas](#) cualitativos: posturas éticas, calidad en la producción, [respeto](#) a los consumidores y usuarios, [acciones](#) concretas para la protección del medio [ambiente](#), etc.; constituyen algunas de las estrategias válidas y posibles así como ` vías adecuadas para las prácticas de RSE que sin dudas otorgan y favorecen una mejor y reposicionada ` *concurrencia* ` empresaria al mercado²².

Asimismo, Bertossi hace referencia sobre los objetivos filosóficos y doctrinales que

²¹ Investigador-Director del Proyecto de Ley Nacional para una Microempresa Urbana y Rural. Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Cuidad de Córdoba, República de Argentina.

²² “Responsabilidad Social Empresarial”. En Revista *OIDLES*, vol. 1, n.º 3, marzo, 2008.

tienen intrínsecamente la RSE:

Y estos objetivos son: “1) Abrir un almacén para la venta de aprovisionamiento, vestimentas para asociados y familiares.; 2) Adquirir o edificar cierto número de casas para destinarlas a los miembros cooperativos que deseen ayudarse mutuamente para mejorar su condición doméstica y social; 3) Iniciar la manufactura de los productos que la institución considere convenientes para su uso por los asociados que se hallaren sin trabajo, o de los que tuvieran que sufrir reducciones considerables en sus salarios; 4) Con el fin de dar a los cooperarios y sus familias más seguridad y bienestar, la cooperativa adquirirá o tomará en arriendo tierras, las cuales serán cultivadas por los cooperativistas sin trabajo o cuyo trabajo esté mal remunerado; 5) Cuando sea posible, la cooperativa procederá a organizar las fuerzas de la educación, la producción, la distribución; en otros términos, establecerá una comunidad de naturales de la región la que se sostendrá por sus propios medios y en la cual los intereses serán comunes.

Con esta perspectiva la cooperativa acudirá en ayuda de otras cooperativas para establecer comunidades semejantes”.

Como vemos, desde su propio origen y evolución histórica, con su peculiar desempeño y performance, las prácticas cooperativas auténticas pusieron un énfasis especial en todo lo concerniente a la responsabilidad social y, no solo a lo reseñado sino a aspectos tales como Vg., ingreso a la cooperativa en base a las cualidades morales del solicitante (Raiffeisen, 1818-1888 padre de las cooperativas de crédito agrícola), precios justos, calidad, cantidad y medida justas, pagos de contado para abaratar gastos de contabilidad, etcétera.

Todo esto fue coronado alcanzando la alcurnia de principio cooperativo liminar en la histórica Conferencia de la Alianza Cooperativa Internacional que tuvo lugar en Manchester durante el año 1995 ppdo.. En efecto, este principio alcanzó su `cenit´ en esa proclamación -sin verborragias, tautologías ni eufemismos- y en estos términos: “interés por la comunidad”

En este 2007, la Alianza Cooperativa Internacional con motivo y en ocasión del 85º Día Internacional de la Cooperación y en el 13º Aniversario de las Cooperativas establecido

por la ONU propuso y se propuso como clave: 'los principios y valores cooperativos para la responsabilidad social empresarial'.

A propósito, el Grupo Cooperativo del Reino Unido es destacado por ser uno de los iconos más creíbles de la Gran Bretaña. Sus esfuerzos están direccionados hacia: A) El cambio climático; B) La Inclusión Social; C) Evitar la delincuencia; D) La calidad de los alimentos y, E) Una Cooperación moderna.

Con la propiedad y el gobierno en manos de los asociados cooperativos, este Grupo Cooperativo Anglosajón ya ha donado más de 7,2 millones de libras esterlinas, equivalentes al 2,8% de sus excedentes a las comunidades con las que trabaja e ínter coopera. Y unos 3,6 millones más fueron recolectados por organizaciones de dichas comunidades como resultado del apoyo y del ejemplo directo del Grupo inglés.

Ahora bien, para el Sector Cooperativo la RSE no se agota ni debe agotarse allí. En efecto, con un pragmatismo avanzado nos debemos determinar decididamente a captar inversiones para que aumente el empleo y disminuya la pobreza [...] en pos del mejor mediano y largo plazo, posibles²³.

Para CONACCOOP, por su parte, la Responsabilidad Social Cooperativa²⁴ es Responsabilidad Social Empresarial (RSE):

Conciene a las iniciativas voluntarias que adoptan las empresas más allá de sus obligaciones legales. Es un medio a través del cual las empresas pueden considerar su impacto en todas las partes interesadas pertinentes. La RSE no es un sustituto de la reglamentación gubernamental o de la política social, sino un complemento.

Elementos que conforman los valores de la RSE

- a) Participación (propiedad y control a través de consejos y administradores).
- b) Transparencia (códigos de Conductas, inversores éticos y consumidores con conciencia social).

²³ Responsabilidad Social Empresarial (y cooperativa en particular) Revista OIDLES - Vol 1, N° 3 (marzo 2008)

²⁴ Seminario sobre Gestión Social y Gerencia efectiva en la empresa cooperativa (8al 10 de Febrero del 2008. Rep. Dominicana)

- c) Eficacia (impacto en los programas de bienestar de los trabajadores y las comunidades).
- d) Subsidiaria (transferir apoyo a la formación, educación, programas sanitarios, ambientales en comunidades, cooperación con organismos públicos y ONG's).

Diferencia entre Balance Social y Responsabilidad Social

La RSE se concentra en:

- a) La calidad laboral.
- b) El medio ambiente.
- c) La comunidad donde está inserta la empresa.
- d) Comercialización responsable.
- e) Ética empresarial

El Balance Social:

- a) Brinda información detallada a la alta dirección para la toma de decisiones en la fijación de políticas y estrategias sociales.
- b) Permite racionalizar los recursos sociales con que cuenta la empresa evaluando la efectividad de los mismos.
- c) Brinda un mayor conocimiento de las características sociolaborales y la contribución de la empresa al desarrollo integral de la persona.
- d) Muestra la contribución de la empresa al desarrollo social y económico del país.

La Responsabilidad Social Cooperativa

a) Identidad Cooperativa (Definición)

- ✓ Una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales

comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

b) Valores del Cooperativismo

- ✓ Esfuerzo propio
- ✓ Ayuda Mutua
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Democracia
- ✓ Igualdad
- ✓ Equidad
- ✓ Solidaridad

c) Valores éticos del Cooperativismo

- ✓ Honestidad
- ✓ Transparencia
- ✓ Responsabilidad Social
- ✓ Respeto al entorno

c) Principios universales del Cooperativismo

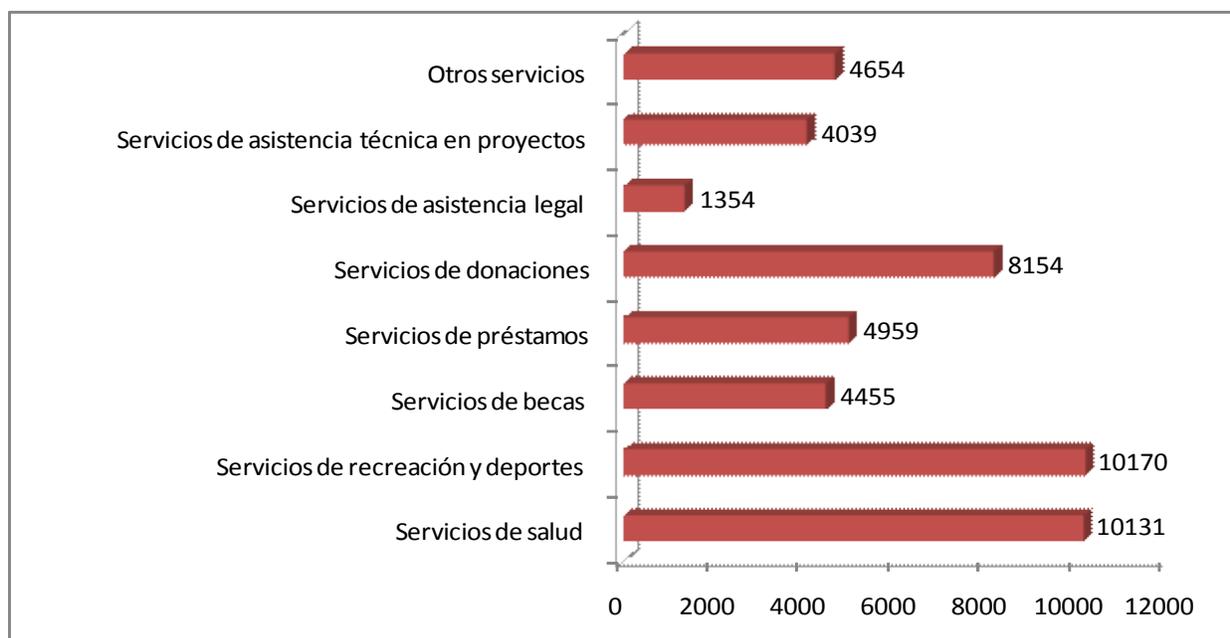
- ✓ Asociación voluntaria y abierta
- ✓ Participación económica
- ✓ Autonomía e independencia
- ✓ Educación, entrenamiento e información
- ✓ Cooperación entre cooperativas
- ✓ Compromiso con la comunidad

Como se desprende, la RSE en el cooperativismo es algo inherente a este tipo de empresa social, se es consciente de ello sin el afán de lucro, sino como una forma de vida. Para el año 2007, el movimiento cooperativo invirtió en servicios sociales en la comunidad la suma de \$22 557 533 662, en las tablas siguientes se aprecia en los rubros de RSC en que ha invertido el cooperativismo.

Tabla. 15.		
Servicios brindados por la cooperativa a la comunidad		
Servicios	Número de Cooperativas	Porcentaje
Servicios de asistencia legal	11	3,2%
Servicios de asistencia técnica	25	7,2%
Otros servicios	26	7,5%
Servicios de préstamos especiales	30	8,6%
Servicios de becas (estudios)	47	13,5%
Servicios de salud	49	14,1%
Servicios de recreación y deportes	54	15,6%
Servicios de donaciones	124	35,7%

Fuente: Censo cooperativo. 2008.

Gráfico. 8.
Servicios brindados por la cooperativa a la comunidad



Fuente: Censo cooperativo. 2008.

El movimiento cooperativo invirtió en capacitación y educación tanto formal como no formal, durante el año 2007, la suma de ₡5 370 732 198 (Censo cooperativo. 2008) de la siguiente manera:

- ✓ Educación formal: ₡3 693 232 658
- ✓ Educación no formal: ₡1 319 017 543
- ✓ Educación cooperativa: ₡358 481 997

Mientras que en asistencia técnica la inversión en el 2007 fue de ₡816 272 708.

En resumen, el Balance Social de las cooperativas en Costa Rica, durante el año 2007, fue de ₡22 557 533 662 en servicios sociales. El movimiento cooperativo, desde de sus inicios en Costa Rica a principios del siglo XX, se promulgó para cumplir con una responsabilidad social en un pueblo pobre, con hambre, sin salud, desnutrido, sin electrificación, donde los índices de calidad de vida fueron mejorando de la mano con los diferentes Gobiernos de Costa Rica y con cooperativas como COOPEVICTORIA, COOPROLE, COOPEMONTENCILLOS; COOPELESCA, COOPEGUANACASTE, COOPESAIN, entre muchas otras que han sido responsables sociales con sus asociados y su comunidad.

Sin embargo, muchas cooperativas están conformadas por pequeños empresarios que como cooperativistas han tenido una oportunidad para sobrevivir en el mercado y han tenido éxito, de lo cual se infiere que al menos si no son responsables sociales directos en sus pequeñas empresas (MiPyme's), lo son por medio del movimiento cooperativo.

2.2. Cumplimiento de las garantías sociales

En Costa Rica, las garantías sociales no son optativas para ninguna de las partes involucradas en la relación obrero-patronal, a la vez, son irrenunciables, es decir, que

ni el obrero ni el patrono tienen la potestad de renunciar al beneficio que éstas representan para el primero, ni a dejar de ser cumplidas por parte del segundo.

Según el Censo Cooperativo Autogestionario del 2006, del año 2000 al año del censo, el número de cooperativas ha ido en aumento, lo cual se aprecia en el siguiente cuadro:

Tabla. 16.
Cooperativas activas por fecha de constitución legal según provincia, 2005

Provincia	Antes de 1980	De 1980 a 1990	De 1990 a 2000	Más del 2000	TOTAL
Puntarenas	3	9	6	19	37
Limón	0	2	2	12	16
San José	0	3	2	10	15
Guanacaste	0	3	3	5	11
Alajuela	1	5	1	2	9
Heredia	0	1	1	1	3
Cartago	0	0	2	0	2
TOTAL	4	23	17	49	93
%	4,3	24,73	18,28	52,69	100

FUENTE: Censo Cooperativo Autogestión 2006

Con base en la información contenida en la tabla 16 las cooperativas de autogestión activas comienzan a experimentar un incremento significativo al pasar de 17 cooperativas activas en el año 2000 a 49 en los años siguientes, es decir, en el período del 2000-2005 el cooperativismo aumentó el 65%.

De acuerdo con el Censo Nacional Cooperativo del año 2008, para este año hay un total de 530 cooperativas, tal y como se aprecia en el siguiente cuadro:

Tabla. 17.
Cantidad de cooperativas existentes al año 2008.

Número de cooperativas existentes al 2008		
Segmentos	Número de Cooperativas	Porcentaje
De adultos	347	65,50%
Estudiantil y juvenil	183	34,50%
Total	530	100%

Fuente: Censo Nacional Cooperativo del año 2008

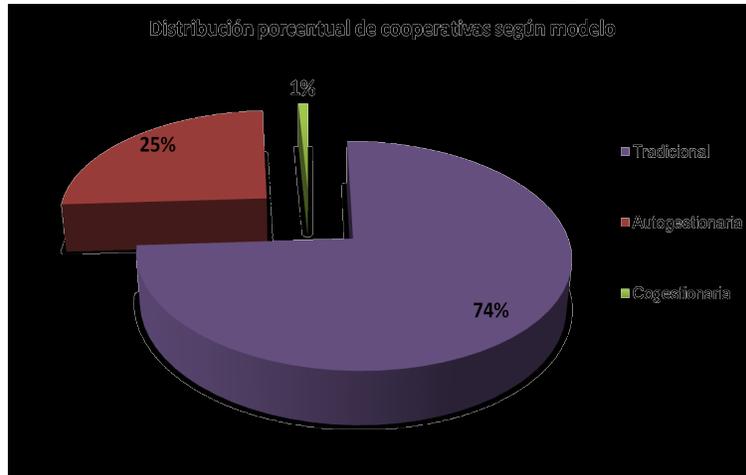
Las 347 cooperativas de adultos, que representa el 65,50% del Movimiento Cooperativo Nacional, se distribuyen de la siguiente manera, según su modelo de constitución:

Tabla. 18.
Cooperativas de adultos según su modelo de constitución

Censo Nacional cooperativo		
Cantidad de cooperativas según modelo		
Modelo	Número de cooperativas	Porcentaje
Tradicional	257	74,06%
Autogestionaria	87	25,07%
Cogestionaria	3	0,86%
Total	347	100,00%

Fuente: Censo Nacional Cooperativo del año 2008

Gráfico. 9.
Distribución de las cooperativas según modelo de gestión.



Fuente: Censo Nacional Cooperativo del año 2008

A la vez, este censo cooperativo realizado en el año 2008, revela que las cooperativas generan 59 380 empleos, de los cuales 14 788 son directos (24,90%) y 29 950 son empleos indirectos (50,44%), además, 14 642 corresponde a empleos generados para los mismos asociados de las cooperativas (autoempleo, con 24,66%), tal y como se refleja en la siguiente tabla:

Tabla. 19.
Empleo generado en el 2007 por las cooperativas

Empleos generados en el año 2007 según tipo de empleo		
Empleos generados	Cantidad	Porcentaje
Asociados Trabajadores	14642	24,66%
Empleos directos	14788	24,90%
Empleos indirectos	29950	50,44%
Total	59380	100,00%

Fuente: Censo Nacional Cooperativo 2008.

Por otra parte, según el primer censo del cooperativismo autogestionario realizado en el 2006, el modelo autogestionario del cooperativismo generó en el 2005 3538

empleos directos.

Con base en esta información referente a las cooperativas, se infiere que tanto en los empleos directos como en los indirectos, al tratarse de empleos provenientes de un modelo formal de gestión empresarial normado y regulado por la *Constitución Política* y las leyes específicas, hay un aporte relevante y significativo al sistema de garantías sociales, cuyo fundamento es el “título V: “Derechos y Garantías Sociales”, de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* y que normalmente se hace efectivo por los aportes obrero-patronales que mes a mes son desembolsados por ambos actores en la relación obrero patronal.

En el sector cooperativo autogestionario, por esencia, los trabajadores son los asociados; y por ende, quienes manejan la gestión, la dirección y la producción de la empresa. Sin embargo, se ha considerado la importancia de crear un apartado que valore efectivamente la generación de trabajo digno. Se toman en cuenta diversas variables entre las que se encuentran la división sexo-género, nacionalidad, el aporte en cuanto a la generación de trabajo para los sectores de población con discapacidad, etc.

Tabla. 20.
Cooperativa autogestionaria como fuente principal de ingresos de trabajadores asociados, 2005.

	Cantidad de Cooperativas	%
Sí	46	49,46
No	47	50,54
TOTAL	93	100

FUENTE: Censo Cooperativo Autogestión 2006

La tabla anterior expone que las cooperativas autogestionarias han estado en capacidad de convertirse en la única fuente de trabajo para sus asociados, en el 49% de los casos. Esto probablemente sea el resultado de un desarrollo incipiente del 50% de los proyectos, los cuales aún no alcanzan a pagar el adelanto de excedentes, que requieren sus asociados para dedicarse a tiempo completo a las actividades de las

cooperativas. (Censo Cooperativo Autogestionario, 2006: 64).

Es importante señalar sobre este particular, que la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) dentro de su estructura de registro y monitoreo del cumplimiento en los pagos de los compromisos obrero-patronales, clasifica a las empresas o unidades productivas según el número de empleados y no por el modelo de constitución de la organización, es decir, que la CCSS registra patronos y trabajadores inscritos en planillas, lo que permite clasificar a las empresas como micro, pequeñas o medianas según el número de trabajadores inscritos. Esta forma de registrar a los contribuyentes aporta poca información como para ubicar y clasificar a las empresas según sus modelos de constitución o gestión, si se trata de cooperativas, sociedades, asociaciones, etc.

En cuanto al cumplimiento de las garantías sociales por parte de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyme's), el "Primer Diagnóstico Nacional de MIPYMES" revela que el 97,85% de las empresas formales en Costa Rica son MiPyme's, esto quiere decir que cumplen con al menos dos de las siguientes condiciones: pago de las cargas sociales y obligaciones laborales, y una contabilidad que les permite cumplir con sus obligaciones tributarias.

Este diagnóstico también revela que sobre el parque empresarial total, incluidas las empresas formales y semiformales, aproximadamente el 60% de las MiPyme's son semiformales, además, revela también que en San José la formalidad aproximada porcentual es del 47,26%.

Relacionando estos datos con las MiPyme's y revelados por este primer diagnóstico, muestran que si bien es cierto un porcentaje de las MiPyme's puede haberse acogido a la modalidad del seguro voluntario de la CCSS, es probable que haya un porcentaje del cual no se tenga certeza de qué modalidad de seguro esté utilizando o si del todo cumplen o no con las cargas sociales que les corresponde.

Las cooperativas cuentan con una legislación especial como lo es la Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP y otras Normas Conexas, y las MiPyme's con la Ley n.º 8262 de fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, legislación que garantiza la formalidad de ambos emprendimientos y que de un modo u otro garantiza el cumplimiento de sus obligaciones patronales, entre ellas el pago de cargas sociales. Además, estas leyes hacen que ambos modelos de emprendimiento deban cumplir con otras obligaciones o contribuciones propias del modelo, que en el caso de las cooperativas se encuentran reguladas por el INFOCOOP.

2.3. Contribución al Producto Interno Bruto (PIB)

La participación del sector cooperativo en el Producto Interno Bruto entre el año 1991 y el año 2003 inclusive, es la siguiente:

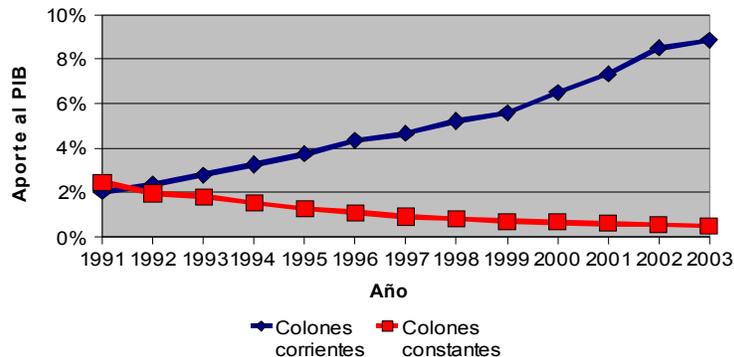
Tabla. 21.
Contribución del sector cooperativo al Producto Interno Bruto (PIB)
de 1991 a 2003 en millones de colones corrientes y constantes.

SECTOR COOPERATIVO	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Colones corrientes	17829,2	22521,5	28611,9	34994,0	41743,2	48959,5	55402,6	67447,6	78101,0	92436,8	105390,7	125946,8	139503,0
Colones constantes	17829,2	18451,0	20481,5	21029,8	22240,2	22638,7	22519,3	23963,6	25807,4	26435,2	26123,0	26649,8	26489,4

Fuente; BCCR

A lo largo de estos 13 años, el incremento en la participación del PIB por parte del sector cooperativo ha sido creciente en colones corrientes y sostenido en colones constantes. El siguiente gráfico ilustra este comportamiento en términos relativos a lo largo de este periodo:

Gráfico. 10.
Participación del sector cooperativo en el PIB.



Fuente: BCCR.

El cuadro y gráfico anterior revela que del año 1991 al 2003, la participación del sector cooperativo pasa de 17,8 millones de colones corrientes a 121,6 millones de colones corrientes, lo que representa un salto relativo entre el 8% y el 10% en ese periodo.

En tanto que para el año 2007, según el censo cooperativo 2008, el PIB se situó en el 2,6%, además, el 4,7% del PIB como aporte al sector financiero nacional, así como una contribución del 11% del PIB del sector agrícola para el año 2007.

El 14° *Informe del Estado de la Nación*, comenta que de forma recurrente, en los informes del Estado de la Nación se ha documentado la falta de información existente para realizar una caracterización adecuada del sector de las empresas que poseen menos de 100 empleados, catalogadas como MiPyme's. La informalidad, heterogeneidad e imprecisión de la definición de este sector constituyen una limitante importante para identificar, con claridad, la población meta a la que debe dirigirse la política pública (14° *Informe del Estado de la Nación*, 2008).

Este informe también afirma que la imprecisión del objeto de interés (empresas “no grandes”) explica la brecha en la cuantificación del número de empresa, según tamaño, entre las distintas fuentes de información. Esta diferencia se puede observar al comparar las estadísticas de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), la CCSS y el Observatorio de MIPYME. En el 2007, según la EHPM, se

registró un total de 344 779 ocupados en la categoría de cuenta propia, de los cuales el 96,6% está dentro de “empresas” con solo una persona. Además, los registros del número de MiPyme’s del sector privado de la CCSS sumaron 51 127 en el 2007, de las cuales el 70% son empresas con menos de cinco empleados.

Finalmente, según el Observatorio, el total de las empresas con menos de 100 empleados asciende a 139 403, cifra que contempla tanto al sector formal registrado por la CCSS como al sector semiformal de los registros de patentes de las 81 municipalidades del país.

Además del acercamiento cuantitativo incompleto, poco se sabe sobre el perfil cualitativo del conjunto, por ejemplo, se desconocen las características y las necesidades particulares de las empresas MiPyme’s según su potencia productiva (subsistencia o acumulación), el sector o rama de actividad y su condición de formalidad e informalidad. Es importante reconocer que esto es un reto común en el ámbito internacional, aun en países desarrollados, por lo que es oportuno instar a que continúen realizándose esfuerzos para precisar cada vez mejor, las características de este sector.

Asimismo, la desagregación disponible de las fuentes oficiales es limitada. Las estadísticas de cuentas nacionales permiten conocer la participación de las pequeñas empresas manufactureras (8% de la producción del sector industrial en los últimos cinco años), pero no detallan el aporte de las MiPyme’s en los sectores del agro, los servicios y el comercio. La información disponible permite conocer que la participación del empleo formal, generado por la empresa privada, es de aproximadamente el 50% (número de trabajadores de la CCSS en los últimos cinco años).

En el 2007, las MiPyme’s representaron el 76% de las empresas exportadoras y el 10% de las exportaciones totales.

Según el *14º Informe del Estado de la Nación*, en el “Diagnóstico Nacional de

MiPyme's", realizado por el Observatorio, se encontraron diferencias importantes entre las empresas según sector productivo, lo que implica necesidades distintas, y evidencia la importancia de caracterizar a las MiPyme's no solo por su tamaño, sino también por su actividad.

No obstante, al margen de estas necesidades de información señaladas por el *14º Informe del Estado de la Nación*, el Centro para la Promoción de la Micro y Pequeña Empresa en Centroamérica, (CEMPROMYPE) en el Seminario Regional "Política Comercial y la Negociación del Acuerdo de Asociación CA – UE: Desafíos para las PYMES", realizado el 20 de noviembre del 2006 en San José, Costa Rica, afirma que las MiPyme's son un actor económico clave para la integración, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, lo cual representa al 97% del parque empresarial centroamericano, contribuyendo con no menos del 30% del PIB y generando el 42% del empleo.

Esta información brindada por CEMPROMYPE en el seminario supra mencionado, coincide con la información brindada en el "Primer Diagnóstico Nacional de MiPyme's" en el año 2008, al afirmar este que en Costa Rica el parque empresarial formal está integrado en un 97,85% y que estos emprendimientos generan el 48,40% del empleo del sector privado.

3. Especificar las principales diferencias estratégicas entre las cooperativas y las MiPyme's y sus efectos en el desarrollo empresarial

3.1. Principales elementos que determinan la estructura organizativa

En el caso de las cooperativas, al haber una legislación específica que regula y norma la constitución y operación de las mismas, independientemente de las dimensiones de éstas o el tipo de cooperativa (autogestión, tradicional o cogestión), la estructura organizativa de las cooperativas es, y por ley debe ser, básicamente la misma, porque cualquier cooperativa para operar y gestionar sus recursos debe tener como mínimo la

siguiente estructura:

Asamblea General de Asociados
Consejo de Administración
Comité de Vigilancia
Comité de Educación y Bienestar Social
Gerencia

No obstante, dependiendo de las dimensiones de la cooperativa y el giro del negocio al que se vaya a dedicar, la Gerencia puede delegar funciones en áreas funcionales específicas o con mayor grado de especialización, por ejemplo:

Producción

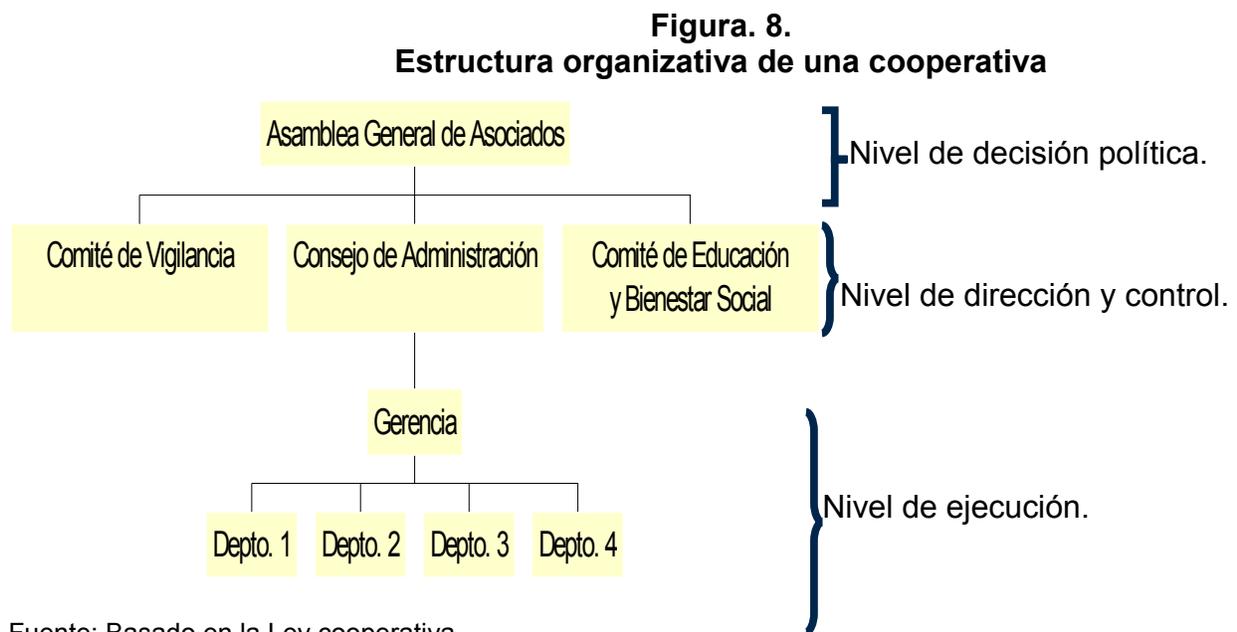
Finanzas

Mercadeo

Recursos Humanos

Sistemas de Información

Un buen ejemplo de esta estructura organizativa se aprecia en la siguiente figura:



Fuente: Basado en la Ley cooperativa.

Con base en el Censo Nacional Cooperativo del 2008, en el siguiente cuadro y gráfico se observa que si bien es cierto un gran porcentaje de las cooperativas censadas

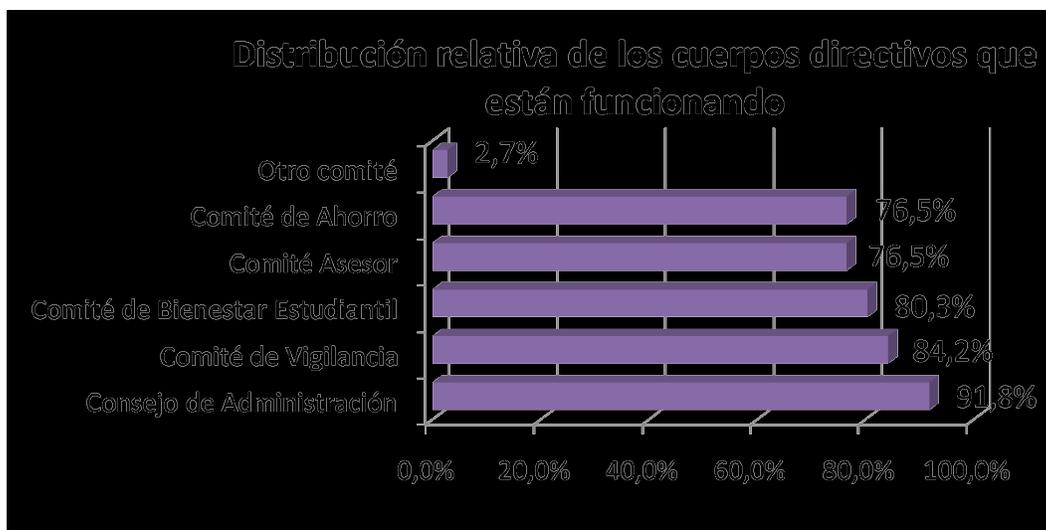
presenta la estructura anteriormente descrita, otro porcentaje lo presenta de forma parcial:

Tabla. 21.
Cooperativas que cuentan con cuerpos directivos

Cooperativas que cuentan con cuerpos directivos		
	Número de cooperativas	Porcentaje
Consejo de Administración	168	91,8
Comité de Vigilancia	154	84,2
Comité de Bienestar Estudiantil	147	80,3
Comité Asesor	140	76,5
Comité de Ahorro	140	76,5
Otro comité	5	2,7

Fuente: Censo Nacional Cooperativo 2008.

Gráfico. 9.



Fuente: Censo Nacional Cooperativo 2008

De la tabla y gráfico anterior se puede observar que la tendencia de la totalidad de las cooperativas censadas es constituir y mantener la estructura básica de operación señalada por la Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP y Otras Normas Conexas. Esto se puede evidenciar ya que entre el 80% y el 92% de estas cooperativas busca crear por lo menos los tres principales órganos que permiten su gestión y operación según esta Ley: 1) Consejo de Administración, 2) Comité de Vigilancia y 3) Comité de Educación y Bienestar Social. Además, más de un 70% de estas cooperativas constituyen otros comités de apoyo a su gestión.

Por otra parte y siempre en relación con este punto, la estructuración organizativa de las MiPyme's no obedece a una legislación específica que regule y norme su constitución y operación, más bien obedece a los intereses de la o las personas involucradas en el desarrollo del emprendimiento de la micro, pequeña o mediana empresa, así como de las ventajas y facilidades que una determinada estructura pueda brindar a dicho emprendimiento.

En cuanto a las características generales de la estructura de las MiPyme's, el "Primer Diagnóstico Nacional de MIPYMES" expone las siguientes:

El dueño de la empresa es un hombre en el 77,2% de las MIPYMES y en general la empresa es familiar, lo cual evidencia que casi la mitad tiene a sus familias en los puestos claves (47,5%). La mayoría de las MIPYMES (88,9%) se ubica físicamente en lugar independiente de la casa.

Las MiPyme's emplean 63% de hombres y 37% de mujeres. El promedio de empleados fijos es 8. En las microempresas el promedio de empleados fijos es de 2,9; en las pequeñas es de 14 y en las medianas es de 56,4. Respecto a la educación del personal, en promedio 2,7 empleados tienen estudios de primaria, 3,4 de secundaria y

2,1 tienen educación universitaria.

Pocas se asocian a cámaras (15,6%), tendencia que aumenta con el tamaño, (microempresas 11,4%; pequeñas 21,6% y medianas 45,5%).

Además, es baja la representación de empresas extranjeras (10,8%) (franquicias, etc.), aunque aumenta según el tamaño de la empresa (microempresa 7,2%; pequeña 16,9%; mediana 29%) y se da mayormente en el área de comercio (29%). Es bajo el porcentaje de MiPyme's que se han asociado alguna vez con otra empresa para lograr un objetivo comercial (22,6%).

Sobre el modelo de gestión, este mismo diagnóstico del Observatorio MIPYMES afirma que se orienta a la satisfacción del cliente, aspecto al que dan más importancia las personas que administran las MiPyme's (56,4%). La mitad de las MiPyme's tiene un solo jefe o gerente, una cuarta parte tiene dos jefes y un 6,8% tiene tres.

El *14º Informe del Estado de la Nación*, con base en la información obtenida del Observatorio MIPYME en el presente año, brinda un resumen de los aspectos que caracterizan a las MiPyme's formales según el sector productivo y que a continuación se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro. 4.
Aspectos que caracterizan a las MiPyme's formales

Sector	Papeleta, padrón, acta de apertura, características
Industria	Son empresas maduras (más de diez años de funcionamiento). Mayor capacidad para generar empleo. Utilizan sistemas de financiamiento y son las que más han perdido oportunidades de negocios por la dificultad de acceso al crédito. Utilizan Internet para venta de productos y solicitud de pedidos.
Servicios	Mayor nivel educativo. Mayor participación femenina. Dependen de pocos clientes grandes. Su formalización es temprana. Hacen un mayor uso de las TIC.
Comercio	Mayor cantidad de proveedores en el extranjero. Utilizan, con mayor frecuencia, software para mejorar el servicio e investigar la

	competencia.
Agricultura	Mayor participación en asociaciones y cooperativas. Emplean a personas de baja escolaridad. Menor vínculo con empresas extranjeras. Formalización tardía o informalidad constante. Poca información y conocimiento de la competencia.

Fuente: Elaboración propia con información del Observatorio MIPYME, 2008.

3.1. Encadenamientos

En el contexto del cooperativismo, la Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP y otras Normas Conexas, en sus artículos 94 y 95 faculta al sector cooperativo para la creación de federaciones, uniones y confederaciones cooperativas. En el sentido estricto del concepto de “encadenamiento” este tipo de agrupaciones ilustran el encadenamiento horizontal, aunque dentro de sus finalidades pueden darse encadenamientos hacia adelante o hacia atrás, tal y como se mencionará más adelante.

De acuerdo con el artículo 95 de la Ley supra mencionada las federaciones, uniones y confederaciones tendrán como finalidad los siguientes puntos:

Orientar y coordinar las asociaciones cooperativas.

Emprender todas aquellas actividades económicas y financieras que tiendan a promover a sus afiliados de toda clase de bienes y servicios.

Comprar y vender, en común, materias primas y productos de las asociaciones afiliadas, así como adquirir los elementos necesarios para su desarrollo y expansión (encadenamiento hacia adelante o hacia atrás).

Representar y defender los intereses de las asociaciones afiliadas.

En cuanto al encadenamiento o vinculaciones comerciales en las MiPyme's, el *Undécimo Informe de Estado de la Nación* publicado en el año 2005, comenta que en anteriores informes se ha hecho referencia a la falta de encadenamientos productivos

que generen un efecto de arrastre sobre las pequeñas y medianas empresas, y contribuyan a dinamizar el resto de la economía costarricense.

El concepto de encadenamiento se entiende como una relación de largo plazo que establecen unidades empresariales con el propósito de obtener beneficios conjuntos. De ahí que el interés de las políticas públicas por promoverlos debe sustentarse en los beneficios económico-sociales que se derivan de ellos, y no en el encadenamiento per se.

En este mismo informe se indica que el encadenamiento productivo puede definirse como el conjunto de actividades involucradas en el diseño, la producción y el mercado de un producto o servicio. Desde esta perspectiva, la existencia de relaciones insumo-producto es una condición necesaria, pero no suficiente para que haya un encadenamiento productivo, ya que éste implica cierto grado de compromiso entre las empresas más allá de una compra-venta normal. La vinculación, por su parte, puede describirse como la compra y venta de productos estandarizados que pueden ser sustituidos con facilidad por la empresa compradora y que, por sus características, no necesariamente genera una relación de largo plazo.

El undécimo Informe expone que la medición de encadenamientos productivos es compleja, y requiere una investigación profunda e individualizada que permita determinar el grado efectivo de vinculación que existe entre la empresa demandante y la oferente. Además, debido a que ese nivel de detalle no está disponible en el país, para estimar este grado efectivo de vinculación entre empresas puede utilizarse como aproximación la información sobre las compras locales realizadas por las empresas inscritas en el régimen de zona franca que se reporta a PROCOMER.

Las compras locales pasaron de 30,7 millones de dólares en 1994 a 79,7 millones de dólares en el 2004, pese a este significativo crecimiento, la participación de las compras locales con respecto a las compras totales ha tendido a disminuir de un 8% a un 3% en el mismo periodo.

La experiencia reciente de Costa Rica es que las empresas multinacionales ubicadas en zonas francas han aumentado las compras que realizan a múltiples proveedores establecidos en el país. Esa relación ha sido estable y consistente a lo largo de los últimos años. Sin embargo, y aunque existen más de 2000 proveedores locales, se observa una elevada concentración en unos pocos productos y empresas, con características simples en la cadena de producción y poco estratégicas en conocimiento o especialización. Tales son los casos de los productos de empaque y los materiales de limpieza u oficina.

Lo anterior no debe interpretarse como una total desvinculación, sino como un nivel básico y simple que no llega a ser un encadenamiento en sentido estricto, ya que también hay casos sobresalientes, especialmente en los sectores electrónico y médico, en que los productos de empaque son especializados; por ejemplo, se utilizan bolsas antiestáticas y materiales que aseguran bajos niveles de energía estática.

El investigador Ricardo Matarrita en su Informe Final Encadenamientos y Exportaciones, expone que desde la década de los noventa, Costa Rica ha impulsado una política de atracción de Inversión Extranjera Directa (IED), principalmente de la industria médica, electrónica de alta tecnología y de servicio. Como resultado de ello, se han instalado más de 200 empresas multinacionales en el país, cuyo aporte en las exportaciones es significativo.

A pesar de lo anterior, las cifras de bienes e insumos que estas empresas adquieren en Costa Rica está muy por debajo de las ubicadas en otros países. Se estima que el 7% de estos insumos se adquieren dentro del país, mientras que en países competidores las cifras alcanzan valores del 70% al 75%.

A la vez, Matarrita comenta que con la finalidad de impulsar el desarrollo de proveedores locales, a finales de 1999 se decidió realizar el “Proyecto de desarrollo de proveedores para empresas multinacionales de alta tecnología”, que tenía como

objetivo general “aumentar el valor agregado nacional en la producción de las empresas multinacionales de alta tecnología (EMATs), y como consecuencia mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes)”.

En sus inicios, la labor se vio dificultada por el limitado conocimiento de estas empresas del mercado local, cerrando el 2001 con una vinculación únicamente. Para el 2004, con más de 100 vinculaciones comerciales acumuladas, “Costa Rica Provee” ha contribuido en el desarrollo de negocios de productos y servicios de alto valor agregado para las multinacionales.

De acuerdo con el *Décimo Cuarto Informe del Estado de la Nación* publicado en el año 2007, el programa “Costa Rica Provee” fue un proyecto piloto financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que se inició en el año 2001 y concluyó en el año 2005, momento en que fue asumido por la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER).

Este Décimo Cuarto Informe, expone también que en los últimos tres años “Costa Rica Provee” ha contribuido a la generación de 392 nuevos contratos entre empresas locales y empresas extranjeras de alta tecnología establecidas en el país, por un monto total del 11 millones de dólares.

Con una estructura sectorial, cuyo objetivo es apoyar la competitividad de las Pymes proveedoras y el aumento del consumo nacional de estos productos y servicios, “Costa Rica Provee” busca mejores resultados en áreas como:

- Tecnologías de Información y Comunicaciones
- Medicina, Química y Farmacéutica
- Sector Agroindustrial y Textil

Se infiere que Costa Rica está avanzando en el establecimiento de vínculos empresariales entre empresas multinacionales en zonas francas y empresas locales. Sin embargo, la naturaleza de la información utilizada solo permite tener indicios sobre la forma y naturaleza de estas relaciones y no puede ser concluyente en cuanto a si

son encadenamientos en su estricta definición. No obstante, los esfuerzos institucionales, específicamente el proyecto “Costa Rica Provee”, son catalizadores del proceso y si bien los encadenamientos son incipientes, los resultados visibles son alentadores sobre su futuro cercano. (Matarrita, 2005: 8-9).

El “Primer Diagnóstico Nacional de MiPyme’s” elaborado por el Observatorio de MIPYMES en la UNED y en relación con los encadenamientos horizontales, afirma que pocas MiPyme’s se asocian a cámaras (15,6%), tendencia que aumenta con el tamaño. (microempresas, 11,4%; pequeñas, 21,6% y medianas, 45,5%). Además, es baja la representación de empresas extranjeras (10,8%), franquicias, etc., aunque se da un aumento según el tamaño de la empresa (microempresa, 7,2%; pequeñas, 16,9%; medianas, 29%) y mayormente en el área de comercio (29%). Es bajo el porcentaje de MiPyme’s que se ha asociado alguna vez con otra empresa para lograr un objetivo comercial (22,6%). (Observatorio MIPYMES, 2008:24-25)

3.2. Planificación estratégica

En un lapso de 28 años (entre 1980 y el 2008), en Costa Rica legalmente se han constituido 183 cooperativas, es decir, que en promedio se constituyeron legalmente 6,5 cooperativas por año en ese periodo, siendo el comprendido entre los años 2000 y 2004 el periodo donde más cooperativas se constituyen de forma legal, llegando a 96 cooperativas en esos 4 años. En el siguiente cuadro se brinda el detalle de esta información:

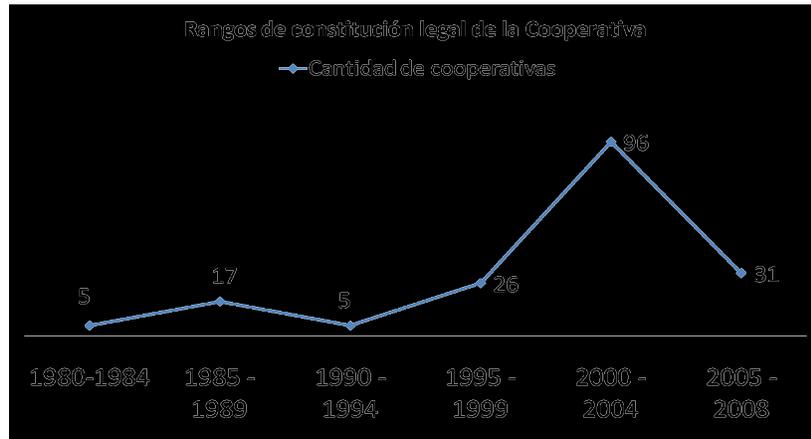
Tabla. 22.
Constitución legal de las cooperativas entre el año 1980 y el año 2008

Rangos en años de la constitución legal de la Cooperativas existentes		
Rangos en años	Cantidad de cooperativas	Porcentaje
1980-1984	5	2,7%
1985 - 1989	17	9,3%
1990 - 1994	5	2,7%
1995 - 1999	26	14,2%
2000 - 2004	96	52,5%
2005 - 2008	31	16,9%
Ns-Nr	3	1,6%
Total	183	100,0%

Fuente: Censo Nacional Cooperativo 2008

Se aprecia que a partir del 2005 hay una abrupta desaceleración de la constitución legal de las cooperativas, lo que también se muestra en el siguiente grafico:

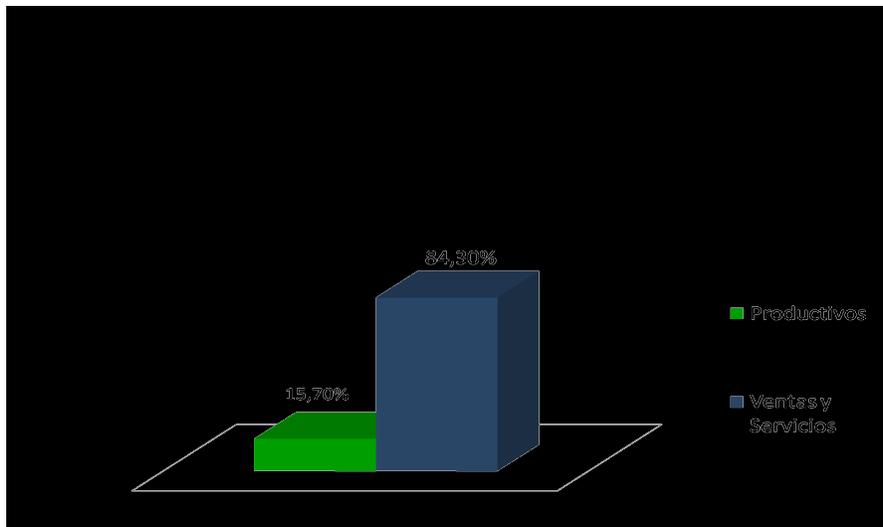
Gráfico. 10.
Constitución legal de las cooperativas entre 1980 y 2008.



Fuente: Censo Nacional Cooperativo 2008.

De estas 183 cooperativas constituidas legalmente entre 1980 y el presente año, un 84% centra su principal negocio en actividades relacionadas con ventas y servicios:

Gráfico. 11.
Principal negocio de las cooperativas constituidas entre 1980 y 2008.



Fuente: Censo Nacional Cooperativo 2008.

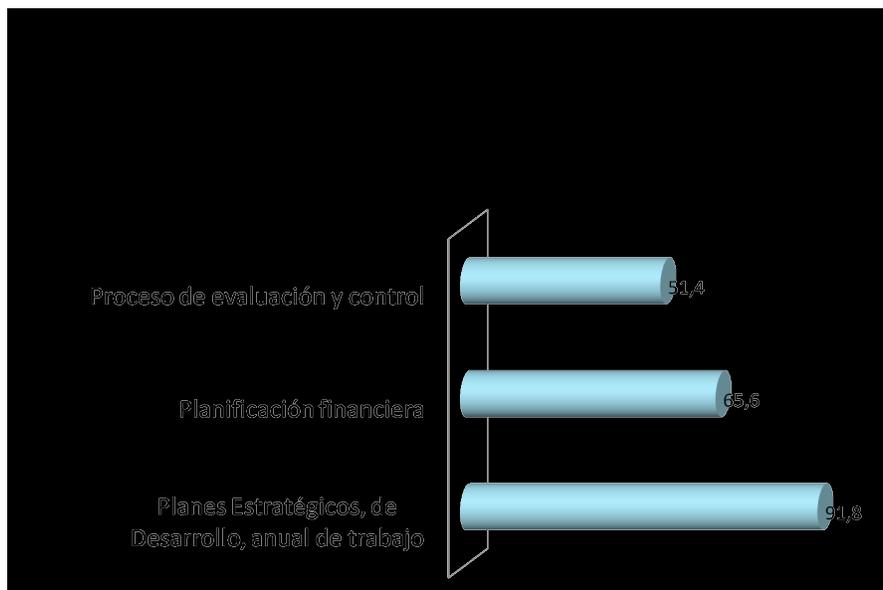
El 16% restante de estas cooperativas se dedica a la producción de bienes.

Es importante destacar que el Censo Nacional Cooperativo 2008 afirma que un 79%

de estas cooperativas manifiesta la intensión de desarrollar nuevos proyectos. Además, este censo señala también que un 90% tiene la idea del proyecto o de los proyectos que pretende desarrollar, un 68% se encuentra en la fase de planeación, un 23% en la fase del estudio de prefactibilidad y un 33% en la gestión de financiamiento de los proyectos.

En cuanto a las herramientas de gestión administrativa, el Censo Nacional Cooperativo del 2008 expone que del total de las cooperativas, el 92% tiene como parte de su herramienta de gestión planes estratégicos, planes de desarrollo o planes anuales de trabajo; un 66% utiliza la planificación financiera como herramienta de gestión y por último, un 52% emplea los procesos de evaluación y control como instrumentos de su gestión.

Gráfico. 12.
Principal herramienta de gestión administrativa en las cooperativas.



Fuente: Censo Nacional Cooperativo 2008.

Resumiendo el concepto de planificación estratégica como el conjunto de acciones a realizar para la supervivencia y el éxito de una organización, en cuanto a las MiPyme's Juan Carlos Obando Montero expone en el informe "Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica y República

Dominicana” que los empresarios de Centroamérica y República Dominicana coinciden en que el conocimiento y manejo de temas vinculados al proceso administrativo y gerencial (contabilidad, finanzas, compras, libros contables, registros de compras, gastos, ventas, así como al acceso de tecnologías), tiene un impacto positivo en el desempeño de la microempresa, puesto que permiten realizar una buena administración y llevar un registro ordenado de sus gastos e ingresos. El conocimiento de estos principios también contribuye a que el negocio pueda ser más eficiente o, según ellos, minimizar costos o maximizar beneficios para que el negocio sea rentable. La mayoría facilita la reinversión de ganancias para mejorar sus equipos y su infraestructura. (Obando J. 2008: 65-66)

Por otro lado, la Dra. Lizzette Brenes en el “Primer Diagnóstico Nacional de MIPYMES” expone que en las MiPyme’s, la gestión está orientada a la satisfacción del cliente, aspecto al que dan más importancia las personas que administran (56,4%). La mitad de las MiPyme’s tiene un solo jefe o gerente, una cuarta parte tiene dos jefes y 6,8% tiene tres.

Por lo general, las ventas dependen de muchos clientes pequeños (48,9%) y no de pocos clientes grandes (19,4%). La mayoría (55,9%) dice tener alto grado de conocimiento de su competencia. Los clientes son la principal fuente de información (32,4%), seguido por las investigaciones (25,4%).

Las MiPyme’s muestran baja cobertura geográfica, pues el 61,2% tiene sus clientes en la misma ciudad o en la Gran Área Metropolitana (GAM), y el 62,6% afirma que sus proveedores se ubican en la misma ciudad o en la GAM.

También es bajo el porcentaje que cuenta con certificaciones de calidad nacional o internacional (26,4%) y el porcentaje que está asociado a una cooperativa (5,8%). Por el contrario, es alto el porcentaje (93,3%) que no usa programas de apoyo a MiPyme’s. Las que más los aprovechan son las medianas empresas (12,7%).

A la vez, la Dra. Brenes expone que un 53,1% de las MiPyme's dan importancia a la capacitación, mientras que un 58,6% invierte en ella.

Además, el 62% de las MiPyme's tiene necesidades de capacitación. Las principales necesidades son:

Servicio al cliente (20,5%).

Idiomas (10,1%).

Manejo de equipo o maquinaria (9,1%).

Manejo administrativo (5,6%).

Comercialización (3,2%).

Las razones por las que no se ha recibido la capacitación que requiere son:

Tiempo (31%).

Falta de interés (18%).

Costo (13%).

(Brenes, L., 2008: 27-28).

Adicionalmente, Juan Carlos Obando comenta que de los grupos focales realizados en Centroamérica y República Dominicana, los empresarios costarricenses señalan las siguientes áreas como principales necesidades de capacitación:

Técnicas de ventas

Métodos de negociación

Gestión administrativa

Relaciones humanas

Creatividad

Responsabilidad social

Relaciones con proveedores.

CONCLUSIONES

2. Género

En la conformación de las MiPyme's y cooperativas se da una mayor participación de los hombres en relación con las mujeres, quienes en la dirigencia cooperativa tienen una participación del 37%, en contraste con un 63% de los hombres, siendo curiosamente el mismo dato para las MiPyme's.

En relación con el género que labora en las cooperativas, el 21,49% de la PEA corresponde a 435 070 hombres, en contraposición con el 15,56%, que equivale a 315 051 mujeres insertadas en la población laboral nacional. La participación femenil en la PEA nacional total equivale al 37% (749 090 mujeres), en tanto la población económicamente activa del país para los hombres es de 63% (1 275 477 hombres), de lo cual se infiere que el cooperativismo emplea más mujeres proporcionalmente a la PEA de Costa Rica.

3. Escolaridad

Al comparar las MiPyme's con las cooperativas, los trabajadores de estas últimas

tienen una mejor escolaridad que los de las MiPyme's, de igual manera la escolaridad en los mandos rectores, gerencial y administrativos tienen una mejor escolaridad que las MiPyme's.

4. Distribución etaria

La edad promedio de los propietarios de las MiPyme's es de 36 años, en tanto los miembros de los concejos de administración (el 49%) tienen entre 40 y 49 años de edad cumplidos.

Las fuerzas laborales de ambos tipos de empresas tienen una dispersión equitativa, si hay una característica que es significativa en relación con las edades de los asociados en las cooperativas. Esto demuestra que el movimiento cooperativo está envejeciendo, con un reemplazo generacional joven muy reducido con reemplazo en este sector productivo como copropietarios de las empresas cooperativas.

Por su parte, las edades de los gerentes demuestran madurez en el puesto, pues oscilan entre los 40 y 49 años, lo cual representa el 36,63% (127 gerentes) del censo; el otro grupo etario de entre los 50 y 59 años, corresponde al 30,81% (107 gerentes). En ese sentido, el 67,44% de los gerentes está entre el grupo etario que comprende de los 40 a 59 años de edad cumplidos.

5. Distribución geográfica y principal actividad económica

Según arrojaron los datos de los estudios de las MiPyme's, los lugares de mayor aglomeración de estas empresas están en el Gran Área Metropolitana, formada por los cantones centrales de San José, Alajuela, Heredia y Cartago. Siendo el giro principal de negocios en las MiPyme's los servicios, con un 51,32%; el comercio con un 24,13%; la agricultura o pesca con un 12,7% y la industria manufacturera con un 7,72%, a lo cual se dedican las empresas MiPyme's.

La distribución de las empresas cooperativas tiene presencia en todo el país, pero con

preferencia en el GAM, en tanto los giros de negocios a que se dedican las cooperativas es muy amplio, siendo que el 22,8% de las cooperativas de ahorro y crédito, las cuales se dedican a la intermediación financiera, seguidas por las de comercialización y consumo con un 17,6% de participación, en tanto otros servicios representan el 16,1%.

6. Producto Interno Bruto (PIB)

En cuanto a la contribución del cooperativismo en relación con el Producto Interno Bruto, el Banco Central de Costa Rica le lleva una contabilidad al sector cooperativo que arroja los datos de una participación del PIB en un 2,6%, lo cual contribuye en el sector financiero en un 4,7% y participa en el PIB de la actividad agrícola en un 11%. No se registran datos de las MiPyme's en el Banco Central de Costa Rica.

7. Principal motivación para su conformación

Tanto para las cooperativas como para las MiPyme's, la principal motivación para conformarlas es mejorar su nivel de vida y tener un ascenso en el nivel económico-social y de calidad de vida.

8. Constitución organizativa

En cuanto a la constitución organizativa, la Ley de Costa Rica (4179) permite la constitución de cooperativas en primero, segundo y tercer grado, así como consorcios cooperativos.

Respecto de las cooperativas de primer grado que fueron sujetas a análisis, las leyes de Costa Rica permiten la creación de cooperativas: tradicionales (gestión), autogestión, cogestión y estudiantiles (escolares y juveniles), las cuales deben contar con un Concejo de Administración, Comités de Vigilancia, Educación y Bienestar Social, así como otros comités si lo consideran pertinente, y una gerencia.

Sin embargo, en la creación de una MiPyme's la ley no define cuál debe ser su

estructura mínima, ni qué tipo de personería jurídica debe tener al momento de crearse la empresa, por lo que aquí se infiere que en la conformación de una cooperativa, los Padres de la Patria desean asegurarse que el tipo de empresa cooperativa tenga un mínimo de estructura que le asegure a sus asociados cierto grado de éxito en el emprendimiento de una nueva empresa cooperativa; en tanto las MiPyme's se van desarrollando poco a poco, algo así como a prueba y error, por lo que el Sistema Bancario Nacional y el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, piden no menos de un año de estabilización de negocios y tener una cartera de clientes para que se les pueda considerar sujetos de crédito; en tanto la Ley prevé que las cooperativas recién formadas sean sujetas de crédito por medio del INFOCOOP o los bancos supra mencionados.

9. Responsabilidad social empresarial

Las empresas cooperativas tiene intrínsecamente la Responsabilidad Social Cooperativa (RSC) desde el momento mismo en que se desea crear una cooperativa, por sus bases filosóficas, doctrinales y principios cooperativos, los cuales han evolucionado en una métrica del balance social donde se cuantifica en valor agregado o cuando cada cooperativa y el sector cooperativo compartieron con sus asociados, comunidad, región y país.

Las MiPyme's no poseen estudios sobre si realizan o no responsabilidad social ni en qué cuantía o dispersión social; se sabe que un porcentaje de micro, pequeñas y medianas empresas están afiliadas a cámaras de comercio, industria, servicios, entre otras, y que un porcentaje del 5% forma parte de una cooperativa.

A partir de lo anterior, se infiere que estas asociaciones estratégicas son empresas que realizan la RSE en segundo grado como asociados o copropietarios de instituciones que realizan RSE y RSC.

10. Cumplimiento de las garantías sociales

Desde el punto de vista legal y formal de su constitución, el modelo cooperativo al estar normado y regulado por la *Constitución Política* y las leyes específicas, y habiéndose creado organismos nacionales que monitorean su desempeño y quehacer, hay una mayor garantía y certeza del cumplimiento de las garantías sociales por medio de los aportes obrero-patronales.

El modelo cooperativo brinda a la economía y a la sociedad aportes que van más allá de los obrero-patronales que sustentan en buena medida las garantías sociales, ya que el modelo en sí mismo está diseñado para fortalecer de un modo integral el desarrollo humano, mediante una distribución equitativa de la riqueza, bajo la premisa de que los trabajadores son copropietarios de los medios productivos y del principio de responsabilidad social.

Los registros actuales obrero-patronales llevados por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), dificultan la diferenciación entre las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyme's) y aquellas organizaciones constituidas bajo el modelo cooperativo, ya que la CCSS registra cantidades de empleados reportados en planilla y no el modelo de constitución de las organizaciones.

Una cooperativa puede ser una micro, pequeña o mediana empresa (MiPyme's), pero no siempre las MiPyme's pueden ser cooperativas.

Las MiPyme's constituyen prácticamente el 98% de las empresas formales en Costa Rica. Este porcentaje bien puede incluir cooperativas cuya cantidad de empleados o volumen de operaciones se ubique dentro de los parámetros establecidos por la Cámara de Industrias o las regulaciones del Reglamento de la Ley n.º 8262.

Se define una MiPyme's como formal si cumple al menos dos de las siguientes condiciones: cargas sociales, obligaciones laborales y obligaciones tributarias. Las

cooperativas cumplen las tres condiciones, mientras que un 60% de las MIPYMES es semiformal, es decir, cumplen con solamente una de las condiciones arriba mencionadas o con ninguna, lo cual las ubicaría en una condición completamente informal.

11. Contribución al Producto Interno Bruto (PIB)

Del año 1991 al 2003 la participación del sector cooperativo en el Producto Interno Bruto (PIB) pasa de ¢17,8 millones corrientes a ¢121, 6 millones, lo que representa un salto relativo entre el 8% y el 10% en ese periodo.

El *Décimo Cuarto Informe del Estado de la Nación* comenta que de forma recurrente, en los informes del Estado de la Nación se ha documentado la falta de información existente para realizar una caracterización adecuada del sector de las empresas que posee menos de 100 empleados, catalogadas como MiPyme's.

La informalidad, heterogeneidad e imprecisión de la definición de este sector constituye una limitante importante para identificar, con claridad, la población meta a la que debe dirigirse la política pública. No obstante, en el Seminario Regional "Política comercial y la negociación del Acuerdo de Asociación CA – UE: desafíos para las PYMES", realizado el 20 de noviembre del 2006 en San José, Costa Rica, se afirma que las MiPyme's son un actor económico clave para la integración, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, lo cual representa el 97% del parque empresarial centroamericano, contribuye con no menos del 30% del PIB y genera el 42% del empleo.

12. Principales elementos que determinan la estructura organizativa

Por las leyes y normas que regulan la constitución de las cooperativas, su estructura básica y elemental es semejante en todas las cooperativas, independientemente de las dimensiones y el tipo (autogestión, tradicional o cogestión):

- Asamblea General de Asociados
- Consejo de Administración
- Comité de Vigilancia
- Comité de Educación y Bienestar Social
- Gerencia

No obstante, dependiendo de las dimensiones de la cooperativa y del giro del negocio al que se vaya a dedicar, la gerencia puede delegar funciones en áreas funcionales específicas o con mayor grado de especialización, como por ejemplo:

- a) Producción
- b) Finanzas
- c) Mercadeo
- d) Recursos humanos
- e) Sistemas de información

La estructuración organizativa de las MiPyme's obedece a los intereses de la o las personas involucradas en el desarrollo del emprendimiento de la micro, pequeña o mediana empresa, así como de las ventajas y facilidades que ésta pueda brindar a dicho emprendimiento.

13. Encadenamientos

En el modelo cooperativo es normal y común el encadenamiento horizontal, pero también pueden darse encadenamientos hacia adelante o hacia atrás.

En cuanto a las MiPyme's, hay falta de encadenamientos productivos que generen un efecto de arrastre sobre las pequeñas y medianas empresas, y contribuyan a dinamizar el resto de la economía costarricense. La tendencia aumenta con el tamaño: microempresas, 11,4%; pequeñas, 21,6%; y medianas, 45,5%.

Hay un interés de las políticas públicas por promover los encadenamientos, los cuales

deben sustentarse en los beneficios económicos-sociales que se derivan de ellos, y no en el encadenamiento per se.

La medición de encadenamientos productivos es compleja, y requiere una investigación profunda e individualizada que permita determinar el grado efectivo de vinculación que existe entre la empresa demandante y la oferente.

14. Planificación estratégica.

Antes de que una cooperativa inicie operaciones, o bien su gestión como cooperativa, deben formalizarse trámites legales que garanticen la formalidad de su constitución y la certeza en el desempeño de sus operaciones.

Del total de las cooperativas el 92% tiene como parte de sus herramientas de gestión planes estratégicos, planes de desarrollo o planes anuales de trabajo; un 66% utiliza la planificación financiera como herramienta de gestión y por último un 52% emplea los procesos de evaluación y control como instrumentos de su gestión.

RECOMENDACIONES

En función de los objetivos propuestos al inicio de la investigación se proponen las siguientes recomendaciones:

- Aplicar un estudio sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Responsabilidad Social Cooperativa (RSC) basándose en una misma métrica de balance social, con el fin no solo de identificar, sino también de categorizar los principales efectos de ambos modelos empresariales sobre la sociedad y la economía nacional.
- Diseñar, desarrollar e implementar un instrumento que permita medir los principales efectos de ambos modelos sobre el clima organización de las MiPyme's individuales y de aquellas que forman parte de un modelo cooperativo como asociadas.

- Promover políticas y normas que propicien entre las MiPyme's y las cooperativas los encadenamientos horizontales, verticales, laterales o colaterales como parte para desarrollar ventajas estratégicas competitivas.

BIBLIOGRAFÍA

Actualidad Económica. (agosto 2007). *Responsabilidad Social Empresarial*. Edición n° 359, año XXI.

Alianza Cooperativa Internacional. (1996). *Los principios cooperativos para el siglo XXI*. Buenos Aires: INTERCOOP.

Alianza Cooperativa Internacional. (1996). *Principios Cooperativos para el siglo XXI*. Buenos Aires: Editora Cooperativa Limitada.

Alvarado Morales C. y Federico Li. (2008). "Programa Jóvenes Empresarios". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Universidad Estatal a Distancia. San José: (s.e.)

Andrade Andrade, B. et al..(1996). *Método para Medir la Acción Social en Empresas de Economía Solidaria*. Santa Fé de Bogotá: FUNDECOOP.

Aragón, A. y A. Rubio (2005). "Factores explicativos del éxito competitivo: el caso de las pymes en el Estado de Veracruz. [Versión electrónica]". En: *Contaduría y Administración*, mayo-agosto, pp. 35-69.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2002). *Ley n.º 8262 de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas*. San José.

Betancourt, L. y M. López, M. (mayo 2005). "Diagnóstico de las pymes en la zona conurbada Veracruz-Boca del Río". Ponencia presentada en el IX Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas, A.C., Mérida, México.

Brenes Bonilla, L. (2003). *Dirección Estratégica para Organizaciones Inteligentes*. 1 San José: EUNED).

Brenes Bonilla, L. (2003). *Dirección Estratégica para Organizaciones Inteligentes*. San José: EUNED.

CEGESTI. (2006). "La Responsabilidad Social Empresarial". San José: CEGESTI.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2004). "Desarrollo productivo en economías abiertas". Publicación No LC/G.2234. (SES.30/3). San Juan, Puerto Rico: Machinea, J., pp.237-260.

Corrales Solano, C. (2002). *Nociones de derecho mercantil*. San José: EUNED.

Dolan, S., Schuler, R. y R. Valle. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, pp. 27-251..

"Ética y Cooperativismo". (2005). En: *Identidad Revista Cooperativa de Ideas y Acción*, n.º 1, julio-diciembre..

Gitman, L. J. (1997). *Fundamentos de administración financiera*. México: Harla, p.16.

“Globalización y Apertura”. (2006). *Identidad Revista Cooperativa de Ideas y Acción* n° 2, enero-junio.

Hacia el estado de las MIPYMES: Primer diagnóstico nacional de MIPYMES. (2008). San José: Observatorio de MiPyme's.

Haime, L. (2002). *Planeación financiera en la empresa moderna*. México: ISEF, pp. 196-198.

Hernández Sampieri, R. et al. (2008). *Metodología de la Investigación*. México, DF: McGraw.Hill.

Hernández, R. et al. (2003) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, INFOCOOP. (2006). *Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP y otras Normas Conexas*. San José: Fonseca, V.R. &Hernández, V.M.

_____. *Charla inicial sobre cooperativismo*. San José: Macroprocesos de Fomento. (s.f.)

Kauffman, S. H. (2001). “El desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas: un reto para la economía mexicana”. Extraído el 21 de julio, 2007 de <http://www.uv.mx/iiesca/revista2001-1/empresas.htm>.

Larousse. (2006). *Diccionario enciclopédico Usual*. México DF: Ediciones Larousse, S.A.

Li Bonilla, F. (1989). “Diagnóstico y propuesta de un sistema de información y control gerencial para FEDECREDITO R.L.” Tesis de grado. San José: UNED.

López, N. (2007). "Elementos de integración de microempresas comerciales en el oriente del estado de México en los primeros años del siglo XXI". Extraído el 21 de julio, 2007 de <<http://www.ejournal.unam.mx/rca/221/RCA22106.pdf>>.

Luchi, R. y Paladino M. (2001). *Competitividad: innovación y mejora continua en la gestión*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, pp.115-324.

Lugones, G. y López, A. (octubre, 1997) "Hacia la normalización de indicadores de innovación tecnológica en América Latina". Ponencia presentada en el III Taller Interamericano de Indicadores de Ciencia y Tecnología de la RICYT, Santiago..

Lusthaus, C. (2002). "Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño. Banco Interamericano de Desarrollo".

Martínez, C. E. (2005). "Teoría avanzada de organización y gestión: análisis del desarrollo de competencias en empresas colombianas". Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, p.48.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. "Plan Nacional de Desarrollo Jorge Manuel Dengo Obregón, 2006-2010". San José: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Monge, R., Alfaro, C. y Alfaro, J. (2005). *TICs en las PYMES de Centroamérica impacto de la adopción de las tecnologías de la información y la comunicación en el desempeño de las empresas*. Cartago, Costa Rica: Editorial Tecnológica de Costa Rica, pp.19-39.

Mugarra Elorriaga, Aitziber. (julio 1995). *El balance social aplicado a las cooperativas*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

Munich, L. (1988/2005). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Trillas.

Muriel, E. y Ruiz, L. (2000). "Informe de tendencias variable organizacional". Extraído el 30 de septiembre del 2006 de <<http://www.ucpr.edu.co>>.

Obando, Juan Carlos. (2008). *Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centro América y República Dominicana*. San José: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC).

Orozco Vílchez, J. (1993). *Antología Doctrina Cooperativa*. San José: EUNED.

Orozco, Jorge. (1993). *Doctrina Cooperativa*. San José: EUNED.

Pascale, R. (1999). *Decisiones financieras*. México: Ediciones Macchi, p. 554.

Pérez, J. (1996). *Estrategia, gestión y habilidades directivas: un manual para el nuevo directivo*. Madrid: Díaz de Santos, p. 132.

"Pobreza y Exclusión Social". En *Identidad Revista Cooperativa de Ideas y Acción*, n° 3, julio-diciembre, 2006.

Porter, M. (1987/1998). *Ventaja competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior*. México: CECSA.

Presidencia de la República y Ministerio de Economía, Industria y Comercio. (2006). *Reglamento General de la Ley n.º 8262 de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas*. San José..

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. (2008). *Decimocuarto Informe Estado de la Nación en Desarrollo sostenible/Programa Estado de la Nación*. San José: El Programa.

"Responsabilidad Social Empresarial". (2008). En: *Revista OIDLES*, vol. 1, n.º 3, marzo.

"Responsabilidad Social Empresarial (y cooperativa en particular)". (2008). En: *Revista OIDLES*, vol. 1, n.º 3, marzo.

Soriano, C. L. (2007). "El 80% de las pymes fracasa antes de los cinco años y el 90% no llega a los diez años. ¿Por qué?" Extraído el 23 de julio del 2007 de <<http://www.pymesyemprendedores.com.mx/consultorio.html>>.

Tacsan Chen, R. (1999). *Elementos de Macroeconomía*. San José: EUNED.

Velásquez, Manuel. (2006). *Ética en los negocios*. Mexico: Pearson Educación.

Fuentes electrónicas

<<http://www.eumed.net/rev/oidles/03/Bertossi5.htm>>, consultada el 9 de enero del 2009.

<<http://www.eumed.net/rev/oidles/04/rfb.htm>>, consultada el 9 de enero del 2009.

<<http://www.rsecoop.coop/accessible/esp/dossier.php>>, consultada el 9 de enero del 2009.

<<http://www.monografias.com/trabajos49/responsabilidad-empresaria/responsabilidad-empresaria.shtml>>, consultada el 9 de enero del 2009

<<http://www.aciamericas.coop/spip.php?article1485>>, consultada el 9 de enero del 2009.

<<http://portalcoop.com.ar/2007/responsabilidad-social-empresaria-y-cooperativa-en-particular.html>>, consultada el 9 de enero del 2009.

<<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/index.php?modo=descargas&idcat=309>>, consultada el 9 de enero del 2009.

<<http://www.aciamericas.coop/spip.php?article220>>, consultada el 9 de enero del 2009.

<http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/03_Marcos_de_Castro_53.pdf>, consultada el 9 de enero del 2009.

<http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/00_presentacion_53.pdf>, consultada el 9 de enero del 2009.

<http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/10_Server_y_Villalonga_53.pdf>, consultada el 9 de enero del 2009.

<http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/12_Buendia_53.pdf>, consultada el 9 de enero del 2009.

<http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/14_Vargas_y_Vaca_53.pdf>, consultada el 9 de enero del 2009.

<http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/17_Perez_y_Gargallo_53.pdf>, consultada el 9 de enero del 2009.

<http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/19_Carrasco_53.pdf> consultada el 9 de enero del 2009.

<<http://www.contactopyme.gob.mx/propice/cadena.asp>>

<<http://buscon.rae.es>>, consultada el 8 de noviembre del 2007.

<<http://recursostic.javeriana.edu.co/wiki/index.php/MiPymes>>, consultada el 25 de octubre del 2008.

<<http://www.asamblea.go.cr/proyecto/constitu/const6.htm>>, consultada el 23 de octubre del 2008.

<<http://www.conacoop.org/>>, consultada el 09 de noviembre del 2007.

<<http://www.crowdsourcingrh.com/listadocompetencias>>, consultada el 01 de agosto del 2008.

<<http://www.economia48.com/spa/d/cargas-sociales/cargas-sociales.htm>> consultada el 23 de octubre del 2008.

<<http://www.etnor.org/html/pdf/adela/200200772.pdf>>

<<http://www.etnor.org/html/pdf/adela/200200784.pdf>>

<<http://www.etnor.org/html/pdf/adela/200300079.pdf>>

<<http://www.etnor.org/html/pdf/adela/200300084.pdf>>

<<http://www.etnor.org/html/pdf/adela/200300087.pdf>>

<<http://www.etnor.org/html/pdf/adela/200300088.pdf>>

<<http://www.etnor.org/html/pdf/adela/200502000.pdf>>

<<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/hgg.htm>>, consultada el 25 de octubre del 2008.

<<http://www.google.co.cr/search?hl=es&q=%C2%BFqu%C3%A9+son+las+cofradías+%3F&btnG=Buscar&meta=lr%3Dlang>>, consultada el 22 de setiembre del 2008.

<<http://www.meic.go.cr/esp2/pyme/download/procomer.pdf>>, consultada el 25 de octubre del 2008.

<<http://www.microsoft.com/costarica/pymes/issues/running/productivity/cooperativismo.msp>>, consultada el 25 de julio del 2008.

<<http://www.incae.ac.cr/ES/clacds/seminario/pdfs/ingrid-figueroa.pdf>>, consultada el 25 de octubre del 2008.

<www.bolsacba.com.ar/files/upload/13.pdf>, consultada el 23 de octubre del 2008.

<www.frrg.utn.edu.ar/frrg/Apuntes/II2/EstructurasOrganizativas.doc>, consultada el 23 de octubre del 2008.

<[www.sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/wg2008/doc6%20rev1%20ESP%20\(Conclusiones%20GTs\).doc](http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/wg2008/doc6%20rev1%20ESP%20(Conclusiones%20GTs).doc)>, consultada el 25 de octubre del 2008.

<<http://www.lasemanaeyn.com/Interna/wp-content/uploads/2008/09/lasemana350.pdf>>, consultada el 25 de octubre del 2008.

Entrevistas

Ulrich Frei, director ejecutivo de la Red Fundes.

Lic. Óscar Gutiérrez Schwanhauser, funcionario BPDC.

Ing. María de los Ángeles Gutiérrez Brenes, MBA, Gerencia Médica de la CCSS.

Licda. Ana Georgina Azofeifa, MSc, Estadísticas y Censos del BCCR.