

EMPRENDEDURISMO SOCIAL Y LA COOPERATIVA DE PRODUCTORES DE LECHE DOS PINOS: LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN LABORAL DENTRO DE LA GRAN ÁREA METROPOLITANA.

Adriana Villegas Corea¹

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

San José, Costa Rica

Junio, 2013

RESUMEN

La siguiente investigación tiene el objetivo de determinar las estrategias, los logros, los beneficios obtenidos; por los peones como por la Cooperativa de Productores de Leche Dos Pinos por medio de la ejecución del programa de “Capacitación de Vaqueros” de sus fincas asociadas.

Este programa cuenta con casi cuatro años de estar en vigencia, durante los cuales se han realizado más de 40 capacitaciones a nivel nacional, donde se han reunido alrededor de 600 vaqueros de más de 150 fincas lecheras.

PALABRAS CLAVES: emprendedurismo, desempleo, pobreza, desigualdad.

ABSTRACT

The following research aims to identify strategies, achievements and benefits made by the Cooperativa de Productores de Leche Dos Pinos, through the execution of

¹ Licenciada en Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional. Actualmente cursa la Maestría de Administración de Empresas con Énfasis en Mercadeo. Profesionalmente cuenta con experiencia en el área de clínica de especies productivas, así como en el área de mercadeo y ventas de medicamentos veterinarios y la inspección de calidad en productos de origen animal. Correo electrónico: nanavk@gmail.com.

the program "Cowboys Training" on their associated dairy farms.

This program has nearly four years of being in force, during which there have been more than 40 national trainings, which gathered around 600 cowboys of more than 150 dairy farms.

KEY WORDS: entrepreneurship, unemployment, poverty, inequality.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Sanchis y Melian (s.f.), el emprendedurismo social prioriza la equidad sociolaboral, mediante la creación y desarrollo de empresas rentables que perduren en el tiempo y que destinen parte de sus utilidades a la lucha contra la exclusión sociolaboral.

Esta tendencia surge debido a los altos índices de desempleo, que agravan la situación de pobreza y desigualdad en la que viven muchas familias alrededor del mundo, tal y como lo menciona Serrano (2002): "...la privación del trabajo no es el problema en sí, sino lo que no puede conseguirse ante la falta del ingreso económico, afectando el acceso a recursos, a ciertos bienes, a educación, entre otros".

No cabe duda de que varios gobiernos han buscado mejorar los servicios sociales, aumentando significativamente el gasto social, focalizándose en los pobres, y descentralizando programas a gobiernos locales más responsables. Pero, estos esfuerzos han tenido un impacto limitado. La mayoría de los expertos argumenta que el gasto público (incluyendo el gasto social) es neutral o regresivo y no ha logrado redistribuir el ingreso a los pobres. La educación pública y los servicios de salud, la mayoría de los cuales asisten a los pobres, padecen de baja calidad en casi todos los países de América Latina (Puryear y Malloy, 2009).

En complemento de lo anteriormente mencionado, en nuestro país y como bien

lo indican Céspedes y Jiménez (2010), existe hoy una brecha educacional que ha impedido que exista una relación entre el desarrollo económico y la reducción de la pobreza, ya que aunque los esfuerzos de los últimos 15 años en materia educativa se van a reflejar en el mercado laboral en los próximos años, hay un porcentaje importante de ciudadanos (generación perdida) que tuvo en su momento poco o nulo acceso a la educación, que hoy ven con dificultad su proceso de incorporación a un mercado laboral que demanda mano de obra calificada, limitando el crecimiento económico y fomentando así una mayor desigualdad en la distribución del ingreso y, por lo tanto, menores posibilidades de reducción de la pobreza.

Además, según datos publicados en el diario La Nación del 26 de junio de 2011, un 68% de los alumnos de primaria y secundaria de los años 80, se vio en la obligación de desertar de sus estudios por necesidad de llevar dinero al hogar, lo cual provoca que estas personas que hoy tienen entre 32 y 48 años hayan tenido que desenvolverse siempre en trabajos no calificados minando así su calidad de vida e imposibilitando que el número de familias en pobreza o pobreza extrema se redujera.

Es por estas debilidades presentes en el área social de muchos países, que los emprendedores sociales juegan un papel muy importante como factor diferenciador en la lucha contra la pobreza, la desigualdad y el desempleo, brindando las herramientas necesarias e ideas innovadoras a los menos favorecidos para que puedan optar por un futuro mejor para ellos y sus familias.

Existen en nuestro país grandes empresas, las cuales creen fielmente en que la exclusión sociolaboral es un mal que debe ser erradicado, o bien, reducido hasta niveles mínimos. Una de estas empresas es la Cooperativa de Productores de Leche Dos Pinos, misma que se utilizará para el desarrollo de esta investigación.

Dos Pinos nació en el marco del movimiento cooperativo que promovió la Sección de Fomento de Cooperativas Agrícolas e Industriales, en el Banco Nacional de Costa Rica, en 1948, donde un grupo de 25 lecheros dejaron asentada la idea de que la nueva cooperativa cumpliera tres objetivos básicos: vender la leche a una empresa propia que les pagara un precio justo, comprar los insumos necesarios para sus fincas,

también en una empresa propia y promover el desarrollo industrial y social de Costa Rica. (Dos Pinos, 2013).

Hoy, después de más de 65 de operar de manera exitosa, la cooperativa no olvida uno de sus objetivos fundamentales: promover el desarrollo industrial y social, razón por la cual cuenta con proyectos que procuran el bienestar de diversas comunidades (Dos Pinos, 2013).

Dos Pinos cuenta con un programa llamado “Capacitación al vaquero” (vigente desde el año 2009), su objetivo principal es dotar de herramientas a los peones de fincas lecheras para que estos logren adquirir habilidades, puedan aspirar a crecer dentro del núcleo productivo en el cual se encuentran y, de esta manera, logren obtener beneficios no solamente económicos, sino también en términos de motivación, autoestima y un mejor acceso a bienes y servicios.

El programa se imparte en todas las fincas lecheras asociadas a la cooperativa; sin embargo, no todos los peones de las fincas son capacitados, por razones que se describen más adelante. Además, tiene una duración de dos días y la agenda abarca temas varios desde administración de fincas (en un nivel muy básico) hasta la utilización eficiente de los recursos pecuarios. Finalizado el periodo de capacitación, cada uno de los asistentes recibe un certificado de participación.

Actualmente, se contabilizan más de 40 capacitaciones a nivel nacional, las cuales han reunido alrededor de 600 vaqueros de más de 150 fincas lecheras.

El siguiente trabajo procura profundizar y responder la siguiente pregunta: ¿cómo lucha esta empresa a favor de la inclusión laboral?; además, la investigación permitirá dar a conocer las estrategias que ha utilizado Dos Pinos en la lucha contra la exclusión laboral durante el año 2012-2013 por medio de la implementación del programa anteriormente mencionado, identificar los principales problemas que afronta la organización al realizar esta labor, así como comunicar los principales resultados que ha obtenido Dos Pinos en esta área, todo remitido a la Gran Área Metropolitana.

Los objetivos propuestos se evaluarán por medio del desarrollo de una investigación cuantitativa no experimental transeccional descriptiva. La obtención de datos se realizó por medio de la aplicación de un cuestionario, el mismo se aplicó a una muestra no probabilística conformada por 52 individuos. Además, se realizó una entrevista al envista al encargado del programa de capacitación.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Debe recordarse que el crecimiento económico no necesariamente representa disminución de la pobreza, ya que la equidad en la distribución del dinero no siempre está implícita en el proceso.

Desde esta perspectiva, y según el reporte del Banco Mundial para Costa Rica (2009); en nuestro país se goza de uno de los niveles de vida más altos en América Latina y el Caribe, así como uno de los niveles de pobreza más bajos; sin embargo, en términos de educación, las cifras de reprobación, repetición y deserción a nivel de secundaria son bastante elevados, lo que implica un alto costo en materia social y económica. En cuanto a educación universitaria, sólo un 6% de la población mayor de 25 años cuenta con educación universitaria completa, lo que es bastante bajo en comparación con otros países de la región (Banco Mundial, 2009).

Estos datos revelan que como país, se está fallando en uno de los pilares principales que favorece la disminución de la desigualdad y fomenta la competitividad a largo plazo. Por lo tanto, debe trabajarse arduamente, en mejorar la educación y el acceso a esta, para obtener en el mediano plazo mano de obra calificada que pueda ser empleada en diferentes áreas productivas, ya que esta debilidad en nuestro sistema no solamente repercute a nivel social, sino también a nivel comercial.

Los gobiernos combaten una lucha constante contra el desempleo, utilizando estrategias para evitar engrosar las cifras de desempleo, empleando a nuevas personas y protegiendo industrias nacientes con el objetivo de proporcionarle a las empresas nuevas una garantía de competitividad versus las empresas establecidas (Daniels et al, 2004). Sin embargo, estas oportunidades no llegan a todos quienes las

necesitan, por lo que su alcance suele ser limitado a un sector de la población, aunque es imperativo contar con mano de obra especializada y eficiente, capaz de desarrollar, implementar y adoptar sistemas y tecnologías que apunten hacia la efectividad operacional.

Aunado a esto y en una época de recuperación poscrisis, como la que se enfrenta actualmente; es, quizá, el mejor momento para hablar sobre emprendedurismo social, dónde cada gobierno, cada población y cada individuo debe ser parte del crecimiento económico de su nación, generando más y mejores oportunidades para sí mismos y para otras personas, para que puedan desarrollarse, profesionalmente, en ambientes agradables, adecuados y mejor remunerados.

Como bien se menciona en el IV Seminario Internacional sobre Emprendedurismo e Innovación Social (2012), para lograr estos y otros objetivos, es de suma importancia dar a conocer y fomentar “la cultura emprendedora”, la cual no se establece sola o por sí misma, sino que se deben impulsar acciones que fomenten este tipo de conciencia social por medio de:

- Sensibilización, formación y educación del espíritu empresarial: por medio del abordaje a diversos niveles del sistema educativo.
- Fomento de las actitudes hacia la iniciativa empresarial: mejorando la actitud de la sociedad hacia la creación de empresas.
- Facilitando los procesos administrativos, la reducción de la burocracia y la mejora de la calidad regulatoria/normativa: ofreciendo soluciones a la medida, reduciendo la tramitología, mejorando las condiciones, entre otras.
- Mejorando el acceso a la financiación: promoviendo un mayor acceso a créditos, acercando a los servicios que ofrecen los entes financieros a la población en general.
- Impulsando acciones de formación empresarial: capacitando a los colaboradores, líderes y propietarios de empresas.
- Asesorando a las empresas, fomentando su competitividad sobre las bases del crecimiento y la inclusión (pp 3-4).

Nuestro país cuenta con una Política Nacional de Emprendimiento, creada durante la administración de Chinchilla Miranda (2010–2014), bajo el lema “Costa Rica emprende”, a cargo del Ministerio de Economía Industria y Comercio (MEIC), las principales áreas estratégicas de esta política comprenden: fomentar emprendedores, generar articulación de institucional, Sistema Nacional de Incubación, Sistema de Información y Monitoreo, Banca de Oportunidades o instrumentos de financiamiento para emprendedores, acompañamiento al emprendedor, innovación y desarrollo tecnológico para emprendedores, fomento de emprendimientos hacia la exportación, todo con la finalidad de ir desarrollando una conciencia y una cultura emprendedora para coadyuvar el desarrollo económico y social, facilitando la creación de micro, pequeñas y medianas empresas. Estas estrategias fueron premiadas y reconocidas en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (Unctad) el 29 de abril del año en curso realizada en Ginebra (Camtic, 2013).

Como puede observarse, sembrar la semilla de emprendedurismo es trabajo de todos, y compete a cada individuo cuidarla y regarla, para que crezca con raíces fuertes y produzca los frutos necesarios. Más que un área que atañe a los gobiernos, es un área que requiere atención y cambios en la sociedad promoviendo valores como iniciativa, autonomía, responsabilidad, cohesión social, proactividad y solidaridad, generando, desarrollando e impulsando nuevas áreas de trabajo como medio ambiente, desarrollo de territorio, cultura, entre otros (IV Seminario Internacional sobre Emprendedurismo e Innovación Social, 2012).

Ante la necesidad de desarrollar estos valores y disminuir la problemática que su ausencia acarrea, cada día surgen nuevas empresas cuyos cimientos contemplan el emprendedurismo social como base fundamental; sin embargo, existen también empresas de larga data que han decidido brindar soluciones para las afecciones sociolaborales que se manifiestan en algunos sectores menos privilegiados, por medio del desarrollo de proyectos que promueven cambios duraderos y significativos. Ambos tipos de organización son sumamente valiosos.

MÉTODOS Y MATERIALES

Enfoque: la presente investigación cuenta con un enfoque mixto, ya que se plantea un problema de estudio bien delimitado y un marco teórico sustentado en fuentes fidedignas, la recolección de datos se realiza mediante de la aplicación de un cuestionario, para la medición de las variables que plantea cada objetivo, y su posterior análisis por medio de la tabulación de los datos obtenidos. De la misma manera, se realiza una entrevista formal y se describen los principales resultados o respuestas obtenidas.

Alcance: este será de naturaleza descriptiva, ya que se detalla cómo se manifiestan los principales beneficios obtenidos por medio de la implementación del programa de capacitaciones llevado a cabo por la empresa Dos Pinos, poniendo en evidencia los aspectos positivos y negativos que se han encontrado en este proceso, evaluando tanto la opinión de quien recibe capacitación como la de quien la imparte.

Diseño de la investigación: no experimental transeccional, ya que no se manipula de manera intencional ninguna de las variables, obteniendo datos y midiendo resultados en un momento determinado; de una situación que no es generada adrede, sino que se da por sí sola.

Muestreo: la muestra que se contempla en esta investigación es no probabilística o dirigida, ya que fue seleccionada de acuerdo con el problema de estudio planteado y a conveniencia, utilizando los conocimientos del investigador en conjunto con los criterios contemplados en esta investigación.

El tamaño de la muestra fue previamente establecido por la universidad.

Área de estudio: 8 Fincas lecheras ubicadas en la zona del volcán Poás y Vara Blanca, provincia de Alajuela. Estas fueron seleccionadas, ya que parte del personal que labora en cada una de ellas recibió capacitación durante el año 2012-2013.

Población de estudio: 52 peones o vaqueros de las 8 fincas lecheras que accedieron a completar el instrumento de recolección de datos.

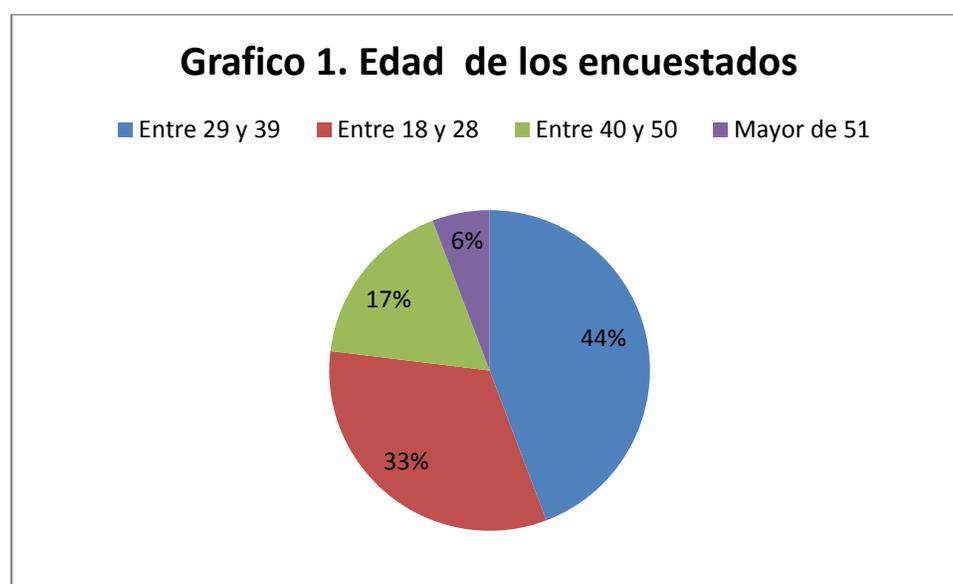
Recolección de datos: una vez determinadas las fuentes de información (vaqueros y coordinador del programa de capacitación) y su ubicación exacta, se procedió a desarrollar los instrumentos de medición.

Se aplican dos instrumentos: un cuestionario con 9 interrogantes, el cual se aplica cara a cara a los peones o vaqueros de las fincas seleccionadas y una entrevista personal realizada al encargado de ejecutar el programa de capacitación por parte de la Cooperativa de Productores de Leche, el Dr. Mariano Rojas.

RESULTADOS

El cuestionario aplicado a 52 peones arrojó los siguientes resultados:

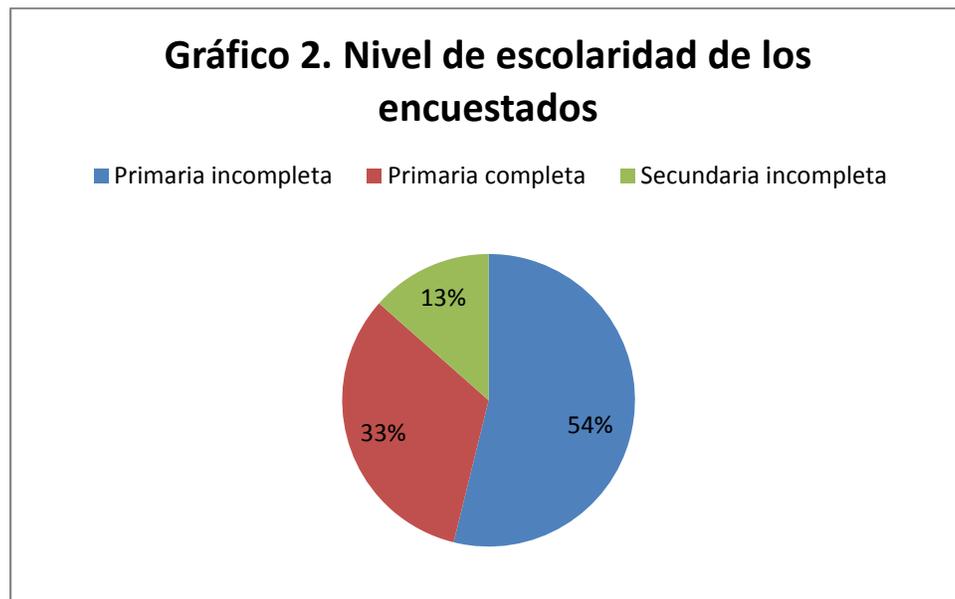
Edades:



Fuente: Cuestionario aplicado a peones de fincas lecheras de las zonas del volcán Poás y Vara Blanca, 2013.

El 44% (23) de los encuestados posee edades entre los 29 y 39 años, el 33% (17) se encuentre entre los 18 y 28 años de edad, 17% (9) se encuentran entre los 40 y 50, solamente 3 superaron los 51 años.

Escolaridad:



Fuente: Cuestionario aplicado a peones de fincas lecheras de las zonas del volcán Poás y Vara Blanca, 2013.

54% (28) cuenta con grado de escolaridad correspondiente a primaria incompleta, seguido por un 33% (17) que logró completar sus estudios primarios. Solamente, un 13% (7) logró llegar a la secundaria; sin embargo, ninguno de ellos acabó el colegio.

Opinión sobre las capacitaciones:

Al consultarles sobre su opinión con respecto a las capacitaciones 51 individuos (98,08%) se refirió a ellas como “buenas”, el restante 1,92% la consideró regular.

Principales beneficios obtenidos después de haber recibido las capacitaciones

Ante la interrogante sobre los principales beneficios obtenidos después de haber recibido las capacitaciones; el 88,46% (46) afirmó contar con mejores habilidades para realizar su trabajo, el 67,31% (35) consideró que recibió información nueva de utilidad y el 55,77% (29) logró evacuar dudas sobre las labores que desempeñan día a día.

Grado de motivación y seguridad poscapacitación:

El 96,15% (50) afirmo vehementemente que posterior a las capacitaciones se sintieron más motivados y seguros al momento de realizar sus labores, solamente el 3,85% (2) no supo o se abstuvo de responder.

Áreas en las que les gustaría recibir futuras capacitaciones:

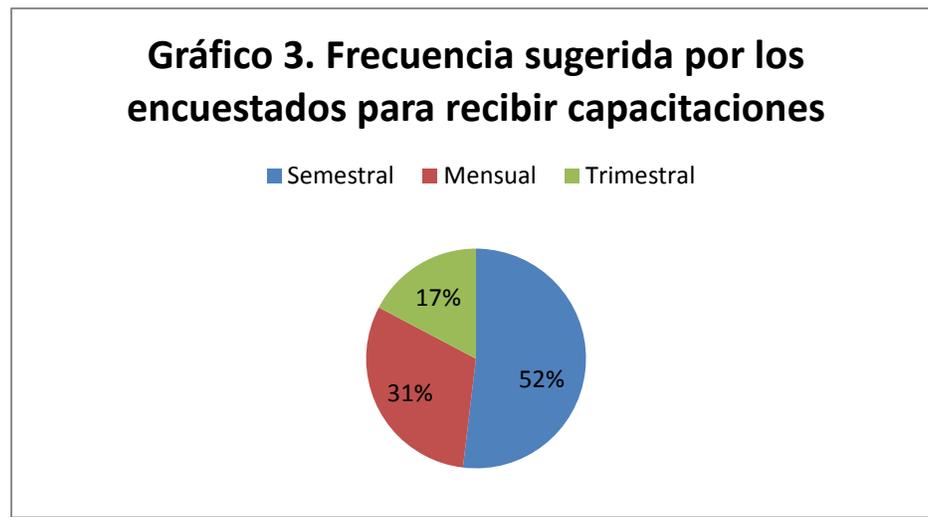
Cuadro 1. Sugerencia de futuras capacitaciones, realizada por los encuestados.

Manejo de lechería y equipo de ordeño	Cría de remplazos	Inseminación Artificial	Manejo de la vaca periparto
84,62%	59,62%	48,08%	48,08%

Fuente: Cuestionario aplicado a peones de fincas lecheras de las zonas del volcán Poás y Vara Blanca, 2013.

A los encuestados se les entregó una lista sobre áreas en las que les gustaría recibir más información y capacitación, en la misma podía marcar más de una respuesta; el 84,62% (44) se inclinó por “Manejo de lechería y equipo de ordeño”, 59,62% (31) marcó “Cría de remplazos”, 48,08% (25) aseguró querer estar preparado para realizar “Inseminación Artificial”, un tanto igual optó por “Manejo de la vaca periparto”.

Frecuencia ideal para recibir capacitaciones:



Fuente: Cuestionario aplicado a peones de fincas lecheras de las zonas del volcán Poás y Vara Blanca, 2013.

Ante la consulta sobre cada cuánto tiempo consideran que es necesario recibir capacitaciones; el 51,92% (27) respondió que lo óptimo sería cada 6 meses, el 30,77% (16) afirmó que de manera mensual, y un 17,31% (9) respondió que cada tres meses.

Duración de la capacitación:

Sobre el tiempo de duración de las capacitaciones (2 días) el 50% (26) respondió que fue suficiente, el 21,15% (11) respondió que fue poco y el 28,85% (15) consideró que fue muy largo.

Aspectos varios:

Todos calificaron al capacitador como bueno, y en aspectos a mejorar para futuras capacitaciones las principales recomendaciones fueron que el capacitador debería hablar más despacio y de manera más sencilla, que el material audiovisual utilizado debería ser más alegre, y que el material impreso que se les entregó debería ser más completo, ya que consideraron que no contenía toda la información sobre la que hablaron durante la capacitación.

La entrevista aplicada al Médico Veterinario, Mariano Rojas González, coordinador de de calidad de leche y encargado de ejecutar el programa de capacitación a peones. La misma fue realizada el 3 de junio del año en curso, en su oficina ubicada en El Coyol de Alajuela. Los resultados obtenidos se expresan a continuación.

Nacimiento de la idea de capacitar al personal de fincas asociadas con la Cooperativa de Productores de Leche Dos Pinos:

El programa de capacitación de peones nace de la necesidad de tener un recurso humano capaz de cumplir con los más altos estándares de calidad desde la producción primaria. La empresa goza de una excelente reputación por la calidad de sus productos. Tener personal capacitado, consciente de su importancia en la cadena de producción garantiza poder mantener y mejorar continuamente la excelente calidad de nuestros productos. Adicionalmente, este tipo de capacitaciones motivan al personal le da un sentido de propiedad sobre su empresa y disminuye la deserción.

El programa y su relación con el emprendedurismo, disminución de la desigualdad y la exclusión laboral:

El programa contempla el emprendedurismo como herramienta para luchar contra la exclusión laboral, el sector lechero requiere de mano de obra capacitada y especializada. Este tipo de proyectos hace de la producción de leche una profesión. Cada vez más el personal de lechería tiene mayores responsabilidades y poder en toma de decisiones. Esto genera más estabilidad laboral y personal en este sector.

Principales dificultades a las que se ha enfrentado al ejecutar el programa:

Muy pocas. Prácticamente, las dificultades que se presentan son de logística, ya que los mejores resultados se obtienen cuando logra atraerse personal de varias lecherías y eso, en algunas ocasiones, se complica por el desplazamiento de las personas y los horarios de trabajo.

Principales beneficios obtenidos al ejecutar el programa:

Menor movilidad de personal, menor deserción, personal se motiva a obtener mejores resultados, obtención de leche de la mejor calidad y en continua mejora, intercambio de experiencias entre los diferentes productores y su personal.

Resultados esperados a mediano y largo plazo:

Los mismos que el punto anterior, llegando cada vez a más personal y aumentando el nivel técnico de las capacitaciones cada vez más.

Tiempo contemplado para seguir llevando a cabo el programa:

El programa se mantiene y se ha mantenido durante cerca de cuatro años. Lo que ha ido cambiando es el contenido de las capacitaciones. Cada vez el personal exige información más técnica lo que ha llevado a subir el nivel en este sentido.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos, los peones de finca o vaqueros son personas jóvenes, que, lamentablemente, no tuvieron oportunidad de profesionalizarse, ya que por razones de fuerza mayor, debieron abandonar sus estudios básicos. En su mayoría, se encuentran en el apogeo de su edad productiva, ya que como puede observarse, el 76,92% se encuentra en edades entre los 18 y 39 años y solamente el 32,69% cuenta con la primaria completa, lo que les asegura un salario mínimo, con el cual apenas y pueden satisfacer las necesidades básicas propias y de sus familias.

Dos Pinos detectó este vacío en la formación de los vaqueros, razón por la cual decidió echar a andar el programa de capacitaciones, llevando la educación a la puerta de las fincas, brindando la oportunidad de generar mano de obra calificada.

Sin duda alguna, el personal de las fincas analizadas, quiere profesionalizarse, contar con herramientas para realizar sus labores con mayor conocimiento, seguridad y motivación; por esta razón prácticamente, el 100% percibe como muy positivas las capacitaciones, ya que estas les proporcionan información nueva, así como conocimiento y habilidades para realizar su trabajo de forma más eficiente, de la misma

manera, la capacitaciones y el capacitador les proveen un espacio seguro para la evacuación de dudas.

Tal y como lo menciona el Dr. Rojas, en la entrevista aplicada, los peones, posterior a recibir las capacitaciones se integran de mejor manera a su trabajo, siendo conscientes que su desempeño y su papel dentro de la cadena de producción es de los más importantes, reforzando su sentido de pertenencia y sus ganas de trabajar de una mejor manera, lo que beneficia su crecimiento.

Tanto el cuestionario aplicado a los vaqueros, como la entrevista aplicada al médico veterinario, coinciden en que los peones cada vez solicitan capacitaciones más técnicas, aspiran a adquirir conocimientos más profundos para ascender dentro de la misma finca. Sin lugar a dudas, la información es poder, y estas personas tienen sed de conocimiento y demandan capacitación como mínimo en su mayoría cada tres meses, de forma tal que puedan refrescar conocimientos y adquirir nuevos, indudablemente esto refuerza su autoestima, su lugar dentro de la sociedad, favoreciendo el desarrollo de valores como la iniciativa, creatividad, proactividad, empatía y liderazgo.

No se puede ni debe dejarse de lado, que al capacitarse y aspirar por mejores puestos, aspiran a un mejor salario; pudiendo incorporarse de forma más activa en la sociedad, disminuyendo la desigualdad y generando inclusión; ya que pueden ofrecer a sus familias oportunidades que antes no tenían.

Sin embargo, esta adquisición de conocimientos, los hace más críticos y con conocimiento de causa recomiendan mejoras para futuras capacitaciones, sobre todo, enfocadas en los materiales que se les facilitan, ya que los exigen más completos.

El otro lado de la moneda, representado por el Dr. Mariano Rojas, permite ver que la Cooperativa ha decidido mantener este tipo de labor, no solo a favor de la calidad de la leche, sino que el objetivo actual es mayor: dotar a los vaqueros con herramientas cada día más refinadas para que puedan cumplir con su trabajo de manera fundamentada y profesionalizada, ya que han observado que este tipo de

programas, permite al personal darse cuenta de que la producción de leche es una profesión, con importancia a nivel de distrito, cantón, provincia y país.

Afortunadamente las dificultades para llevar a cabo este programa han sido pocos, ya que se cuenta con el apoyo de todos los involucrados en el proceso: la empresa, los propietarios de las fincas y los peones.

Por otro lado, los beneficios han sido muchos e importantes; sin embargo, sigue existiendo espacio para que la cooperativa marque diferencia en la vida de más vaqueros, ya que por la naturaleza de las capacitaciones, el personal que no sabe leer ni escribir no puede participar, y en cada finca existe al menos una persona que no cuenta con este beneficio. Debido a esto se plantea la posibilidad de un plan alternativo para alfabetizar a los individuos que se encuentran en esta situación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La Cooperativa de Productores de Leche al contar con los medios (económicos y humanos) para la implementación y desarrollo del programa de capacitación para peones o vaqueros, ha enfrentado muy pocos problemas; básicamente, la labor de logística en cuanto a la coordinación de la capacitación y acopio del personal es lo que más se dificulta.

Para ello, se recomiendan dos cosas: realizar las capacitaciones en cada una de las fincas, previa coordinación y agenda, o ubicar la localidad de las capacitaciones en una finca seleccionada que sea equidistante de las que la rodean, para facilitar la llegada del personal.

Los principales beneficios obtenidos por parte de los vaqueros han sido la obtención de herramientas que les permiten mejorar sus habilidades para realizar su trabajo y el poder ascender dentro de la misma finca. La cooperativa, por su parte, también ha experimentado beneficios, como los son la menor movilidad del personal, menor deserción y mejor calidad de la leche.

Para seguir luchando por una reducción del desempleo y un acortamiento en la brecha de desigualdad, se recomienda a Dos Pinos implementar más programas de

este tipo, contemplando la alfabetización del total de los vaqueros de las fincas asociadas, favoreciendo el desarrollo económico y social no solo del involucrado directo, sino también el de su familia y su comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación – Camtic. (2013). *Estrategias costarricenses de apoyo a Emprendedores fueron reconocidas nivel internacional*. Recuperado de: <http://www.camtic.org/actualidad-tic/estrategias-costarricenses-de-apoyo-a-emprendedores-fueron-reconocidas-a-nivel-internacional/>
- Céspedes, V., y Jiménez, R. (2006). *Pobreza en Costa Rica*. Recuperado de de: www.academiaca.or.cr/archivos---de---usuario/Libros/Libros.../IIIJornada.pdf
- Daniels, D., Radebaugh, L., y Sullivan, D. (2004). *Negocios y ambientes internacionales: ambientes y operaciones* (12° ed). México: Pearson. Capítulo 7. Recuperado de: <http://bb.ulacit.ac.cr>
- Dos Pinos. (2013). Recuperado de: http://www.dospinos.com/app/cms/www/index.php?id_menu=1
- Gobierno de Costa Rica - Banco Mundial. (2009). *Competitividad en Costa Rica*. Recuperado de: <http://siteresources.worldbank.org/INTCOSTARICAINSPANISH/Resources/CostaRicaCompetitiveness.pdf>
- Puryear, J., y Malloy, M. (2009). *Pobreza y desigualdad en América Latina. Inter-American Dialogue: Política Social, Síntesis 1. Washington, DC*. Recuperado de: <http://www.thedialogue.org/PublicationFiles/Politica%20Social%20Sintesis%20No%201%20Pobreza%20y%20Desigualdad%20en%20America%20Latina.pdf>
- Sanchis, J.R., y Melián. (s.f.). *Emprendedurismo social y nueva economía social como mecanismos para la inserción sociolaboral*. Recuperado de: <http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/login/>
- IV Seminario Internacional sobre Emprendedurismo e Innovación Social. (2012). Recuperado de: http://www.urba13.eu/uploads/documentos/documento_reflexion_innovacionemidel.pdf

- Serrano, E. (2002). *El concepto de pobreza, su medición y la relación con los problemas del medio ambiente*. Recuperado de: http://lunazul.ucaldas.edu.co/downloads/e541b6abRevista14_2.pdf
- Villegas, J. (2011). *Crisis de los 80 aún persigue a 315 000 ticos que dejaron aulas*. Recuperado de: <http://www.nacion.com/2011-06-26/EIPais/Crisis-de-los-80-todavia-persigue--a--315-000-ticos-que-dejaron-aulas.aspx>
- Ministerio de Economía Industria y Comercio. (2010). *Política Nacional de Emprendimiento "Costa Rica emprende"*. Recuperado de: <http://www.pyme.go.cr/media/archivo/normativas/PoliticaNacEmpren.pdf>