

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS ECONÓMICAS
SEDE DEL PACIFICO

INFORME

**ANALISIS Y PLAN DE ACCION PARA EL DESARROLLO
REGIONAL ENDOGENO DEL GRAN PUNTARENAS**

Diciembre 2009

EQUIPO DE TRABAJO

Coordinador e Investigador Principal

Dr. Rafael Arias R., Ph.D.

**Instituto de Investigaciones en Ciencias
Económicas**

UCR-Sede del Pacífico

Luis Oviedo
Jaime Meza
María Lourdes Villalobos.
Yeimy R. Villalta M.

Jorge Bartels V

INFORME

ANÁLISIS Y PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO REGIONAL ENDOGENO DEL GRAN PUNTARENAS

INDICE

RESUMEN	1
1 INTRODUCCION	2
2 MARCO METODOLOGICO	4
2.1.1 <i>Las Encuestas</i>	16
2.1.2 <i>Base de datos georeferenciada</i>	19
2.1.3 <i>Talleres con actores de la región</i>	20
2.2 DEFINICIÓN DEL AREA DE ESTUDIO	20
3 MARCO TEORICO-CONCEPTUAL	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3.1 CONCEPTOS BASICOS DE DESARROLLO REGIONAL Y ENDÓGENO.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4 SITUACION SOCIOECONOMICA DE LA REGION	23
4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DEL GRAN PUNTARENAS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4.1.1 <i>Indicadores Demográficos</i>	¡Error! Marcador no definido.
4.1.2 <i>Mercado de Trabajo y Empleo</i>	¡Error! Marcador no definido.
4.1.3 <i>Educación</i>	¡Error! Marcador no definido.
4.1.4 <i>Indicadores Socioeconómicos</i>	¡Error! Marcador no definido.
4.1.5 <i>Indices de Bienestar</i>	¡Error! Marcador no definido.
5 CARACTERISTICAS PRODUCTIVAS DE LA REGION	51
5.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA TELEFÓNICA AL SECTOR INDUSTRIAL	52
5.2 ALGUNOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PRODUCCIÓN Y EMPLEO PARA EL GRAN PUNTARENAS.	61
5.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE REQUERIMIENTOS DE CALIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA EN EL GRAN PUNTARENAS	72
5.3.1 <i>Aspectos Metodológicos</i>	¡Error! Marcador no definido.
5.4 ALGUNOS RESULTADOS DE LA BASE DE DATOS GEOREFERENCIADOS	102
ii. <i>Mapas Interactivos</i>	103
5.5 ESTUDIO SOBRE EL SECTOR PESCA DEL GRAN PUNTARENAS	107
5.5.1 <i>Pesca en el golfo de Nicoya</i>	114
5.5.2 <i>Sector pesquero en Puntarenas, Esparza y Montes de Oro</i>	118
5.5.3 <i>Observaciones Finales</i>	126
6 CONCLUSIONES GENERALES DEL PROYECTO	127
6.1 PLANIFICACIÓN TERRITORIAL	128
6.2 RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE ESTA REGIÓN	130
C. REFERENCIAS	132
D. ANEXOS	137
ANEXO A. INDICE DE DESARROLLO HUMANO DE LOS CANTONES DEL GRAN PUNTARENAS. 2000-200	137
ANEXO B. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE LOS CANTONES DEL GRAN PUNTARENAS.	139
ANEXO C. BASE DE DATOS: INFORMACIÓN TABULADA.	141
ANEXO D. BASE DE DATOS QUE CONFORMAN LA BASE DE DATOS SEGÚN INSTITUCIÓN.	143

Lista de cuadros

Cuadro 1	Cobertura del Proyecto por Zona y Cantón de Residencia. 2000... ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 2	Distribución de la Población del Cantón de Esparza Según Sexo y Distrito..... ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 3	Relación de Dependencia Demográfica..... ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 4	Distribución de Frecuencia de la Condición de Actividad del Gran Puntarenas. Censo2000..... ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 5	Distribución de Frecuencia de la Condición de Actividad de Costas Rica. Censo 2000. ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 6	Condición de Actividad y Tasas de la Población del Gran Puntarenas. Año 2000. ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 7	Relación de Dependencia Económica Para la Región de Estudio. . ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 8	Indicadores de la Educación en el Área de Estudio ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 9	Índice de IDH para los Cantones de la Provincia de Puntarenas (2000-2004)..... ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 10	IDS Social Cantonal de la Provincia de Puntarenas. 2007. ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 11	Índice de Rezago Social Cantonal de la Provincia de Puntarenas. 2000 ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 12	Puntarenas: Número de Empresas que contestaron la encuesta por Sector Industrial. 2006 62	
Cuadro 13	Gestiones de Adaptación o Mejora Tecnológicas según Categorías. 2006 63	
Cuadro 14	Contratación de Consultarías e Investigación a Instituciones Públicas y Privadas. 2006. 64	
Cuadro 15	Modo de Aprendizaje de las empresas según Método Utilizado. 2006..... 65	
Cuadro 16	Personal Contratado en las Empresas. 2000 y 2006 66	
Cuadro 17	Relación de Género de Personal Contratado. 2000-2006. 67	
Cuadro 18	Escolaridad de los Empleados Contratados según nivel Alcanzado. 2007..... 68	
Cuadro 19	Perfil de los establecimientos entrevistados. ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 20	Distribución porcentual de los ocupados por sexo y rama de actividad según tamaño del establecimiento..... ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 21	Cualidades deseables del personal requerido por las empresas para el año 2009 por tamaño del establecimiento..... ¡Error! Marcador no definido.	
Cuadro 22	Exportaciones e Importaciones en el sector pesquero costarricense. 2003-2004 110	
Cuadro 23	Exportaciones e Importaciones en el sector pesquero costarricense. 2003-2004 111	
Cuadro 24	Capturas en Kgs según flotas pesqueras en el Golfo de Nicoya. 1996-2004 114	

Lista de figuras

Figura 1	Zona de estudio: Gran Puntarenas.	22
Figura 2	Condiciones para el Desarrollo Local y Regional Endógeno.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3	Desarrollo Regional Endógeno y Economías de Aglomeración: Enfoque de Competitividad Sistémica.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4	Proyecciones Para la Población del Gran Puntarenas.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 5	Distribución de la Población Ocupada por Rama de Actividad.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6	Evolución de los Puestos de Trabajo y el Número de Trabajadores. 1996-2006 ...	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7	Distribución de la Población Ocupada con Acceso al Seguro de Salud y por Rama de Actividad. 2005.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 8	Distribución de la Población Ocupada Según Categoría Ocupacional. 2000.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 9	Distribución de la Población Ocupada Según Grupo Ocupacional. 2000	¡Error! Marcador no definido.
Figura 10	Distribución de la Población Ocupada Según Grupo Ocupacional. 2000	¡Error! Marcador no definido.
Figura 11	Nivel Educativo de la Población. 2000.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 12	Hogares en Condición de Pobreza. 2000	¡Error! Marcador no definido.
Figura 13	Hogares de Acuerdo a las Necesidades Básicas Insatisfechas....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 14	Índice de Desarrollo Humano Cantonal. 2000-2004 .	¡Error! Marcador no definido.
Figura 15	Empresas según Impacto de Proyectos	55
Figura 16	Factibilidad de las Empresas para Trasladarse a un Parque Industrial en esta Zona ..	57
Figura 17	Tamaño de las Empresas con Interés de Trasladarse a un Parque Industrial en el Gran Puntarenas	57
Figura 18	Opinión de los Empresarios con Respecto a los Incentivos que Deberían Proporcionarse para Promover sus Inversiones en el Gran Puntarenas	58
Figura 19	Opinión de los Empresarios Respecto a Incentivos Adicionales que Deberían Proporcionarse	59
Figura 20	Opinión de los Empresarios con Respecto a la Necesidad de Información.....	60
Figura 21	Rama de Actividad de los Establecimientos	¡Error! Marcador no definido.
Figura 22	Distribución de los establecimientos entrevistados según tamaño ..	¡Error! Marcador no definido.
Figura 23	Ocupados por Rama de Actividad	¡Error! Marcador no definido.
Figura 24	Estabilidad y tipo de empleo generado en la Región..	¡Error! Marcador no definido.
Figura 25	Composición de los ocupados por grupo etario.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 26	Estructura porcentual de la educación de los ocupados por sexo.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 27	Porcentaje de empleo calificado.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 28	Problemas para conseguir empleo durante el último año.	¡Error! Marcador no definido.

Figura 29	Métodos utilizados por la empresa para conseguir personal	¡Error! Marcador no definido.
Figura 30	Distriobución de los establecimientos según variacion del empleo durante el último año.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 31	Porcentaje de rotacion del empleo durante el último año.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 32	Perspectiva del empleo para el presente año.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 33	Factores que inciden sobre las prespectivas de empleo para el año 2009.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 34	Razones de la prespectivas sobre la posibilidad de sonseguir el personal requerido para el año 2009.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 35	Porcentaje de empresas que cuentas con programas de capacitacion para sus empleados según tamaño del establecimiento.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 36	Porcentaje de empresas que cuentas con programas de capacitacion para sus empleados según tamaño del establecimiento.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 37	Porcentaje de estabecimientos que capacitaron empleados durante el 2008 y esperar capacitar durante el 2009.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 38	Areas de capacitacion del personal en el año 2008.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 39	Tipos de capacitacion utilizado en la formacion del personal. ...	¡Error! Marcador no definido.
Figura 40	Promedio de horas semanales que invierten las empresas o podrían invertir en capacitar a su personal.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 41	Hoarrio en que realizan o podría realizar la capacitacion de sus empleados.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 42	Monto promedio en colones que invierten ls empresas o podrían invertir mensualmente en capacitar a su personal.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 43	Porcentaje de establecimientos que requieren capacitacion según los temas expuestos.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 44	Porcentaje de extablecimiento según forma en que pueden contribuir a la formacion del recurso humano en la region.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 45	Costa Rica. Evolución anual del Volumen Total de Capturas. 1994-2004	108
Figura 46	Litoral Pacífico: Capturas en Kgs. según Flotas Pesqueras 1996-2004.....	109
Figura 47	Aporte Porcentual de la Flota Pesquera Artesanal. 1996-2002	109
Figura 48	Volumen Promedio Mensual de las Exportaciones. 2004-2007	111
Figura 49	Volumen Promedio en Kgs. de las Exportaciones. 2004-2007	113
Figura 50	Volumen en Dólares de las Exportaciones. 2004-2007	113
Figura 51	Golfo de Nicoya: Desembarque por Flota. 1996-2004.....	115
Figura 52	Ocupados en la Región Pacífico Central. 2001-2007.....	120
Figura 53	Pescadores en la Región Pacífico Central. 2001-2007.....	121
Figura 54	Salario Promedio en la Región Pacífico Central. 2001-2007.....	121
Figura 55	Salario Promedio de los Pescadores. 2001-2007.....	122
Figura 56	Población Ocupada de 12 años y más en Pesca. Año 2000.....	123
Figura 57	Composición de las los pescadores según zona de residencia. Año 2000	123
Figura 58	Distribución de los Pescadores en el cantón de Puntarenas. Año 2000.....	124
Figura 59	Distribución de los Pescadores en el cantón de Esparza. Año 2000.....	125
Figura 60	Distribución de los Pescadores en el cantón de Montes de Oro. Año 2000	125

Figura 61	Plan de acción	127
-----------	----------------------	-----

RESUMEN

El informe que se presenta corresponde al proyecto de investigación denominado: “Análisis y Plan de Acción para el Desarrollo Endógeno del Gran Puntarenas”. El mismo se inscribe dentro del área de economía regional que el IICE ha venido consolidando desde el estudio que se realizó en el cantón de Turrialba, conjuntamente con la Sede del Atlántico, entre el 2005 y el 2007. Para este caso se consideró pertinente continuar con la idea de integrar a la Sede del Pacífico para darle una mayor presencia al proyecto en la región, así como para aunar esfuerzos y recursos en función de generar información de relevancia para la toma de decisiones de los distintos actores involucrados en el desarrollo local. Al integrar a las sedes en estos proyectos de desarrollo regional se cumple con el cometido de que las mismas se vinculen activamente con el análisis y propuestas de solución a los problemas que afectan a las regiones donde estas se encuentran ubicadas. En cuanto al IICE respecta, este estudio ha significado un gran esfuerzo para complementar la investigación académica con la organización de talleres con tomadores de decisiones de la región, así como con los concejos municipales de las tres municipalidades contempladas en el proyecto y diversas instituciones a nivel local y nacional.

ANALISIS Y PLAN DE ACCION PARA EL DESARROLLO REGIONAL ENDOGENO DEL GRAN PUNTARENAS

1 INTRODUCCION

En el nuevo contexto de la globalización y la relocalización productiva la ubicación geográfica y la condición de puerto de entrada y salida de mercancías por el océano Pacífico, convierten al Gran Puntarenas en una de las regiones del país con mayor potencial para la atracción de inversiones y generación de un proceso de crecimiento económico sostenido para las próximas décadas. Los proyectos de infraestructura vial y portuaria, impulsados por el gobierno de la república, aunado al desarrollo del sector turismo, contribuirán con el mejoramiento de la competitividad del territorio y con su conexión con la economía nacional e internacional. Las condiciones están dadas para que el Gran Puntarenas se convierta en un territorio con capacidad de crecimiento económico y mejoramiento de los indicadores sociales. Para ello es necesario que tanto el gobierno central como los gobiernos locales, las instituciones públicas y privadas y los distintos actores locales, aúnen esfuerzos para mejorar el clima empresarial del territorio, así como las condiciones socioeconómicas existentes en el mismo.

El presente estudio ha generado información relevante sobre las características socioeconómicas y productivas de la región denominada el Gran Puntarenas, con el fin de determinar el impacto económico que el nuevo eje vial San José-Puerto Caldera significará para los territorios cercanos a este nuevo polo de acumulación en el que se convertirá el Puerto de Caldera. En este sentido, se ha insistido en la importancia de diseñar e implementar una serie de medidas que permitan aprovechar las ventajas competitivas del territorio, al mismo tiempo de tomar las precauciones, mediante una adecuada planificación y gestión del desarrollo, de tal forma que se puedan reducir las externalidades negativas que puede ocasionar un crecimiento económico que desborde las capacidades locales.

Mucha de la información obtenida no existía, lo que hace que la contribución del estudio tenga aún más importancia. En esta dirección se diseñaron y aplicaron tres encuestas de interés y se generó una base de datos georeferenciados con información clave para la gestión y

planificación del territorio. Además, se realizaron cuatro talleres con los distintos actores de la región para definir campos de acción del proyecto y para discutir y compartir la información obtenida en las distintas etapas del mismo.

A través de reuniones con los concejos municipales, se logró obtener el apoyo político al proyecto, así como la definición del área de estudio según las necesidades locales. De tal manera, el área geográfica del estudio fue ampliada a tres cantones (incluyendo también a Montes de Oro) con respecto a lo que originalmente estaba establecido, que era trabajar con los cantones de Puntarenas y Esparza.

Con este tipo de proyectos el IICE ha venido consolidando una área de investigación de gran relevancia para la UCR como también para el país, ya que estos no sólo responden a un compromiso institucional con el desarrollo regional, sino que también genera información pertinente para la toma de decisiones, tanto en la escala local como nacional, en función de mejorar las condiciones para un desarrollo económico que responda a las necesidades de las comunidades locales. Asimismo, al tener el proyecto un abordaje metodológico de participación de los distintos actores sociales y económicos en las regiones, esto le da al proyecto de investigación un componente de acción social que sin lugar a dudas hace una contribución importante en la potenciación del capital social presente en las comunidades donde se hacen los estudios

2 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Las economías locales y regionales dentro de los países no están exentas de experimentar cambios significativos en sus estructuras productivas e institucionales como producto del proceso de reestructuración y re-localización productiva que experimenta la economía internacional. Los mayores niveles de flexibilización del capital y del trabajo, resultado del desarrollo de las nuevas tecnologías, han conducido a una mayor interdependencia de las relaciones económicas a todas las escalas. En el mundo globalizado de hoy las decisiones que se toman en el mercado internacional afectan directamente el comportamiento de las economías nacionales y locales. Esto es particularmente evidente en una economía como la costarricense, caracterizada por ser una economía pequeña y abierta al mercado mundial.

En un escenario de mayor apertura económica las actividades productivas nacionales son más vulnerables a las fluctuaciones de precios, a los cambios en los gustos y preferencias de los consumidores y a las políticas competitivas de los demás países. Dentro de este contexto, las economías locales están expuestas a sufrir cambios en la rentabilidad y competitividad de sus principales actividades productivas con el consecuente impacto sobre sus poblaciones. Esta situación puede ser particularmente delicada cuando el crecimiento de estas economías gira en torno al comportamiento de los precios y la rentabilidad de unas pocas actividades, aumentando el nivel de vulnerabilidad ante las fluctuaciones del mercado internacional.

Ante esta realidad insoslayable, las economías locales tienen que realizar los esfuerzos necesarios para sacar provecho de las ventajas competitivas que ofrecen sus territorios y definir políticas de diversificación de su base productiva para hacer frente a los nuevos retos de la apertura y la globalización. Esto se puede lograr mediante mejoras del clima empresarial local que atraiga y potencie la inversión, tanto a escala local como nacional e internacional, la innovación tecnológica, la diferenciación de los productos locales y la ampliación de las cadenas de valor de las actividades productivas.

2.1 Conceptos Básicos de Desarrollo Regional y Endógeno.

El enfoque de desarrollo endógeno ha venido ganando importancia en la economía regional, la cual ve a los territorios como nuevos actores en los procesos de re-localización y reestructuración productiva propios del nuevo contexto de la globalización y la acumulación flexible. El concepto de ventajas competitivas del territorio establece las nuevas condiciones bajo las cuales los territorios se preparan para mejorar el clima empresarial, la infraestructura física y social y la calificación del recurso humano; todos componentes claves para la atracción de nuevas inversiones.

Boisier (2005), citando a Garofili (1995), plantea el significado del desarrollo endógeno de la siguiente forma:

“Desarrollo endógeno significa la capacidad para transformar el sistema socioeconómico; la habilidad para reaccionar a los desafíos externos; la promoción de aprendizaje social, y la habilidad para introducir formas específicas de regulación social a escala local que favorecen el desarrollo de las características anteriores. Desarrollo endógeno es, en otras palabras, la habilidad para innovar a escala local.”

Tomando lo anterior en cuenta, es crucial vincular las políticas de desarrollo local con las políticas de desarrollo que a nivel del gobierno central se definan para enfrentar los retos de la globalización y aprovechar las oportunidades que la apertura también pueda ofrecer. En este sentido Silva-Lara (2005: 83) señala lo siguiente:

“Sobre todo en el plano territorial, es cada vez más importante diseñar instrumentos y políticas públicas de gestión dirigidas a estimular el aprovechamiento de los recursos locales endógenos para impulsar nuevos estilos de desarrollo basados en las potencialidades de las economías locales, como complemento indispensable de las políticas nacionales de desarrollo.”

De tal manera que siendo el desarrollo local y regional un proceso que se fundamenta en el aprovechamiento de los recursos endógenos naturales, humanos, institucionales y organizacionales, con y mediante los cuales se pueden desarrollar ventajas competitivas y núcleos endógenos de desarrollo, es que tienen sentido las políticas tendientes a transformar la

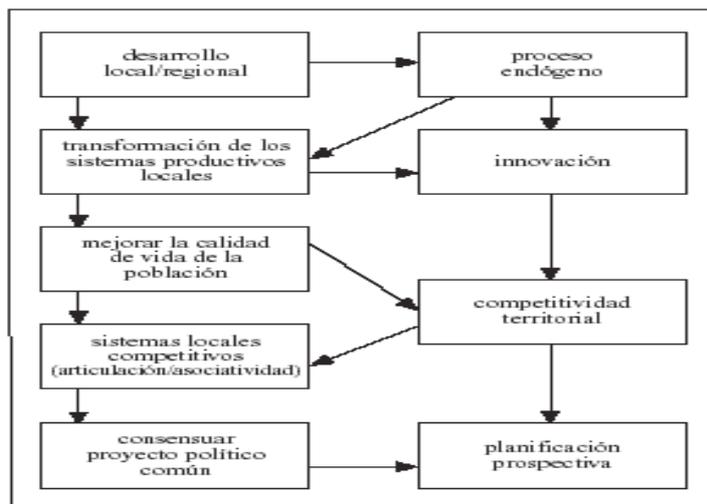
base productiva local con el fin de mejorar los niveles de desarrollo humano y la calidad de vida de las comunidades locales.

Así pues, coincidimos con Silva-Lara (2005) cuando señala que dentro de los objetivos de desarrollo local y regional endógeno se deben contemplar los siguientes:

1. La transformación de los sistemas productivos locales.
2. El incremento de la producción.
3. La generación de empleo.
4. La mejora de la calidad de vida de la población

Sobre todo en el plano territorial es cada vez más importante plantear instrumentos y políticas públicas de gestión enfocadas a promover el aprovechamiento de los recursos locales endógenos como complemento indispensable para las políticas nacionales de desarrollo. En la siguiente figura se pueden apreciar los componentes principales a ser tomados en cuenta para el diseño y promoción de una política de desarrollo local y regional que posibilite la creación de capacidades locales y el desarrollo de sinergias institucionales en función de una reestructuración productiva que mejore el nivel de equidad y bienestar de las comunidades.

Figura 1 Condiciones para el Desarrollo Local y Regional Endógeno.



Fuente: Silva-Lara, 2005: 83.

Dentro de los factores que se consideran clave en la promoción de núcleos endógenos de desarrollo se encuentran la posición geográfica, con un centro de aglomeración de fácil acceso; la riqueza natural, con una biodiversidad privilegiada y alto potencial para el desarrollo agrícola, forestal y turístico; la infraestructura social, en materia de educación, salud, calificación del recurso humano, servicios públicos y el marco institucional y legal que promueva la creación de capacidades mediante el uso de los recursos locales (Osterlof 2004:22).

Diversas contribuciones teóricas y metodológicas sobre el desarrollo regional establecen que la cooperación entre las organizaciones e instituciones encargadas de la promoción e implementación de políticas en las áreas económicas, sociales, educativas y organizativas, es crucial para el desarrollo y aprovechamiento colectivo de las ventajas competitivas locales en un contexto de la apertura económica.

De tal forma, los nuevos esquemas de desarrollo local y regional deben partir del desarrollo de sinergias entre el quehacer de las instituciones locales de desarrollo y sus homólogas a escala nacional. Lo anterior por cuanto es clave aprovechar las ventajas que puedan tener algunos de los programas de desarrollo nacionales para el desarrollo de actividades productivas que a escala local y regional se puedan promover dentro de un plan de desarrollo que parta del concepto de la competitividad sistémica. Dentro de esta concepción se plantea que el desarrollo de estructuras productivas más dinámicas, con mayores encadenamientos productivos y economías de aglomeración; pasa por brindar condiciones que permitan a las empresas ubicadas en el territorio no sólo competir, sino de asociarse, cooperar y articularse; con el propósito de mejorar las cadenas de valor de sus productos.

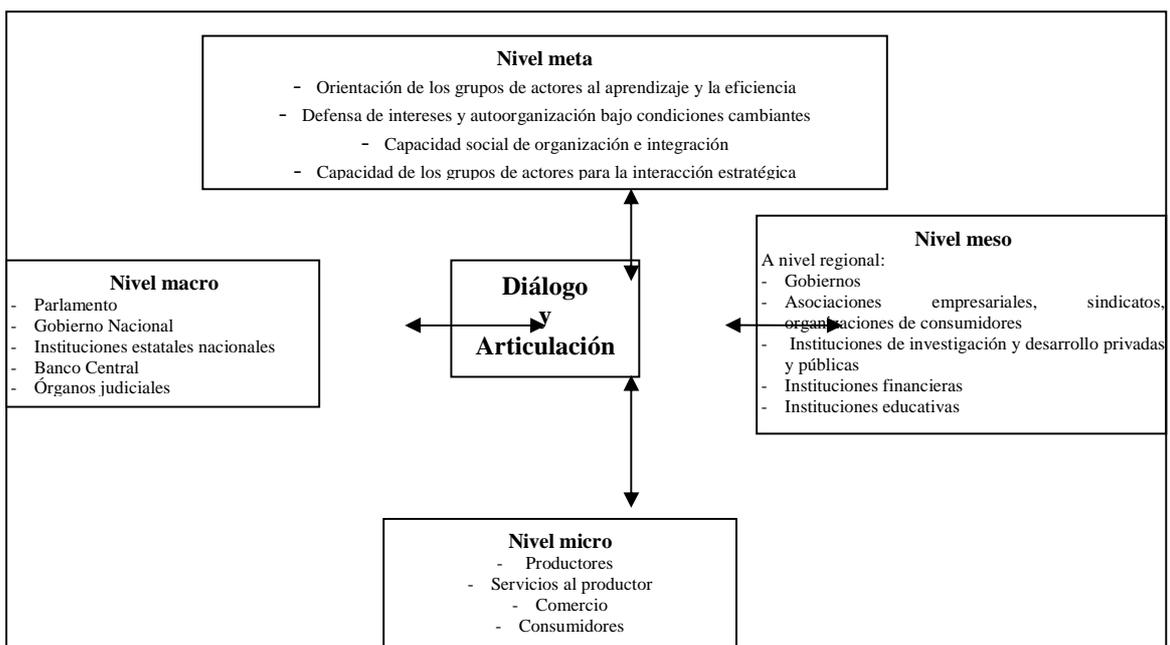
En este entorno, las instituciones encargadas del desarrollo local y regional, ya sea que se trate de gobiernos municipales, consejos de desarrollo regional o empresas de desarrollo, tienen que preocuparse por implementar una serie de arreglos institucionales para promover un espíritu emprendedor de los sectores productivos y el mejoramiento del clima empresarial. Esto debe estar acompañado por un entorno que promueva la inversión y el empleo de los recursos endógenos.

Es así entonces como el crecimiento de un territorio depende de al menos seis factores: a) la acumulación de capital, b) la acumulación del progreso técnico, c) la acumulación del capital humano, d) las ventajas competitivas del territorio, e) la atracción de inversiones y f) la articulación del territorio a las políticas de desarrollo del país.

El concepto de competitividad sistémica intenta captar los determinantes tanto políticos como económicos de un desarrollo con éxito. Se refiere a un patrón donde el estado y los actores sociales están creando deliberadamente las condiciones para un desarrollo industrial con éxito.

Dentro de este concepto se distinguen entre cuatro niveles, a saber: el nivel micro de la empresa y las redes interempresariales; el nivel meso de políticas específicas e instituciones; el nivel macro de condiciones económicas genéricas, y el nivel meta de variables lentas como las estructuras socio-culturales, el orden básico y la orientación de la economía, y la capacidad de los actores sociales para elaborar estrategias. No se concibe como un programa pero intenta, al basarse en experiencias de éxito, dar una orientación tanto para el trabajo de investigación como para el de asesoría. La siguiente figura muestra estos cuatro elementos.

Figura 2 Desarrollo Regional Endógeno y Economías de Aglomeración: Enfoque de Competitividad Sistémica.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Silva-Lara, 2005: 87.

En el nivel microeconómico, se hace un esfuerzo por incorporar varios cambios tecnológicos necesarios para impulsar la estructura productiva de la región por medio de distintos instrumentos e instituciones. Por otro lado, en la parte que se denomina mesoeconomía, se requiere y necesita promover todo un entorno de fomento a las empresas e instituciones para coordinar el desarrollo local de una determinada región. Todo esto es más factible con la ayuda del o los gobiernos locales, además de una buena y fuerte articulación pública-privada.

En los últimos años el debate sobre la competitividad se movió desde las ventajas comparativas de los países hacia las ventajas competitivas, tanto entre países como entre las regiones de un país. Bajo el enfoque de ventajas competitivas territoriales se busca identificar la dotación de recursos con los que cuenta el territorio y su potencialidad para promover una diversificación de la estructura productiva que genere mayores de encadenamientos productivos y niveles de actividad económica.

El proceso de reestructuración y relocalización productiva que experimentan los territorios establecen la necesidad de mejorar los factores de competitividad de los mismos para atraer nuevas inversiones con capacidad de dinamizar las economías locales. En este sentido es que se ha argumentado que en el contexto actual no solamente las empresas compiten sino también los territorios. De tal forma, territorios que no mejoren sus condiciones de competitividad y clima empresarial estarán en desventaja con respecto a aquellos que si están haciendo esfuerzos de posicionamiento productivo, mediante mejoras en infraestructura física y social, políticas de innovación tecnológica, conformación de esquemas industriales (parques industriales, *clusters*), reducción de costos de transacción para las empresas (trámites, almacenamiento, transporte, comercialización) y calificación del recurso humano. En consecuencia, territorios menos competitivos en accesibilidad interna o externa, calidad de sus factores humanos y ambientales y con una menor capacidad de aprendizaje tienen el riesgo de convertirse en territorios perdedores en el nuevo contexto de la relocalización productiva. Es así como la competitividad de un territorio no solo depende de su dotación de recursos, sino también

de la creatividad e innovación de los actores económicos locales para desarrollar una estructura productiva más articulada y diversificada.

De tal forma, se pueden distinguir dos tipos de competencia que toman lugar en los territorios, estas son a saber:

- a. La primera corresponde a la competencia estática de precios, en la que los gobernantes de territorios diferentes intentan atraer inversores a través de los impuestos y salarios más bajos, o con subvenciones más altas. Esta forma de competencia se caracteriza por ganadores y perdedores e impulsa muchas veces una carrera hacia el fondo que se materializa en la erosión de estándares laborales y ambientales.
- b. La otra forma de competencia, es más dinámica y se concentra en la idea de ganar-ganar. Parte de que dada la dotación de factores y ventajas endógenas del territorio, se busca desarrollar su ventaja competitiva. Este concepto de competitividad apunta a una especialización con mayores niveles de diversificación, articulación y complementariedad productiva que posibilitan el desarrollo de mercados más dinámicos, donde los agentes económicos no solo compiten sino que también cooperan, en un marco de desarrollo nacional y global.

Asimismo, es importante tener en cuenta uno de los instrumentos más difundidos para el diagnóstico de la competitividad territorial: el Diamante de Porter. Michael Porter (2003) desarrolló este esquema en el marco de su estudio sobre la Ventaja Competitiva de las Naciones, y lo aplicó después a otras realidades territoriales como las economías regionales o los *clusters* locales. Según este instrumento se distinguen cuatro elementos clave que explican los niveles de competitividad de un territorio:

- a. Estrategia, estructura y rivalidad de las empresas.
- b. Condiciones para el desarrollo de los factores.
- c. Industrias conexas e instituciones de apoyo
- d. Condiciones de la demanda.

Como factores adicionales influyentes sobre la competitividad menciona “el gobierno” y “el azar”.

Las características de los elementos del diamante determinan las industrias o los segmentos industriales en los que se tienen las mejores oportunidades para alcanzar el éxito. Las ventajas, en todos los elementos del diamante, son necesarias para alcanzar y mantener dicho éxito. Sin embargo, gozar de condiciones favorables en cada uno no es algo indispensable para poder conseguir ventajas competitivas en una industria. Los elementos del Diamante se refuerzan a sí mismos y constituyen un sistema dinámico. El efecto de uno a menudo depende de la situación de los demás.

El sistema es movido principalmente por dos factores, la competencia interna y la concentración geográfica. La competencia interna promueve la innovación constante en el resto de los elementos. Por su parte, la concentración o proximidad geográfica, magnifica o acelera la interacción de los cuatro diferentes elementos. Mientras más local sea la competencia más intensa será. Y entre más intensa, mejor para el conjunto de la economía.

Las complementariedades e interrelaciones de los distintos factores contemplados en el Diamante de Porter generan un entorno fértil para la creación de empresas competitivas y la promoción de *clusters*. Adicionalmente, se genera un efecto en cascada hacia industrias relacionadas ya sea vertical u horizontalmente, con una tendencia a concentrarse geográficamente. Esto hace que el nivel de la competencia se incremente, se agilicen los flujos de información y se acelere la dinámica del sistema.

Pero, ¿qué mueve a los agentes económicos a agruparse en ciertos lugares? Para contestar esta pregunta, es importante comenzar con la definición de aglomeración de Porter. Para este autor el proceso de aglomeración económica se manifiesta como una “*Concentración geográfica de compañías interconectadas, oferentes y proveedores de servicios especializados, empresas en industrias afines e instituciones asociadas, donde se compite y se coopera*” (Porter 2003, 253). Bajo esta definición cabe subrayar dos elementos relevantes, por un lado la interconexión entre los entes involucrados y, por otro, su relación de competencia y cooperación. De lo anterior se deriva que las empresas e instituciones, localizadas en un lugar específico, no actúan con

exclusiva independencia, sino que sus actividades y acciones están motivadas por el entorno en las que se desarrollan y por las posibilidades de cooperación e integración con las instituciones y demás empresas existentes en el territorio.

La existencia de una gran variedad de entes en un territorio específico es lo que permite la concentración, donde cada uno buscando el interés individual contribuye con la consolidación de interrelaciones que promueven el interés colectivo. Esto se va a ver reflejado no solo en mayores encadenamientos dentro del mismo centro de aglomeración, sino en la ampliación de las relaciones económicas con otros territorios. Es así como *“Los beneficios simples de la concentración pueden ser alcanzados vía intercambio eficiente con otras localizaciones”* (Porter 2003, 259).

Las ventajas competitivas que ofrecen condiciones de localización favorables y que promueven la concentración, están también relacionadas con la reducción de los costos de transacción derivados de la reducción de los costos de transporte, almacenamiento, comercialización y abastecimiento de bienes y servicios. A este punto cabe agregar la idea de Marshall (1920, 377) en torno a la importancia que los distritos industriales tienen no solo para el incremento de la producción, sino también en cuanto a la creación de comercio que los mismos generan y que redundan en beneficios múltiples para los consumidores. Llevando ya no sólo a la concentración de oferentes sino también de consumidores, los cuales comparten, como plantea Porter (2003, 255), necesidades y oportunidades.

Además, Porter (2003, 254) contempla en su análisis de las ventajas competitivas el papel que cumple el desarrollo institucional (público y privado) como soporte a la inversión y la gestión privada para mejorar las condiciones de competitividad. Esto tiene que ver con el desarrollo de infraestructura de calidad, entrenamiento especializado para la fuerza de trabajo, mayores niveles de educación, generación de información para la toma de decisiones, inversión en investigación para la innovación y soporte y asesoría técnicos para los emprendedores.

Asimismo, Fujita y Thies (2002) reconocen las razones por las que se da la aglomeración. Los autores plantean que la aglomeración y comercio se encuentran positivamente

correlacionadas con la producción masiva, la disponibilidad de servicios de producción especializados, la continua formación de fuerzas de trabajo, la producción de nuevas ideas e innovación de los procesos, acumulación y desarrollo del capital humano e infraestructura moderna; lo cual incluye mejoramiento en las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

De acuerdo con lo anterior, la aglomeración provee de muchas ventajas mutuas, las cuales tienen que ver con la generación de externalidades positivas derivadas de la localización, abastecimiento de bienes y servicios, cooperación intraempresarial, innovación y mayores encadenamientos productivos. Al respecto Porter (2003, 259) reconoce los beneficios de la concentración de la actividad económica por medio de la influencia de ésta en la ventaja competitiva. Asimismo, a través de la concentración e innovación las firmas pueden más fácil y rápidamente reconocer las necesidades de los compradores y otras ventajas tecnológicas, como resultado de la motivación a innovar.

Así también las empresas aglomeradas (*clusters*) cuentan con un mayor acceso a los programas de las instituciones del gobierno en materia de innovación, información para la toma de decisiones y programas de incentivos para mejorar el clima empresarial. En este contexto, mayores niveles de concentración contribuyen a reconocer e implementar mejoras tecnológicas y la formación de nuevos negocios que promueven mayores niveles de competencia y cooperación. Todo esto potencia e incrementa los beneficios tanto para los oferentes como para los compradores.

De tal manera, el entorno local y regional de las empresas sigue siendo muy importante para crear y mantener ventajas competitivas. La historia industrial del lugar, los valores culturales de la sociedad local, procesos colectivos de aprendizaje y la existencia de un tejido de empresas e instituciones que proporcionan bienes y servicios complementarios definen trayectorias de desarrollo local y pueden dar lugar a círculos virtuosos de competitividad y cooperación. Con el pasar del tiempo, se ha visto como un número considerable de aglomeraciones que en el pasado habían surgido a raíz de alguna coincidencia histórica han logrado consolidarse.

Las políticas regionales, toman como eje central el crecimiento y desarrollo endógeno reforzado por la incorporación de nuevas tecnologías y principalmente por la potenciación de las propias capacidades de innovación. Además de que el gobierno central funciona como un importante eje, se enfatiza el rol de la cooperación inter empresarial y entre las empresas y las instituciones sociopolíticas y económicas de la región o la localidad.

En este sentido es que se habla del concepto de competitividad sistémica, el cual intenta captar los determinantes tanto políticos como económicos del proceso de desarrollo económico. Se refiere a un patrón donde el Estado y los actores privados están creando deliberadamente las condiciones para un desarrollo industrial exitoso.

En el nivel microeconómico, se hace un esfuerzo por incorporar varios cambios tecnológicos necesarios para impulsar la estructura productiva de la región por medio de distintos instrumentos e instituciones. Por otro lado, en la parte que se denomina mesoeconomía, se requiere y necesita promover un entorno de fomento a las empresas e instituciones para coordinar el desarrollo local. Todo esto debe contar con políticas públicas a nivel macroeconómico capaces de complementar los esfuerzos privados en el fomento e implementación de estrategias de transformación productiva con alto valor agregado y generación de encadenamiento productivos.

Siguiendo a Silva-Lara (2005), las condiciones para la generación de la competitividad sistémica, economías de aglomeración y encadenamientos productivos dinámicos serían:

1. Mejoramiento del clima empresarial.
2. Capacidad de emprendimiento e innovación empresarial.
3. Potenciación de las ventajas competitivas territoriales y aprovechamiento sostenible de los recursos endógenos.
4. Promoción de la pequeña y mediana empresa.
5. Promoción de un liderazgo local, capaz de activar y canalizar las fuerzas sociales en función de un proyecto de desarrollo común.

6. Creación de una red interinstitucional articuladora de recursos públicos y privados para la gestión del desarrollo local.
7. La implementación de arreglos institucionales para el desarrollo de un esquema de competitividad

Para el estudio de caso que nos ocupa, el marco teórico desarrollado en las páginas anteriores no permite determinar las limitaciones y potencialidades del Gran Puntarenas para impulsar un proceso de desarrollo endógeno, basado en las ventajas competitivas del territorio. Las expectativas de aumento en las inversiones públicas y privadas en la región plantean oportunidades para el crecimiento económico basado en inversiones en los sectores industrial y de servicios; los cuales estimularían el empleo productivo y la calidad de vida de la población. No obstante, esta situación también implicará retos importantes en cuanto a la gestión y planificación de dicho desarrollo por parte de las instituciones locales de desarrollo y sus homólogas a escala nacional.

De tal forma, las instituciones encargadas del desarrollo local y regional tienen que preocuparse por implementar una serie de arreglos institucionales en función de introducir los cambios para aumentar las posibilidades de desarrollo de aquellas actividades con alto potencial productivo. Esto debe estar acompañado por un entorno que promueva la inversión y el empleo de los recursos endógenos, que a su vez genere los encadenamientos productivos y sociales capaces de propiciar mejores condiciones de vida para la población local.

En las páginas siguientes se presentan los resultados de la investigación respecto a las condiciones socioeconómicas y productivas del Gran Puntarenas y de las potencialidades y limitaciones que dicho territorio tiene para enfrentar los retos del crecimiento económico. A partir de los resultados de este estudio esperamos informar la toma de decisiones respecto a las políticas de desarrollo que es necesario impulsar para canalizar positivamente las oportunidades que el crecimiento económico puede generar.

3 MARCO METODOLOGICO

El presente proyecto de investigación se conformó fundamentalmente de dos etapas. Una primera etapa de diagnóstico y una segunda etapa de formulación de los principales ejes del plan de acción para el desarrollo endógeno del Gran Puntarenas. El propósito entonces fue que un buen diagnóstico sirviera de base al plan de acción de forma tal que este contribuyera con una serie de recomendaciones para la toma de decisiones de las distintas instituciones de desarrollo, así como para las Municipalidades y organizaciones socioeconómicas de la región.

La obtención de información primaria se obtuvo producto de encuestas realizadas, como visitas a los pescadores y al parque industrial, permitiendo un abordaje metodológico más integral a los problemas sociales y productivos de la región.

3.1.1 *Las Encuestas*

a) Encuesta de Producción y Empleo

El objetivo general de esta encuesta fue evaluar la situación la producción y el empleo en la subregión del Gran Puntarenas. Además de los siguientes objetivos específicos:

- a. Determinar el tipo de tecnología con que cuentan las empresas.
- b. Ver la disposición de las empresas para capacitar a su personal.
- c. Analizar el comportamiento de la demanda laboral en los sectores industriales de manufactura, agropecuario, servicios y comercio.
- d. Medir las expectativas de producción y ventas futuras.

Se realizó un primer levantamiento de información para determinar la muestra que se utilizaría en la encuesta. Ese levantamiento consistió en censar todos los negocios del área geográfica seleccionada. Posteriormente, se requirió realizar una revisión de esa información

para asegurar que la selección de la muestra fuera confiable y una vez que se depuró la base de datos inicial se procedió a seleccionar la muestra para la encuesta. Además, se clasificaron a las empresas por sectores de actividad económica y estratos de acuerdo al número de empleados reportados.

Esta encuesta fue de 35 preguntas, subdividida en 5 grandes componentes, a saber: tecnología, capacitación, capital humano, expectativas de producción y ventas y caracterización de las empresas. Para la aplicación de la encuesta se definió como área geográfica de cobertura los cantones de Puntarenas, Esparza y Montes de Oro. De Puntarenas se seleccionaron los distritos Central, Chacarita, El Roble, Barranca, San Isidro; del cantón de Esparza se seleccionaron los distritos de Espíritu Santo y Macacona; y del cantón de Montes de Oros se seleccionó el distrito de San Isidro.

b) Encuesta Sector Industrial

El IICE decidió realizar una encuesta telefónica cuyo objetivo fue conocer la opinión de los altos jefes de las empresas exportadoras a Centroamérica, acerca de los incentivos que el nuevo eje vial San-José Caldera y la ampliación y mayor eficiencia del Muelle podrían significar para que los empresarios realizaran inversiones industriales en el territorio denominado Gran Puntarenas. Para esto, se utilizó la técnica de entrevista telefónica, dirigida a gerentes, presidentes y altos ejecutivos de una parte significativa del sector industrial localizado en el Valle Central.

El marco muestral que se utilizó fue el listado de empresas que exportaron a Centroamérica en el año 2007 (1,017 empresas), el cual fue proporcionado por la Promotora de Comercio (PROCOMER). Por lo tanto, la población objetivo en estudio para este proyecto son los establecimientos que realizan exportaciones a Centroamérica. La unidad de muestreo son los establecimientos que exportaron a Centroamérica en el período en que se realiza la encuesta (del 18 de febrero al 24 de abril 2008). Del total de empresas se logró aplicar la encuesta telefónica a 214 de las mismas.

c) Encuesta sobre Requerimientos de Formación del Recurso Humano para el Sector Industrial y Servicios Ubicados en el Gran Puntarenas

Esta encuesta se diseñó y aplicó con el objetivo de determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de mano de obra en la región en el corto y mediano plazo.

Para la obtención de la información requerida se utilizó un instrumento ya probado en el 2005 por el OIT denominado “**Encuesta sobre tendencias del mercado laboral en Costa Rica 2005/2006**” (Sauma, 2006) el cual se adaptó a los objetivos del presente proyecto, el mismo, fue aplicado en cada uno de los establecimientos visitados. El instrumento se compone de los siguientes módulos:

1. Características generales de la empresa
2. Características del empleo actual en la región
3. Evolución reciente y perspectivas del empleo a corto plazo
4. Capacitación y necesidades de capacitación

Las fuentes de información requeridas para el desarrollo del presente trabajo fueron los datos generados por la aplicación del instrumento (Cuestionario) y el Censo de establecimientos realizado por la sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica en la región de interés para el Proyecto.

Se concibió un plan metodológico que involucró un diseño de muestreo apto para el objetivo, y la confección, aplicación y procesamiento del instrumento que recolecta la información requerida. El muestreo más indicado fue el estratificado. Se trabajó con un nivel de confianza del 90%, con un nivel de error permisible del 10% y se utilizó la varianza máxima, es decir 0.25. Con estos valores se obtuvo un tamaño de muestra de 64 entrevistas por dominio, por lo que el tamaño de muestra para el proyecto fue de 192 entrevistas a establecimientos.

3.1.2 Base de Datos Georeferenciada

La base de datos fue elaborada en los laboratorios de topografía y SIG de la Escuela de Ingeniería Topográfica de la Universidad de Costa Rica, mediante el software Arcview GIS 3.2. Se hizo una recopilación de información georeferenciada generada por las distintas instituciones del país y la única información generada por el instituto de IICE fue la que se obtuvo de la encuesta de empleo y producción del año 2008. El Proyecto se desarrolló de acuerdo a las siguientes etapas:

Etapas I. Definición de Criterios.

Consistió en el establecimiento de la información que se debe incluir en la base de datos, según el interés del Proyecto. En este caso se contempló toda aquella información básica georeferenciada generada por las distintas instituciones del país y que puedan ser de utilidad para las municipalidades de la región. Además de la información de empleo y producción generada mediante la encuesta del IICE.

Etapas II. Evaluación Institucional.

Consistió en inventariar la información en formato digital y georeferenciada generada por las distintas instituciones del país y que se consideren relevantes para el proyecto.

Etapas III. Recopilación de Datos Espaciales.

Consistió en adquirir toda la información previamente identificada como básica para el proyecto.

Etapas IV. Sistematización de Información y Creación de Base de Datos.

Sistematización de datos generados por otras instituciones y los datos generados por el Proyecto.

Instrumentación:

Las instituciones del país que proporcionaron los datos georeferenciados fueron: Instituto Geográfico Nacional (IGN), Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), Instituto Costarricense de Turismo (ICT), Fondo Nacional de Financiamiento Forestal (FONAFIFO), Instituto Nacional de Biodiversidad (INBIO), Servicio Nacional de Aguas Subterráneas, Riego y Avenamiento (SENARA), Centro Nacional de Investigación Geoambiental (CENIGA), Centro Científico Tropical (CCT), Comisión Nacional de Emergencias (CNE), Instituto Meteorológico Nacional (IMN), el Instituto de Estadística y Censos (INEC) Datos Censales del 2000. Se consultó el Atlas digital del Instituto Tecnológico de Costa Rica 2004, (ITCR), y los datos generados por el IICE de la encuesta de empleo y producción.

3.1.3 Talleres con Actores de la Región

a) Con el objetivo de definir el área de estudio y lograr el apoyo de los gobiernos locales al proyecto, se realizaron reuniones con los concejos municipalidades de las tres Municipalidades contempladas en la investigación.

b) Se realizaron cuatro talleres con instituciones del desarrollo y con sectores socioeconómicos con el fin de contar información valiosa en manos de las instituciones, así como para definir el tipo de encuestas pertinentes a aplicar. Dos de los talleres se realizaron con el propósito de divulgar resultados de la investigación.

3.2 Definición del Área de Estudio

Sobre la base de una serie de criterios teóricos y metodológicos se decidió concentrar el presente estudio en un territorio delimitado denominado Gran Puntarenas. De acuerdo a nuestros criterios y el de los actores locales consultados, los tres cantones y los distritos seleccionados son los que recibirán un mayor impacto con el crecimiento económico futuro, derivado de los proyectos de infraestructura vial y portuaria; como también de inversiones en los sectores inmobiliario, industrial y servicios en general. Esta situación implica que si la región no se prepara para hacerle frente al crecimiento económico, este podría desbordar las capacidades

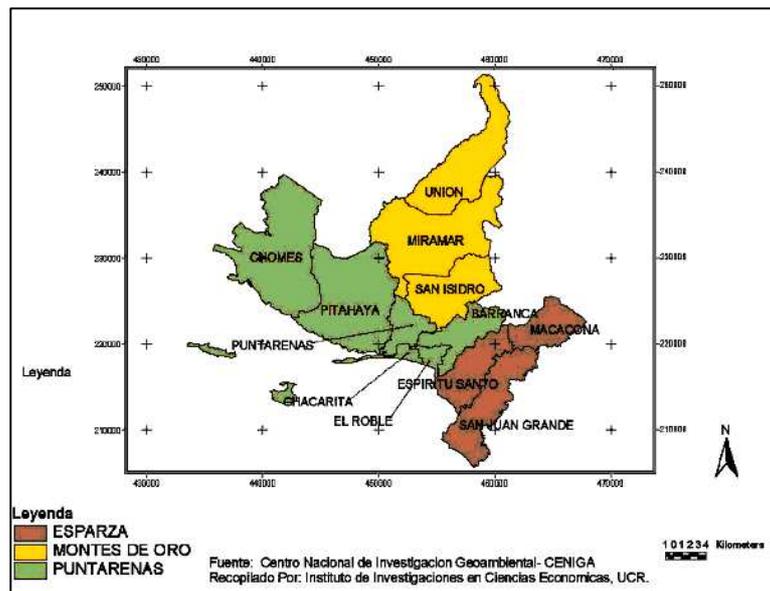
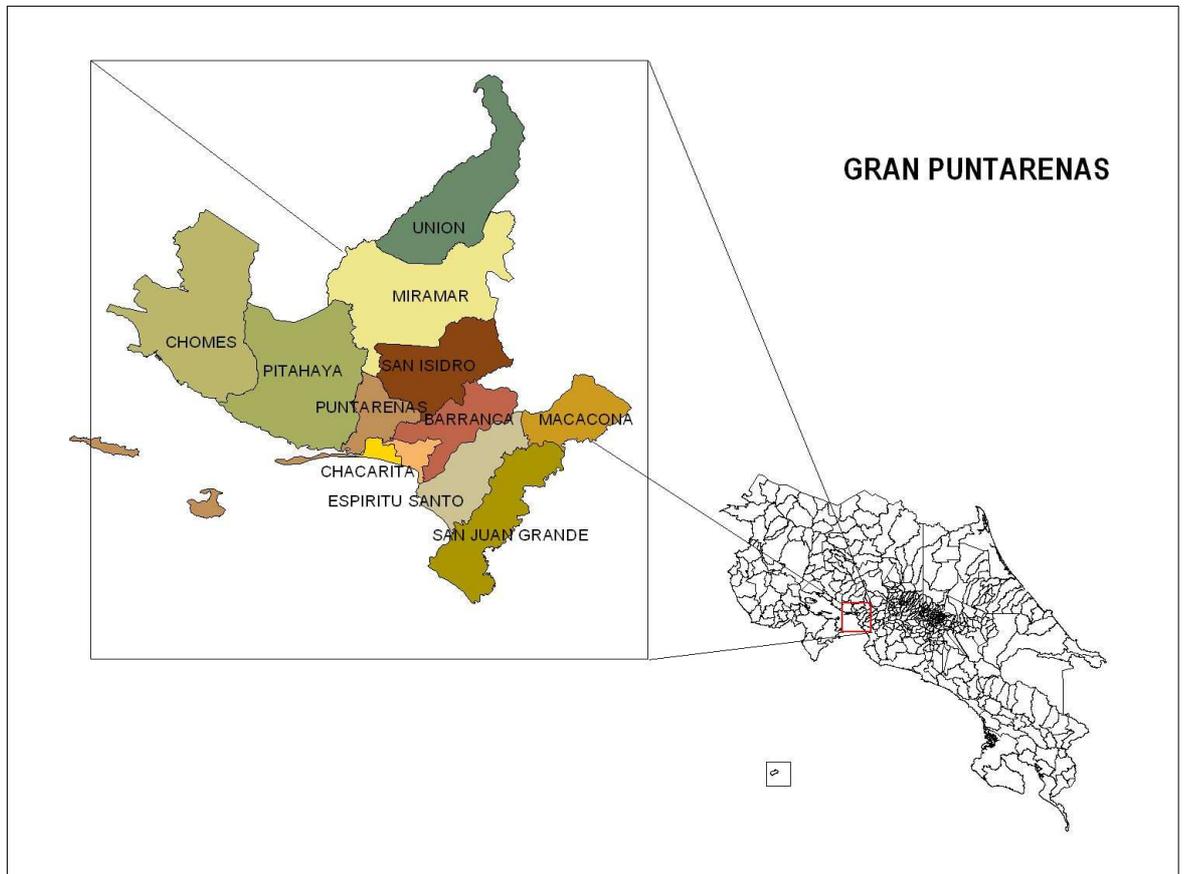
locales y generar externalidades negativas. Dichas externalidades afectarían negativamente el uso del suelo, el abastecimiento de agua potable, el tratamiento de aguas residuales y los desechos; todos elementos sobre los que habría una gran presión. De ahí la importancia de definir planes reguladores cantonales como regionales, mediante los cuales se pueda hacer una mejor gestión del territorio. En este sentido es de particular relevancia definir una zonificación geográfica que contemple un adecuado uso del suelo; así como un esfuerzo mancomunado de las tres municipalidades, conjuntamente con el gobierno central, para garantizar la provisión de los servicios sociales y de infraestructura. Esto es clave para que el crecimiento económico esté acompañado por mejoras en los niveles de bienestar social.

La región del Gran Puntarenas está conformada por tres cantones: Puntarenas, Esparza y Montes de Oro, y doce distritos¹; a saber: Puntarenas Centro, Chomes, Pitahaya, Chacarita, El Roble, Barranca, Miramar, San Isidro, La Unión, Espíritu Santo; Macacona y San Juan Grande (ver figura 1). En la definición de trabajar con tres cantones pesó la importancia de la complementariedad de los recursos con los que cuentan los tres municipios. Asimismo, se partió de la idea de que los territorios no solo compiten por la atracción de inversiones, sino que pueden cooperar para potenciar los efectos positivos de dichas inversiones y reducir las externalidades negativas que de las mismas se puedan derivar.

Esta región de estudio se determinó utilizando el principio de centralidad, el cual indica que las relaciones de intercambio y demás relaciones entre agentes económicos dan origen a un lugar central. La centralidad del Gran Puntarenas, esta determinada por el impacto que tendrá el eje vial San José-Caldera, y que empezará a generar efectos más visibles a partir del 2010 en las cercanías del Puerto de Caldera. Este eje vial, que incluye las mejoras de la carretera Interamericana Norte y la Costanera Sur, aunado a la ampliación del muelle de Puerto Caldera, se convertirá en un centro dinámico de circulación de mercancías y de aglomeración de actividades productivas. Este mayor nivel de actividad económica demandará recursos (factores de producción, así como bienes y servicios), que debidamente planificados pueden generar altos niveles de crecimiento económico para el territorio; sobre todo en cuanto al empleo de mano de obra y otros recursos propios de la región.

¹ La escogencia de los distritos fue el producto de reuniones con actores y los gobiernos locales de esta región.

Figura 3 Zona de estudio: Gran Puntarenas.



5. SITUACION SOCIOECONOMICA DE LA REGION

4 INTRODUCCION

Es norma general que los estudios de caso como el que nos ocupa partan de la realización de un diagnóstico socioeconómico del ámbito territorial objeto de investigación. Se trata de una etapa en el proceso de investigación que permite conocer las características sociales y económicas de la economía local y de esta forma contar con información de relevancia que oriente el resto de las etapas de la investigación y definir los instrumentos y herramientas metodológicas que se requieren para el análisis de las fortalezas y limitaciones que enfrenta el territorio para su desarrollo. Asimismo, mediante este proceso se genera información nueva que contribuye a orientar la toma de decisiones de los distintos agentes locales y nacionales involucrados en la gestión del desarrollo.

Por lo tanto, en este documento, se presentan una serie de variables e indicadores que nos permiten aproximarnos con mayor precisión a la realidad socioeconómica de la región que hemos denominado el Gran Puntarenas². Es importante señalar que la caracterización de la situación socioeconómica de la economía del territorio, se convierte en la plataforma para el análisis y evaluación de las condiciones que pueden potenciar o limitar las posibilidades de desarrollo del territorio bajo ciertas circunstancias. Asimismo, el proceso de análisis y evaluación culmina con una serie de recomendaciones de medidas y políticas para potenciar las ventajas competitivas territoriales del Gran Puntarenas y la creación de capacidades locales que mejoren los factores de competitividad y de posicionamiento del territorio como territorio ganador.

En el nuevo contexto de la globalización y la relocalización productiva la ubicación geográfica y la condición de puerto de entrada y salida de mercancías por el océano Pacífico, convierten al Gran Puntarenas en una de las regiones del país con mayor potencial para la atracción de inversiones y generación de un proceso de crecimiento económico sostenido para

² Es importante recordar que esta región que se ha denominado como el Gran Puntarenas (GP), contempla el territorio conformado por 12 distritos de 3 cantones: Puntarenas, Esparza y Montes de Oro.

las próximas décadas. Los proyectos de infraestructura vial y portuaria, impulsados por el gobierno de la república, aunado al desarrollo del sector turismo, contribuirán con el mejoramiento de la competitividad del territorio y con su conexión con la economía nacional e internacional. Las condiciones están dadas para que el Gran Puntarenas se convierta en un territorio con capacidad de crecimiento económico y mejoramiento de los indicadores sociales. Para ello es necesario que tanto el gobierno central como los gobiernos locales, las instituciones públicas y privadas y los distintos actores locales, aúnen esfuerzos para mejorar el clima empresarial del territorio, así como las condiciones socioeconómicas existentes en el mismo.

Para apoyar la definición e implementación de políticas en el ámbito productivo, la investigación ha generado tres encuestas que brindan información de gran valor para la toma de decisiones. La primera es una encuesta telefónica al sector industrial para determinar las percepciones e intenciones que los empresarios tendrían de mover parte de sus operaciones desde el Valle Central a las cercanías de Puerto Caldera, con el fin de aprovechar la conveniencia que ello significará una vez se finalice la carretera San José-Caldera, así como la ampliación del muelle y otras obras de infraestructura. La segunda es una encuesta sobre empleo y producción que tuvo como objetivo determinar las condiciones de la estructura productiva y el mercado de trabajo en el Gran Puntarenas. La tercera encuesta se diseñó para determinar los requerimientos de calificación de mano de obra en el sector industrial y el sector servicios, de cara a una potencial mayor demanda de mano de obra calificada en la región.

Aunado a la información de las encuestas, la investigación también generó una base de datos georeferenciada para la región, la cual permite contar con información de suma importancia para la planificación y gestión del territorio. Por medio de esta base de datos se provee de información de gran pertinencia para la toma de decisiones tanto a escala local como nacional.

A continuación se presentan los principales indicadores socioeconómicos del Gran Puntarenas, los cuales nos permiten tener una visión de las debilidades y necesidades del territorio para enfrentar los retos del crecimiento económico.

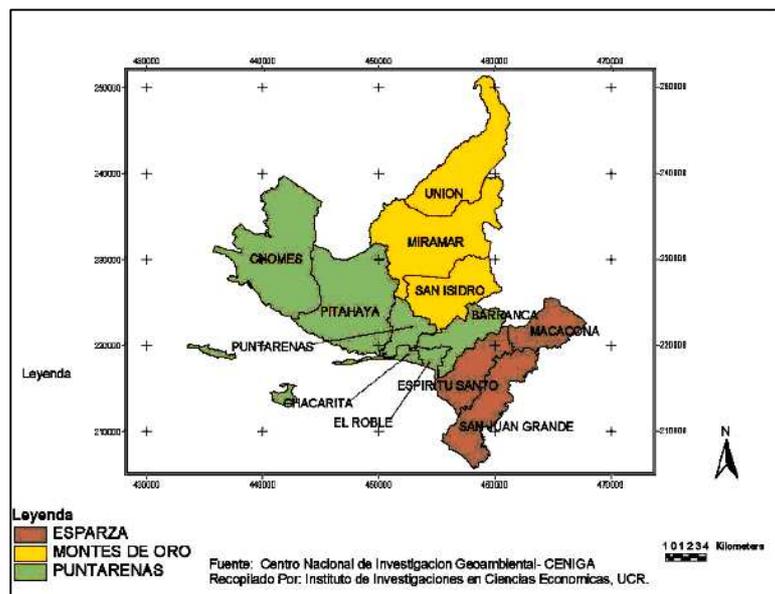
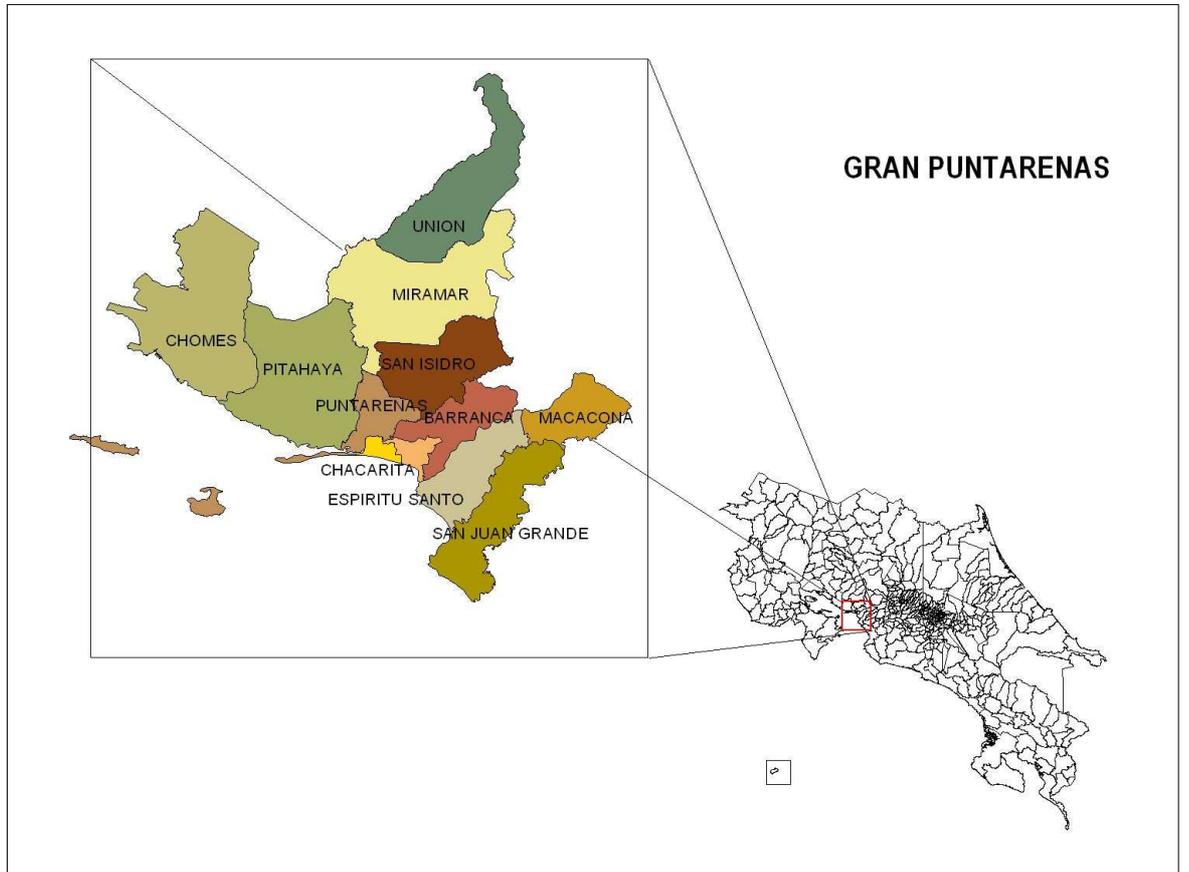
2. CARACTERÍSTICAS SOCIECONÓMICAS DEL GRAN PUNTARENAS

El territorio en estudio, denominado Gran Puntarenas, forma parte de la provincia de Puntarenas. Esta provincia es en extensión territorial la más grande del país, cuenta con 11,277 km², lo cual representa un 22 por ciento del total del territorio nacional, y además es la que posee la mayor extensión litoral del país. Posee una gran variedad de playas que van desde Punta Burica en la Zona Sur, hasta limitar con Guanacaste en la Península de Nicoya. Adicionalmente para el año 2000, dicha provincia contaba con un total de 357,483 habitantes, de los cuales un 40,1% se considera población urbana.

Algunos indicadores socioeconómicos para los cantones de la provincia de Puntarenas señalan una escasa capacidad de crecimiento económico de la economía local en la generación de fuentes de empleo y en el mejoramiento de los ingresos de las familias. El proceso de reestructuración productiva no ha sido capaz de generar los vínculos intersectoriales y encadenamientos productivos suficientes para aumentar los niveles de empleo, mejorar la infraestructura física y social, mejorar los procesos de calificación del capital humano y el uso del medio ambiente. El estancamiento en desarrollo humano y los altos índices de pobreza y desempleo, son apenas algunos de los indicadores que nos muestran un panorama de estancamiento socioeconómico de la economía local y la de los hogares.

Figura 1

Zona de estudio: Gran Puntarenas.



i. Indicadores Demográficos

Según datos del Censo Nacional de Población del año 2000, la región denominada Gran Puntarenas mantenía una población de 105,417 personas, distribuida en los tres cantones que conforman el proyecto y que abarcan una extensión territorial de 689 Km². Para el año 2010 se ha proyectado una población para la región de 116,628 personas. De la población total para los tres cantones un 76,7 por ciento corresponde al Gran Puntarenas. Asimismo, un 79,0 por ciento de esta población reside en lo que se considera zona urbana. Es de esperar que el crecimiento de la población proyectado para el año 2010 y años posteriores, se incremente como resultado del aumento en la actividad económica en la región, lo cual generará una mayor presión sobre el mercado de trabajo, el uso del suelo y en la demanda de bienes y servicios públicos.

Cuadro 1

Cobertura del Proyecto por Zona y Cantón de Residencia. 2000

Zona/Cantón	Población Total	Región Gran Puntarenas	% en el proyecto
Total	137,626	105,417	76,6
Puntarenas	102,504	72,203	70,4
Esparza	23,963	22,055	92,0
Montes de Oro	11,159	11,159	100
<u>Zona Urbana</u>	<u>86,462</u>	<u>83,155</u>	<u>96,2</u>
Puntarenas	67,153	63,846	95,1
Esparza	13,561	13,561	100
Montes de Oro	5,748	5,748	100
<u>Zona Rural</u>	<u>51,164</u>	<u>22,262</u>	<u>43,5</u>
Puntarenas	35,351	8,357	23,6
Esparza	10,402	8,494	81,7
Montes de Oro	5,411	5,411	100

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC.

En términos de la conformación por sexo nos encontramos con que las proporciones son casi idénticas. Es así como el 50,2 por ciento de la población de la región del GP está compuesta por hombres (52,950 personas) y el 49,8 por ciento por mujeres (52,467 personas). Además, no se observa que exista una diferencia muy marcada en esta distribución por distrito, ya que para casi todos los distritos se mantiene la misma distribución 51 por ciento de hombres y 49 por ciento de mujeres. Por otra parte, para la región en estudio se tiene que en su mayoría (78,8%) la población reside en la zona urbana, mientras que el 21,2 por ciento habita en la zona rural. Esta distribución tiene una alta correlación con el tipo de actividad económica en la que la mayoría de la población en edad de trabajar se encuentra ocupada, como lo veremos más adelante. La alta concentración de la población en centros urbanos es una manifestación del proceso de transición que la estructura productiva ha venido experimentando en los últimos años. Esta transición ha estado marcada por una mayor preponderancia e importancia relativa de las actividades manufactureras y de servicios respecto a las actividades agropecuarias tradicionales.

Cuadro 2

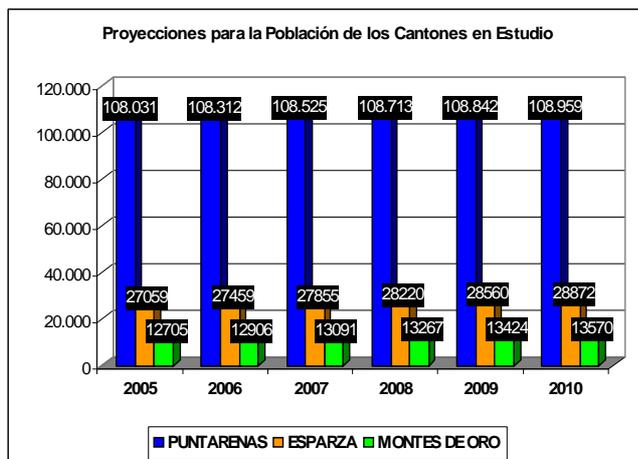
Distribución de la Población del Cantón de Esparza Según Sexo y Distrito

Nombre del Distrito	Gran Puntarenas		
	Total	Masculino	Femenino
Puntarenas	9,559	4,811	4,748
Pitahaya	1,822	1,016	806
Chomes	4,166	2,201	1,965
Barranca	33,493	16,497	16,996
Chacarita	23,163	11,857	11,306
Espíritu Santo	15,842	7,820	8,022
San Juan Grande	3,437	1,797	1,640
Macacona	2,776	1,386	1,390
Miramar	6,842	3,392	3,450
Unión	1,464	754	710
San Isidro	2,853	1,419	1,434
Total Cantón	105,417	52,950	52,467

Fuente: INEC, Censo de población 2000

Con respecto a las proyecciones de la población para esta región, estas presentan una tendencia creciente en el periodo 2005 al 2010. Sin embargo, el comportamiento de la población de los distritos es diferente, ya que se tienen periodos de dos años de incrementos y luego disminuciones sustanciales. La figura 2 nos ilustra lo anterior.

Figura 2
Proyecciones para la Población del Gran Puntarenas.



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Centro Centroamericano de la Población (CCP).

En cuanto a la relación de dependencia demográfica, ésta variable constituye una razón que permite determinar el número de personas en edades dependientes por cada persona en edad económicamente productiva. Es decir, la relación no está en función de la actividad laboral o productiva sino únicamente de la edad. Los resultados del año 2000 indican que en general, por cada persona “independiente” – o en edad productiva - hay 62,1 dependientes para Puntarenas, 62,4 para Esparza y 61,2 para Montes de Oro. Es interesante observar que la relación de mayor dependencia se concentra en los distritos más rurales, tales como Chomes (69,1), Pitahaya (65,9), San Juan Grande (67,6) y La Unión (66,9). En el cuadro 2 se puede apreciar la distribución de esta relación para la región de estudio.

Cuadro 3

Relación de Dependencia Demográfica.

CANTON Y DISTRITO	RELACION DEPENDENCIA DEMOGRAFICA
<u>PUNTARENAS</u>	<u>62,1</u>
Chomes	69,0
Pitahaya	65,9
Chacarita	61,9
Barranca	61,5
Puntarenas	50,5
<u>ESPARZA</u>	<u>62,4</u>
San Juan Grande	67,6
Macacona	63,8
Espíritu Santo	61,2
<u>MONTES DE ORO</u>	<u>61,2</u>
Unión	66,9
San Isidro	64,1
Miramar	58,8

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC, Censo de la población, 2000.

ii. Mercado de Trabajo y Empleo

En cuanto al empleo en la zona cubierta por el proyecto, los datos del Censo Nacional de Población del año 2000 muestran que la población ocupada del Gran Puntarenas era de personas de un total de 102,072 de personas de 12 años en adelante, lo cual representa una tasa neta de participación del 42,86 por ciento.

En el cuadro 4, se puede apreciar que, por ejemplo, de la población en edad de trabajar al 2000 en el cantón de Puntarenas, que alcanza las 30,701 personas, el 40,45 por ciento, se encuentran en la categoría de ocupados (PEA), mientras 42,784 (56,38%) son personas económicamente inactivas (PEI). Cuando se compara esta última con relación a la que corresponde a nivel nacional (52%) nos damos cuenta que la que corresponde al Gran Puntarenas es significativamente superior. Asimismo, para el cantón de Puntarenas la fuerza de trabajo la componen un total de 30,701 personas ocupadas y 2,405 personas desocupadas. La tasa de desocupación es del 40,5 por ciento, y la de desempleo abierto del 7,3 por ciento para dicho cantón.

Comparando la PEA y la PEI entre los tres cantones, se puede observar como los datos son muy similares entre sí. En el caso de Esparza, el porcentaje de la fuerza de trabajo ocupada fue de un 39,90 por ciento, mientras que para Montes de Oro el porcentaje fue de un 39,53 por ciento. En cuanto al comportamiento de la PEI, se puede observar como los tres cantones se encuentran con un porcentaje ligeramente mayor que el correspondiente al nivel nacional (52%). Los porcentajes para Puntarenas, Esparza y Montes de Oro son de 56,38 por ciento, 56,95 por ciento y un 58,00 por ciento, respectivamente.

Cuadro 4

Distribución de Frecuencia de la Condición de Actividad del Gran Puntarenas. Censo2000.

CANTÓN DE PUNATRENAS. CENSO 2000			CANTÓN DE ESPARZA. CENSO 2000			CANTÓN DE MONTES DE ORO. CENSO 2000		
	Casos	%		Casos	%	Categorías	Casos	%
Ocupados	30,701	40,45	Ocupados	7,112	39,90	Ocupados	3,304	39,53
Desocupados	2,405	3,17	Desocupados	560	3,14	Desocupados	207	2,48
Inactivos.	42,784	56,38	Inactivos.	10,151	56,95	Inactivos	4,848	58,00
Total	75,890	100,00	Total	17,823	100,00	Total	8,359	100,00
NA ^{3/}	26,614	25,96 ^{1/}	NA ^{3/}	6,140	25,62	NA ^{3/}	2,800	11,68
Total Cantón	102,504			23,963			11,159	

Fuente: Censo de Hogares 2000. Censos en línea, CCP.

1/: es el porcentaje de los menores de 12 años sobre el total censado del Cantón.

2/: es el porcentaje de los menores de 12 años sobre el total censado a nivel nacional.

3/: Menores de 12 años.

Cuadro 5

Distribución de Frecuencia de la Condición de Actividad de Costas Rica.

Costa Rica. Censo 2000		
	Casos	%
Ocupados	1,301,546	46,00
Desocupados	62,922	2,00
Inactivos.	1,484,135	52,00
Total	2,848.603	100,00
NA ^{3/}	961,576	25,00 ^{2/}
Total nacional	3,810,179	

Fuente: Censo de Hogares 2000. Censos en línea, CCP.

2/: es el porcentaje de los menores de 12 años sobre el total censado a nivel nacional.

3/: Menores de 12 años.

Por su parte, la tasa de desempleo abierto para el cantón de Esparza fue de 7,2 por ciento, mientras que para Montes de Oro fue de 5,9 por ciento; siendo esta última la más baja respecto a los tres cantones del área de estudio. Comparadas con la tasa a nivel nacional (4,6%) las tasas de desempleo abierto de los tres cantones se pueden considerar altas. Asimismo, como se puede observar en el cuadro 6, la tasa bruta de participación, la tasa neta de participación y la tasa de ocupación de los tres cantones aunque son muy similares entre sí, presentan niveles inferiores respecto a las obtenidas para el país. También se presenta una mayor incidencia de desempleo en los distritos más rurales de la región como lo son Chomes (13,1%) y San Juan Grande (10,4%), lo cual tiene que ver con el escaso dinamismo para generar empleos de las actividades agropecuarias prevalecientes en estos distritos, que se caracterizan por ser muy rurales.

Cuadro 6

Condición de Actividad y Tasas de la Población del Gran Puntarenas. Año 2000.

CANTONES EN ESTUDIO	CONDICIÓN DE ACTIVIDAD Y TASAS			
	Tasa bruta de participación (TBP)1/	Tasa neta de participación (TNP)2/	Tasa de ocupación (TO)3/	Tasa de desempleo abierto (TDA)4/
<i>COSTA RICA</i>	35,8	47,9	45,7	4,6
PUNTARENAS	32,3	43,6	40,5	7,3
ESPARZA	32,0	43,0	39,9	7,2
MONTES DE ORO	31,5	42,0	39,5	5,9

Fuente: Censo de Hogares 2000. Censos en línea, CCP.

1/: La tasa bruta de participación es el porcentaje de la fuerza de trabajo con respecto a la población total.

2/: La tasa neta de participación corresponde el porcentaje de la fuerza de trabajo con respecto a la población de 12 años o más

3/: La tasa de ocupación es el porcentaje de la población ocupada con respecto a la población de 12 años o más.

4/ La tasa de desempleo abierto (TDA), que corresponde al porcentaje de la población desocupada con respecto a la fuerza de trabajo.

La Razón de Dependencia Económica (RDE) es la razón entre la población económicamente inactiva (PEI) y la población económicamente activa (PEA). La RDE es 1,3 para la región, lo que implica que por cada persona económicamente activa existían 1.3 inactivas o dependientes económicamente. Es decir, que existen 1.3 personas dependientes económicamente por cada 100 personas independientes, o económicamente activos. La relación de dependencia económica es muy similar para los distintos distritos del Gran Puntarenas.

Cuadro 7**Relación de Dependencia Económica Para la Región de Estudio.**

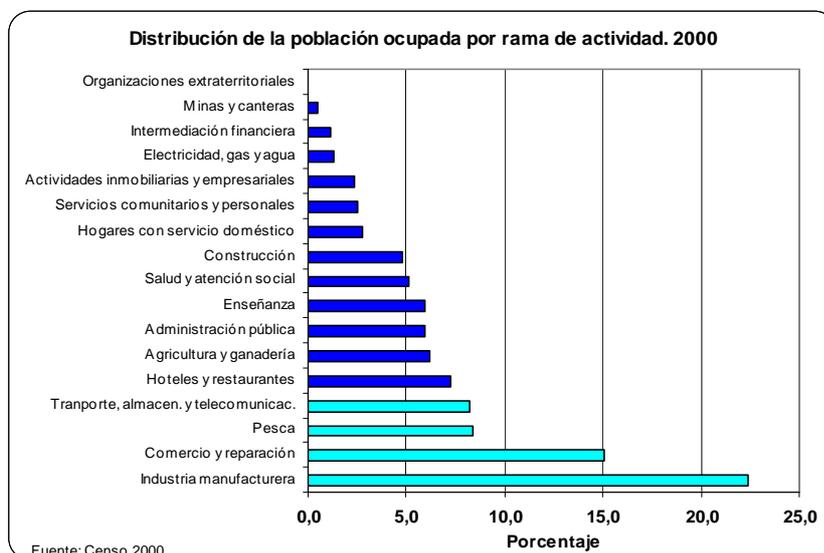
CANTONES Y DISTRITOS	% POBLACIÓN INACTIVA	RELACION DEPENDENCIA ECONOMICA
PUNTARENAS	56,4	1,3
1. Puntarenas	51,6	1,1
2. Pitahaya	53,9	1,2
8. Barranca	55,5	1,2
11. Chacarita	57,3	1,3
ESPARZA	57,0	1,3
1. Espíritu Santo	56,7	1,3
2. San Juan Grande	56,9	1,3
MONTES DE ORO	58,0	1,4
1. Miramar	57,6	1,4
2.		
3. San Isidro	59,0	1,4

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC, censo de la población, 2000

Por su parte, en la siguiente figura 3 se puede observar como, de acuerdo al censo del 2000, las ramas productivas que más contribuyen con el empleo productivo en la región son aquellas relacionadas con la industria manufacturera (22,4%), seguidas del comercio y reparación (15,0%), pesca (8,4%) y las actividades relacionadas con transporte y almacenamiento (8,2%). Esta información nos confirma el proceso de transición que la economía de la región ha venido experimentando y que continuará con mayor fuerza en los próximos años, como resultado de mayores inversiones que se proyectan en los sectores de manufactura y servicios en las cercanías del Puerto Caldera y en el cantón central de Puntarenas. Un aspecto a resaltar de los datos anteriores es el que se refiere a la importancia relativa del sector pesca en la generación de empleo; esto sin duda llama la atención de la necesidad de fortalecer las capacidades de dicho sector para promover mejoras productivas, tecnológicas y de comercialización que contribuyan con el mejoramiento del mismo.

Figura 3

Distribución de la Población Ocupada por Rama de Actividad.



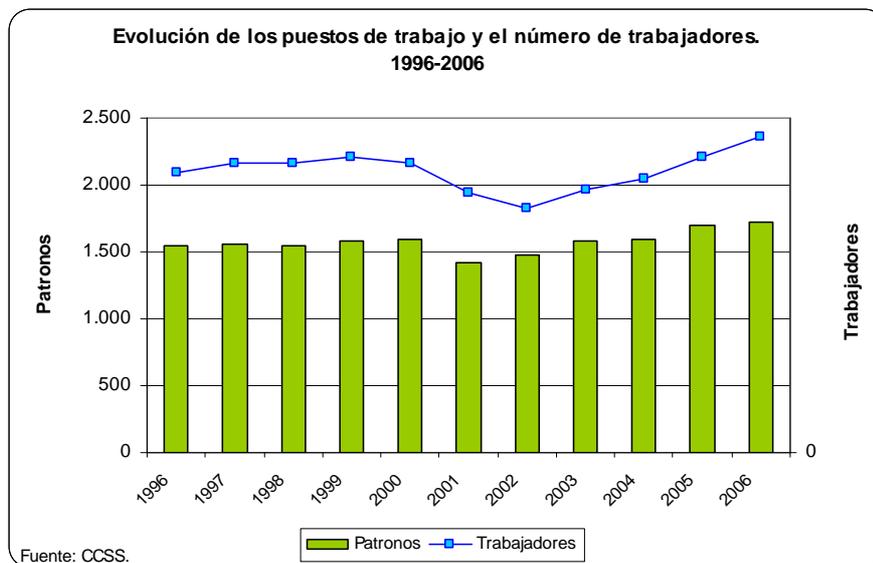
Fuente: Elaboración Propia con datos del INEC.

Dentro de las demás actividades económicas en las que se encuentran mayormente incorporados los habitantes de la región del Gran Puntarenas destacan en orden de importancia las siguientes: explotación de criaderos de peces y granjas piscícolas, actividades de servicios relacionadas con la pesca (7,7%); cultivo de frutas, nueces, plantas cuyas hojas se utilizan para bebidas, y especias (5,1%); restaurantes, bares y cantinas (4,6%); fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel (3,9%); construcción de edificios, remodelación de edificios y obras de ingeniería civil (3,8%). Estas cinco ramas de actividad ocupan el 25 por ciento de la mano de obra residente en el Cantón.

Vale indicar que el censo suministró información acerca de las actividades productivas en las que participaba la población ocupada, sin que se considerara la ubicación geográfica del lugar donde se realizaba dicho trabajo. En otras palabras, la distribución anterior refleja la forma en cómo se insertan al mercado de trabajo la población del Gran Puntarenas, más no dice nada de la generación de empleo dentro del mismo.

Una aproximación parcial al empleo generado en la región puede observarse en la figura 4. Se considera parcial debido a que refleja únicamente la información de los patronos y trabajadores establecidos en los tres cantones que conforman el Gran Puntarenas y que se encuentran cubiertos por el seguro de salud de la CCSS.

Figura 4
Evolución de los Puestos de Trabajo y el Número de Trabajadores. 1996-2006



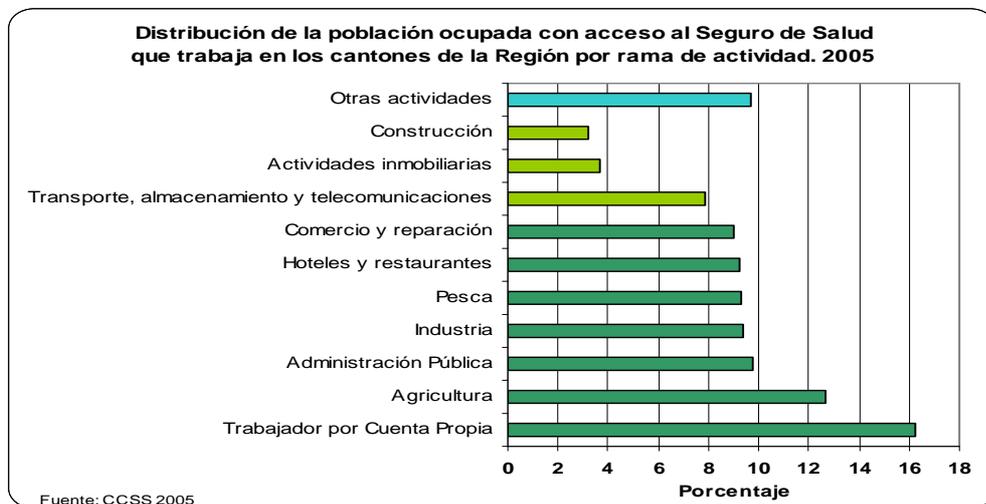
Del gráfico anterior se desprende que después de una caída importante en el empleo en el año 2001, a partir del 2002 y hasta el 2006 se da un repunte significativo del mismo. Lo anterior se ve reflejado en un aumento de 301 nuevos patronos, los cuales aparecen en los registros de la CCSS para los cantones considerados en el estudio. Mientras que durante el mismo periodo se generaron 5,007 puestos de empleo adicionales. Los datos nos confirman un crecimiento en la capacidad de absorción del mercado de trabajo, aunque por las características del empleo generado todavía quedan dudas en términos del dinamismo del mercado de trabajo, el nivel de calificación de la mano de obra y sus remuneraciones.

Por ejemplo, de los nuevos puestos generados en los tres cantones del proyecto los correspondientes a trabajadores por cuenta propia (16,2%) y actividades agrícolas (12,6%)³

³ Se debe tener en cuenta que los datos son cantonales, por lo que incluye distritos que no pertenecen a la Región del Gran Puntarenas.

representan casi el 30 por ciento de los nuevos empleos. A estas categorías les siguen los trabajadores de la administración pública con un 9,8 por ciento, la industria manufacturera con un 9,4 por ciento, la pesca con un 9,3 por ciento, los hoteles y restaurantes con un 9,2 por ciento y el comercio y reparación con un 9,0 por ciento. Estos datos se observan con más detalle en la siguiente figura 5.

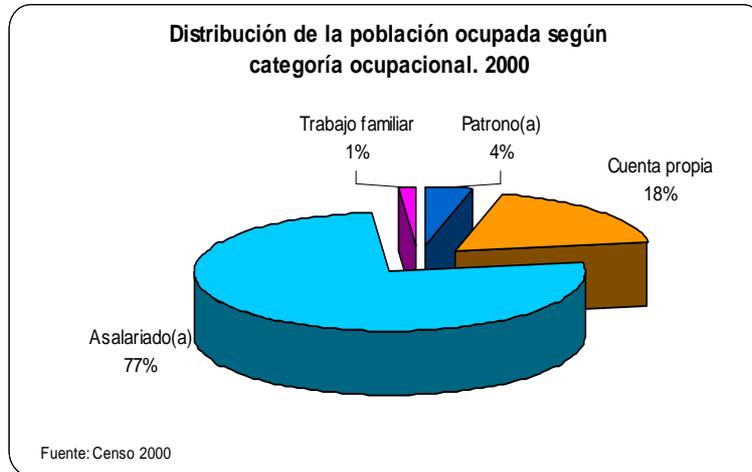
Figura 5
Distribución de la Población Ocupada con Acceso al Seguro de Salud y por Rama de Actividad. 2005



De la información contemplada en la figura 5 se puede apreciar la importancia relativa que tiene el trabajo por cuenta propia y el empleo en el sector agrícola. Ambas categorías representan cerca del 30 por ciento de la población ocupada reportada por la CCSS para la región. Los datos del censo de población revelan que aproximadamente uno de cada cinco personas ocupadas que residen en la región del Gran Puntarenas trabaja de manera independiente. Sin embargo, es pertinente observar la diversidad de actividades generadoras de empleo en la región; como las representadas por el sector servicios, manufacturero, sector público y pesca. Asimismo y como lo podemos apreciar en la figura 6, la mayoría de la población ocupada (77,0%) es asalariada.

Figura 6

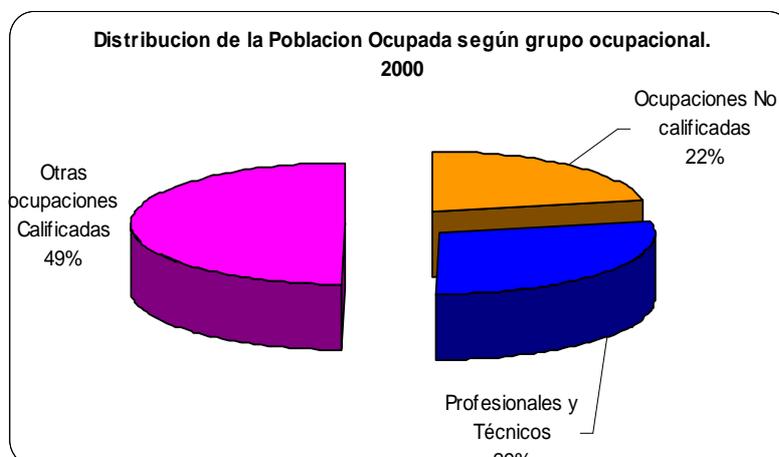
Distribución de la Población Ocupada Según Categoría Ocupacional. 2000



Un aspecto interesante de resaltar es que un 78 por ciento de la población ocupada está empleado en actividades que son consideradas como calificadas. Por ejemplo, un 29 por ciento se ubican en el grupo ocupacional de profesionales y técnicos, mientras que un 49 por ciento corresponde a otras ocupaciones calificadas. Estas ocupaciones están directamente relacionadas con el empleo en el sector manufacturero, el sector servicios y en el sector público; que emplean recurso humano con ciertos niveles de calificación. Adicionalmente, dichas actividades productivas se encuentran concentradas en los centros urbanos.

Figura 7

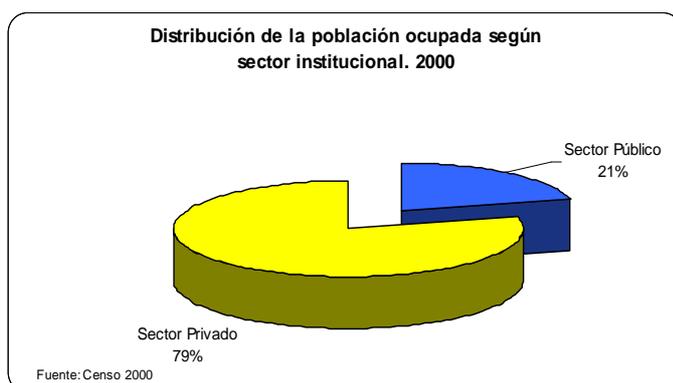
Distribución de la Población Ocupada Según Grupo Ocupacional. 2000



Fuente: Censo de Población, 2000.

La figura 8 nos proporciona información de interés en cuanto a la distribución de la población ocupada en el sector público como en el privado. De acuerdo al censo de población del 2000, un 79 por ciento de la población se encuentra empleado en el sector privado, mientras el 21 por ciento restante se encuentra en el sector público. Este dato nos da un buen indicador de la importancia que el sector privado tiene en la región para absorber mano de obra con respecto al sector público.

Figura 8
Distribución de la Población Ocupada Según Grupo Ocupacional. 2000



iii. Educación

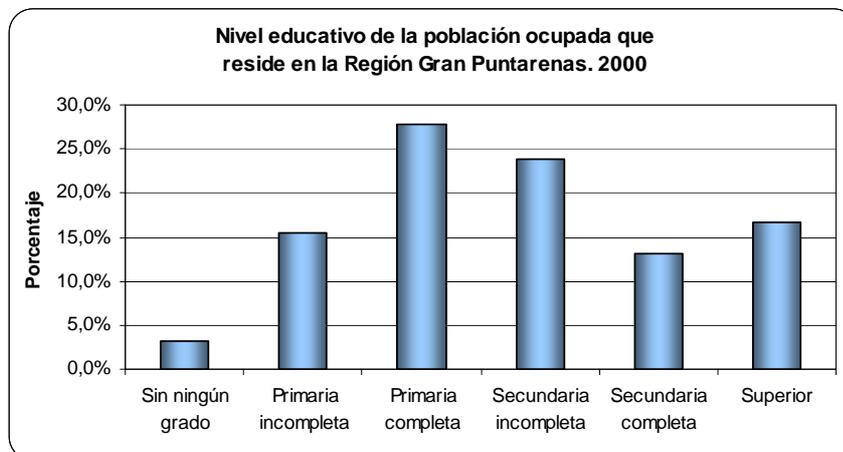
El nivel de educación es una de las variables sociales de mayor relevancia no solo para tener mayores posibilidades de generar crecientes niveles de movilidad social dentro de la población, sino también porque a través de la educación es posible generar y desarrollar una serie de capacidades en las personas que redundan en mejoras continuas de sus niveles de bienestar. La educación formal también es indispensable para que los (as) ciudadanos (as) puedan alcanzar

mayores niveles de formación y calificación de su mano de obra y así tener mayores posibilidades de inserción en el mercado laboral y aspirar a mejores remuneraciones salariales.

De tal manera, la educación y calificación del recurso humano se ha convertido no solo en un factor determinante para mejorar los indicadores de desarrollo humano, sino también para ampliar las capacidades de las personas y los niveles de competitividad de un territorio.

Para el Gran Puntarenas se tienen indicadores de educación que en la mayoría de los casos se encuentran por debajo de los promedios nacionales, lo cual se refleja en otros indicadores sociales para los cuales la educación es una variable fundamental. Por ejemplo, tal y como se puede constatar en la figura 9, los niveles de instrucción de la población de 5 años y más para la región son bajos para todas las categorías.

Figura 9
Nivel Educativo de la Población. 2000.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC.

De los datos que más llama la atención del cuadro 8 se encuentran los bajos niveles de primaria y secundaria completas, especialmente para los cantones de Puntarenas y Montes de Oro. En este mismo cuadro notamos que de los datos correspondientes a estos dos cantones muestran indicadores en su mayoría por debajo del promedio nacional. La excepción es el

cantón de Esparza que presenta indicadores muy positivos comparados a los correspondientes a los de la provincia de Puntarenas e, incluso, algunos de ellos superando los correspondientes a los indicadores para el país. Sobresalen los niveles inferiores de analfabetismo (5,0%) que presenta Esparza con respecto a los otros cantones, los cuales se ubican en el 6,1 por ciento y el 6,7 por ciento para los cantones de Puntarenas y Montes de Oro respectivamente; estos últimos muy por encima del 4,8 ciento del país. Asimismo, sobresale el buen indicador que presenta el cantón de Esparza en cuanto a la población con educación secundaria y más (48,1%), muy por encima del 41,1 por ciento para el cantón de Puntarenas y del 39,0 por ciento correspondiente al cantón de Montes de Oro. El promedio nacional para este indicador es del 46,0 por ciento.

Cuadro 8

Indicadores de la Educación en el Área de Estudio

PAIS, PROVINCIA, CANTON Y DISTRITOS	<i>% de Analfabetismo</i>	Escolaridad Promedio	% de Asistencia a Educación Regular	% de Asistencia Básica	% de Población con Secundaria y más	Tasa de Discapacidad	% de Población No Asegurada
<u>COSTA RICA</u>	<u>4,8%</u>	<u>7,5</u>	<u>65,8%</u>	<u>84,5%</u>	<u>46,0%</u>	<u>5,4</u>	<u>18,2</u>
<u>PUNTARENAS</u>	<u>7,8</u>	<u>6,2</u>	<u>60,0</u>	<u>79,6</u>	<u>34,0</u>	<u>6,3</u>	<u>18,3</u>
PUNTARENAS	6,1	6,8	62,7	83,1	41,1	6,2	20,8
ESPARZA	5,0	7,4	68,2	86,0	48,1	5,8	18,2
MONTES DE ORO	6,7	6,8	66,9	85,9	39,0	6,9	9,2

Fuente: Elaboración propia con datos del MEP.

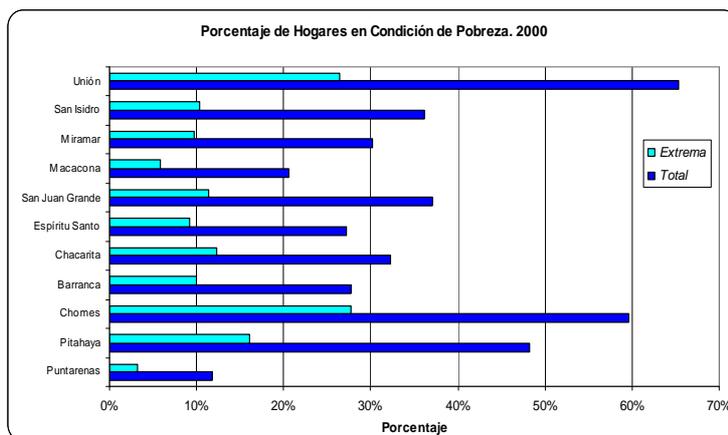
Los indicadores de educación que se presentan para la región del Gran Puntarenas requieren ser mejorados para que su población tenga mayores oportunidades de inserción en el mercado laboral y en actividades productivas que sean mejor remuneradas. Es imperativo mejorar los años de escolaridad y, sobre todo, garantizar que del total de niños y niñas que empiezan la primaria, su gran mayoría concluya la secundaria. Esta es la llave para garantizarle a esta población mejores condiciones de vida a futuro y romper con el círculo vicioso de la pobreza que se encuentra altamente determinado por los niveles de escolaridad bajos (Arias, 2005).

iv. Indicadores Socioeconómicos.

El Gran Puntarenas se conforma de 27,860 hogares, en los cuales la presencia de jefatura femenina es de un 25 por ciento. Una característica importante de enfatizar es la baja participación de las mujeres en el mercado laboral pues esta solo alcanza un 23 por ciento. El hecho que la pobreza en la región afecte severamente a los hogares con jefatura femenina tiene una importante correlación con la baja tasa de empleo de este segmento de la población.

En cuanto a la condición socioeconómica de los hogares, se tiene que para el año 2000 un 29 de los hogares se encuentra en condición de pobreza. Esto significa siete puntos porcentuales por encima del promedio nacional (21,0%). Para algunos distritos como Chomes, La Unión, Pitahaya, San Juan Grande y San Isidro, la incidencia de hogares en condición de pobreza es mucho mayor que el resto de distritos y mayor que el promedio de la región, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico 10. Una característica interesante es que los distritos con mayor incidencia de hogares pobres son los considerados como de zona rural.

Figura 10
Hogares en Condición de Pobreza. 2000

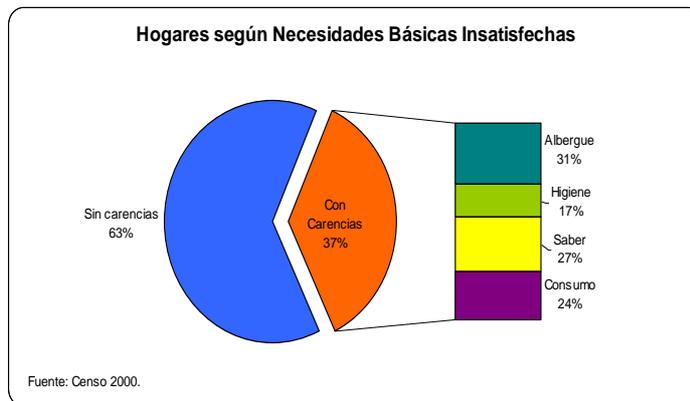


Fuente: Elaboración Propia con datos del INEC.

Cuando se observa la situación socioeconómica del cantón a través de la perspectiva de Necesidades Básicas Insatisfechas, nos encontramos con que un 37 por ciento de los hogares presenta algún tipo de carencia crítica, siendo las carencias de albergue y saber las que tienen un mayor peso relativo.

Figura 11

Hogares de Acuerdo a las Necesidades Básicas Insatisfechas.



Fuente: Elaboración Propia con datos del INEC.

v. *Indices de Bienestar*

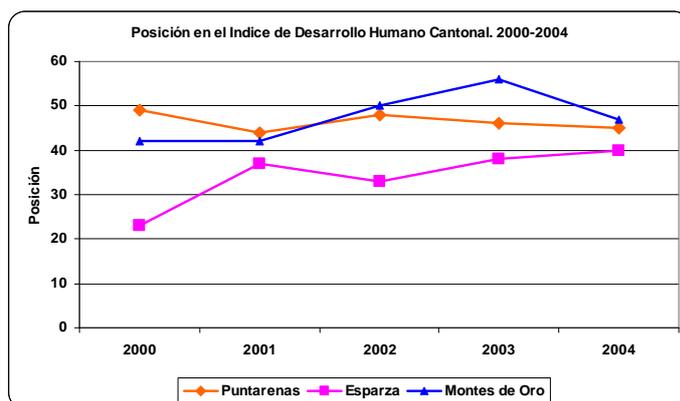
1. Índice de Desarrollo Humano (IDH)

El Índice de Desarrollo Humano Cantonal⁴ asigna a cada cantón del país una calificación mediante el cual es posible ordenar los en un escalafón del número 1 al número 81. El cantón calificado como numero 1 es el que tiene los mejores niveles de desarrollo humano y el ubicado en la posición 81, el que presenta los niveles más bajos. De los tres cantones contemplados en el estudio Esparza es el único que presenta una calificación que lo sitúa en el rango de puestos que va del número 23 al número 40 durante el quinquenio 2000-2004, lo cual demuestra que se encuentra cercano a la mediana pero siempre por debajo de ésta, es decir que se ubica dentro del

⁴ Se calcula tomando un promedio simple de los tres índices, gracias a que los mismos comparten una misma escala de medición. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el desarrollo humano se centra en cuatro capacidades importantes: vivir una vida sana y saludable; disponer de educación; tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida digno y saludable y participar en la vida de la comunidad. En el anexo A se puede observar en detalle este índice.

50,0% de los cantones con mejor calificación en el Índice. Puntarenas y Montes de Oro, tienen calificaciones en el índice que los ubican un poco más rezagados respecto a Esparza y, consecuentemente, al promedio nacional. Tal y como se observa en el grafico 12, el cantón de Puntarenas ha venido presentando una mejora relativa en el IDH, desde el año 2002. Por su parte, el cantón de Montes de Oro, presenta un deterioro significativo del 2001 al 2003; para luego recuperarse del 2003 al 2004, pero sin alcanzar los niveles del 2000. El caso de Esparza es interesante, porque no obstante a ser el cantón con mejor posición en el escalafón de los tres cantones para todos los años del periodo, también es cierto que del 2000 al 2004 ha perdido cerca de 18 posiciones en el mismo.

Figura 12
Índice de Desarrollo Humano Cantonal. 2000-2004



Cuadro 9

Índice de IDH para los Cantones de la Provincia de Puntarenas (2000-2004)

IDH	2000	2001	2002	2003	2004
COSTA RICA	0.797	0.745	0.82	0.83	0.83
<i>Posición en el Año</i>	48	41	43	47	47
CANTONES					
<u>Buenos Aires</u>	0.583	0.596	0.601	0.612	0.623
<i>Posición en el Año</i>	79	78	77	78	76
<u>Osa</u>	0.640	0.640	0.643	0.672	0.665
<i>Posición en el Año</i>	50	61	63	58	64
<u>Aguirre</u>	0.684	0.699	0.713	0.707	0.747
<i>Posición en el Año</i>	46	34	40	41	30
<u>Golfito</u>	0.651	0.637	0.663	0.653	0.686
<i>Posición en el Año</i>	58	62	58	68	59
<u>Coto Brus</u>	0.584	0.599	0.613	0.616	0.622
<i>Posición en el Año</i>	77	76	75	77	77
<u>Parrita</u>	0.597	0.617	0.636	0.650	0.664
<i>Posición en el Año</i>	74	71	67	69	65
<u>Corredores</u>	0.650	0.634	0.646	0.657	0.662
<i>Posición en el Año</i>	59	63	62	65	66
<u>Garabito</u>	0.654	0.696	0.732	0.737	0.791
<i>Posición en el Año</i>	56	39	32	28	15

Fuente: Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005.

El siguiente cuadro nos permite comparar la posición de los 3 cantones en estudio con el resto de la provincia. Se observa que Garabito y Aguirre han sido los cantones que han escalado importantes posiciones en este índice en los últimos dos años.

2. Índice de Desarrollo Social (IDS)

Mediante el índice de desarrollo Social (IDS), se pretende medir las diferencias socioeconómicas entre los diferentes cantones del país. Se clasifica los cantones según nivel de desarrollo, de acuerdo con una escala continua de 0 a 100 donde el valor más bajo indica menor desarrollo y el más alto mayor desarrollo. De acuerdo al estudio de MIDEPLAN, dicho índice está compuesto por 11 indicadores referentes a: infraestructura educativa, acceso a programas educativos especiales, escuelas unidocentes, viviendas con acceso a internet, mortalidad infantil, consumo de electricidad residencial, agua potable residencial, nacimientos de madres solteras

adolescentes, mortalidad en menores de 5 años, bajo peso de los niños (as), participación electoral y reprobación escolar.

Cuadro 10

IDS Cantonal de la Provincia de Puntarenas. 2007.

IDS	VALOR	POSICIÓN*
Puntarenas	26,7	62
Esparza	56,1	26
Montes de Oro	46,5	44
Buenos Aires	22,2	76
Osa	41,3	69
Aguirre	28,7	59
Golfito	6,4	78
Coto Brus	4,5	80
Parrita	25,1	67
Corredores	14,7	74
Garabito	54,6	28

Fuente: X Informe del Estado de la Nación.

*Total de cantones = 81

En el cuadro 10, se presenta el valor del IDS de los cantones de la provincia de Puntarenas, y comparar la posición respecto a los 81 cantones del país. Tal y como se observa, el cantón de Esparza se encuentra en la posición 26 respecto a todos los demás cantones del país, seguido por Montes de Oro en la posición 44 y Puntarenas en la posición 62 de las 81 posibles. Si se comparan estos tres cantones con los demás cantones de la provincia de Puntarenas, Esparza ocupa la primera posición, seguido por Garabito. Este índice refuerza los hallazgos derivados del IDH.

3. Índice de Rezago Social (IRS)

El índice de rezago social, permite asignar a cada distrito y cantón del país una posición con respecto al nivel de desarrollo social, clasificar estas entidades geográficas según el grado de rezago y apreciar su distribución geográfica, así como sus principales características.

Cuadro 11

Índice de Rezago Social Cantonal de la Provincia de Puntarenas. 2000

IRS	VALOR	POSICIÓN*	NIVEL DE REZAGO
Puntarenas	7,000	54	Muy Alto
Esparza	4,875	33	Medio
Buenos Aires	9,000	74	Muy Alto
Montes de Oro	5,250	40	Medio
Osa	8,250	73	Alto
Aguirre	7,250	59	Alto
Golfito	9,250	75	Muy Alto
Coto Brus	8,125	72	Alto
Parrita	7.750	67	Alto
Corredores	7,625	65	Alto
Garabito	8,125	70	Alto

Fuente: X Informe del Estado de la Nación.

Con respecto al IRS, en el cuadro anterior se puede observar como el cantón de Esparza es el que mejor ubicación tiene respecto a los demás cantones de la provincia y ocupa el lugar 33 de los 81 cantones del país. Tanto Esparza como Montes de Oro se ubican en un nivel de rezago considerado medio. Por su lado, aunque el cantón de Puntarenas se ubica en la posición 3 de la provincia, este se encuentra en el lugar 54 a nivel nacional, el cual es considerado como nivel de rezago social alto.

El territorio en estudio, denominado Gran Puntarenas, forma parte de la provincia de Puntarenas. Esta provincia es en extensión territorial la más grande del país, cuenta con 11.277 km², lo cual representa un 22 por ciento del total del territorio nacional, y además es la que posee la mayor extensión litoral del país. Posee una gran variedad de playas que van desde Punta Burica en la Zona Sur, hasta limitar con Guanacaste en la Península de Nicoya.

Adicionalmente para el año 2000, dicha provincia contaba con un total de trescientos cincuenta y siete mil cuatrocientos ochenta y tres (357.483) habitantes, de los cuales un 40.1% se considera población urbana.

Algunos indicadores socioeconómicos para los cantones de la provincia de Puntarenas señalan una escasa capacidad de crecimiento económico de la economía local en la generación de fuentes de empleo y en el mejoramiento de los ingresos de las familias. El proceso de reestructuración productiva no ha sido capaz de generar los vínculos intersectoriales y encadenamientos productivos suficientes para aumentar los niveles de empleo, mejorar la infraestructura física y social, mejorar los procesos de calificación del capital humano y el uso del medio ambiente. El estancamiento en desarrollo humano y los altos índices de pobreza y desempleo, son apenas algunos de los indicadores que nos muestran un panorama de estancamiento socioeconómico de la economía local y la de los hogares.

Por lo tanto, sobre la base de una serie de criterios teóricos y metodológicos se decidió concentrar el presente estudio en un territorio delimitado denominado Gran Puntarenas. De acuerdo a nuestros criterios y el de los actores locales consultados, los tres cantones y los distritos seleccionados son los que recibirán un mayor impacto con el crecimiento económico futuro, derivado de los proyectos de infraestructura vial y portuaria; como también de inversiones en los sectores inmobiliario, industrial y servicios en general. Esta situación implica que si la región no se prepara para hacerle frente al crecimiento económico, este podría desbordar las capacidades locales y generar externalidades negativas. Dichas externalidades afectarían negativamente el uso del suelo, el abastecimiento de agua potable, el tratamiento de aguas residuales y los desechos; todos elementos sobre los que habría una gran presión. De ahí la importancia de definir planes reguladores cantonales como regionales, mediante los cuales se pueda hacer una mejor gestión del territorio. En este sentido es de particular relevancia definir una zonificación geográfica que contemple un adecuado uso del suelo; así como un esfuerzo mancomunado de las tres municipalidades, conjuntamente con el gobierno central, para garantizar la provisión de los servicios sociales y de infraestructura. Esto es clave para que el crecimiento económico esté acompañado por mejoras en los niveles de bienestar social.

La región del Gran Puntarenas está conformada por tres cantones: Puntarenas, Esparza y Montes de Oro, y doce distritos⁵, a saber: Puntarenas Centro, Chomes, Pitahaya, Chacarita, El Roble, Barranca, Miramar, San Isidro, La Unión, Espíritu Santo; Macacona y San Juan Grande (ver figura 1). En la definición de trabajar con tres cantones y no con uno solo, que era la idea original, pesó la importancia de la complementariedad de los recursos con los que cuentan los tres municipios. Asimismo, se partió de la idea de que los territorios no solo compiten por la atracción de inversiones, sino que pueden cooperar para potenciar los efectos positivos de dichas inversiones y reducir las externalidades negativas que de las mismas se puedan derivar.

Esta región de estudio se determinó utilizando el principio de centralidad, el cual indica que las relaciones de intercambio y demás relaciones entre agentes económicos dan origen a un lugar central. La centralidad del Gran Puntarenas, esta determinada por el impacto que tendrá el eje vial San José-Caldera, y que empezará a generar efectos más visibles a partir del 2010 en las cercanías del Puerto de Caldera. Este eje vial, que incluye las mejoras de la carretera Interamericana Norte y la Costanera Sur, aunado a la ampliación del muelle de Puerto Caldera, se convertirá en un centro dinámico de circulación de mercancías y de aglomeración de actividades productivas. Este mayor nivel de actividad económica demandará recursos (factores de producción, así como bienes y servicios), que debidamente planificados pueden generar altos niveles de crecimiento económico para el territorio; sobre todo en cuanto el empleo de mano de obra y otros recursos propios de la región.

3. CONCLUSIONES

En los últimos años se han generado cambios en la estructura productiva en el Gran Puntarenas, que han promovido una transición de una economía basada en la pesca y agricultura hacia una economía más basada en los servicios. Sin embargo esta transición parece no haber generado el dinamismo económico y las oportunidades de empleo suficientes como para mejorar los niveles de desarrollo humano. Por el contrario, los principales indicadores socioeconómicos

⁵ La escogencia de los distritos fue el producto de reuniones con actores y los gobiernos locales de esta región.

reflejan una situación de estancamiento en el desarrollo de infraestructura física y social, como también en cuanto al crecimiento del mercado de trabajo. Esto se refleja en los bajos niveles de desarrollo humano y en los índices de pobreza muy superiores al promedio nacional.

Esta es una situación a la que tanto el gobierno nacional como los gobiernos locales tienen que poner atención para definir políticas que contribuyan a mejorar las condiciones sociales y del mercado de trabajo; elementos indispensables para promover un círculo virtuoso entre el crecimiento y el desarrollo humano. Además, está demostrado que las inversiones para mejorar los sistemas educativos, de salud y de innovación redundan en mejores condiciones para la inversión privada y para el proceso de crecimiento económico (Ranis y Stewart 2002).

Con base en la información socioeconómica, como también en la derivada de los diversos talleres realizados con los distintos actores nacionales y locales y de las distintas encuestas aplicadas, se reconoce que la región tiene un gran potencial de crecimiento. Sin embargo, este mismo proceso de crecimiento puede generar una serie de externalidades negativas si no se hace una adecuada gestión y planificación del territorio. Uno de los aspectos en los que se pone mayor énfasis es en la necesidad de contar con planes reguladores que permitan realizar una adecuada zonificación geográfica para ordenar el territorio y promover inversiones que tengan un impacto positivo en el empleo de mano de obra local, sin afectar negativamente el uso del suelo y el medio ambiente. A esto se le agrega la preocupación por el abastecimiento de agua potable, electricidad, telecomunicaciones, acueductos y alcantarillado sanitario, manejo de desechos; todos elementos sobre los que se producirá una gran presión con el mayor crecimiento económico que experimentará la región en los próximos años.

En materia productiva, tanto los datos socioeconómicos como la opinión de los tomadores de decisiones de las instituciones locales de desarrollo, refuerzan la tesis de que a pesar que la región ha venido experimentando una transición en su estructura productiva, esta todavía sigue siendo insuficiente para generar los encadenamientos productivos y sociales que mejoren el mercado de trabajo y las condiciones de vida de la población local. Mientras la economía local no genere mayores oportunidades de empleo, los indicadores socioeconómicos seguirán presentando rezagos importantes respecto a los indicadores promedio para el país. Es

por esta razón que hemos insistido ante las distintas instancias de toma de decisiones que se deben hacer esfuerzos institucionales para promover cambios en la estructura productiva que posibiliten una mayor diversificación de la producción, con mayores encadenamientos productivos y promoción de las PYMES. Al mismo tiempo que se fortalezcan, mediante mejoras en la organización, técnicas de producción, infraestructura y comercialización aquellas actividades que han sido tradicionales y muy arraigadas a la población local, como son las actividades agrícolas y sobre todo la pesca a pequeña y mediana escala.

6. CARACTERÍSTICAS PRODUCTIVAS DE LA REGIÓN

En esta sección, se exponen los resultados de las distintas encuestas aplicadas para determinar las principales características de la estructura productiva y el mercado de trabajo en la región. Se diseñaron y aplicaron tres encuestas, una de estas encuestas (empleo y producción) estuvo a cargo de la Sede del Pacífico, como su principal aporte al proyecto. Las dos restantes (encuesta telefónica al sector industrial y la encuesta de requerimientos de calificación de la mano de obra) se diseñaron, aplicaron e interpretaron con recursos del IICE, destinados al proyecto. Asimismo, en esta sección se incluye un estudio sobre el sector pesca con el propósito de dar respuesta a la petición de los sectores interesados que solicitaron dicho estudio. Finalmente, se presentan algunos de los mapas obtenidos como resultado de la base de datos georeferenciados que se preparó como insumo de gran importancia para la toma de decisiones y la gestión futura del territorio. Tanto los resultados de las encuestas, como la base de datos georeferenciados, son insumos que se utilizarán para un análisis más detallado de las condiciones de desarrollo del Gran Puntarenas. Por el momento, toda esta información ha sido ordenada y facilitada a los distintos actores del desarrollo local y nacional para informar y orientar políticas de desarrollo para la región.

a. Resultados de la Encuesta Telefónica al Sector Industrial

Sobre la base del marco teórico expuesto en las páginas anteriores este estudio se ha propuesto orientar el proceso de toma de decisiones en una serie de aspectos que se consideran de vital importancia para aprovechar las oportunidades de desarrollo en el Gran Puntarenas. Uno de esos aspectos es el que tiene que ver con las potencialidades y ventajas competitivas que la región va a tener para el fomento y desarrollo de un parque industrial que dinamice el mercado de trabajo en la zona y promueva mayores encadenamientos productivos con otros sectores económicos locales y nacionales. De tal forma, hay una serie de impactos positivos que pueden ser generados con una política de promoción de las inversiones industriales en el Gran Puntarenas. Algunas de las consideraciones más importantes al respecto son las siguientes:

1. Fomento de la diversificación productiva local e incremento del valor agregado en las actividades económicas locales.
2. Promoción de distritos industriales que promuevan las economías de aglomeración o *clusters*.
3. Sostenibilidad ambiental de los recursos naturales y actividades productivas locales.
4. El acceso a los servicios de apoyo a la producción de las PYMES y microempresas locales.
5. Mejoramiento y creación de infraestructura y servicios públicos básicos.
6. El funcionamiento eficiente de los mercados de productos y factores
7. La promoción de aptitudes empresariales innovadoras y fomento de la cooperación entre las mismas.
8. La elaboración y ejecución de programas de calificación del recurso humano local que mejore las condiciones de inserción en el mercado laboral.

Esta sección se basa en las potencialidades del Gran Puntarenas para desarrollar un parque industrial que dinamice los niveles de aglomeración económica, que a su vez generen un efecto multiplicador sobre las inversiones y el empleo de los factores, particularmente de la mano de obra local.

Como se ha mencionado, el desarrollo del eje vial San José-Caldera se convertirá en un factor que facilitará el tránsito de bienes y servicios y que, en consecuencia, atraerá nuevas inversiones y generará el desarrollo de nuevas actividades económicas, así como condiciones para el establecimiento de nuevos parques industriales en las áreas cercanas al Puerto. El desarrollo de la infraestructura de transportes y las facilidades para el almacenamiento y flujo de bienes y servicios, tanto vía marítima con el exterior, como vía terrestre hacia América Central y el mercado nacional; van a tener un impacto positivo sobre la creación de comercio, la aglomeración económica de actividades productivas y la reducción de costos de transporte y de almacenamiento.

Lo anterior se une a la ya gran inversión que se está dando y se espera continúe en el sector turismo en la zona. Esta industria turística se ha constituido en un factor dinamizador de la economía local que está potenciando mejoras en una serie de factores de competitividad territorial como el desarrollo de infraestructura, desarrollo de servicios de transporte, acueductos, electricidad, telecomunicaciones, alcantarillado; así como nuevas oportunidades para el desarrollo del comercio y el desarrollo de servicios directamente asociados a las actividades turísticas. Se estima que las inversiones en desarrollo turístico y en infraestructura, tanto privada como pública, para los próximos cinco años crecerán significativamente.

Por lo tanto, dado este panorama para el desarrollo de la región, es que se piensa que en un futuro cercano, las empresas exportadoras a Centroamérica pueden estar interesadas en trasladar sus operaciones, o al menos parte de las mismas, a esta zona y así promover la creación de nuevos parques industriales⁶.

En la actualidad sólo existe un parque industrial ubicado en el territorio de estudio: El Parque Industrial Saret en Puntarenas. Este parque genera cerca de 1,000 empleos y sus trabajadores provienen de Puntarenas Centro, Gran Chacarita, El Roble, Barranca, Miramar y Esparza. En el parque se encuentran ubicadas tres empresas bajo el régimen de Zona Franca, siete Centros de Distribución, una Clínica Médica, una Agencia del Banco Nacional, una oficina

del Ministerio de Economía Industria y Comercio (MEIC), una oficina de la Promotora de Comercio (PROCOMER) y la Oficina Administrativa del Parque Industrial de Zona Franca Puntarenas. Las tres empresas que se encuentran en el parque bajo el régimen de Zona Franca son: Rainbow Export Procesing S.A., dedicada a la exportación de camarón; Ikor Puntarenas, encargada de la confección de filtros industriales y Cueros Montaña Blanca, dedicada a la confección de artículos de cuero.

De acuerdo al estudio y los resultados de la encuesta al sector industrial, nuestras expectativas señalan hacia una mayor atracción de inversiones industriales en la región. Esto por cuanto el territorio estará en capacidad de ofrecer condiciones muy favorables para las inversiones tanto en el sector industrial como también en el sector servicios. No obstante, las posibilidades de desarrollar economías de aglomeración dinámicas en el territorio dependerá en mucho de la capacidad por parte de las instituciones públicas y privadas, a nivel nacional como local, de promover e implementar las políticas y programas de inversión necesarias para aprovechar el potencial de crecimiento económico de la zona.

Para evaluar las posibilidades de un desarrollo industrial dinámico en el territorio se diseñó y aplicó una encuesta telefónica a una cantidad representativa de empresas ubicadas en el Valle Central con el objetivo de determinar que porcentaje de las mismas estarían interesadas en mover sus operaciones o parte de ellas a las cercanías del Puerto Caldera. En la siguiente sección se presentan los resultados de dicha encuesta.

El IICE decidió realizar una encuesta telefónica cuyo objetivo fue conocer la opinión de los altos jefes de las empresas exportadoras a Centroamérica, acerca de los incentivos que el nuevo eje vial San-José Caldera y la ampliación y mayor eficiencia del Muelle podrían significar para que los empresarios realizaran inversiones industriales en el territorio denominado Gran Puntarenas. Para esto, se utilizó la técnica de entrevista telefónica, dirigida a gerentes, presidentes y altos ejecutivos de una parte significativa del sector industrial localizado en el Valle Central.

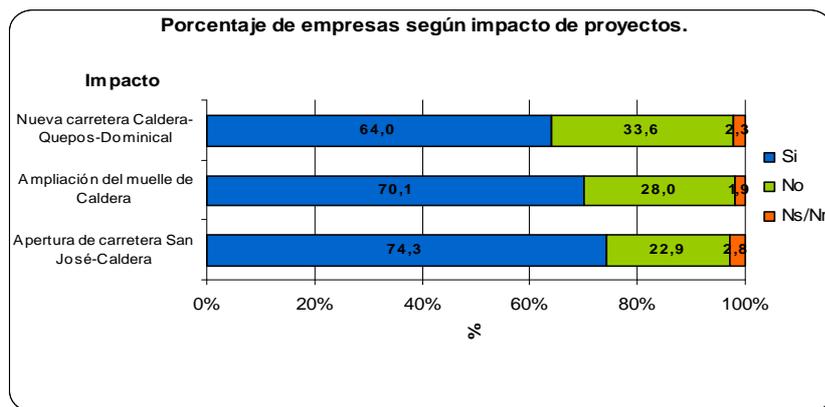
⁶ Un parque industrial es la superficie geográficamente delimitada y diseñada para el asentamiento de la planta industrial en condiciones adecuadas de ubicación, infraestructura, equipamiento y de servicios, con una

El marco muestral que se utilizó fue el listado de empresas que exportaron a Centroamérica en el año 2007 (1,017 empresas), el cual fue proporcionado por la Promotora de Comercio (PROCOMER). Por lo tanto, la población objetivo en estudio para este proyecto son los establecimientos que realizan exportaciones a Centroamérica. La unidad de muestreo son los establecimientos que exportaron a Centroamérica en el período en que se realiza la encuesta (del 18 de febrero al 24 de abril 2008). Del total de empresas se logró aplicar la encuesta telefónica a 214 de las mismas.

A la pregunta respecto al impacto que los proyectos de mejoramiento en la infraestructura vial y portuaria podrían tener sobre las expectativas de inversión de los empresarios en el Gran Puntarenas, estos consideran que dichos proyectos tendrán un efecto muy positivo.

Es así como un 74,3% los empresarios encuestados consideran que la nueva carretera San José-Puerto Caldera es el proyecto que tendrá mayor impacto sobre las posibilidades de hacer inversiones en el Gran Puntarenas. En general, como se puede ver en el gráfico 1, las tres grandes obras de infraestructura impulsadas por el gobierno, son consideradas muy positivas como factores que mejoran el clima empresarial en la región, lo cual se convierte en un estímulo para la atracción de inversiones.

Figura 3 Empresas Según Impacto de Proyectos

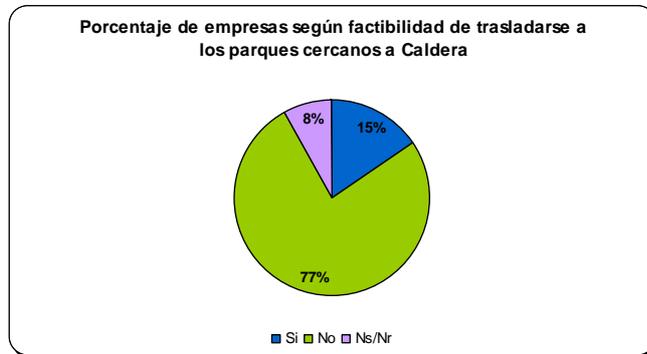


Fuente: Encuesta telefónica, IICE. Febrero-Abril 2008

administración permanente para su operación.

Asimismo, se les preguntó a los empresarios que si dadas las condiciones actuales de sus negocios veían la posibilidad y factibilidad de trasladar sus empresas a esta región. Un 77,0% respondió negativamente, es decir consideran que de acuerdo a las circunstancias existentes actualmente no contemplan la posibilidad de trasladar sus operaciones a esta zona. Sin embargo, un significativo 15,0% de los empresarios consultados consideran factible el traslado de sus operaciones, o parte de las mismas a las cercanías del Puerto Caldera. Los resultados se aprecian en la siguiente figura.

Figura 4 Factibilidad de las Empresas para Traslarse a un Parque Industrial en esta Zona



Fuente: Encuesta telefónica, IICE. Febrero-Abril 2008

Un dato interesante es el que se refiere a las características de las empresas que se ubican dentro del 15,0% que ven posibilidades de trasladarse a las cercanías de Puerto Caldera. Dentro del total de las mismas un 46,0% corresponde a empresas grandes, mientras que un 33,0% corresponde a unidades medianas y un 18,0% a pequeñas. Esto nos habla del potencial que se tendría en la zona para desarrollar economías de escala propias de las inversiones de empresas grandes y medianas, las cuales, además, podrían demandar insumos y materias primas de las unidades productivas más pequeñas; lo que contribuiría con el desarrollo de encadenamientos productivos. Esto tendría un impacto dinamizador sobre el empleo de recursos locales, dentro de los cuales, por supuesto, se encuentra la mano de obra. La siguiente figura nos ilustra dichos porcentajes.

Figura 5 Tamaño de las Empresas con Interés de Traslarse a un Parque Industrial en el Gran Puntarenas

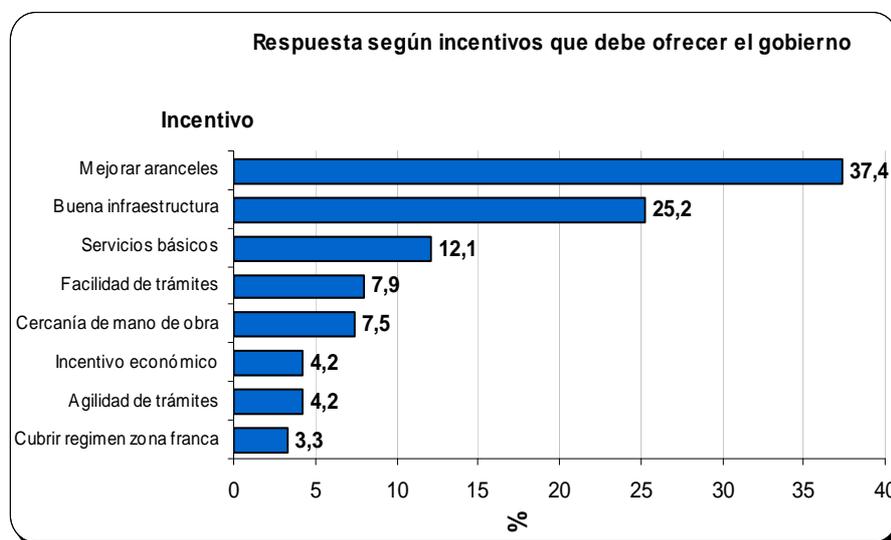


Fuente: Encuesta telefónica, IICE. Febrero-Abril 2008.

A la pregunta de cuales serían los incentivos que se debían de ofrecer para promover las inversiones industriales en el Gran Puntarenas, las respuestas fueron variadas, destacándose los siguientes aspectos: abrir oficinas de la Promotora de Comercio (PROCOMER), apoyo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en capacitación de mano de obra y mejorar la seguridad y la eficiencia en la operación del puerto. De acuerdo con los resultados el principal incentivo considerado por los empresarios es la mejora en los aranceles. En segundo y tercer lugar respectivamente, están las mejoras en infraestructura y en los servicios básicos.

De acuerdo con la teoría, se sabe que para la atracción de inversiones a un territorio es necesario definir e implementar políticas que mejoren los factores de competitividad y el clima empresarial para las inversiones privadas. En este sentido, las posibilidades de desarrollo industrial y fomento y promoción de *clusters* industriales en el Gran Puntarenas, dependerá de la capacidad pública y privada para generar los arreglos institucionales que promuevan las ventajas competitivas del territorio. El gráfico 4 agrupa las respuestas más significativas en este aspecto.

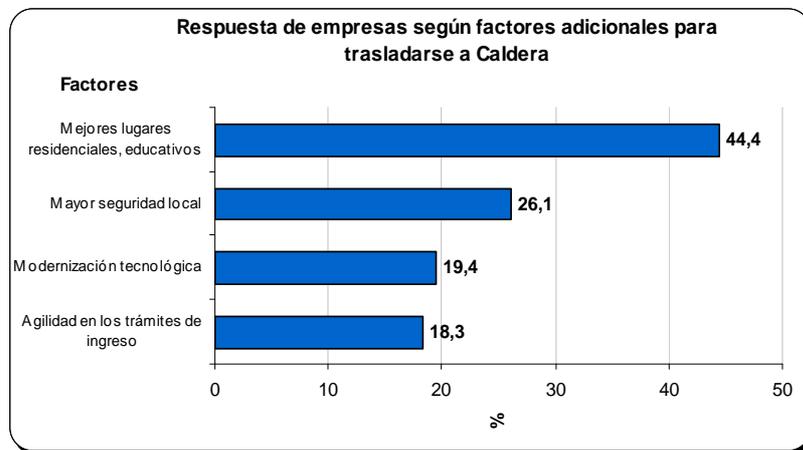
Figura 6 Opinión de los Empresarios con Respecto a los Incentivos que Deberían Proponerse para Promover sus Inversiones en el Gran Puntarenas



Fuente: Encuesta telefónica, IICE. Febrero-Abril 2008

Como factores adicionales para promover la inversión industrial en la zona se mencionan varios. Uno de los principales que se señaló fue el de contar con mejores lugares residenciales que ofrezcan seguridad y conveniencia. Asimismo, la infraestructura educativa de buena calidad, seguridad ciudadana y fácil acceso a servicios públicos son de los aspectos más importantes que deben de ofrecerse para atraer inversiones. Estas opiniones se ilustran en la siguiente figura.

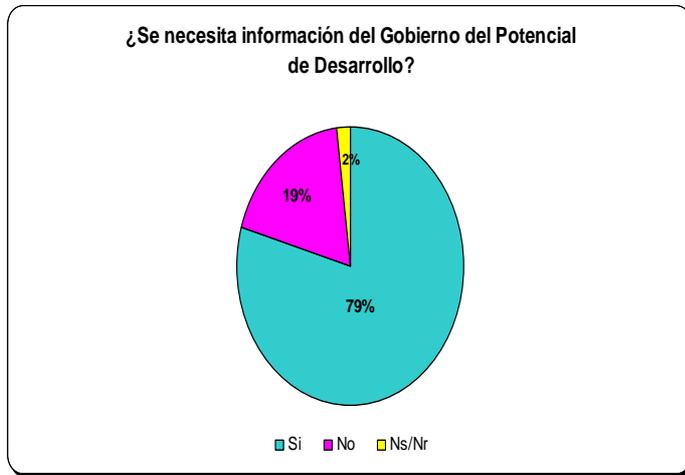
Figura 7 Opinión de los Empresarios Respecto a Incentivos Adicionales que Deberían Proporcionarse



Fuente: Encuesta telefónica, IICE. Febrero-Abril 2008.

Al consultársele a los empresarios por la importancia y necesidad de la información respecto al desarrollo que se está dando en la zona y su impacto para las inversiones futuras, la respuesta fue contundente: un 79,0% de los encuestados consideran que este es un elemento de importancia y que efectivamente necesitan tener un conocimiento más amplio respecto a las obras que se están ejecutando y las que están planificadas para los próximos años. Por su parte, un 19,0% de los consultados opinaron que no era necesaria más información sobre los proyectos de infraestructura en proceso y los que se encuentran en los planes de desarrollo para la región. Lo anterior se ve ilustrado a continuación.

Figura 8 Opinión de los Empresarios con Respecto a la Necesidad de Información



Fuente: Encuesta telefónica, IICE. Febrero-Abril 2008

Los resultados de la encuesta muestran la disposición de las empresas para hacer inversiones en la región siempre y cuando existan incentivos que mejoren los factores de competitividad y el clima empresarial en el Gran Puntarenas.

No cabe duda que lo más significativo de esta encuesta es que ofrece información de gran valor para orientar las decisiones, tanto de política pública como privada, en función de diseñar e implementar políticas y programas que mejoren las condiciones para atraer inversiones industriales. Esto se lograría mediante mejoras en infraestructura física y social, así como con una adecuada planificación y gestión del territorio. Esto último implica trabajar en una zonificación geográfica para el establecimiento de parques industriales y el mejoramiento del clima empresarial. Asimismo, es necesario implementar programas de incentivos a la inversión; calificación del recurso humano; reducción de los costos de transporte, de almacenamiento, de embarque y desembarque; y la provisión de servicios públicos de alta calidad.

b. Algunos Resultados de la Encuesta de Producción y Empleo para el Gran Puntarenas.

El objetivo general de esta encuesta fue evaluar la situación la producción y el empleo en la subregión del Gran Puntarenas. Además de los siguientes objetivos específicos:

- a. Determinar el tipo de tecnología con que cuentan las empresas.
- b. Ver la disposición de las empresas para capacitar a su personal.
- c. Analizar el comportamiento de la demanda laboral en los sectores industriales de manufactura, agropecuario, servicios y comercio.
- d. Medir las expectativas de producción y ventas futuras.

Esta encuesta fue de 35 preguntas, subdividida en 5 grandes componentes, a saber: tecnología, capacitación, capital humano, expectativas de producción y ventas y caracterización de las empresas. Para la aplicación de la encuesta se definió como área geográfica de cobertura los cantones de Puntarenas, Esparza y Montes de Oro. De Puntarenas se seleccionaron los distritos Central, Chacarita, El Roble, Barranca, San Isidro; del cantón de Esparza se seleccionaron los distritos de Espíritu Santo y Macacona; y del cantón de Montes de Oros se seleccionó el distrito de San Isidro.

Se aplicó la encuesta y como puede verse en el cuadro 3, se obtuvieron 276 respuestas de las diferentes empresas y se debe resaltar que se encontraron 49 empresas que habían cerrado, es decir que ya no estaban en operación. Los cierres representan el 15.0% de la muestra aplicada y deben ser considerados por cuanto representan un nivel alto de mortalidad de los negocios en la zona.

Cuadro 11**Puntarenas: Número de Empresas que contestaron la encuesta por Sector Industrial. 2006**

<u>SECTORES</u>	<u>TOTAL</u>
Servicios	115
Comercio	98
Cierres	49
Manufactura	37
Transporte	13
Agricultura y pesca	8
Construcción	4
Minas y canteras	1
Total	325

Fuente: Sede del Pacífico, Universidad de Costa Rica, 2007.

Los resultados más relevantes de la encuesta se presentan a continuación, divididos en apartados para una mejor comprensión.

1. Tecnología

Las empresas calificaron la tecnología que utilizan siendo el 10 la mayor calificación posible y 0 la menor. La mayoría de las empresas indicaron un 8 ó un 10, lo cual puede interpretarse como que el 69.0% de las mismas está conforme con la tecnología que aplican al proceso productivo.

Cuando se le consultó a las empresas cuales eran los cambios más significativos que han incorporado a sus empresas en los últimos años para mejorar el proceso productivo, un 7.2% mencionó a la tecnología, y un 47.5% de las empresas manifestaron haber realizado alguna combinación de cambios donde resaltan los cambios en el proceso productivo, el producto y el servicio. Sin embargo, lo más significativo es que casi un 30.0% de las empresa indicaron que *no han realizado cambios importantes* para mejorar sus procesos productivos, lo cual indica que es necesario que éstas empresas reciban ayuda en este campo para que puedan actualizarse y no perder competitividad.

Lo que mencionamos anteriormente se puede reforzar cuando vemos el cuadro 12 en donde se presenta el proceso de gestiones de adaptación tecnológica que han aplicado las empresas, y se puede apreciar que un 43.0% de ellas no ha emprendido ninguna gestión en este campo y la otra parte más significativa que representa un 18.5% lo ha realizado en el campo gerencial y administrativo, pero en los campos de proceso de producción y de desarrollo de nuevos productos apenas alcanza un 15.9% en conjunto.

Cuadro 12

Gestiones de Adaptación o Mejora Tecnológicas

<i>OPCION</i>	NO DE EMPRESAS	%
Ninguna	121	43,8
El proceso gerencial – administrativo	51	18,5
A nivel de proceso de producción	26	9,4
Para el desarrollo de nuevos productos	18	6,5
NS/NR	60	27,7
TOTAL	276	100,0

según Categorías. 2006

Fuente: Sede del Pacífico, Universidad de Costa Rica, 2007.

Como parte del estudio se trató de consultar a las empresas la forma como han procedido para realizar el proceso de adaptación y mejoras tecnológicas. Como se dijo anteriormente, la tecnología no aparece como uno de los rubros de mayor importancia para las empresas, pero de las empresas consultadas que respondieron, que fueron muy pocas, se observó que la forma más utilizada es la compra directa de tecnología, seguida por la adquisición de maquinaria más especializada. También es importante ver que ese proceso de adaptación en muy pocos casos obedece a departamentos de investigación y desarrollo o a la contratación de consultores, lo cual podrá explicarse por el tamaño de las empresas y el tipo de actividad a que se dedican.

Por otra parte se debe resaltar el hecho de que las respuestas negativas y la no respuesta en este caso son muy altas y confirma que en el campo de la tecnología hay un gran vacío entre las empresas de la zona.

2. Capacitación

En este apartado se pretendió mostrar el vínculo establecido por las empresas con universidades o instituciones que brindan servicios de consultoría para mejoramiento de los procesos productivos, así como conocer el comportamiento de las empresas con respecto a variables tales como capacitación, especialización de funciones, modos de aprendizaje utilizados y necesidades de capacitación que presentan.

Cuadro 13 Contratación de Consultarías e Investigación a Instituciones Públicas y Privadas. 2006.

INSTITUCIONES	NO EMPRESAS	PORCENTAJE
Universidad Nacional de C.R.	1	0,4
Instituto Tecnológico de C.R.	1	0,4
Universidades privadas	2	0,7
Universidad de Costa Rica	4	1,4
Otras Instituciones	26	9,4
Ninguna	235	85,1
NS/NR	7	2,5
TOTAL	276	100,0

Fuente: Sede del Pacífico, Universidad de Costa Rica, 2007.

En el cuadro 14 se muestra el número de empresas que han contratado servicios de consultorías o de investigación para el mejoramiento de sus procesos productivos. Los resultados son bastante precarios ya que sólo un 9.4% de las empresas ha realizado una contratación para estos fines y lo han hecho con lo que denominamos otras instituciones. El papel de las universidades públicas y privada en este campo ha sido casi nulo. Un 85.0% de las empresas no ha utilizados servicios de consultoría ni realizado algún tipo de investigación para mejorar sus procesos productivos.

A pesar de la escasa vinculación de las universidades públicas y privadas con las empresas de la zona, esa relación se evalúa de manera positiva ya que las empresas la califican como muy buena o buena. La contratación con otras instituciones también es evaluada de forma positiva.

Además, se consultó a las empresas sobre la existencia de planes o políticas de capacitación para sus empleados. El 45.3% de las empresas manifestó que si tienen planes o políticas de capacitación. Sin embargo es importante resalta que el 52.5% de las empresas no tiene políticas de capacitación, lo cual podría explicarse por el tamaño de las empresas que al ser muy pequeñas y con poco personal, no puede destinar tiempo y recursos a la capacitación.

Y es que, ante la pregunta del presupuesto que destinan a la capacitación de sus empleados, de las empresas que contestaron, el 10.5% dedica como máximo un 5.0 % de su presupuesto a la capacitación, sólo un 2.9 % de las empresas destina montos que superan el 16.0% de su presupuesto a la capacitación de sus empleados. Mientras que un 80.8% de las empresas no destinan presupuesto a la capacitación de sus empleados.

Para conocer sobre las necesidades de capacitación se consultó a las empresas como califican las labores que realizan entre tecnificadas y manuales: el 25.0% calificó las labores que realiza como manuales, el 18.5% como tecnificadas y un 37.7% considera que combinan ambos tipos de labores.

Cuadro 14 Modos de Aprendizaje de las Empresas según Método Utilizado. 2006

OPCION	NO EMPRESAS	PORCENTAJE
Capacitándose	77	27,9
Experimentando	68	24,6
Capacitándose y experimentando	42	15,2
Otras combinaciones de las opciones anteriores	26	9,4
Observando	22	8,0
Capacitándose, experimentando y observando	14	5,1
Capacitándose y observando	12	4,3
Imitando	1	0,4
NS/NR	14	5,1
TOTAL	276	100,0

Fuente: Sede del Pacífico, Universidad de Costa Rica, 2007.

Para conocer la forma como las empresas realizan el proceso de aprendizaje de acuerdo a las actividades que realizan, se les ofrecieron cuatro posibilidades. La información se presenta en el cuadro 7, donde puede apreciarse que el modo de aprendizaje más utilizado es la capacitación, que por si misma representa un 27.9%, seguido por la experimentación con un 24.6%. Es importante señalar que la capacitación ha que se hace referencia es la capacitación que se da en el mismo proceso productivo, al realizar las tareas, por lo que un 8.0% también respondió que utiliza como modo de aprendizaje la observación. Además la capacitación combinada con otras opciones de aprendizaje representa un 52.5% de las empresas manifestó que realizan combinaciones de opciones como modo de aprendizaje.

En cuanto a las necesidades de capacitación, las más sentidas por parte de las empresas de la zona, el aprendizaje del idioma inglés resultó ser el más solicitado, con un 54.0%, seguido por la informática con un 42.0% y la administración contable con un 38.8%. También resulta importante la necesidad de capacitación en el área de la comercialización de productos que representó el 37.0%.

3. Capital Humano

En este apartado el objetivo fue determinar el comportamiento de las empresas de la zona con respecto a variables como la evolución del empleo entre el año 2000 y el 2006, la contratación por género, la rotación y la antigüedad del personal, los grados de escolaridad que presentan los trabajadores y las categorías ocupacionales que se encuentran presentes entre los trabajadores.

Cuadro 15 Personal Contratado en las Empresas. 2000 y 2006

AÑO	PERSONAS
2000	2,721
2006	4,862

Fuente: Sede del Pacífico, Universidad de Costa Rica, 2007.

En el cuadro 17 se hizo una comparación de la cantidad de personas empleados por las empresas en el año 2000 con las personas empleadas en el año 2006. Puede apreciarse que el número de empleados creció en esos seis años en un 129%, lo cual resulta significativo. También es importantes señalar que para el año 2000, 48 empresas no pudieron precisar cuantos empleados tenían ya fuera por que no recordaban o porque no existían en ese año. El número de empresas que no preciso la cantidad de personal contratado para el 2006, fue de 23 empresas.

Cuadro 16 Relación de Género de Personal Contratado.
2000-2006.

AÑO	HOMBRES	%	MUJERES	%	NO ESPECIFICADO	TOTAL
2000	1,590	58,4	779	28,6	352	2,721
2006	3,012	61,9	1,532	31,5	318	4,862

Fuente: Sede del Pacífico, Universidad de Costa Rica, 2007.

La composición de los empleados por género se muestra en el cuadro 9, donde se puede apreciar que en el año 2006 se contrataba un 58.4% de hombres y un 28.6% de mujeres en las empresas de la zona. Para el 2006 la situación se mantiene casi en las mismas proporciones pese al aumento en el número de empleados. Sin embargo, es importante señalar que para el año 2000, sesenta empresas no pudieron precisar la relación entre hombres y mujeres contratados ya fuera porque no lo recordaban o porque la empresa no existía. El número de empresas que no preciso la relación de género del personal contratado para el 2006 fue de treinta y una empresas.

A las empresas se les consultó sobre la cantidad de trabajadores empleados al momento de la encuesta, lo cual se presenta. Se obtuvo que han octubre del 2007 se encontraban empleados aproximadamente 5,818 personas, lo cual representa un 19.6% de incremento si lo comparamos con los empleados contratados en el 2006. Estos datos muestran que el empleo en la zona ha venido incrementándose significativamente⁷.

⁷ Únicamente seis empresas no respondieron a esta pregunta cuando se realizó la encuesta.

En cuanto a la percepción sobre la rotación de personal en las empresas, un 71.0% de los empresarios considera que no se da mucha rotación de personal, contra un 26.1 % que considera que si se da la rotación de personal. Lo anterior podría explicarse por dos factores, uno que es el gran número de empresas pequeñas que contrata trabajo familiar y dos, las empresas públicas, que también presentan muy baja rotación de personal.

La escolaridad de los empleados se muestra en el cuadro 10, donde se muestra que el 18,8% de los empleados tenía el año anterior la educación secundaria incompleta, seguidos por los que presentan educación universitaria completa con un 17,8%. En total los empleados que presentan una escolaridad igual o superior a la secundaria completa es de un 37,2%. También es importante señalar que un 37,1% de los empleados no pudieron ser clasificados en alguna de las categorías anteriores, esto por desconocimiento de los entrevistados.

CATEGORIA	NO EMPLEADOS	PORCENTAJE
Secundaria incompleta	1,095	18,8
<u>Universidad completa</u>	<u>1,036</u>	<u>17,8</u>
Secundaria completa	665	11,4
Primaria completa	324	5,6
Universidad incompleta	302	5,2
Técnica no universitaria completa	160	2,8
Técnica no universitaria incompleta	52	0,9
Primaria incompleta	25	0,4
Sin educación	2	0,03
No "clasificados"	2,157	37,1
TOTAL	5,818	100,0

Cuadro 17

según Nivel Alcanzado. 2007

Escolaridad de los Empleados Contratados

Fuente: Sede del Pacífico, Universidad de Costa Rica, 2007.

La relación entre trabajo calificado y no calificado señala que en el año 2007, un 66,0% de los empleados contratados tenían algún grado de calificación y solo el 27,7% eran empleados no calificados. Esto se puede reforzar con la información anterior que nos mostraba que un alto grado de los empleados presenta una alta escolaridad.

Y es que en cuanto a las ocupaciones de los empleados de las empresas de la zona se tiene que la categoría que presenta mayor número de empleados es la de los técnicos y profesionales con un 20,0%, seguida por los obreros de producción especializados con un 18,0%. Los obreros no especializados representan un 11,5% de los empleados y el rubro que representa el menor porcentaje es el personal dedicado a las ventas con un 7,6%. Queda un 26,3% de los empleados que no pudo ser clasificado e alguna de las categorías ocupacionales descritas.

4. Expectativas de Producción y Ventas

En este apartado se presenta la información referente a las expectativas de las empresas con respecto al comportamiento futuro de su producción y sus ventas, así como las estrategias que piensan implementar para mejorar estos rubros y las inversiones que van a realizar para continuar con sus negocios.

Primero, se consultó a las empresas sobre sus expectativas respecto al comportamiento de la producción y las ventas de su principal producto para los próximos años y el resultado se muestra en el cuadro señaló que el 68,1% de los empresarios manifestó que considera que la producción y las ventas van a aumentar, mientras que el 8,0% considera que disminuirán. Un importante grupo del 21,4% consideró que se mantendrán en los niveles actuales. Puede

apreciarse que existe un clima de positivismo entre los empresario de la zona con respecto al comportamiento de su mercado para los próximos años.

Dentro de las estrategias que van a utilizar las empresas para aumentar la producción y las ventas en los años venideros, la más utilizada será la introducción de tecnología en sus procesos de producción con un 32,2%, seguida por la ampliación de mercados con un 25,4% y mejoras en el proceso de comercialización con un 20,7%. Las combinaciones de diferentes alternativas tienen altos porcentajes de utilización y en general se considera que lo más recomendable es utilizar una combinación de ellas.

Por otra parte, se les consultó a las empresas cuales son las principales inversiones que esperan realizar en los próximos años para aumentar la producción y las ventas. La categoría que más respuestas obtuvo fue la de nuevas construcciones, adiciones y mejoras con un 10,5%, seguida por la adquisición de maquinaria y equipo con un 8,3%, un 38,0% de las empresas piensa realizar alguna combinación de inversiones y de ellas la que muestra mayor preferencia es la que combina la adquisición de maquinaria, equipo y herramientas con la construcciones, las adiciones y las mejoras, como una forma de aumentar su producción y sus ventas. Es importante resaltar que un 28,3% manifestó que no pensaba realizar inversiones en el futuro para aumentar producción y ventas, lo cual es un aspecto importante a considerar ya que puede afectar la competitividad de las empresas. Por lo tanto, de acuerdo a estos resultados, varias conclusiones resultan importantes de señalar:

1. En la subregión del Gran Puntarenas prevalecen las empresas dedicadas al comercio y a los servicios y son minoría las empresas dedicadas a la manufactura, la agricultura y la construcción (los transportes se ubican es este segundo grupo).
2. Las empresas no utilizan servicios estratégicos para la planificación y la investigación y desarrollo. Más bien, los servicios más utilizados son aquellos que tienen relación con los aspectos operativos, lo que evidencia que las empresas no están relacionando los .servicios que adquieren con la planificación de mediano y largo plazo.

3. Existe una clara tendencia de las empresas de la subregión a colocar sus productos en mercados que estén lo más cerca posible de su localización: cuanto más cerca, mayor volumen de producción colocan, por lo que su perfil es de poca expansión geográfica y muy poca tendencia a la exportación.
4. La mayoría de las empresas son optimistas respecto al comportamiento futuro de su producción y de sus ventas, así como las estrategias que piensan implementar para mejorar estos rubros y las inversiones que van a realizar para continuar con sus negocios.
5. Las estrategias que las empresas declaran que van a utilizar las empresas para aumentar la producción y las ventas en los años venideros son en orden de importancia: introducción de tecnología en sus procesos de producción, ampliación de mercados y mejoras en el proceso de comercialización. Esto sugiere que las empresas están conscientes de las limitaciones que se muestran en las conclusiones anteriores.
6. Las principales inversiones que las empresas esperan realizar en los próximos años para aumentar la producción y las ventas son, en orden de importancia: nuevas construcciones, adiciones y mejoras, adquisición de maquinaria y equipo. Existe una mayor preferencia por la combinación de adquisición de maquinaria, equipo y herramientas con las construcciones, las adiciones y las mejoras, como una forma de aumentar su producción y sus ventas. No obstante, una proporción significativa (28,3%) no proyecta realizar inversiones en el futuro para aumentar producción y ventas, lo cual es un aspecto importante a considerar puesto que puede afectar su competitividad y capacidad de crecimiento.
7. Más de la mitad de las empresas declara no tener políticas de capacitación.
8. Existe una tendencia a dirigir las capacitaciones al personal gerencial y en menor medida a las otras categorías laborales.

9. En el periodo 2000-2006 se observa una ampliación de los puestos de trabajo, los cuales crecieron en un 129,0%, siendo los trabajadores de sexo masculino la mayoría de las personas contratadas. A octubre de 2007 el número de personas contratadas laboralmente aumentó a 5,818 (un 19,6% de incremento en relación con el año 2006).
10. Para el año 2007 prevalece el trabajo calificado sobre el no calificado, en una relación cercana a 3 a 1. La categoría que presenta mayor número de empleados es la de los técnicos y profesionales seguida por los obreros de producción especializados y el personal administrativo; los grupos ocupacionales que presentan un menor número de empleados son los obreros no especializados (11,5%) y el personal dedicado a las ventas (7,6%), que indica la importancia de la educación en la dimensión laboral de la economía de la subregión.
11. Otro aspecto a considerar es que un gran porcentaje de empresas son micro y pequeñas empresas, con un número de empleados que en su mayoría no supera las 10 personas.
12. Existe una escasa vinculación entre las empresas y las instituciones que puedan brindarles servicios de consultoría o desarrollo de investigación.

c. Resultados de la Encuesta sobre Requerimientos de Calificación de la Mano de Obra en el Gran Puntarenas

El presente documento corresponde al informe de la encuesta sobre requerimientos de formación del recurso humano para el sector industrial y servicios ubicados en el Gran Puntarenas que forma parte del proyecto: Análisis y plan de acción para el desarrollo endógeno del Gran Puntarenas, ejecutado por el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica en conjunto con la Sede del Pacífico. Éste tiene como objetivo recabar la información necesaria mediante la realización de una encuesta para determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de mano de obra en la región en el corto plazo.

Como principales resultados se destaca la enorme presencia de establecimientos dedicados al comercio así como la hotelería y restaurantes, los cuales juntos representan dos de cada tres empresas presentes en la zona. Por ser una región costera y con uno de los principales puertos del país, aproximadamente uno de cada tres establecimientos (35%) en la zona dice tener

vinculación con el sector externo, es decir, exporta, vende a empresas exportadoras o turismo. El empleo en la zona se concentra en los hombres y específicamente en los adultos jóvenes ya que el 74% de los ocupados son hombres y el 68% tienen menos de 35 años de edad. El nivel educativo de los que laboran en la región es bajo, 59% de los ocupados no concluyó la secundaria, y esto se refleja en la calificación del recurso el cual según los gerentes o administradores de los establecimientos es no calificado en el 48% de los empleos.

A pesar del entorno económico con que inicia el presente año, se prevé por parte de los entrevistados un leve aumento en el empleo de la región, acá llama la atención que un 10% de los establecimientos que consideran que va a aumentar su demanda de empleo lo asocian a la construcción de la nueva autopista San José-Caldera.

En cuanto a necesidades de capacitación, se confirma la falta de calificación del recurso humano en la región como uno de los principales problemas que enfrentan los establecimientos comerciales e industriales a la hora de conseguir trabajadores. Como aporte para mitigar este problema, las empresas de la zona están en la disposición de colaborar con los programas de capacitación que se implementen, permitiendo no solo la incorporación de sus empleados aún en horario laboral, sino también apoyando económicamente estas iniciativas.

1. INTRODUCCIÓN

La región denominada el Gran Puntarenas comprende los distritos más cercanos al distrito central de Puntarenas, de esta forma, se tomaron en cuenta para el cantón de Puntarenas los distritos siguientes: Puntarenas, Chacarita, El Roble, Barranca, Pitahaya y Chomes. También se consideraron tres distritos de Esparza; Espíritu Santo, San Juan Grande y Macacona. Además los distritos del cantón de Montes de Oro: Miramar, San Isidro y La Unión. La región considerada se encuentra en un momento importante para su progreso, esto debido a tres factores que incidirán sobre el desarrollo futuro. En primer lugar, la ampliación del muelle de Caldera y su traslado a manos privadas ha hecho que aumente significativamente el trasiego de mercancías por este puerto. En segundo lugar, la pronta conclusión de la ruta San José-Caldera hace prever un aumento de las inversiones en la zona al acercarse en tiempo de recorrido con respecto a San José. Y en tercer lugar, la construcción del último tramo de la Costanera y el traslado de la Carretera Interamericana hacia ésta. Estos tres proyectos y su convergencia con la zona de Caldera hicieron propiciar el estudio más de cerca de indicadores que pudieran ayudar a que el desarrollo que se vislumbra se pueda realizar de manera ordenada.

Como complemento a otros procesos del Proyecto “Análisis y plan de acción para el desarrollo endógeno del Gran Puntarenas”, se concluye con una encuesta que indaga en los establecimientos de la zona de interés sobre los requerimientos de recurso humano y las necesidades de capacitación que estos enfrentan para hacer frente a sus labores. Este instrumento proveerá indicadores que deben tomarse en cuenta para el desarrollo de programas de capacitación en la zona que permitan hacer más productivo el trabajo en los establecimientos ubicados en la región. Además, indaga sobre el perfil del empleo demandado y la cuantificación de esta necesidad.

El presente informe está organizado en tres secciones adicionales, la primera sección describe las consideraciones metodológicas del estudio y la aplicación de la Encuesta sobre requerimientos de formación del recurso humano para el sector industrial y servicios ubicados en el Gran Puntarenas. La segunda sección presenta una descripción general de los principales resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta incluyendo aspectos como el perfil de las empresas, características del empleo actual en la región, evolución reciente y perspectiva de corto plazo sobre el empleo en la región así como, los temas relacionados con la capacitación de la mano de obra. Finalmente, se presentan las principales conclusiones obtenidas al llevar a cabo el actual estudio.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 Características del diseño muestral

Con el objetivo general de poder determinar los requerimientos de formación del recurso humano para el sector industrial y servicios ubicados en la región denominada “El Gran Puntarenas”, se concibe un plan metodológico que involucra un diseño de muestreo apto para el objetivo, y la confección, aplicación y procesamiento del instrumento que recolecta la información requerida.

En términos del diseño de muestreo se consideró aspectos indispensables como:

1. ¿Cuál es la mejor forma para seleccionar las unidades de análisis?
2. ¿Cuál es el tamaño de muestra necesario para cubrir el objetivo del proyecto?
3. ¿Cuáles son las unidades de análisis que van a ser estudiadas?

En respuesta a la primer interrogante y dadas las características del proyecto, el muestreo más indicado es el estratificado. La justificación radica en que este tipo de muestreo hace referencia a una población de la cual interesa un análisis de diferentes subpoblaciones o estratos y un equilibrio de la muestra según la variable de estratificación. Las subpoblaciones no se sobrepone y conforman juntas la población completa, de manera que cada unidad de muestreo pertenece exactamente a una sola subpoblación. La teoría plantea extraer una muestra independiente de cada estrato, y posteriormente, reunir la información para obtener las estimaciones globales de la población.

Para los efectos requeridos las subpoblaciones o estratos están dados por el tamaño de los establecimientos en cuanto al número de empleados que contratan. Los estratos diseñados fueron los siguientes: i) establecimientos con menos de 5 empleados, ii) de 5 a 19 empleados y iii) establecimientos que tienen 20 o más empleados. Dichos establecimientos deben estar ubicados geográficamente dentro de los límites del proyecto, los cuales incluyen los siguientes distritos: Puntarenas, Barranca, El Roble, Chacarita, Pitahaya y Chomes del Cantón Central. Miramar, San Isidro y La Unión del Cantón de Montes de Oro. Así como, Espíritu Santo, San Juan Grande y Macacona del Cantón de Esparza.

Como parte de lo que propone un muestreo estratificado la obtención de este tipo de muestras proporciona en general las siguientes ventajas:

1. Se evita la posibilidad de obtener una mala muestra, entendiéndose por esto una concentración de la muestra en ciertos estratos, impidiendo la representatividad de todos los estratos o presiones no comparables entre grupos.
2. Una muestra estratificada puede administrarse de manera más conveniente, a un menor costo, porque permite utilizar distintos esquemas de muestreo para los diversos estratos.
3. Un muestreo estratificado aplicado correctamente da estimaciones más precisas para toda la población, ya que, estratificando se logra reducir la varianza, pues es frecuente que cada estrato genere una varianza inferior a la de toda la población.

En resumen, el muestreo estratificado busca con las propiedades de los estimadores de una muestra estratificada elegir el mejor tamaño de muestra para una máxima precisión. Con esto, entramos a responder la segunda pregunta que hace referencia al tamaño de muestra, en el cual la teoría nos indica que para dicho cálculo se hace necesario plantear un nivel de confianza, un error permisible y la variabilidad asociada a las variables de estudio, así como el factor adicional del costo afrontable por el proyecto.

De acuerdo a los aspectos anteriores se trabajó con un nivel de confianza de el 90%, con un nivel de error permisible del 10% y debido a que este tipo de estudio no ha sido explorado anteriormente se utiliza la varianza máxima, es decir 0.25. Con estos valores se obtuvo un tamaño de muestra de 64 entrevistas por dominio, dado que se establecieron tres dominios el tamaño de muestra final para el proyecto es de 192 entrevistas a establecimientos. Vale indicar que para estos criterios también influyó el hecho de que existe un presupuesto fijo y un plazo reducido para el levantamiento, procesamiento y análisis de la información.

Para la distribución del tamaño de muestra entre los subgrupos, un procedimiento bastante utilizado consiste en distribuir la muestra proporcionalmente entre los estratos de acuerdo a una variable de interés, en este caso, la asignación de la muestra por estrato toma como criterio la estructura porcentual del empleo generado según tamaño de las empresas.

El diseño de la muestra es por tanto probabilística y estratificado. Es probabilístico debido a que cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida y distinta de cero de entrar en la muestra, lo cual permite conocer la precisión de los resultados muestrales. Es estratificado porque para las unidades de selección son agrupadas en estratos con características de tamaño similares; en donde se realizara una selección sistemática para obtener los elementos que formarán la muestra.

Para ser coherente con el punto anterior, se necesita un marco muestral, el cual para este caso consiste en un listado de establecimientos que fue elaborado por la sede del pacífico en la región de interés para el proyecto durante el año 2005. Este marco muestral fue recopilado por estudiantes de la sede que hicieron un barrido por los distritos que conforman la región de interés, compilando la información básica sobre el establecimiento, entre ella, el nombre del establecimiento o empresa, la dirección exacta y el número de empleados. Hay que indicar que para este levantamiento de información se consideraron solo aquellos establecimientos que se tenían como “formales”, es decir, aquellos que a la hora de pasar por cada pueblo tenían un rótulo con el respectivo nombre del local y en el que se indicaba la actividad que allí se desarrollaba.

Para la obtención de la información requerida se utilizó un instrumento ya probado en el 2005 por el OIT denominado “**Encuesta sobre tendencias del mercado laboral en Costa Rica 2005/2006**” (Sauma, 2006) el cual se adaptó a los objetivos del presente proyecto, el mismo, fue aplicado en cada uno de los establecimientos visitados. El instrumento se compone de los siguientes módulos:

7. Características generales de la empresa
8. Características del empleo actual en la región
9. Evolución reciente y perspectivas del empleo a corto plazo

10. Capacitación y necesidades de capacitación

2.2 Fuentes de Información

Las fuentes de información requeridas para el desarrollo del presente trabajo fueron los datos generados por la aplicación del instrumento (Cuestionario) y el Censo de establecimientos realizado por la sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica en la región de interés para el Proyecto.

2.3 Etapas de Trabajo

Retomando las características propias de la metodología propuesta para este estudio, el cumplimiento de los objetivos planteados demandó:

1. Planteamiento del Diseño Muestral
2. Selección de la muestra
3. Diseño del Instrumento
4. Discusión del Instrumento
5. Prueba del Instrumento
6. Capacitación y elaboración de manuales sobre el instrumento
7. Aplicación del instrumento
8. Procesamiento de la información

Finalmente, al poner en práctica esta metodología se logró obtener una base de datos con información precisa y confiable de acuerdo a los objetivos planteados para este proyecto, de manera que permitió la obtención de los resultados y conclusiones que se exponen más adelante.

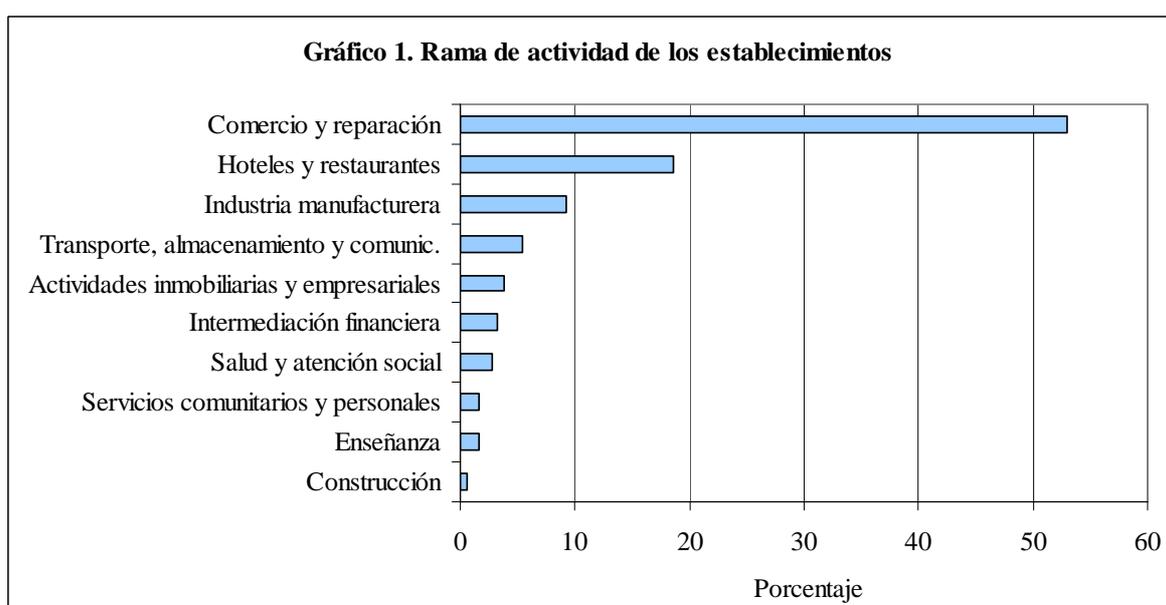
El trabajo de campo se realizó entre el 27 de enero y el 4 de febrero del 2009, con la participación de 11 estudiantes de diferentes carreras de la Sede del Pacífico, los cuales fueron capacitados por el IICE y posteriormente supervisados y guiados durante el trabajo de campo por personal de la Sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica. En total se logró entrevistar 183 establecimientos, dada la “muerte” de algunos establecimientos que aparecían en el marco muestral pero que a la hora de ir a visitarlos ya habían dejado de funcionar. Este hecho resultó ser una limitante para el trabajo de campo pues aunque se consideró una sobremuestra para esta eventualidad la antigüedad del marco muestral hizo que muchos locales ya hubiesen desaparecido.

3. PRINCIPALES RESULTADOS

3.1 Perfil de la Empresa

A pesar de que la estratificación de la muestra no se realizó considerando el cantón de ubicación de los establecimientos la muestra mantiene una consistencia muy similar al Marco Muestral utilizado para su elaboración. Es decir, aproximadamente un 80% de los establecimientos pertenecen al cantón central de Puntarenas y el restante 20% a Esparza y Montes de Oro.

La actividad empresarial predominante en la zona del Gran Puntarenas es el Comercio y reparación (53%), seguida de Hoteles y restaurantes (18%) y luego la industria manufacturera con un 9%. Esta distribución es muy similar a la que se presenta en el Marco Muestral utilizado, en él, un 68% de los establecimientos se dedicaba al Comercio (junto con Restaurantes y Hoteles) y un 6% a la industria manufacturera. Ver gráfico 1.



Según la encuesta realizada, un 38% de los establecimientos forman parte de empresas que cuentan con más de un establecimiento. De estos locales que constituyen parte de compañías con varios establecimientos un 45% de ellos pertenecen a empresas que tienen 5 o menos establecimientos, un 15% son de compañías con un tamaño de 6 a 10 establecimientos y el restante 40% pertenecen a empresas que tienen más de 10 establecimientos. Ver cuadro 1.

A pesar del importante número de establecimientos en la región que pertenecen a “Cadenas de Establecimientos” un 30% de ellos tienen su sede principal en la Región del Gran Puntarenas por lo que podemos denominarlos como Naturales de la Región.

Cuadro 1. Perfil de los establecimientos entrevistados.

Descripción	Porcentaje
Establecimientos que forman parte de cadenas	38
Establecimientos en cadena cuya sede Principal se encuentra en la zona del Gran Puntarenas	30
Establecimientos con menos de 10 años de antigüedad	51
Establecimientos constituidos legalmente	95
Empresas que tienen asegurados a sus empleados por medio de la CCSS	89
Empresas que dicen tener vinculación con el sector externo (exporta, vende a exportadores, o tienen relación con el turismo)	35

El cuadro 1 también nos muestra que la mitad de los establecimientos entrevistados (51%) cuentan con menos de 10 años de antigüedad, vale indicar que este porcentaje se compone de la siguiente manera, un 29% tiene entre 6 y 9 años, el 22% restante corresponde a establecimientos con 5 o menos años de antigüedad.

El 95% de las empresas entrevistadas se encuentran legalmente constituidas, de las cuales un 10% lo hacen como personas físicas (no jurídicas), sin embargo, estas corresponden mayoritariamente (55%) a micronegocios.

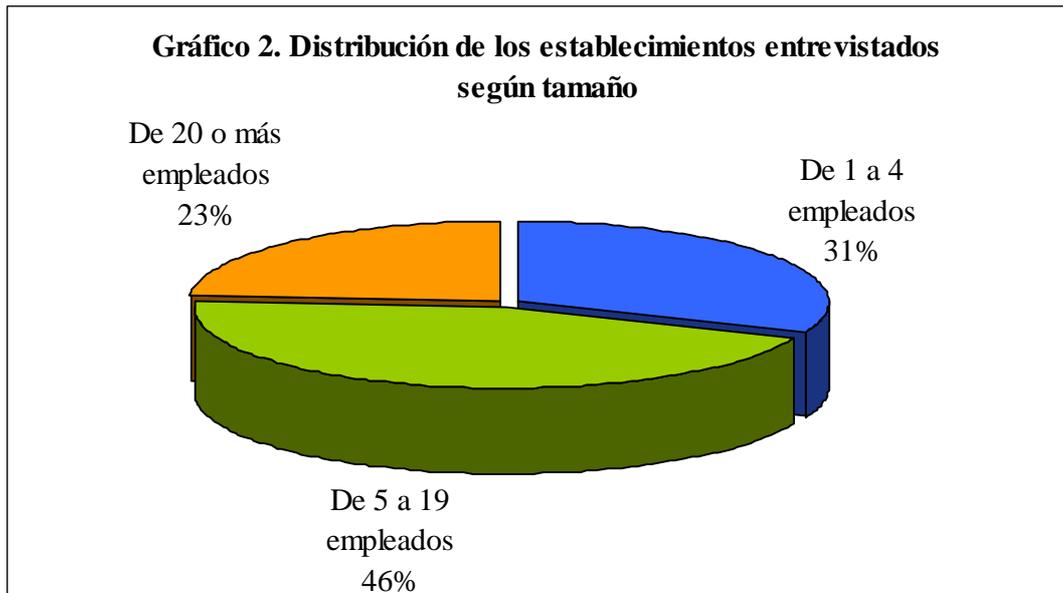
Respecto a la contabilidad el 95% de los establecimientos se lleva una contabilidad organizada, de estos un 95% lo hace mediante libros, mientras el restante 5% lleva únicamente un registro de entradas y salidas.

En el 89% de los establecimientos tienen asegurados a sus empleados ante la CCSS. El restante 11% de los patronos que no tienen asegurados a sus empleados pertenecen a las microempresas principalmente (63%).

Al menos uno de cada tres establecimientos entrevistados (35%) declaró tener vinculación con el sector externo, es decir, que exporta directamente, vende sus productos o servicios a empresas exportadoras o tiene relación con el turismo.

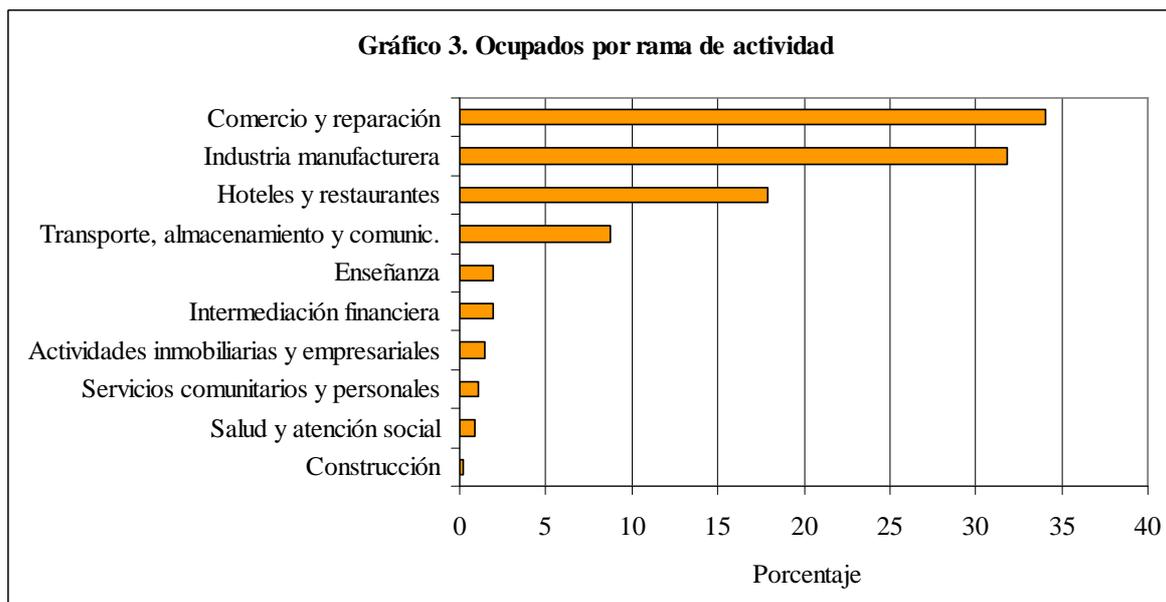
Tal y como se aprecia en el gráfico 2, un 31% de los establecimientos entrevistados corresponde a microempresas (de 1 a 4 empleados), un 46% corresponde a pequeñas empresas (de 5 a 19 empleados). Mientras que un 23% pertenece a establecimientos considerados como mediana y gran empresa (de 20 o más empleados). Esta composición de los establecimientos entrevistados

puede resultar muy diferente a la mostrada por el marco muestral, ya que en este un 85% de los establecimientos son micronegocios. Sin embargo, estas diferencias se justifican debido a la estratificación realizada ya que la afijación no se realizó proporcional a la distribución de los establecimientos de acuerdo a su tamaño, sino que se hizo según la cantidad de empleo generado por estas. De esta manera aunque las microempresas son mucho más expandidas en la zona, solo generan uno de cada tres empleos, mientras que los establecimientos de mayor tamaño generan dos de cada tres empleos, aun cuando solo representan el 15% de los establecimientos.

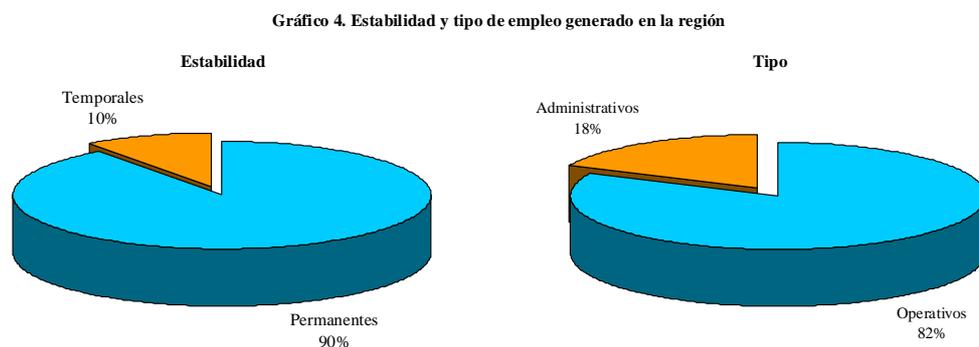


3.2 Características del empleo actual en la región

El gráfico 3 permite apreciar como en la región predominan los empleos en las actividades del Comercio y reparación (34%), Industria manufacturera (25%), Hoteles y restaurantes (18%). En estas tres actividades se involucran poco más de tres terceras partes del total de personas que laboran en la Región del Gran Puntarenas.



Como puede apreciarse en el gráfico 4, en cuanto a la estabilidad del empleo en la región, el 90% de los empleos en la región al momento de la encuesta son permanentes, mientras que el restante 10% se considera como temporales o estacionales. Ver gráfico 4.



Al indagarse en los gerentes o administradores de las empresas entrevistadas sobre la estabilidad del empleo y el tipo de empleo que se da en sus establecimientos, en promedio un 82% de los empleados que trabajan en la región son considerados operativos por las labores que realizan dentro de los establecimientos o empresas, y el resto (18%) se considera que realizan labores de índole administrativo. Estos porcentajes son muy similares entre sí aún cuando se observan de acuerdo al tamaño del establecimiento.

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del INEC del 2008 el porcentaje de ocupados de sexo femenino era de un 32% para la Región Pacífico Central. Dado que el Área del proyecto es mucho más pequeña pero considera uno de los focos de empleo más importante de la región, es de esperar que los resultados no se aparten por mucho de este valor. Efectivamente el porcentaje de empleo en la Región del Gran Puntarenas que corresponde al sexo femenino es de un 26% por lo que se puede afirmar que uno de cada cuatro puestos de trabajo en la Región es

ocupado por una mujer. Ver cuadro 2. Este dato puede resultar importante pues se encuentra bastante por debajo del promedio nacional (37,2%) y del regional (32%) lo cual debe analizarse con más detalle.

La actividad más importante para los hombres es el Comercio (38%), seguida muy de cerca por la industria manufacturera (37%). Para las mujeres las actividades en las que hay mayor fuente de empleo es en la rama de Hoteles y restaurantes (35%) así como también en el Comercio (28%). Ver cuadro 1.

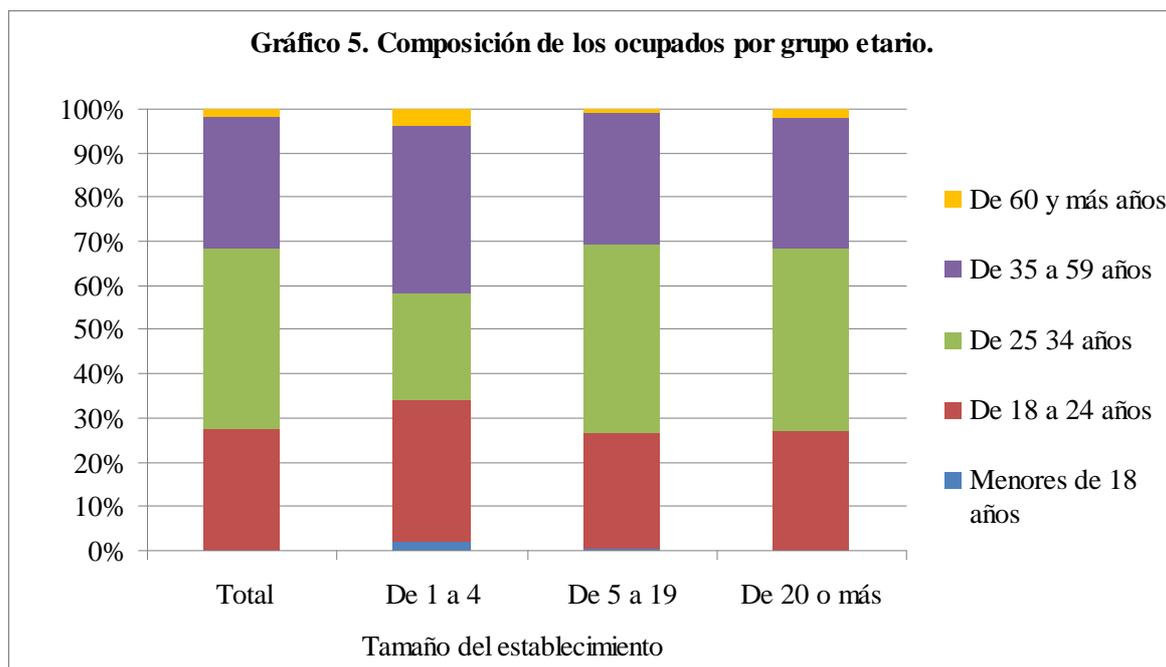
Cuadro 2. Distribución porcentual de los ocupados por sexo y rama de actividad según tamaño del establecimiento

Sexo y rama de actividad	Tamaño del establecimiento (# de empleados)			
	Total	De 1 a 4	De 5 a 19	De 20 o más
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	73,6	59,6	70,5	75,1
Mujeres	26,4	40,4	29,5	24,9
Hombres	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria manufacturera	36,7	7,1	5,9	45,4
Construcción	0,3	0,0	1,4	0,0
Comercio y reparación	38,1	52,4	63,3	31,4
Hoteles y restaurantes	12,6	26,2	15,8	11,3
Transporte, almacen. y comunic.	6,4	1,2	5,7	6,8
Intermediación financiera	1,3	0,0	3,6	0,8
Act. inmobiliarias y empresariales	1,5	3,6	1,1	1,5
Enseñanza	1,5	1,2	0,0	1,8
Salud y atención social	0,8	6,0	3,2	0,0
Servicios comunitarios y pers.	0,8	2,4	0,0	0,9
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria manufacturera	22,5	0,0	3,0	30,3
Construcción	0,0	0,0	0,0	0,0
Comercio y reparación	28,0	47,4	54,9	18,2
Hoteles y restaurantes	35,0	29,8	23,4	39,0
Transporte, almacen. y comunic.	2,5	0,0	1,3	3,0
Intermediación financiera	3,7	0,0	12,3	1,3
Act. inmobiliarias y empresariales	1,5	1,8	1,7	1,5
Enseñanza	3,2	3,5	0,0	4,2
Salud y atención social	1,4	12,3	3,4	0,0
Servicios comunitarios y pers.	2,1	5,3	0,0	2,5

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Otro aspecto importante de mencionar y que puede apreciarse en el cuadro anterior es que conforme aumenta el tamaño del establecimiento el porcentaje de mujeres ocupadas en ellos comienza a disminuir. Pasando de 40% en las microempresas a 25% en los considerados mediana y gran empresa.

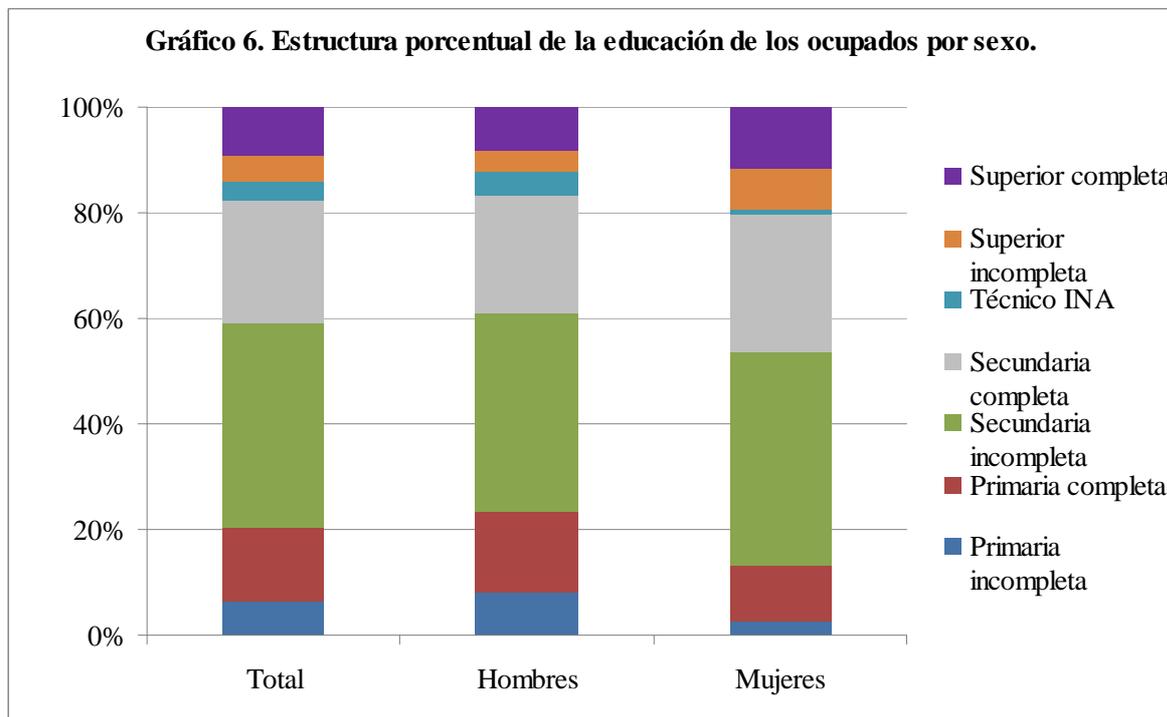
En el gráfico 5 al observar la estructura por edades de las personas que trabajan en la región, se tiene que en promedio dos de cada tres puestos de trabajo existentes en la zona son ocupados por personas menores de 34 años. Este hecho es un poco mayor conforme aumenta el tamaño del establecimiento.



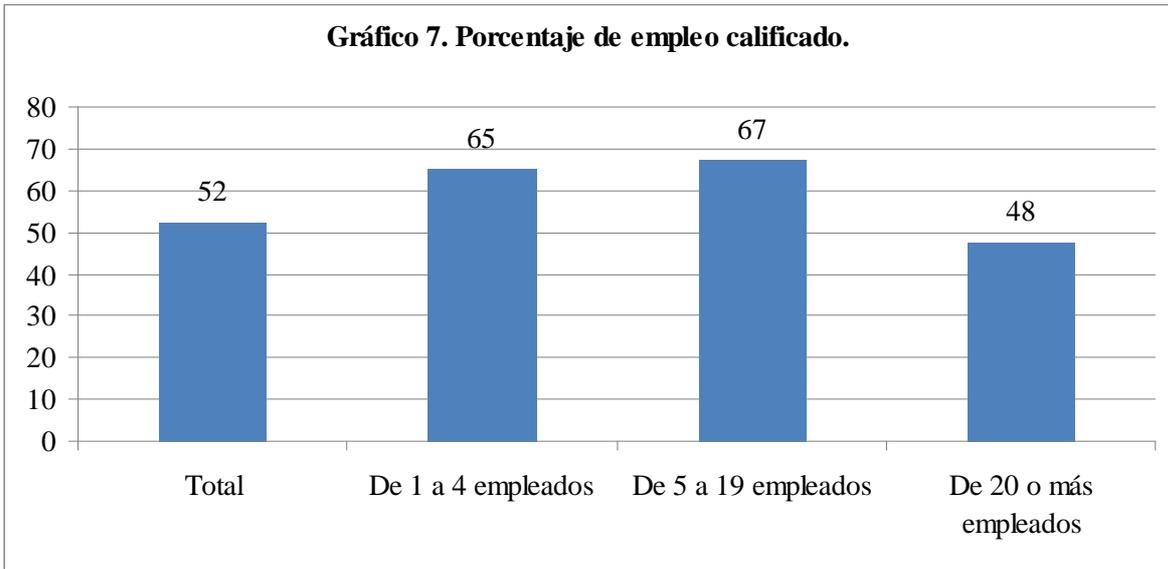
Otro hecho que llama la atención al analizar el gráfico anterior, es la poca participación en la fuerza laboral de la región de aquellas personas que tienen 60 años o más en las actividades indagadas, así como la mínima participación de jóvenes con menos de 18 años, los cuales realizan actividades únicamente en micronegocios, muchos de los cuales bajo el concepto de trabajador familiar.

Cuando se analiza la composición por edad tomando en cuenta en género del trabajador se tiene que las mujeres mantienen una estructura más joven que el sexo masculino, pues un 76% de las ocupadas tiene 34 años o menos. Mientras que en los hombres ocupados este porcentaje es de un 65%.

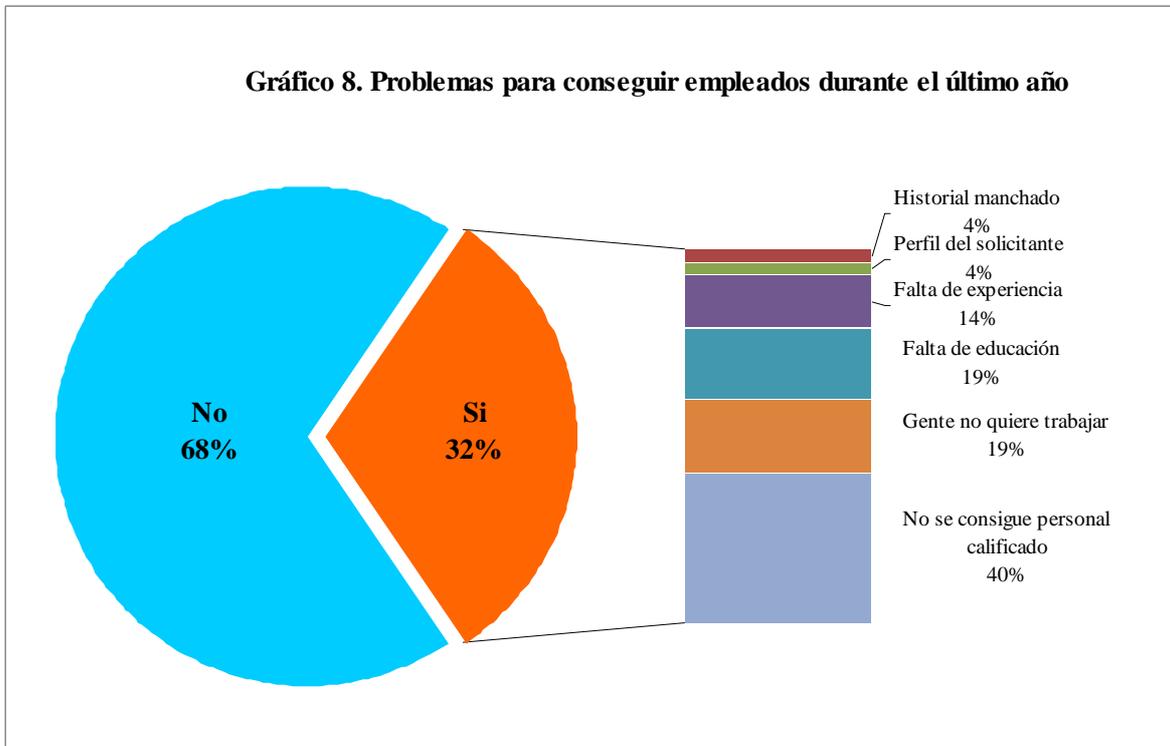
En el gráfico 6 se observa la estructura porcentual del empleo de acuerdo a la educación de los trabajadores. Del total de ocupados en los establecimientos entrevistados la mayor parte de ellos sin importar el género o la cantidad de empleados en el local cuentan con secundaria incompleta (38%), seguido de los que tienen la secundaria completa (24%). Aproximadamente un 20% de los ocupados tiene al menos algún año de educación Post secundaria, presentándose una diferencia importante a nivel de sexo pues mientras solo el 12% de los hombres tiene algún estudio universitario en las mujeres es el 19%.



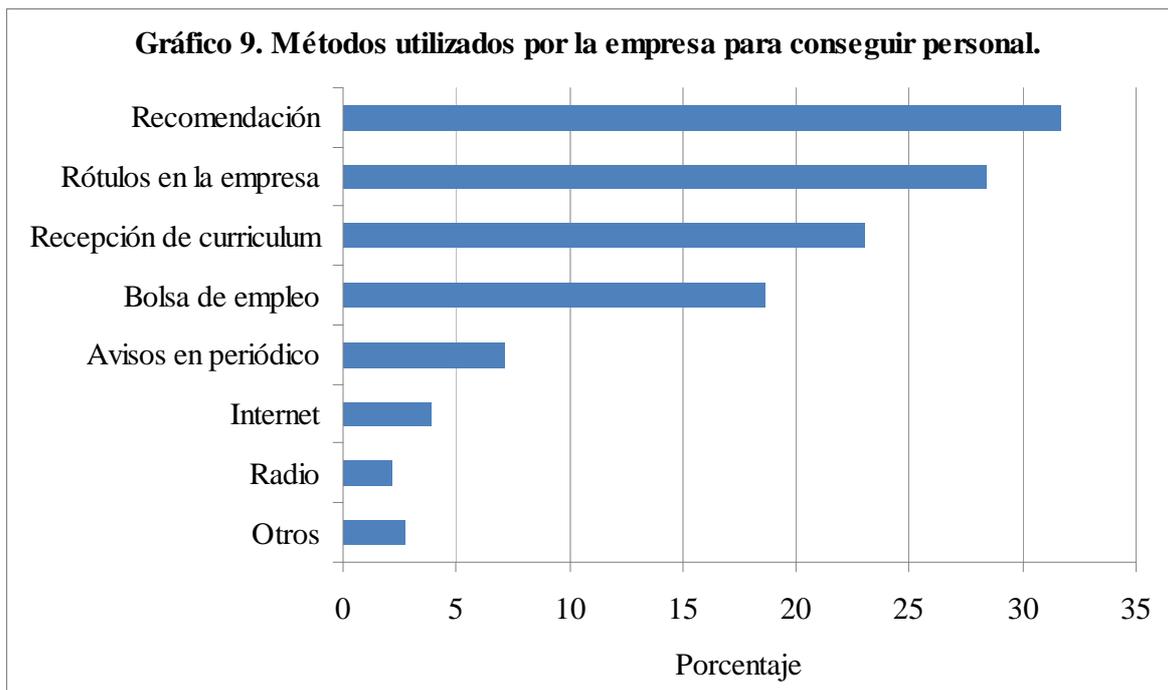
En el gráfico 7 se pueden observar los porcentajes obtenidos cuando se preguntó a los entrevistados sobre el nivel de calificación de los trabajadores del establecimiento, definiendo como calificados “aquellos con un título profesional o con formación profesional en alguna área o con capacitación especial o experiencia o destrezas específicas”. Ante esta categorización de los empleados no hubo reservas en afirmar que el personal con el que cuentan es calificado, ya que aproximadamente la mitad (52%) de los ocupados en la región son considerados como calificados por sus jefes. En este punto no hay diferencias por sexo, aunque si por tamaño del establecimientos ya que en las micro y pequeñas empresas este porcentaje se eleva a un 66% en promedio. Debido a que la mayoría de los entrevistados consideró la experiencia como un elemento importante para considerar calificados a sus empleados. Se debe reflexionar que en esta característica del empleo por ser un tanto subjetiva podría estar sesgada hacia arriba por lo que debe tenerse en cuenta.



Uno de cada tres establecimientos entrevistados aduce tener problemas para conseguir personal calificado. Dentro de los principales problemas se tiene el no poder conseguir personal calificado 40%, seguido por la situación de que la gente no quiere trabajar (19%) y que no tiene la educación necesaria (19%). Otro problema importante es la falta de experiencia de la mano de obra que se consigue en el 14% de los casos y un 8% debido al perfil del solicitante y a problemas con manchas en su historial crediticio y delictivo.



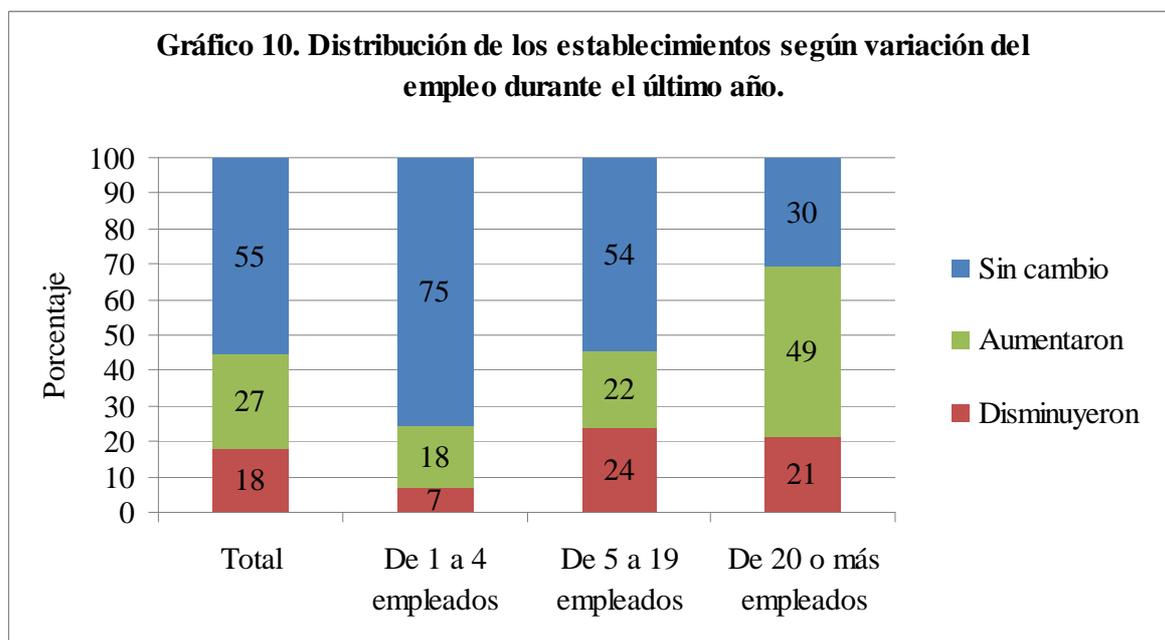
El método más utilizado por las empresas entrevistadas para conseguir personal es el de recomendación o referencia (32%), es decir, cuando se necesita de nuevo personal siempre llega alguien que viene recomendado por algún otro trabajador del establecimiento o por alguna persona relacionada a la que debe tomar la decisión de contratarla. Otro método utilizado por al menos una de cada cuatro empresas es la de poner rótulos a la entrada de la empresa, así como la recepción de curriculums (23%), un poco menos importante es la bolsa de empleo con un 19%, vale indicar acá que algunos indicaron que la bolsa de empleo que utilizaban era la del Colegio Universitario de Puntarenas (CUP).



3.3 Evolución reciente del empleo en la región

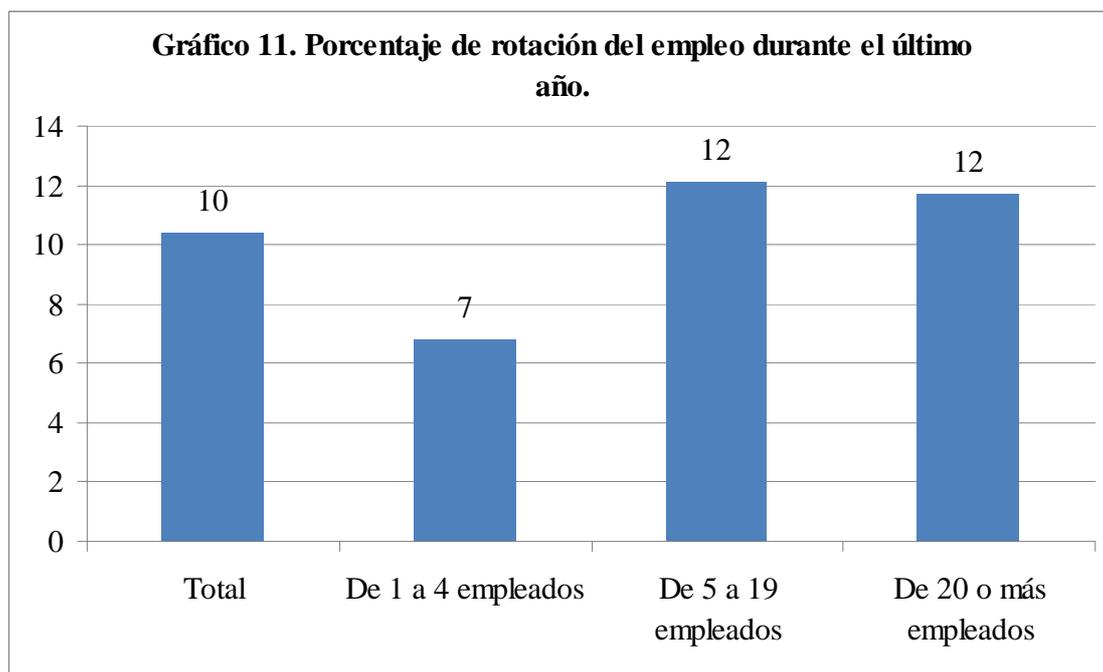
En el gráfico 10 se observa que durante el 2008 un 45% de los establecimientos sufrieron cambios en el número de empleados, un 18% presentó disminución en la cantidad empleados y un 27% de los establecimientos aumentó su número de empleados. Cuando se analiza por tamaño del establecimiento se aprecia que a mayor tamaño de la empresa mayor número de establecimientos realizaron cambios, siendo que para la microempresa 25% realizó cambios, para la pequeña empresa un 46% y para la mediana y gran empresa un 70% de estas realizó cambios durante el último año. En términos generales las variaciones en la cantidad de empleados tienen una magnitud alta en cuanto al número de establecimientos, pero baja en cuanto al empleo generado, esto debido a que la diferencia entre los aumentos y las disminuciones da un resultado positivo de un 2% de aumento en el empleo durante el último año.

Gráfico 10. Distribución de los establecimientos según variación del empleo durante el último año.



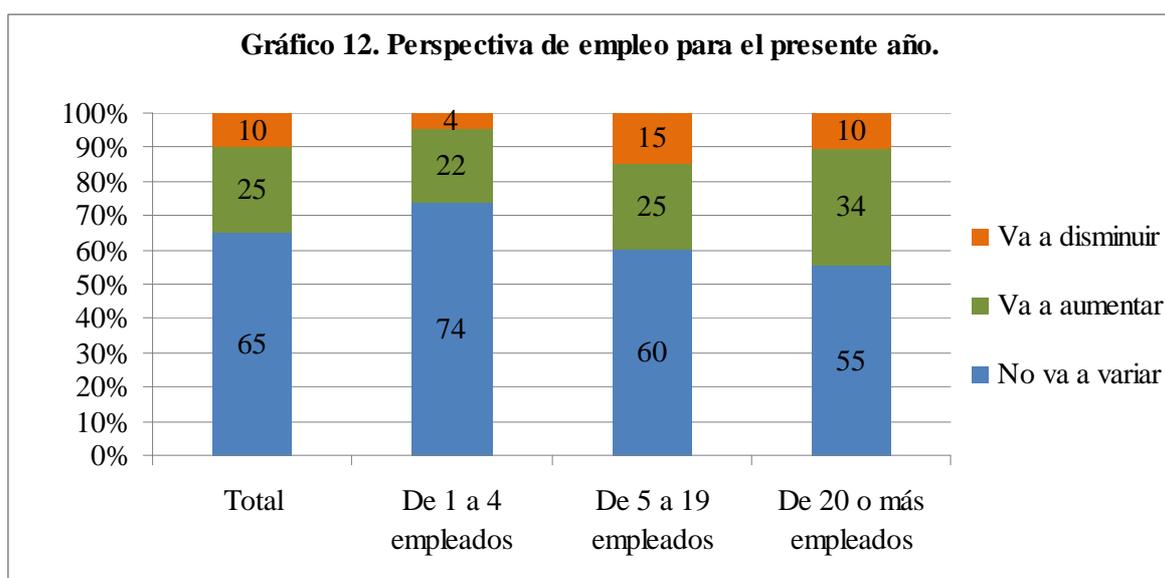
Durante el último año los gerentes o administradores de los establecimientos entrevistados consideraron que aumentaron en un 1% la cantidad de empleados calificados y disminuyeron en un 3% la cantidad de empleados no calificados, a través de la entrada y salida de empleados, es decir de la rotación de empleados que se dio durante el 2008.

En general el porcentaje de rotación de empleados en los establecimientos entrevistados es de un 10% anual, sin embargo este porcentaje es un poco menor en las microempresas (7%) que aunque por su tamaño el porcentaje es mayor cuando hay rotación, este no se ve reflejado debido a que la cantidad de establecimientos de este tamaño que sufre cambios en su planilla es muy pequeña.



3.4 Perspectiva de Empleo

La situación esperada por los empleadores para el 2009 es buena considerando el entorno que se vive y que se presentaba al momento de realizar la encuesta. En general dos de cada tres empresas en la región consideran que no va haber variaciones en el empleo, pero un 25% considera que este va a aumentar. Hay que indicar que esta perspectiva de empleo se refiere específicamente al establecimiento que se está entrevistando y que además se indagó sobre cuál sería la cantidad de empleados que iba a necesitar o despachar. Ver gráfico 10

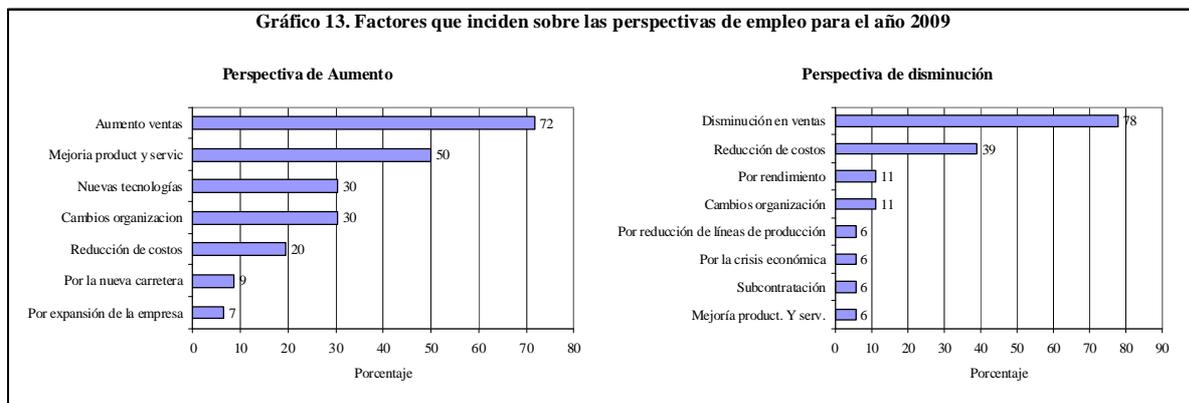


Si calculamos la tendencia neta de la perspectiva del empleo para este año 2009 obtenida de la presente encuesta es de un 15% para la Región del Gran Puntarenas. Un estudio continuo realizado por Manpower a través de la Encuesta de Perspectiva del Empleo Manpower Costa Rica para la Región de Puntarenas-Limón en el I trimestre de 2009 obtuvo como resultado una tendencia de 16% por lo que aunque el dato pareciera extraño dada la coyuntura que vive el país, el dato de Manpower respaldó el presentado en este informe.

Al indagar sobre que sectores son los que más afectan la perspectiva de empleo para el presente año tenemos que los establecimientos de la rama de Comercio y reparación son los responsables del 41% del aumento, pero a su vez del 67% de la disminución. Además el otro sector importante en este aspecto es Industria, el cual representa el 11% del aumento y el 17% de la disminución.

Respecto a la magnitud del cambio en el empleo se tiene un saldo neto positivo de un 3% el cual se va a requerir en la mitad (51%) de los casos en empresas de mediano y gran tamaño, otro 30% en las pequeñas empresas y un 19% en los micronegocios.

Los factores que inciden principalmente sobre la perspectiva de empleo citada anteriormente se presentan en el gráfico 13 y están principalmente relacionados a cambios en las ventas 72% en el aumento y 78% en la disminución, reducción de costos de las empresas (39) y mejoría de productos y servicios (50%). De este punto llama la atención que uno de los hechos que motivó este estudio y que como se dijo al principio tenía que ver con la construcción de infraestructura que converge en la zona del Gran Puntarenas también está siendo percibida por los empresarios como una oportunidad de crecimiento pues un 9% de los que considera que requerirá de más empleados durante el próximo año aduce que uno de los motivos será la construcción de la Autopista San José-Caldera.



Al indagar sobre las cualidades deseables del personal requerido en la zona para el próximo año el cuadro 3 presenta los requerimientos de las empresas según su tamaño para cada aspectos como el nivel educativo, los conocimientos de computación, inglés y algunas destrezas específicas.

Como se puede apreciar en el cuadro 3, se necesita que aproximadamente dos de cada tres de las nuevas personas que se van a incorporar al mercado de trabajo de la región tengan por lo menos

la secundaria completa (64%) que un 61% de estos tenga algún conocimiento en computación. Además que un 56% tenga al menos conocimientos básicos en inglés.

Al darles la opción a los entrevistados de indicar la experiencia o destreza específica que se requiere para los nuevos empleados, un 85% de los entrevistados indicó algún tipo necesidades muy específicas de la actividad que desarrollan, entre estas las que más se mencionan son: la necesidad de que tengan experiencia o conocimiento en Servicio al Cliente (24%) y Mercado y ventas (15%).

Cuando se analiza esta información de acuerdo al tamaño del establecimiento entrevistado se puede observar que en general las empresas de mayor tamaño (de 20 o más empleados) van a requerir personal menos calificado que las pequeñas empresas ya que estas requieren de personal con más conocimiento en computación e inglés. También resulta llamativo el hecho de que quienes requieren de personal más preparado académicamente son las microempresas pues 56% de los nuevos empleados requeridos se desearían que tuviesen por lo menos un diploma de colegio técnico vocacional o superior.

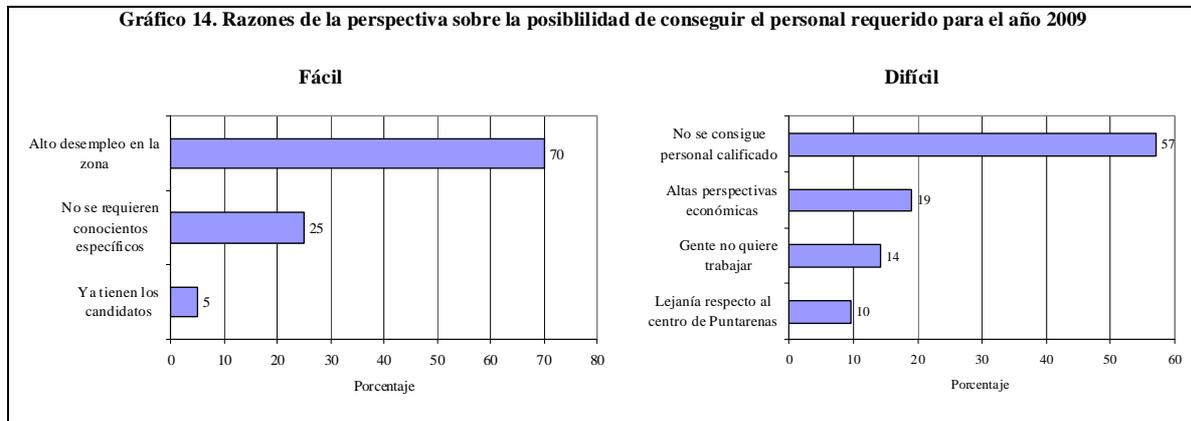
Cuadro 3. Cualidades deseables del personal requerido por las empresas para el año 2009 por tamaño del establecimiento.

Cualidades deseables del personal requerido para el 2009	Tamaño del establecimiento			
	Total	De 1 a 4 empleados	De 5 a 19 empleados	De 20 o más empleados
Por Nivel educativo	100	100	100	100
Sin educación o con conocimientos básicos	36	19	30	43
Secundaria académica	31	25	31	32
Graduados de colegios técnicos	7	6	9	5
Graduados del INA	10	31	4	9
Graduados Colegios Universitarios	3	6	7	0
Grado universitario	13	13	19	10
Conocimiento en computación	100	100	100	100
Conocimientos Básicos	54	69	76	42
Conocimientos Avanzados	6	6	14	3
Sin conocimientos	39	25	10	55
Conocimientos en inglés	100	100	100	100
Conocimientos Básicos	36	86	66	15
Conocimientos Avanzados	20	0	28	20
Sin conocimientos	44	14	6	65
Destrezas específicas	100	100	100	100
Servicio al cliente	24	10	47	8
Mercadeo/ventas	15	10	16	25
Otras destrezas	46	60	37	67
No requiere otras destrezas	15	20	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

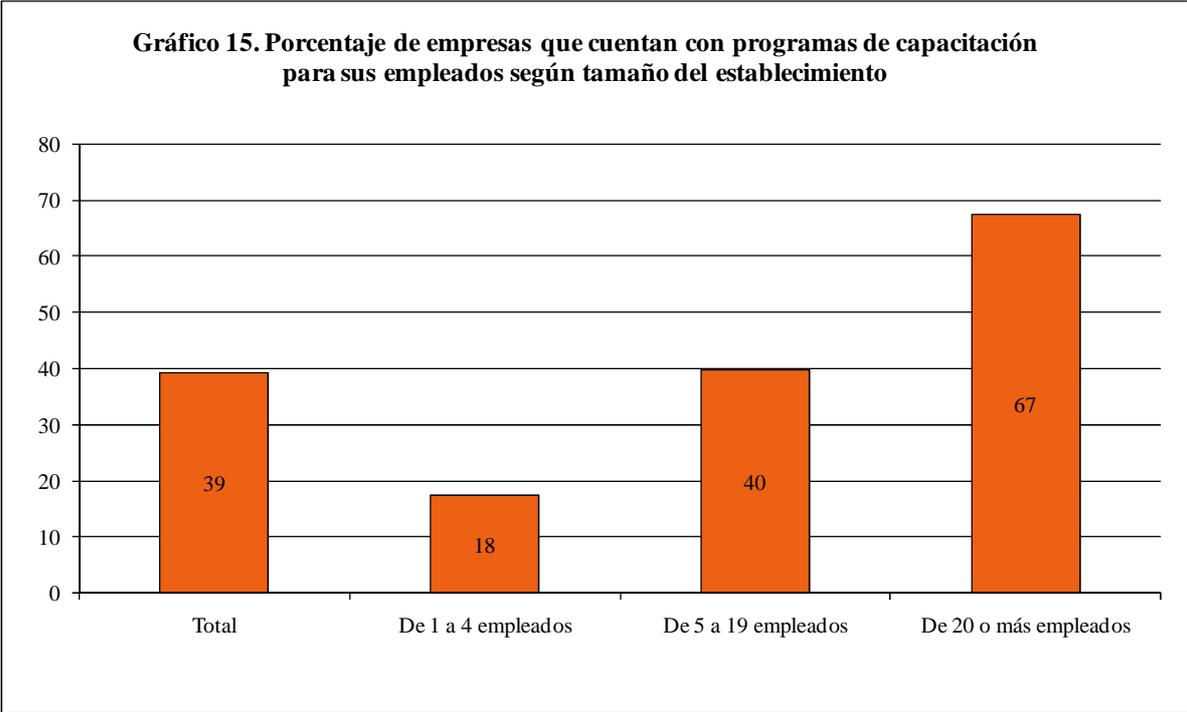
El gráfico 14 presenta la percepción que tienen los empleadores sobre la posibilidad de conseguir el personal deseado la mitad de ellos (50%) considera que será fácil conseguirlo por las razones que se muestran en el gráfico 12. Entre ellas el alto desempleo en la zona (70%) y consistente con lo anterior al hecho de que muchos de estos empleos se abrirán en medianas y grandes empresas en las que no se requiere de mayor preparación (25%). Sin embargo la otra mitad (50%) considera que le será difícil conseguir el personal deseado. Las razones que aducen para justificar esta percepción son la poca posibilidad de conseguir personal calificado (entiéndase con la experiencia y destrezas requeridas para desempeñar el puesto) además de que por ser en

mayoría pequeñas empresas (77%) las expectativas económicas del puesto son más altas de lo que pueden ofrecer (19%). También llama la atención el hecho de un 14% de los patronos que consideran difícil conseguir el personal dicen que esto se debe a que las personas que residen en la zona “no quieren trabajar”.

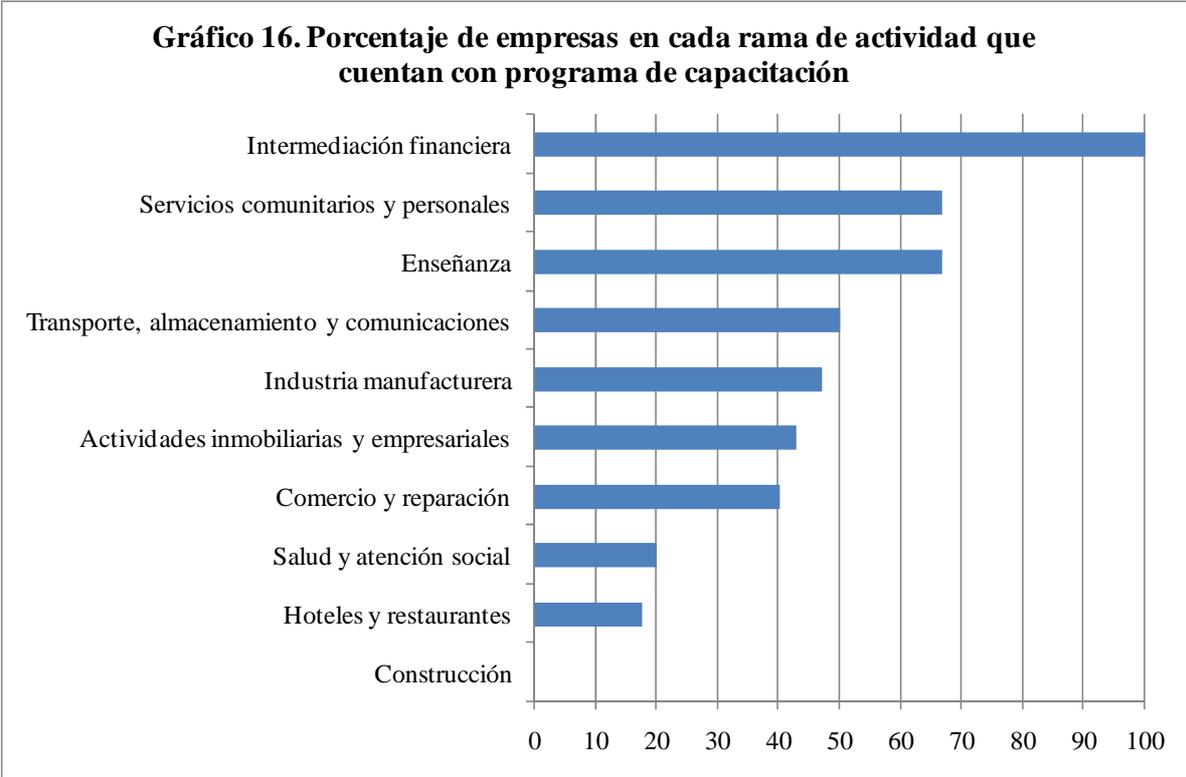


3.5 Capacitación del personal

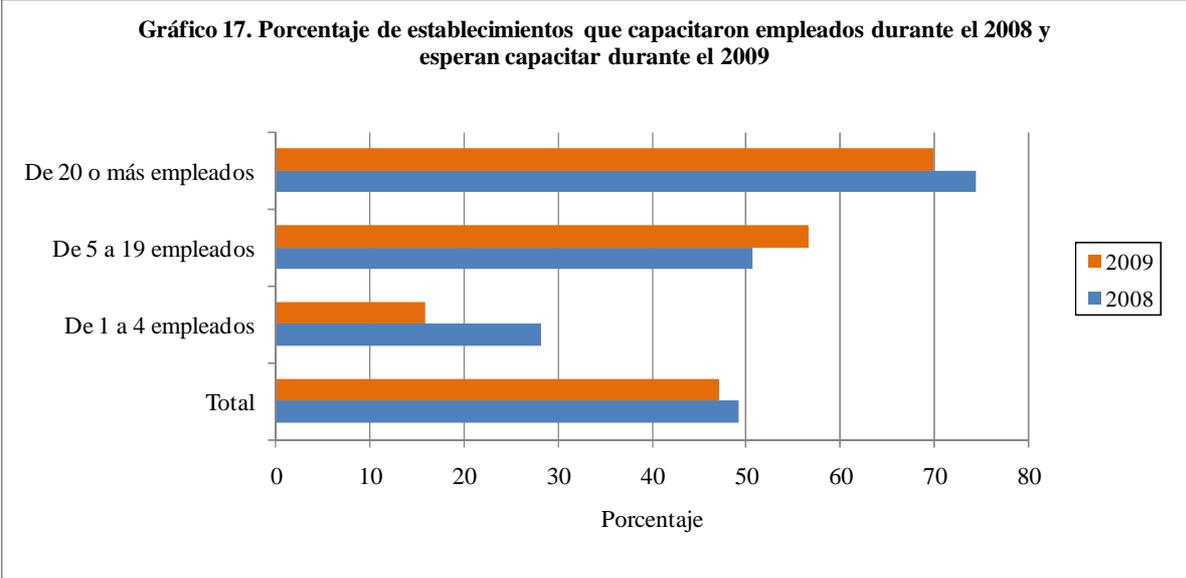
El porcentaje de establecimientos que cuenta con programas de capacitación para sus empleados es bastante alto (39%) y aumenta conforme aumenta el tamaño de los mismos, pues mientras estos programas están en el 18% de los micronegocios, este porcentaje aumenta a 40% en las pequeñas empresas y llega hasta 67% en las medianas y grandes empresas. Ver gráfico 15. También se debe indicar que de las empresas que cuentan con programas de capacitación para sus empleados el 54% corresponde a la rama de comercio y servicios.



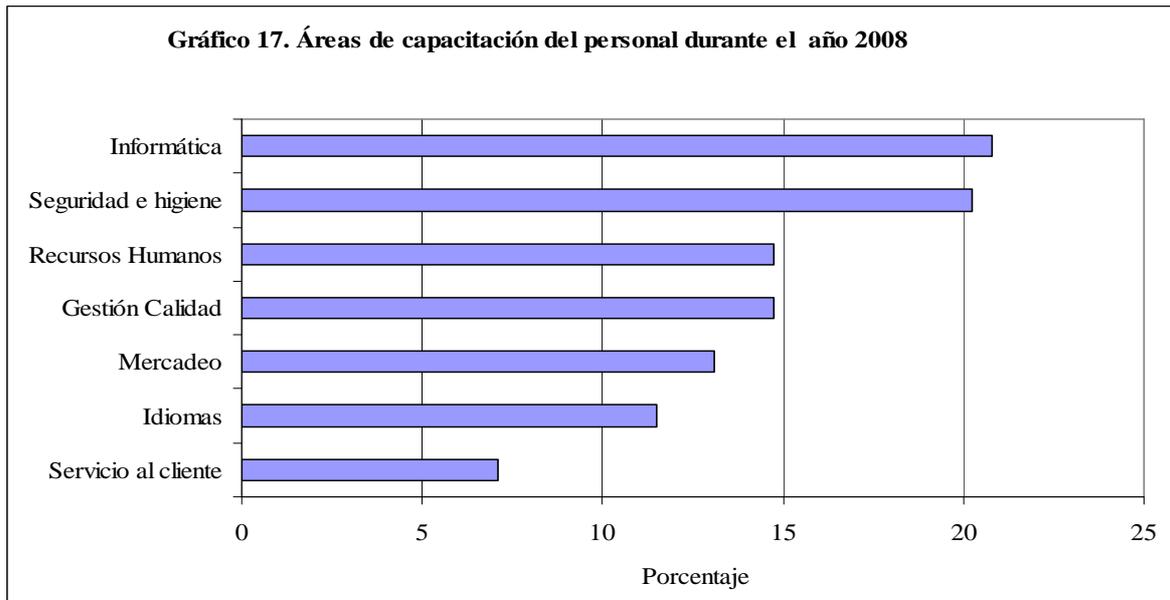
Sin embargo al analizar el porcentaje de empresas en cada rama de actividad que cuentan con programas de capacitación, las que se ubican en Industria (47%), Comercio y reparación (40%) y Hoteles y restaurantes (18%) que son las actividades que más empleo generan en la región no son las más importantes en cuanto a tener programas constantes de capacitación a sus empleados. Ver gráfico 16.



A pesar de que algunas empresas no cuentan con programas de capacitación como se expuso anteriormente, esto no impide que desarrollen actividades de capacitación para sus empleados tal y como puede verse en el gráfico 17 respecto al porcentaje de establecimientos en que los empleados recibieron formación. En general para el presente año 2009 se prevé una leve baja en cuanto la cantidad de establecimientos que realizaran capacitaciones a sus empleados durante este año.

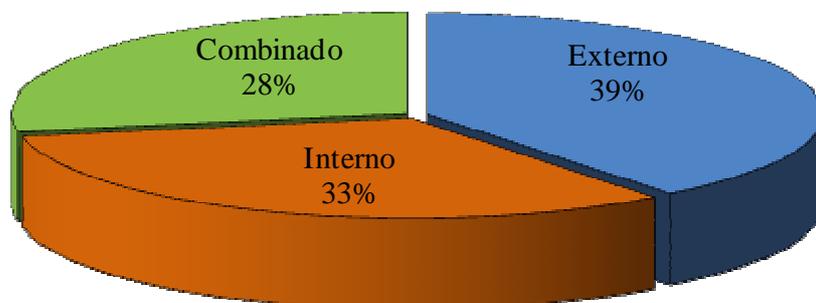


Las áreas en las que se realizaron capacitaciones a los empleados durante el 2008 fueron principalmente en informática (21%) y Seguridad e higiene (20%), le siguen capacitación en las áreas de recursos humanos y gestión de calidad ambas alrededor del 15%. Aunque la encuesta recopiló diversas áreas de capacitación, muchas de estas resultan ser muy específicas para la actividad desarrollada por cada establecimiento por lo que no se indican en el gráfico 17.



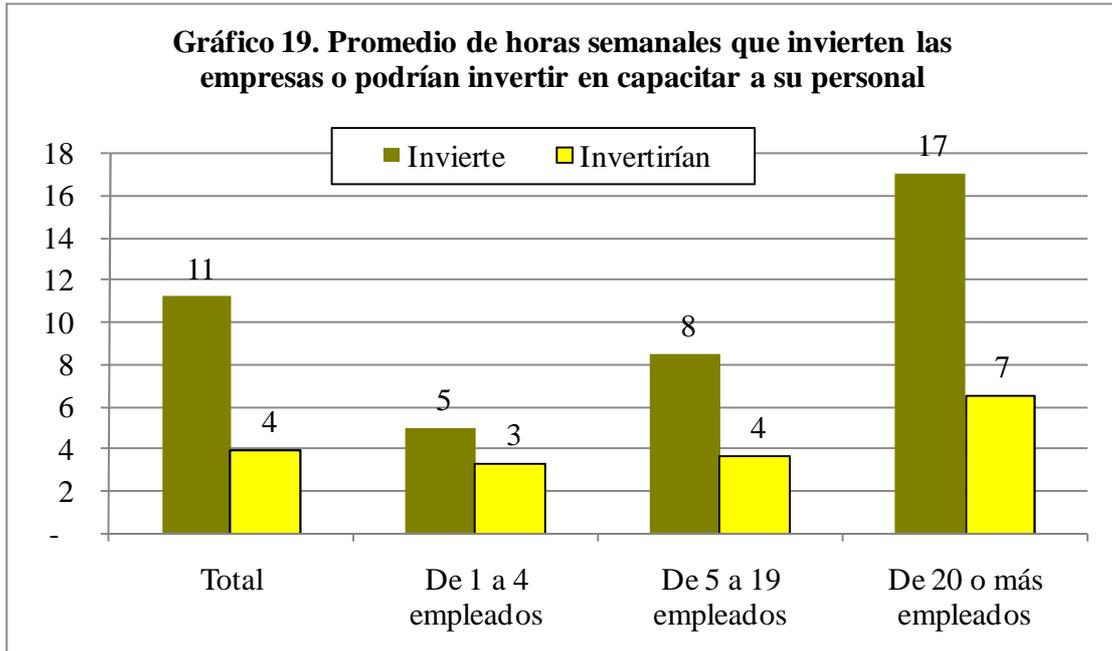
En el gráfico 18 puede observarse como la utilización del recurso externo es importante a la hora de brindar las capacitaciones en las empresas, sea que cuenten o no con un programa de capacitación ya que el tipo de capacitador utilizado fue interno en una tercera parte de los establecimientos (33%), mientras que el restante 67% de recurso utilizado es externo netamente en un 39% y combinado en el 28% restante.

Gráfico 18. Tipo de capacitador utilizado en la formación del personal.



La labor realizada por las entidades que se han dedicado a impartir las capacitaciones ha sido bien aceptada por los empleadores pues consideran como excelente (27%), Buena (65%) y como regular solo un (8%) de los establecimientos.

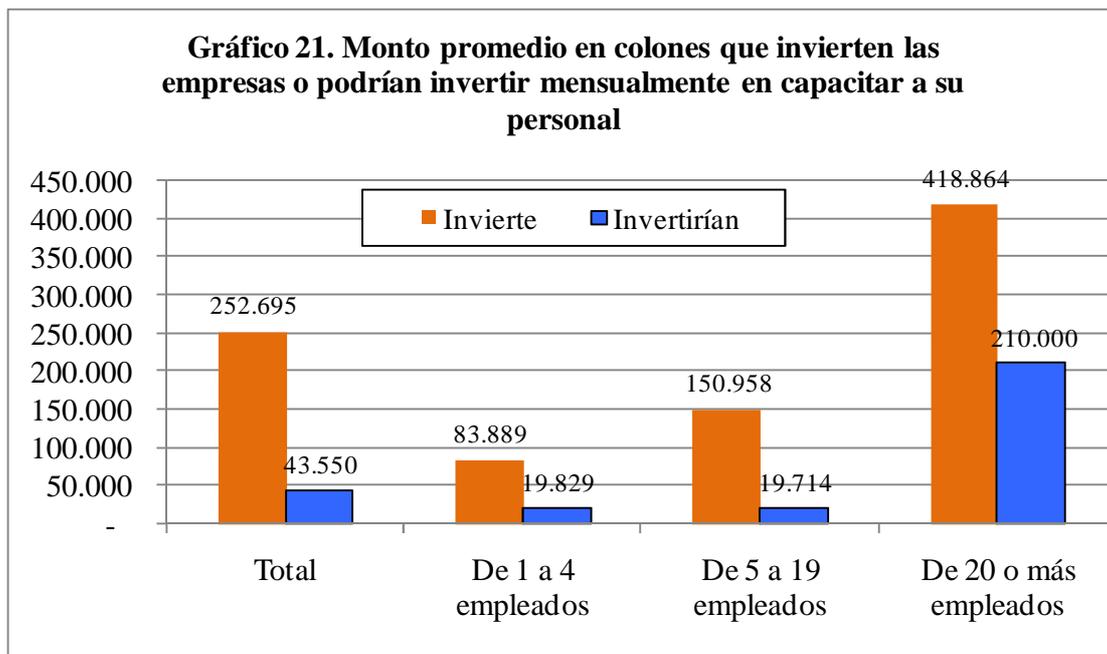
La encuesta indagó también sobre la cantidad de horas semanales que la empresa invierte o podría invertir en capacitación para su personal. En promedio cada empresa destina o podría destinar 7 horas a la semana para capacitación de su persona. Sin embargo, a medida que aumenta el tamaño del establecimiento aumenta las horas que podría destinar llegando a duplicarse en los establecimientos medianos y grandes (14 horas por semana). Llama la atención que cuando se separa a las empresas que actualmente invierten en las capacitaciones y las que eventualmente podrían invertir, las empresas que ahora invierten podrían destinar más tiempo en horas a estas capacitaciones que las que no lo realizan. Ver gráfico 19.



El gráfico 20 muestra que una de cada cuatro empresas entrevistadas (25%) realiza o podría realizar capacitaciones a su personal durante el horario laboral, un 32% capacita o podría capacitar a sus empleados en un horario que sea mixto, mientras que el restante 43% de los establecimientos lo hace o podría hacerlo fuera del horario laboral.



Las empresas invierten y podrían invertir bastante dinero mensualmente por la capacitación de sus empleados en promedio las empresas de la región invierten aproximadamente 150 mil colones mensuales en capacitación. Este monto aumenta conforme aumenta el tamaño de la empresa llegando a representar en las medianas y grandes empresas hasta casi los 450 mil colones mensuales que se destinan a temas de capacitación. No obstante, cuando se separa a las empresas que actualmente invierten en capacitar a su personal de las que aunque no lo hacen al momento de la encuesta, podría hacerlo en un futuro cercano, las diferencias si son importantes por lo que se puede poner de manifiesto el hecho de que las empresas que actualmente capacitan a su personal saben que el monto y tiempo destinado a la capacitación de su personal es una inversión que vale la pena seguir llevando a cabo. En promedio las empresas que invierten actualmente en capacitación destinan 253 mil colones aproximadamente por mes a las actividades de capacitación de su persona, mientras que las que aún no lo hacen, aseguran que de invertir en capacitaciones podrían destinar aproximadamente 44 mil colones mensuales a dicha actividad. Esta marcada diferencia se presente igualmente cuando se analizan los montos promedios que se invierten y podrían invertir por tamaño del establecimiento, presentándose la diferencia más abultada en la pequeña empresa. Ver gráfico 21.



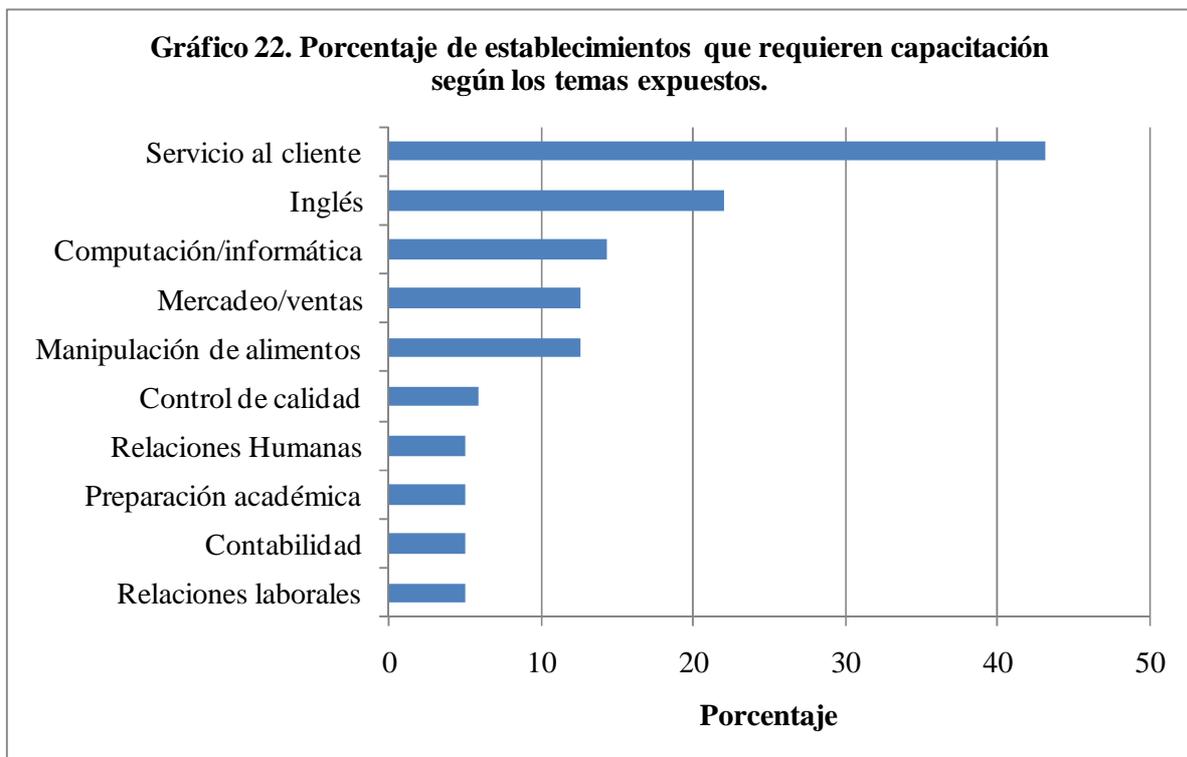
3.6 Necesidades actuales de capacitación

A pesar de que la encuesta buscó cuantificar la cantidad de personas que requerían capacitación según el área de trabajo y los temas requeridos, esta información resultó ser desconocida para la mayoría de entrevistados, la mayor parte de ellos únicamente tenían claro los temas en los que necesitaban capacitar al personal durante el presente año 2009.

Del total de establecimientos en la Región del Gran Puntarenas un 64% de ellos van a requerir capacitar empleados durante el presente año. El tipo de capacitación requerida está orientada a

través de cursos en un 47% de los establecimientos, un 31% de las empresas requiere que la capacitación a su personal se desarrolle mediante talleres participativos y finalmente una de cada cinco empresas en la región considera que la capacitación a sus colaboradores debe realizarse por medio de seminarios expositivos (22%.)

Respecto a los temas en los que se necesita capacitar a los empleados de las empresas entrevistadas durante el año 2009, el gráfico 22 muestra que en un 43% de los establecimientos tienen necesidad de capacitación en el tema de Servicio al Cliente. Además en un 22% requieren capacitar a sus empleados en el idioma Inglés. Los otros temas que resultaron importantes para las empresas según el número de menciones obtenidas resultaron ser computación, mercadeo y ventas y manipulación de alimentos los cuales son requeridos por un 13% de las empresas.



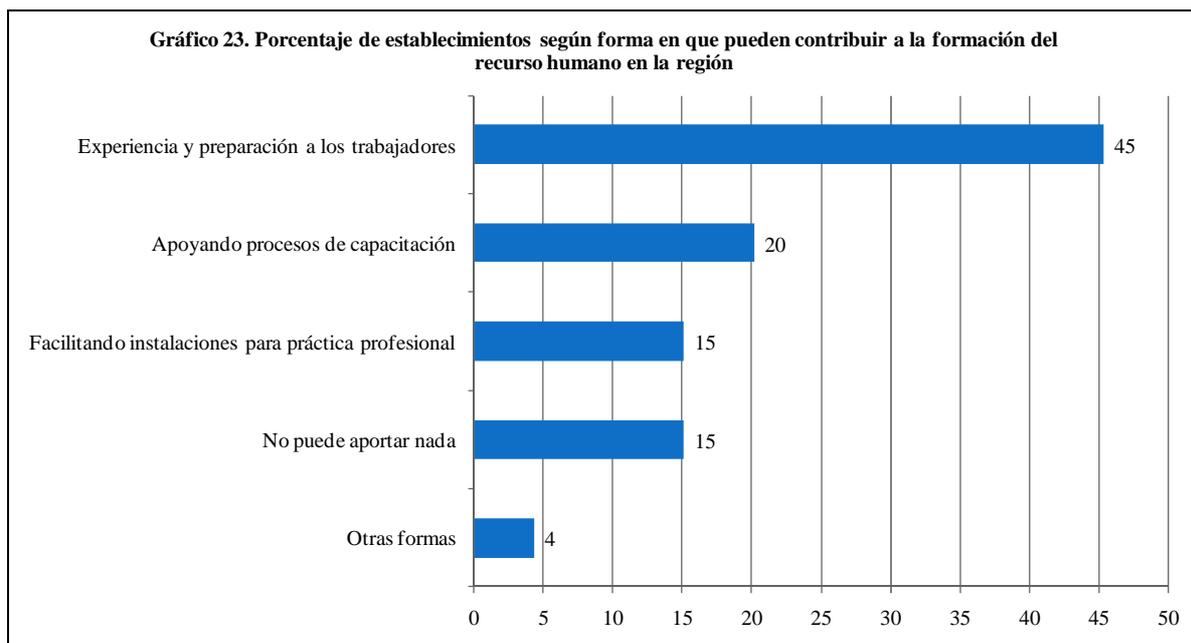
Continuando con esta pregunta de los temas en los que se requiere capacitar a los empleados de las empresas entrevistadas durante el 2009, el gráfico muestra los temas que resultaron más solicitados. Sin embargo, las respuestas fueron múltiples y muy específicas del campo de acción de cada una de las empresas entrevistadas, en total se obtuvieron 43 temas diferentes y muy variados, por lo que a manera de poder representar esta información se agrupó los temas en dos categorías: en la primera, los vinculados al quehacer del establecimiento entrevistado como por ejemplo el tema “fibra de vidrio” en un taller de enderezado y pintura, o el tema “manipulación de alimentos” en un Restaurante. En la segunda categoría se establecieron todas las demás que son de carácter general, es decir las que no corresponden al trabajo operativo que deben realizar en sus quehaceres, por ejemplo “salud ocupacional” o “relaciones humanas” En este sentido del total de temas expuestos por los establecimientos entrevistados, un 22% de los temas

corresponden a actividades que tienen relación con el quehacer del establecimiento propiamente, mientras el restante 78% de los temas son más de carácter general.

3.7 Importancia de las opciones de formación de mano de obra en la región

Un 54% de los establecimientos considera que son importantes para su empresa los graduados de colegios vocacionales o técnicos, principalmente (56%) porque tienen una mejor preparación para las labores que deben realizar en la empresa. De la misma manera un 57% de las empresas considera que importantes para ellas los graduados del INA y de estas el 77% considera que la razón es por la preparación con que cuentan. Ante la pregunta de si consideraban necesario cambiar el perfil de los graduados del INA, un 19% de las empresas considera que si debe cambiarse este perfil y de estas un 50% piensa que el cambio que debe realizarse va dirigido hacia una mayor oferta de cursos que sean más actuales y proyectados hacia los negocios de la región

Para finalizar, el gráfico 23 presenta los resultados obtenidos por la encuesta a la pregunta sobre las formas en que la empresa entrevistada podría contribuir a la formación del recurso humano en la región. Las respuestas fueron variadas pero permitieron agruparse en cinco categorías. Un 45% de los establecimientos considera que la forma de contribuir es mediante la experiencia y preparación que brindan a sus trabajadores, otro 20% de las empresas opinó que la forma en que pueden contribuir a la formación del recurso humano es a través del apoyo a procesos de capacitación, otro 15% de los establecimientos entrevistados consideró que la forma de poder contribuir es mediante la utilización de sus instalaciones para que estudiantes realicen su práctica profesional y un 4% considera que su aporte se puede realizar por razón de otras formas. Finalmente, un 15% de los establecimientos, la mayoría de ellos micronegocios, consideró que no podían contribuir en nada a la mejora del recurso humano de la Región.



4. CONSIDERACIONES FINALES

Por medio del análisis realizado a los resultados de la presente encuesta, se puede percibir la importancia que tiene para una parte importante de las empresas ubicadas en la zona, el tema de la capacitación de sus empleados. Ya que contar con personal calificado es una necesidad cuando lo que se requiere es productividad, de ahí que, las empresas de la región que tienen programas continuos de capacitación a sus empleados invierten una porción importante de tiempo y recursos económicos mensualmente en este tema.

La región pacífico central según el INEC, al 2008 tenía el segundo menor valor de la tasa neta de participación (51%) , por lo que se hace necesario indagar las causas de esta situación dentro de las cuales podrían citarse algunas como por ejemplo, poca oferta laboral o poca información sobre ofertas de empleo. No obstante, la encuesta revela que la percepción de los gerentes o administradores de los establecimientos entrevistados es que resulta fácil conseguir personal por el alto desempleo en la zona, pero a la vez difícil por no conseguirse personal calificado. Por lo tanto el impartir formación empresarial, técnica y profesional a la población mejorará las posibilidades que tienen los habitantes para poder conseguir un empleo en la región.

Otro aspecto relevante es el que consiste en que las estrategias de capacitación que se desarrollan en la región o que se vayan a desarrollar deben diferenciar particularidades de los establecimientos como su tamaño y la actividad que desarrollan. Esto debido a que los requerimientos de temas para capacitación son diferentes según se trate de un micronegocio o de una pequeña empresa respecto a las medianas y grandes empresas.

Se le debe dar seguimiento a las labores que realizan las empresas en relación con la capacitación que brindan a sus trabajadores, la cantidad de empresas que cuentan con programas de capacitación, los recursos que se invierten en esta acción y las formas en como ellas pueden contribuir a la formación del recurso humano en la región. Ya que lograr una vinculación entre las empresas y las instituciones responsables en los temas de capacitación como por ejemplo el MEP, INA, Colegios Universitarios y Universidades, permitirán alcanzar el objetivo de tener mano de obra calificada que satisfaga la demanda actual de trabajo calificado en la región, así como para las perspectivas futuras de generación de empleo que se tienen para la región del Gran Puntarenas.

a. Algunos Resultados de la Base de Datos Georeferenciados

El proyecto de desarrollo regional endógeno para el Gran Puntarenas contempló aspectos relevantes referidos a la economía espacial y por tanto, al estudio y planificación del espacio dentro de los límites territoriales definidos para este estudio. El desarrollo económico de mediano y largo plazo de una región está determinado por la planificación del uso del suelo, el ordenamiento territorial, una adecuada zonificación de las áreas geográficas y estudios de impacto ambiental. Estos aspectos son indispensables para posibilitar un aprovechamiento eficiente y sostenible de los recursos endógenos (naturales y humanos), existentes en el territorio. Dentro de la intención de desarrollo se considera la implementación de los Sistemas de Información Georeferenciados (SIG) dentro del quehacer municipal con el fin de fortalecer y ampliar las capacidades de análisis y planificación.

Las dificultades que se encontraron durante la elaboración de la base de datos fueron más orientadas al tiempo para la adquisición de los datos, en vista de que cada institución tiene su propio protocolo para la solicitud y suministración de los mismos, por lo que en algunos casos se tuvo que esperar meses para obtener la información solicitada, y en otros casos la información no fue suministrada o continúa en lista de espera. Actualmente se cuenta con una gran cantidad de datos que fueron de utilidad para determinar las fortalezas y necesidades del territorio. Los productos que se obtuvieron de la base de datos fueron:

Geodatabase de Archivos:

Corresponde a las tablas de atributos que contienen toda la información que ha de ser desplegada cartográficamente. En la base de datos se tienen las tablas de atributos propias de las capas temáticas adquiridas en las distintas instituciones, así como tablas independientes que contienen los datos correspondientes al Censo Nacional de Población del 2000. El tipo de geodatabase se encuentra implementada en una estructura de archivos los cuales tienen capacidad de almacenamiento ilimitada (con un límite de 1TB por tabla, ampliable hasta de 256 TB) lo que permite un único editor. (<http://www.esri.com>)

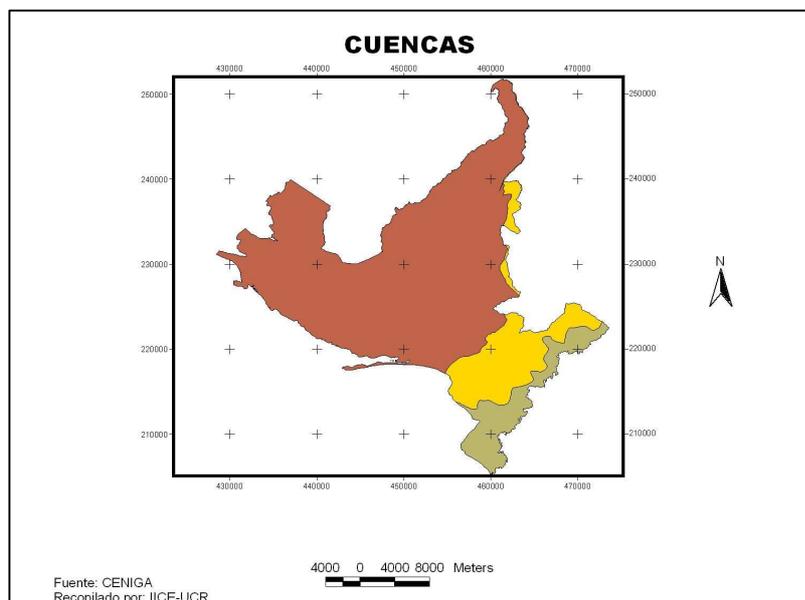
Mapas Interactivos

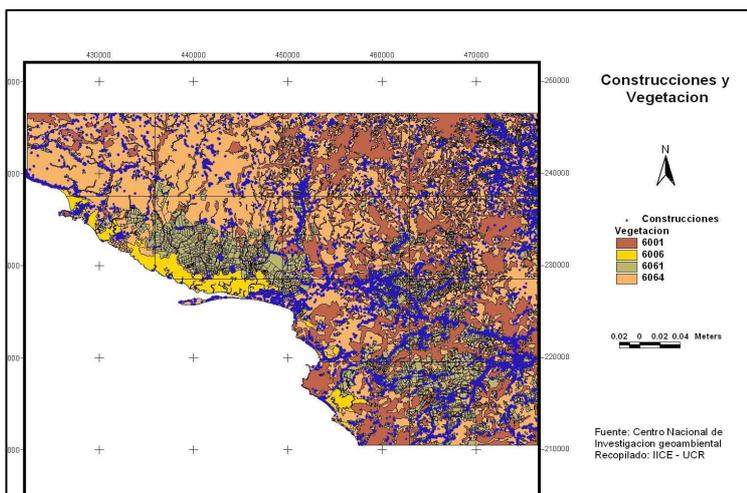
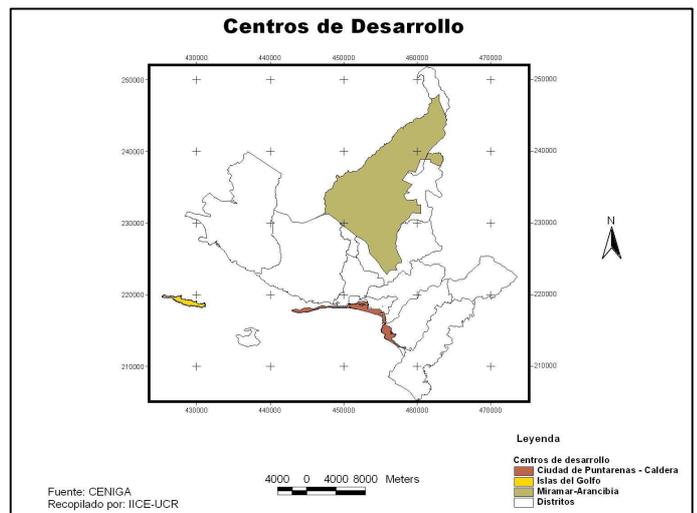
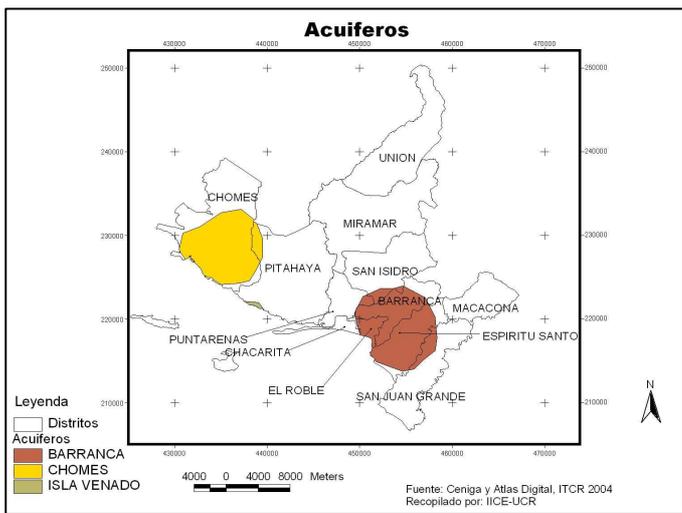
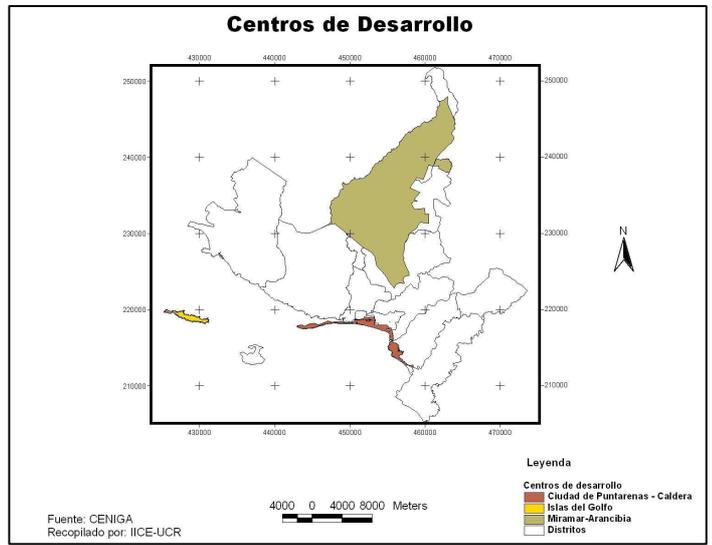
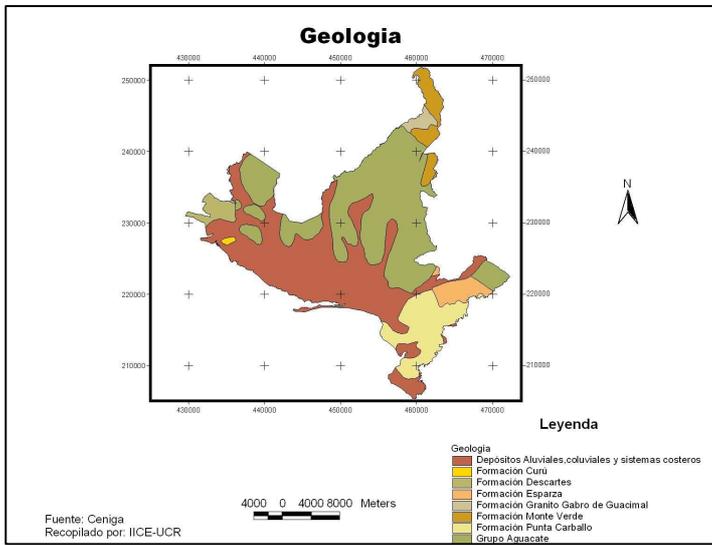
La base de datos permitió la generación de mapas interactivos que son aquellos que el analista puede desplegar espacialmente, donde sobrepone la información de las diversas variables. Mediante estos mapas interactivos, se tiene la posibilidad de manejar las capas de información que se requieran. Mediante la activación y desactivación de las capas temáticas se generan mapas temáticos acorde a las necesidades específicas. De esta forma, aunque los mapas base no se puedan editar si se pueden modificar.

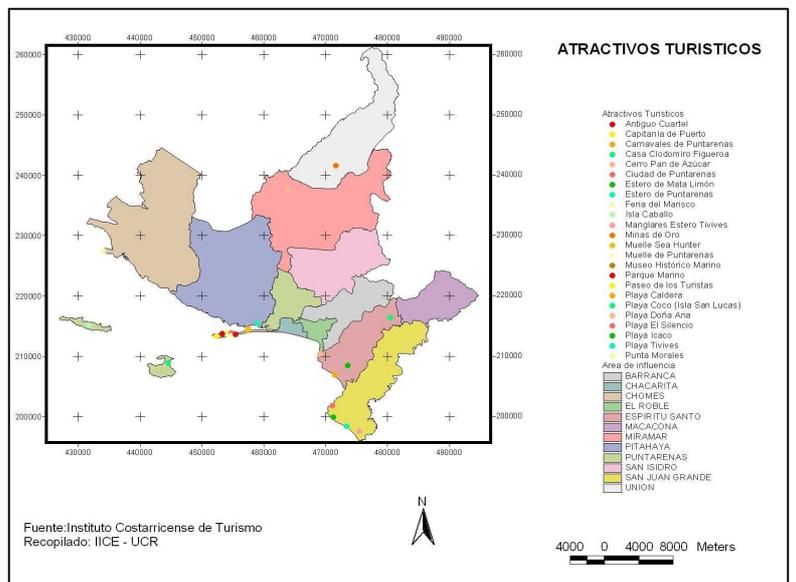
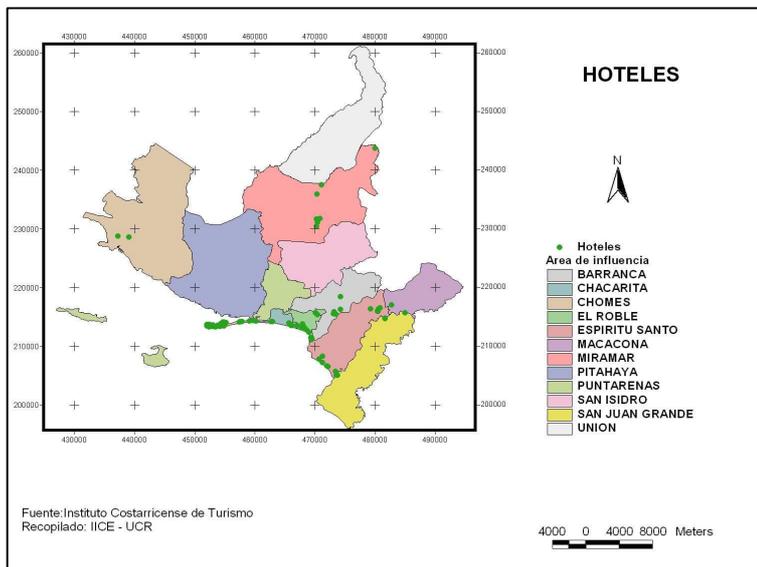
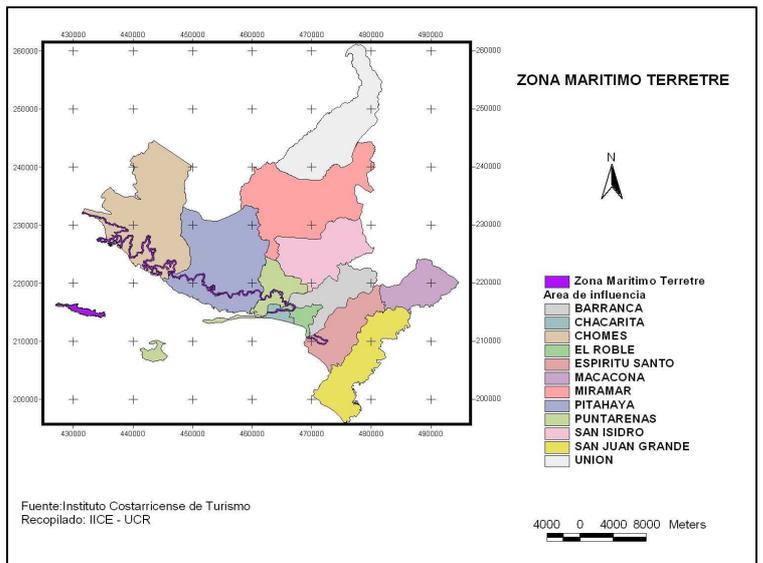
Metadatos:

Los metadatos corresponden a la información que describe la información de la base de datos. Más específicamente esta se refieren a: propietario, sistema de coordenadas, la calidad, distribución, actualidad y referencia espacial del conjunto de datos, información acerca de la institución que generó la misma. La misma es proporcionada en algunos casos por las instituciones que produjeron la información, en otros casos las instituciones no la tenían disponible. En el anexo C se encuentra en detalle las tablas generadas de esta base. A continuación, se ejemplifican algunos mapas interactivos obtenidos de la base de datos.

i. Mapas Interactivos







b. Estudio sobre el Sector Pesca del Gran Puntarenas

El vasto territorio marino con el que cuenta Costa Rica le ha proporcionado históricamente una gran ventaja en lo relativo a la explotación de recursos marinos. Actualmente Costa Rica dispone de gran abundancia en recursos pesqueros, su adecuada explotación significaría un sólido aporte a la economía regional y nacional. En nuestro país, la actividad pesquera genera diversos efectos positivos tanto en la ocupación, el ingreso y la dieta alimenticia de la población, reflejando así la gran importancia de este sector.

El litoral de Costa Rica está constituido por 1,230 kms de los cuales 1,020 kms pertenecen a la costa del pacífico y 210 kms a la costa del atlántico. En ambos litorales laboran simultáneamente la flota artesanal e industrial. La primera flota se dedica a la captura de peces de escama (corvina, pargo, mero, etc.), mientras tanto la segunda flota se dedica principalmente a la captura de camarones, atún y sardinas.

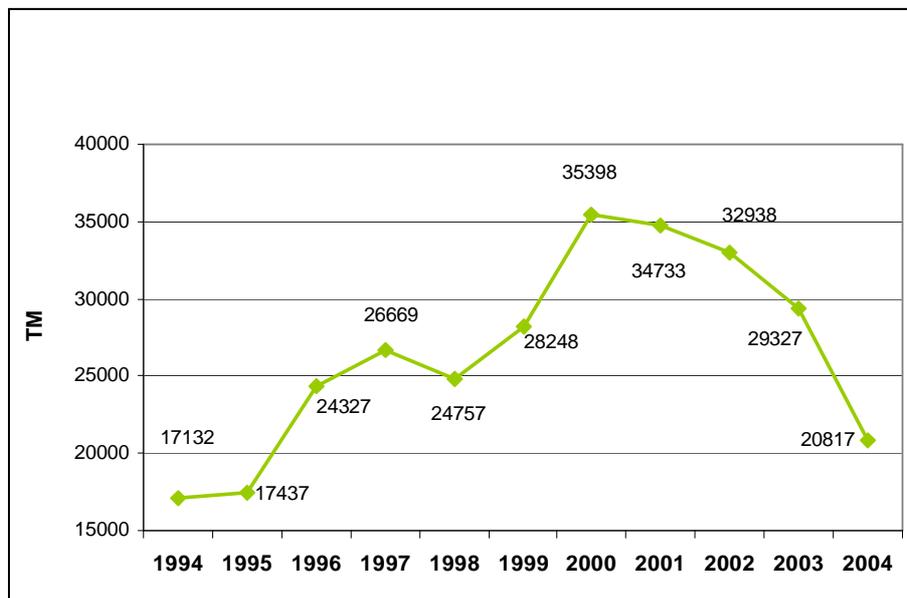
Zonas Pesqueras en Costa Rica

La actividad pesquera nacional se lleva a cabo principalmente en la costa del pacífico, siendo el cantón de Puntarenas el centro de desembarque y procesamiento más importante con que cuenta el país. Las aguas dentro del Golfo de Nicoya son donde se da la mayor actividad pesquera del país, labor que es realizada tanto por la flota artesanal como por la flota industrial.

En Costa Rica, la mayor parte de la explotación pesquera se ha dado en la región del Golfo de Nicoya, sin embargo, en la actualidad esta explotación se ha extendido hacia todo el litoral, en especial hacia la zona norte de la costa del Pacífico. Hoy en día las zonas pesqueras más importantes de Costa Rica son las regiones de: Guanacaste, Quepos, Golfito, el Caribe y el Golfo de Nicoya. Esta última zona es de gran importancia económica y social puesto que en los alrededores de este Golfo se encuentran ubicados numerosos distritos donde se establecieron importantes asentamientos humanos.

El sector pesquero costarricense se ha caracterizado en los últimos 8 años por una sostenida disminución en el número de capturas registradas. Según la Organización de Alimentos y Agricultura de las Naciones Unidas (FAO), durante la última década, el año en donde se capturaron más peces en Costa Rica fue el año 2000 cuando se alcanzó la marca de 35398 toneladas métricas⁸ (TM). Para el año 2004 esa cifra se había reducido a 20,817 TM.

Figura 9 Costa Rica. Evolución Anual del Volumen Total de Capturas. 1994-2004

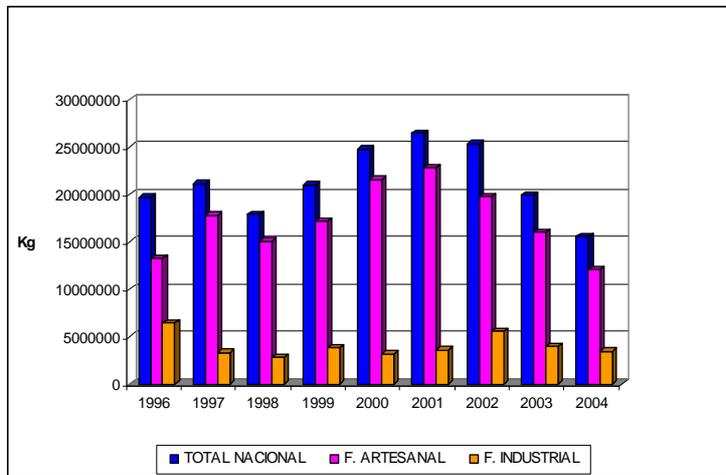


Fuente: Elaboración propia con datos de la FAO

De acuerdo con el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (Incopesca), como ya se mencionó anteriormente, existen 2 tipos de flotas: la industrial, y la artesanal. Incopesca considera flota industrial a las embarcaciones dedicadas a la captura de productos en forma masiva o que se van a procesar industrialmente, y establece que la pesca artesanal es la que realizan embarcaciones cuyo interés es la captura de especies con alto valor económico y que se encuentran principalmente en zonas costeras. A su vez, esta última flota se encuentra dividida en: manual, pequeña escala, media y avanzada. Las estadísticas publicadas por Incopesca para la región del Litoral Pacífico muestran como la flota artesanal alcanza un número de capturas significativamente mayor que el obtenido por la flota industrial.

⁸ Una tonelada métrica equivale a mil kilogramos.

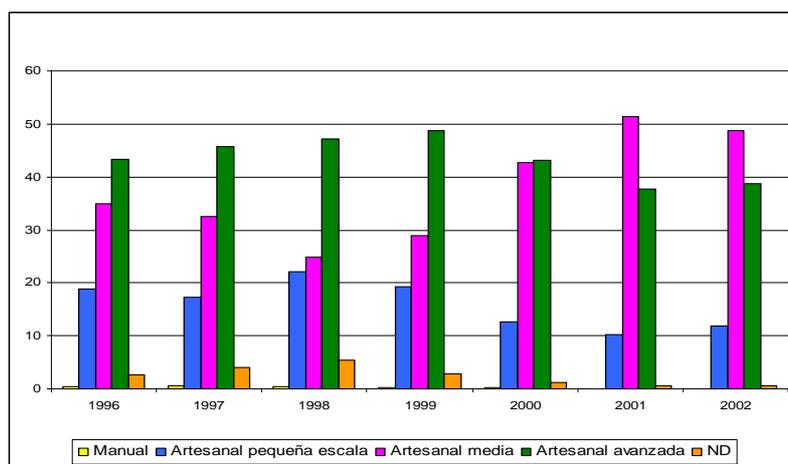
Figura 10 Litoral Pacífico: Capturas en Kgs. según Flotas Pesqueras 1996-2004



Fuente: Elaboración propia con datos de Incopesca.

En el litoral pacífico de Costa Rica, las flotas artesanales que brindan un mayor aporte a los desembarques del año 2002 son la avanzada y la media con aportes de un 38.77% y un 48.7% de los desembarques totales respectivamente. Para todos los años comprendidos en el periodo que va desde 1996 y hasta el 2002, estos dos tipos de flota artesanal han sido preponderantes, aportando en todos estos años más de un 70.0% de las capturas de las flotas artesanales.

Figura 11 Aporte Porcentual de la Flota Pesquera Artesanal. 1996-2002



Fuente: Elaboración propia con datos de Incopesca.

Los datos publicados por Incopesca refuerzan la tendencia evidenciada en las publicaciones de la FAO donde se nota que a partir del año 2000 el número de capturas registradas en Costa Rica ha bajado sostenidamente. Los datos presentados a su vez permiten notar que la disminución en el número de capturas se da también específicamente en la región del Litoral Pacífico. Las estadísticas de INCOPECA para los años que van desde 1996 hasta el año 2002 muestran como en lo relativo a las capturas, la pesca artesanal avanzada ha venido perdiendo terreno mientras que la artesanal media lo ha venido ganando.

*Exportaciones e Importaciones Registradas del Sector Pesquero Costarricense*⁹

Según la FAO, para el año 2004 el tipo de pescado más exportado por Costa Rica fue el “pescado fresco y congelado” con un valor de \$71, 109,000. Los otros 2 tipos de pescado más exportados fueron los “pescados en conserva” y los “crustáceos y moluscos” con valores de \$25, 744,000 y \$13, 082,000 respectivamente. En el rubro de las importaciones, el tipo de pescado más importado fue también el “pescado fresco y congelado” con una cifra de \$21, 451,000. Hasta la fecha Costa Rica ha sido un exportador neto en casi todos los tipos de pescado, sin embargo, se evidencia una tendencia a que este superávit comercial se reduzca con el paso de los años.

Cuadro 18 Exportaciones e Importaciones en el sector
pesquero costarricense. 2003-2004

⁹ Nota: No se cuenta con los datos de 9/04, 5/06, 6/06, 9/06, 12/06, 9/07, 11/07 y 12/07.

Productos	Exportaciones (1000 US \$)		Importaciones (1000 US \$)		Saldo Comercial (1000 US \$)	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Pescado Fresco	82,216	71,109	20,117	21,451	62,099	49,658
Pescado seco, salado o ahumado	6,882	5,334	756	718	6,126	46,116
Pescado en conserva	32,119	25,744	2,244	4,269	29,875	21,475
Crustáceos y moluscos	10,957	13,082	2,889	2,455	8,068	10,627
Crustáceos y moluscos, en conserva	10	34	1,582	1,529	-1,572	-1,495
Harinas	2	0	497	1,225	-495	-1,225
Aceites	1	2	94	133	-93	-131
Plantas Acuáticas	0	0	82	111	-82	-111
Esponjas, corales, etc.	0	0	4	19	-4	-19
No comestibles	1,384	1,128	6	17	1,378	1,111
Total	135,574	116,433	28,271	31,927	105,300	84,506

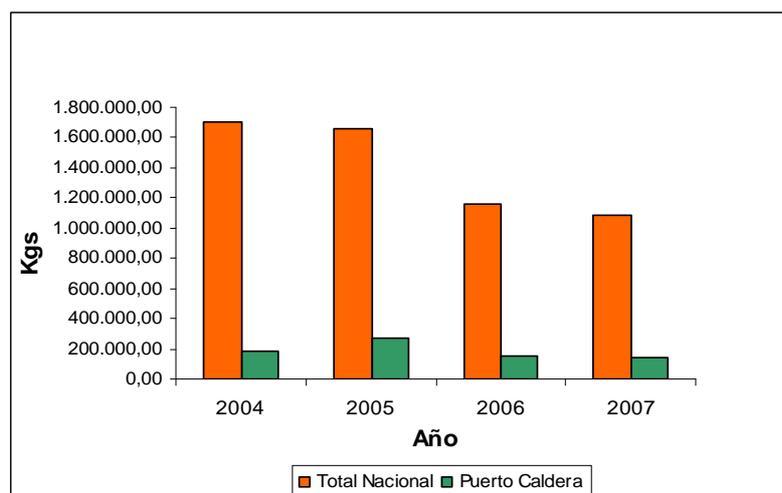
En los últimos 4 años las exportaciones pesqueras promedio en Costa Rica al igual que el número de capturas han evidenciado una clara tendencia a la baja. A continuación se presentan datos sobre las exportaciones de pescado realizadas en Puerto Caldera (que se ubica en la región del Golfo de Nicoya) y los totales de pesca exportada a nivel nacional.

Cuadro 19 Exportaciones e Importaciones en el Sector Pesquero Costarricense. 2003-2004

Volumen Promedio Mensual en Kgs. de las Exportaciones		
Año	Puerto Caldera	Total Nacional
2004	188,823.35	1,702,190.87
2005	270,973.24	1,654,056.17
2006	148,114.68	1,155,188.53
2007	144,820.07	1,084,097.07

Fuente: Elaboración propia con datos de Incopesca

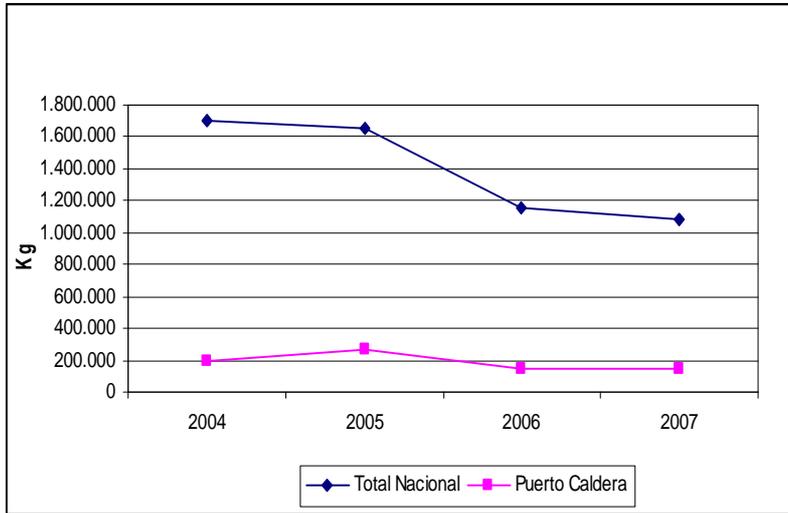
Figura 12 Volumen Promedio Mensual de las Exportaciones. 2004-2007



Fuente: Elaboración propia con datos de Incopesca

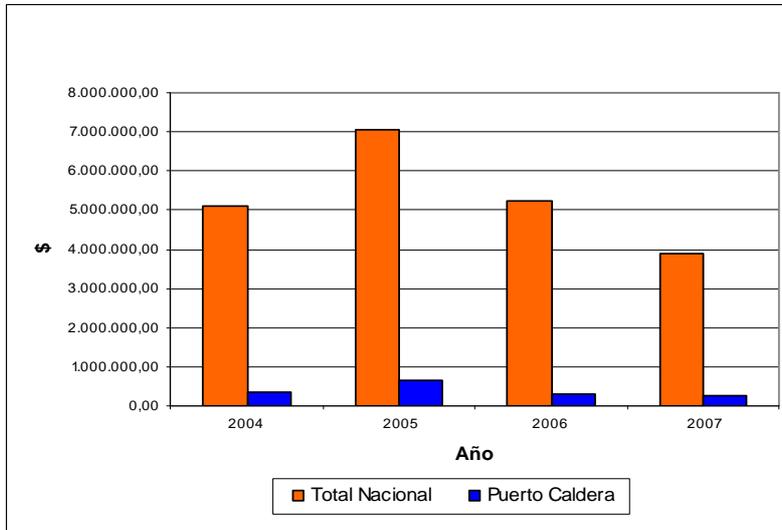
Los datos muestran como las exportaciones pesqueras a nivel nacional han bajado constantemente desde el año 2004 hasta la fecha. Al mismo tiempo, las exportaciones pesqueras realizadas en Puerto Caldera también han bajado constantemente, con el año 2004 como única excepción.

Figura 13 Volumen Promedio en Kgs. de las Exportaciones. 2004-2007



Fuente: Elaboración propia con datos de Incopesca

Figura 14 Volumen en Dólares de las Exportaciones. 2004-2007



Fuente: Elaboración propia con datos de Incopesca

Desde el año 2005 tanto el valor de las exportaciones de pescado realizadas en Puerto Caldera como las totales nacionales han evidenciado una tendencia a la baja. Destaca a su vez que el valor exportado por Puerto Caldera es una proporción muy baja del total nacional

i. Pesca en el Golfo de Nicoya

El Golfo de Nicoya comprende la zona que va desde Cabo Blanco hasta Punta Mala. La gran mayoría de los pescadores de la zona en estudio realizan su trabajo en este golfo. En esta zona se pesca principalmente la sardina, el camarón blanco, el camarón pequeño, el pescado de escama y el tiburón. Es importante mencionar que en el Golfo de Nicoya trabaja la mayor parte de los pescadores artesanales, estos pescadores se dedican principalmente a capturar pescado de escama.

En el año 2004 se pescó un total de 5, 734,478 kilogramos en la región del Golfo de Nicoya. De este gran total la flota artesanal tiene una mayor participación con 3, 198,160 kilogramos ante 2, 536,318 kilogramos de la flota industrial. Según INCOPELCA, en este golfo desde 1996 y hasta el 2004 la flota artesanal ha sido predominante sobre la industrial durante todos los años menos en el 2001, 2002 y 2003. Una observación interesante reflejada en los datos divulgados por Incopecsa es que en el Golfo de Nicoya la flota industrial es casi tan importante como la artesanal, esto a diferencia del litoral pacífico en general donde vimos que la artesanal supera ampliamente la industrial.

De acuerdo con información de la terminal pesquera de Incopecsa en el Golfo de Nicoya, los pescadores de la zona no cuentan con un salario fijo, su ingreso depende de su producción –entiéndase el número de capturas- mensual. Por ello, se evidencia un gran riesgo en la condición de vida de las familias y todos los sectores encadenados al pesquero en esta zona ante la inminencia de malas temporadas para la pesca.

Cuadro 20

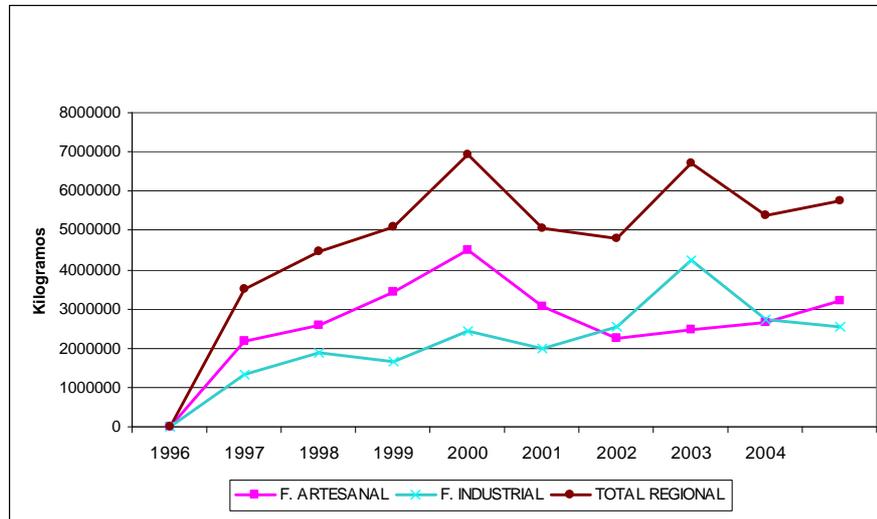
Capturas en Kgs Según Flotas Pesqueras en el

Golfo de Nicoya. 1996-2004

<u>Año</u>	<u>Artesanal</u>	<u>Industrial</u>	<u>Total</u>
1996	2.176.204	1.340.212	3.516.416
1997	2.583.778	1.878.726	4.462.504
1998	3.422.834	1.647.615	5.070.449
1999	4.509.519	2.432.804	6.942.323
2000	3.053.171	2.006.156	5.059.327
2001	2.243.799	2.541.531	4.785.330
2002	2.467.787	4.231.270	6.699.057
2003	2.654.682	2.726.337	5.381.019
2004	3.198.160	2.536.318	5.734.478

Fuente: Elaboración propia con datos de Incopesca

Figura 15 Golfo de Nicoya: Desembarque por Flota. 1996-2004.



Fuente: Elaboración propia con datos de Incopesca

Según la información divulgada por Incopesca, la región del Golfo de Nicoya no sigue la tendencia nacional en cuanto a la disminución en el número de capturas, sino que más bien desde 1996 y hasta el 2004 ha seguido un patrón fluctuante entre 3,600 y 6,700 toneladas métricas de pescado.

Contaminación en el Golfo de Nicoya

En Costa Rica se han llevado a cabo algunos estudios sobre contaminación costera en el Golfo de Nicoya. Uno de los más recientes fue realizado por Alison L. Spongberg (2004) donde se analiza la concentración de un tipo de hidrocarburos, los bifenilos policlorados (PCB) en la región del Golfo de Nicoya. Los PCB son compuestos altamente contaminantes para las columnas acuáticas, por ello, son una amenaza tanto a la salud humana como al bienestar ecológico. Los resultados finales de este estudio revelan que las concentraciones totales de PCB fueron bajas en el Golfo de Nicoya. La publicación concluye que estas bajas concentraciones pueden estar asociadas a la ausencia de contaminación por PCB, la degradación posterior en este clima cálido, o la poca capacidad de absorción de los sedimentos.

Otra investigación reciente es la de Acuña & Vargas (2004), en la cual se hace un conteo de la cantidad de hidrocarburos de petróleo en la región del Golfo de Nicoya. Este estudio reconoce que la flota pesquera es muy numerosa en el litoral pacífico y que en dicha costa se carece de terminales de acopio para derivados de petróleo agotados. El estudio además advierte que los ríos nacionales llevan consigo altos niveles de sustancias contaminantes a los mares. La investigación verifica analíticamente la presencia de hidrocarburos de petróleo, dispersos y disueltos en el agua (HPDD). Los resultados de concentración se mantuvieron dentro de los niveles de contaminación aceptados para áreas oceánicas, por tanto, concluyen que a pesar de la afluencia de embarcaciones y ríos que desembocan sustancias altamente contaminantes, la contaminación en el Golfo de Nicoya es tan solo moderada.

Según el Centro de Investigación en Ciencias del Mar y Limnología (CIMAR), después de diversos estudios se concluyó que en el estero de Puntarenas, cerca de la ciudad más grande del Golfo de Nicoya, la contaminación del mar es tan sólo moderada. Los mismos estudios señalaron altos grados de contaminación en otras zonas del territorio nacional, lo cual puede ayudar a explicar por qué la pesca ha nivel nacional ha disminuido constantemente durante los últimos años mientras que en la región del Golfo de Nicoya parece seguir una evolución menos inestable.

Por otra parte, la Federación Costarricense para la Conservación del Ambiente advierte que la pesca en el Golfo de Nicoya ha mermado como consecuencia de la sobrepesca mediante métodos considerados como abusivos que depredan los recursos pesqueros. A su vez advierten que otra gran problemática en la pesca de la zona es la contaminación del Golfo, principalmente mediante el vertedero del río Tárcoles. Este planteamiento parece ser más congruente con los resultados empíricos, ya que, si consideramos que el nivel de contaminación no parece ser un problema grave en la zona del Golfo de Nicoya, la explotación inadecuada de los recursos sí parece serlo.

Veda¹⁰ en el Golfo de Nicoya

a. Periodo de Veda y Justificación

Entre las acciones tomadas por el gobierno para la conservación de las especies marinas se ha determinado restringir la pesca en la zona del Golfo de Nicoya. Las restricciones son efectivas durante los meses de mayo, junio y octubre según decreto emitido por Incopesca. Las fechas de la veda fueron emitidas basándose en criterios técnicos que indican las épocas en que se reproducen las especies en peligro.

Aunque la restricción es dirigida a la flota semi-industrial, la flota artesanal también tiene prohibida la utilización de redes para atrapar peces. A esta flota sólo le es permitido pescar con cuerda de mano y esta no debe exceder los 500 metros. La vigilancia hacia el cumplimiento de esta veda es coordinada entre Incopesca, El Sistema Nacional de Guardacostas y La Fuerza Pública.

b. Subsidio a los Pescadores

Como medida compensatoria hacia los pescadores afectados, el IMAS y el Incopesca se encargan de distribuir un subsidio que les permita hacer frente a sus necesidades económicas. A cambio de este subsidio, los pescadores se ven obligados a realizar trabajos comunitarios bajo supervisión. El Incopesca se encarga de elaborar un listado con las familias beneficiadas –para ello los pescadores debe estar debidamente registrados ante dicho instituto y tener licencia de pesca al día. Una vez que Incopesca elabora la lista de beneficiados, este ente se la suministra al IMAS para destinar los fondos. El monto del subsidio para el año 2008 es de 55 mil colones mensuales por familia.

El presupuesto destinado por el IMAS para el año 2008 será de 346 millones de colones. Si tomamos en cuenta que son tres meses de veda, el gasto sería de poco más de 115 millones de colones al mes. Dado que el subsidio es de 55 mil colones por familia afectada, se puede inferir que en el 2008 habrá alrededor de 2,090 pescadores beneficiados con el subsidio.

¹⁰ Medidor de contaminación y protección en los recursos pesqueros.

Problemas Generales de los pescadores en Puntarenas

- ✓ La pesca no les proporciona una manera para mejorar su nivel de vida.
- ✓ Falta de crédito oportuno.
- ✓ Altos intereses en los préstamos.
- ✓ Elevado costo de los insumos (combustible, hielo).
- ✓ Intermediarios se dejan la mayor ganancia.
- ✓ Inexistencia de un Puerto Pesquero acondicionado para el atraque.
- ✓ Las licencias de pesca se prestan para corrupción.
- ✓ Costa Rica carece de tecnología que permita localizar bancos de peces y por ende reducir los costos de tiempo y combustible.
- ✓ Hay un alto número de trabajadores informales en este sector, los cuales además de ser personas pobres carecen de seguridad social y subsidios estatales.
- ✓ Existe el riesgo de que los recursos pesqueros se agoten.

ii. Sector pesquero en Puntarenas, esparza y montes de Oro

En la costa pacífica de Costa Rica existen 5 principales puntos de desembarque de productos pesqueros, uno de estos puntos se encuentra en el cantón central de Puntarenas. Además, en este cantón de Puntarenas se encuentra una sucursal del Instituto Nacional de Aprendizaje llamada Centro Náutico Pesquero. Dicho centro se encarga de la capacitación de los habitantes de Puntarenas que trabajan en este sector. A su vez, los pescadores de la zona cuentan con beneficios otorgados por el gobierno como subsidios a los combustibles y subsidios familiares en temporada de veda.

Quienes se dedican a la pesca cuentan desde 1994 con el respaldo del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPECA), cuya misión es “promover, ordenar y coordinar el sector pesquero y de acuicultura, con el propósito de lograr la conservación, el aprovechamiento y el uso sostenible de los recursos biológicos del mar y de la acuicultura, así como dar seguimiento y aplicación a la legislación para el desarrollo de la pesca, la caza

marítima y evitar la contaminación de los recursos marítimos y acuícolas.” INCOPECA se encarga de ayudar a los pescadores mediante:

- Brindar apoyo socioeconómico a los pescadores artesanales.
- La investigación y la transferencia tecnológica.
- Organizar a los productores.
- Ordenar el acceso y el aprovechamiento de los recursos pesqueros.
- Promover la comercialización de los recursos pesqueros.
- Promover la infraestructura portuaria y pesquera.

i. Importancia del Sector Pesquero en la Zona

Como se mencionó anteriormente, en los alrededores de la zona del Golfo de Nicoya se ubican importantes asentamientos humanos. Entre estas poblaciones encontramos los distritos considerados en este estudio: Pitahaya, Puntarenas, Chomes, Chacarita, El Roble, Barranca, Espíritu Santo, San Juan Grande, Macacona, Unión, San Isidro y Miramar.

El sector pesquero puntarenense se reconoce por su gran importancia, ya que, es un generador de productos de exportación que proveen divisas al país, y además es una importante fuente generadora de empleo en la zona. Quienes se dedican a este sector moran en regiones en general económicamente pobres, impulsando con su trabajo una mejor calidad de vida y manteniendo la paz social.

ii. Número de Familias Dependientes de la Pesca

Según los datos recuperados de la encuesta de hogares, el sector pesquero es muy importante para la región del pacífico central ya que desde el año 2001y hasta el 2007 ha dado trabajo a entre 3,027 y 5,044 pescadores registrados. Esto evidencia el gran número de familias dependientes de este sector en la región estudiada, a su vez refleja el peligro en que se corre ante el agotamiento de los recursos marinos.

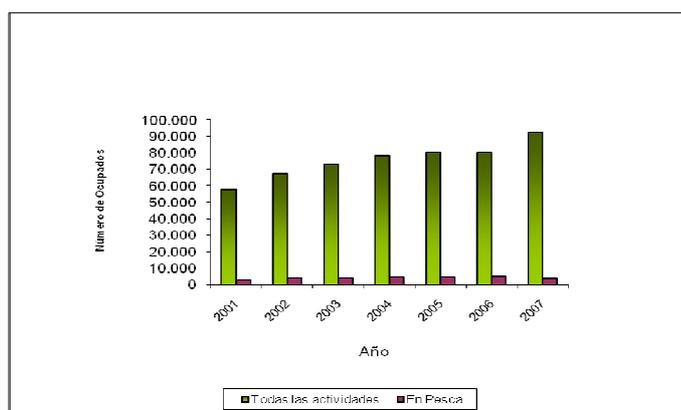
Descripción	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ocupados							
<i>Total país</i>							
Todas las actividades	1,298,985	1,334,757	1,433,177	1,464,638	1,624,904	1,666,151	1,789,873
En Pesca	6,017	7,533	7,877	7,661	8,707	8,173	9,458
<i>Región Pacífico Central</i>							
Todas las actividades	57,925	67,310	73,234	78,648	80,026	80,041	92,474
En Pesca	3,027	4,029	3,984	4,485	4,748	5,044	3,909

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

Los datos arrojados por estas encuestas exponen lo que ya era evidente, en la región del pacífico central el sector pesquero tiene mucha más importancia relativa que en el resto del país. En dicha región alrededor de un 5,0% de la población ocupada se dedica a la pesca mientras que en la totalidad del país tan sólo alrededor de un 0.5% se dedica a esta actividad.

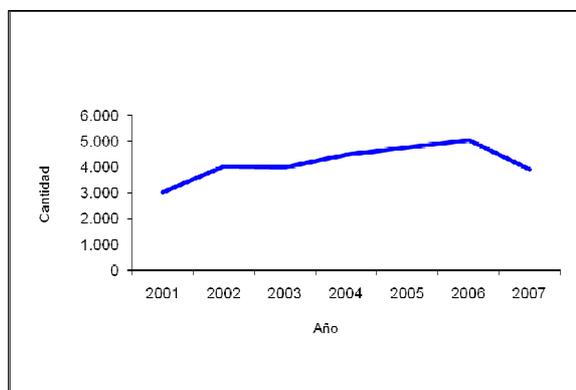
En cuanto a la evolución del sector en la región del pacífico central entre el 2001 y el 2007, se encuentra una baja fluctuación en cuanto al número de trabajadores en el sector, los cuales están en un rango que va desde los 3,027 hasta los 5,044 trabajadores. Esta evolución no sigue la constante tendencia al alza en la ocupación que experimenta el aglomerado de las actividades productivas de dicha zona.

Figura 16 Ocupados en la Región Pacífico Central. 2001-2007.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

Figura 17 Pescadores en la Región Pacífico Central. 2001-2007.

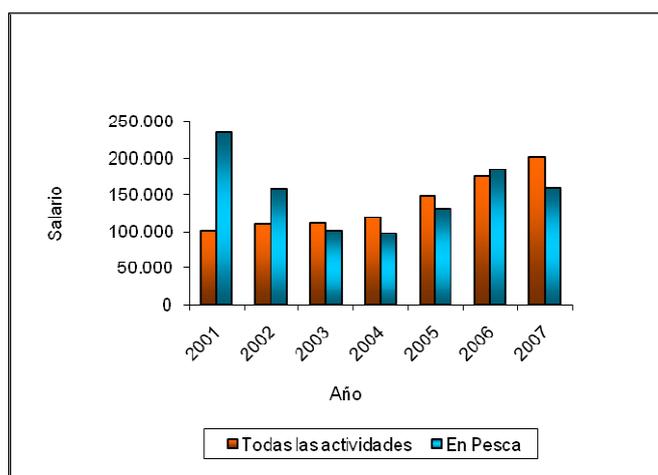


Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

iii. Ingreso Reportado Sobre los Pescadores de la Región Pacífico Central

Aunque autoridades de Incopesca reportan que los pescadores no cuentan con un salario fijo, la Encuesta de Hogares divulga los salarios promedio de los pescadores de la región pacífico central. A partir de estos datos podemos llegar a inferencias importantes. Inicialmente destaca el hecho de que en esta región el salario promedio reportado para todas las actividades va en un alza constante, resultado muy acorde con las cifras de inflación nacional.

Figura 18 Salario Promedio en la Región Pacífico Central. 2001-2007.



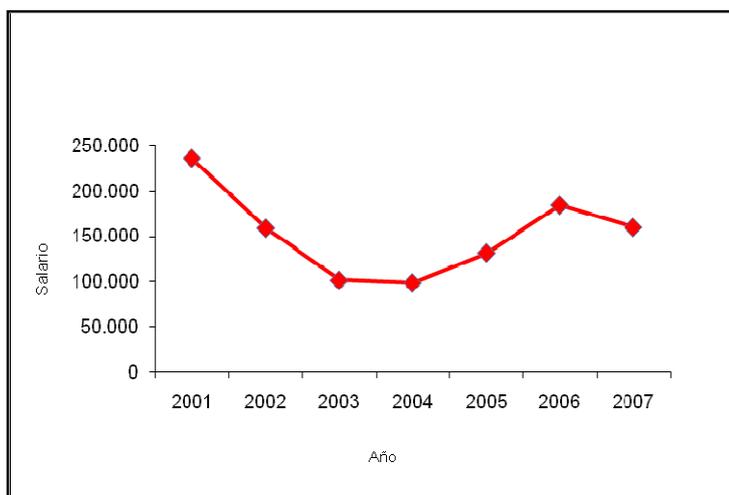
Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

Sin embargo, en lo que respecta al sector pesquero, divisamos un panorama muy diferente. En este caso el ingreso promedio mensual de los pescadores es sumamente fluctuante, ha bajado desde los ¢236,080 mensuales a los ¢98,109 en tan sólo 3 años (2001-2004), estamos hablando de una reducción de un 58% en el ingreso durante este periodo. A su vez, subió de los ¢98,109 hasta los ¢184,366 entre el 2004 y el 2006, para una variación del 88,0% en un periodo de 2 años.

Otra observación interesante en cuanto al ingreso promedio de los trabajadores de la zona es que en algunos años resulta mejor remunerada la pesca sobre la renta promedio de demás actividades, mientras que en otros años se da lo contrario. Tal es el caso de los años 2001, 2002 y 2006 en donde el ingreso promedio del sector pesquero supera al del agregado, análogamente en los años 2003, 2004, 2005 y 2007 el ingreso promedio del agregado es mayor.

A partir de esta información podemos percibir como el ingreso del sector pesquero es realmente muy variable -al menos anualmente-, podríamos suponer que también sería muy variable mensualmente tal y como aseguró Inopesca, por esta razón se puede aseverar que los pescadores del Golfo de Nicoya son muy susceptibles al riesgo de no contar con un ingreso económico adecuado para el cubrir los gastos de sus necesidades familiares. Dada la naturaleza la situación actual de este sector resultaría como una política económica sensata elaborar algún tipo de seguro que permita a estos trabajadores cubrirse del riesgo financiero y suavizar su consumo.

Figura 19 Salario Promedio de los Pescadores. 2001-2007.

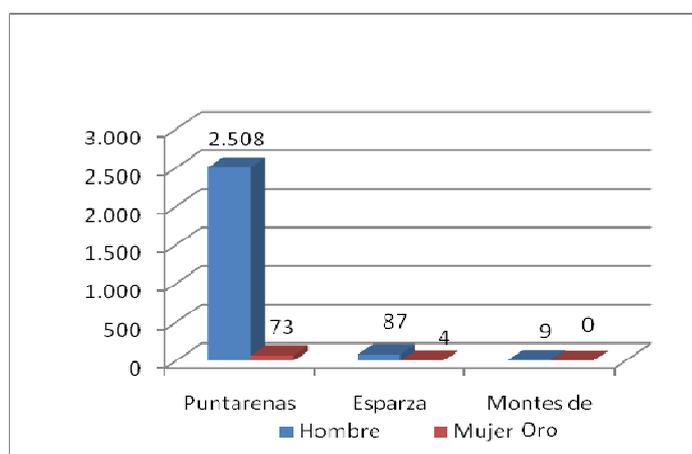


Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

iv. Localización de los Pescadores por Cantón

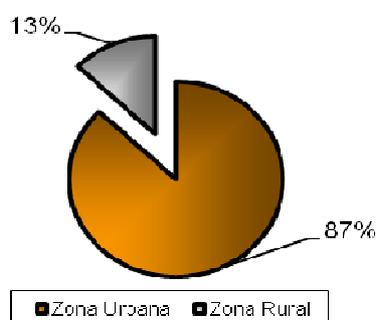
De acuerdo con la información del Censo Nacional de Población del año 2000, el cantón donde vive la gran mayoría de los pescadores del área en estudio, es en el cantón central de Puntarenas con 2,581 pescadores ante tan sólo 91 y 9 en los cantones de Esparza y Montes de Oro respectivamente; además, destaca también la preponderancia de los pescadores hombres sobre las mujeres en este sector (ver figura 12). En estos 3 cantones tan sólo se reportan 77 mujeres pescadoras al tiempo en que se reportan 2,681 hombres

Figura 20 Población Ocupada de 12 años y más en Pesca. Año 2000



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

Figura 21 Composición de las los Pescadores Según Zona de Residencia. Año 2000



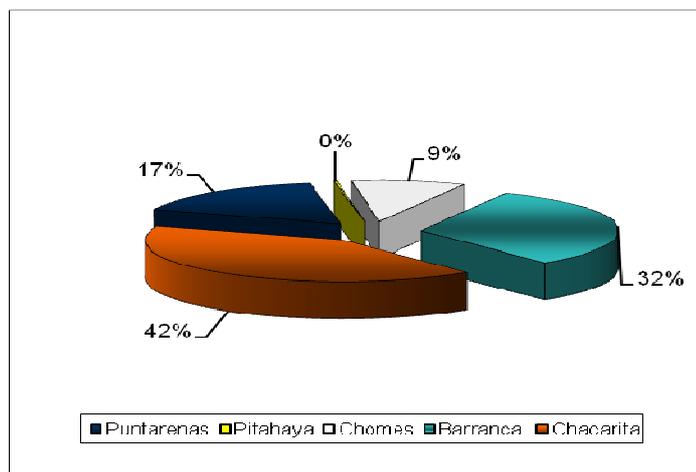
Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

Además, si se observa la figura 13, se puede conocer la composición de los pescadores de acuerdo a la zona de residencia, donde el 87% se encuentra concentrado en la zona urbana y tan sólo el 13% en la zona rural. Por ejemplo, en el cantón central de Puntarenas, se evidencia que la mayoría de los pescadores registrados viven en la zona urbana, exactamente 2,251 ante tan sólo 330 que viven en la zona rural. Zonas rurales como las islas y pueblos de las costas.

v. *Localización de los Pescadores por Distrito*

Dado que casi la totalidad de los pescadores viven en el cantón central de Puntarenas, le daremos un mayor énfasis a la composición de los pescadores entre los distritos de este.

Figura 22 Distribución de los Pescadores en el cantón de Puntarenas. Año 2000

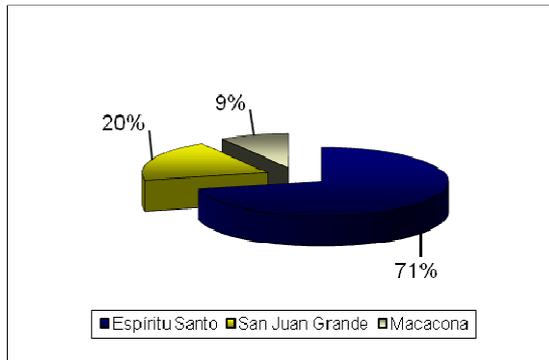


Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

En el cantón central de Puntarenas trabaja la gran mayoría de los pescadores de nuestro país. El distrito que concentra al mayor número de pescadores es Chacarita con un total de 1,066. Le sigue Barranca con un total de 831 y en tercer lugar el distrito Puntarenas con 438. La cantidad de trabajadores residentes en el distrito Chomes es también significativa pues agrupa a 240 trabajadores. Por otro lado, el distrito Pitahaya es casi despreciable en lo que a mano de obra pesquera registrada refiere pues tan sólo 6 pescadores moran allí.

Por otra parte, el cantón de Esparza agrupa a tan sólo 91 pescadores, de estos 65 viven en el distrito Espíritu Santo, 18 en San Juan Grande y solamente 8 en Macacona (ver figura 15).

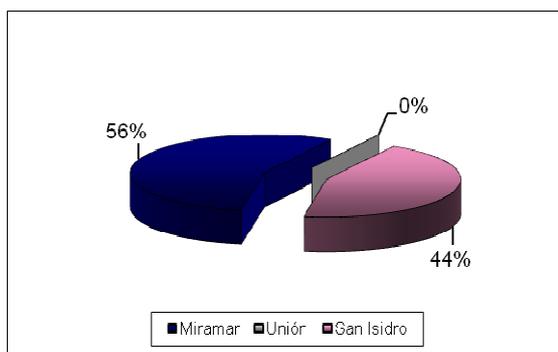
Figura 23 Distribución de los Pescadores en el Cantón de Esparza. Año 2000



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

Por último, con respecto al cantón de Miramar prácticamente no cuenta con mano de obra pesquera, mucho de esto se puede explicar por su ubicación alejada del Golfo de Nicoya. En todo el cantón sólo se registran 9 pescadores, 5 de ellos en Miramar y 4 de ellos en San Isidro.

Figura 24 Distribución de los Pescadores en el Cantón de Montes de Oro. Año 2000



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC

vi. *Mano de Obra Dedicada a la Pesca*

Tradicionalmente se ha considerado al costarricense como buen pescador artesanal. Como caso general, los conocimientos pesqueros de esta fuerza laboral han sido asimilados tras su

experiencia en el mar. Sin embargo, para el buen funcionamiento de un barco industrial se requiere más que buenos pescadores artesanales, se requiere personal técnico que sea apto para llevar a cabo las labores profesionales de manejo de una embarcación de este tipo. Quienes deseen adquirir tal capacitación pueden optar por asistir al Centro Náutico Pesquero del INA.

Entre quienes se dedican a la pesca se encuentran muchos jefes de hogar, quienes dependen de esta actividad para llevar su sustento familiar. Las tripulaciones de embarcaciones tanto artesanales como industriales generalmente trabajan a cambio del valor de un porcentaje de la captura como paga, el pescador de esta zona no cuenta con un ingreso fijo.

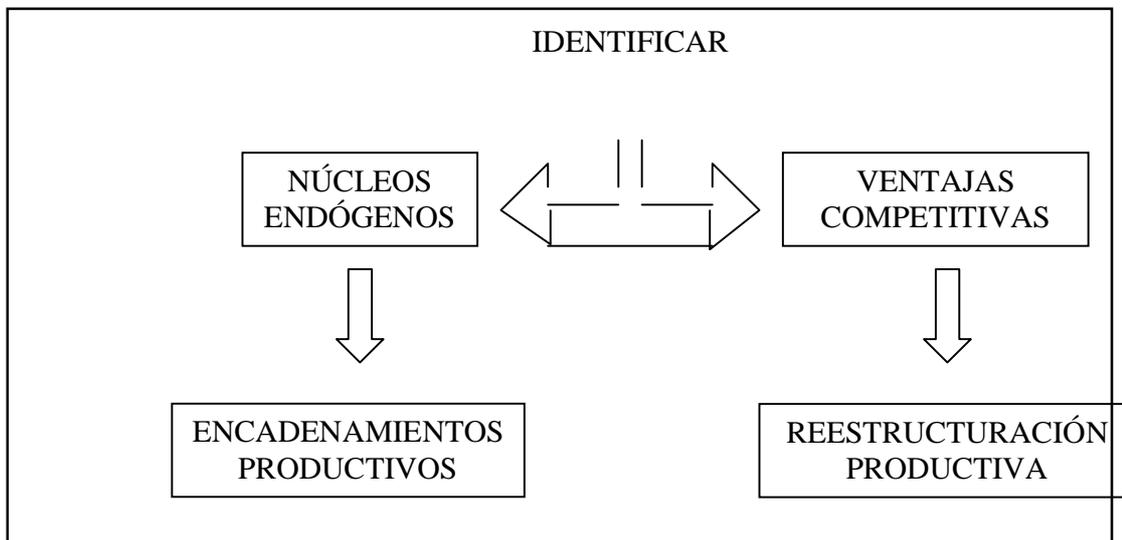
iii. Observaciones Finales

- El Golfo de Nicoya es la zona pesquera más importante de Costa Rica.
- El número de capturas va a la baja.
- La flota pesquera más importante es la artesanal.
- El sector pesquero se viene debilitando en sus exportaciones.
- El salario de los pescadores es altamente inestable.
- Mientras aumenta el número de trabajadores en otros sectores, la pesca no gana preponderancia.
- La gran mayoría de quienes se dedican a la pesca son hombres.
- No parece haber grandes problemas de contaminación en el Golfo de Nicoya.
- La baja en el número de capturas parece deberse al agotamiento de los recursos pesqueros.

11. CONCLUSIONES GENERALES DEL PROYECTO

Puerto Caldera se convertirá en muy corto plazo en uno de los principales ejes de desarrollo del país, lo cual significará enormes oportunidades de crecimiento económico y una mayor demanda de empleo para lo que hemos denominado el Gran Puntarenas. Las expectativas de crecimiento prevén el desarrollo de actividades industriales que se localizarán en el área de estudio con las implicaciones que esto tiene sobre la demanda intersectorial de recursos, infraestructura y mano de obra. Los crecientes niveles de actividad económica que se proyectan en la región demandarán mejoras en la infraestructura y en la dotación de servicios básicos, como también de una mano de obra más calificada. En vista de lo anterior, es de vital importancia definir una estrategia conjunta (entre los tres municipios involucrados y las instituciones de desarrollo de la región) de planificación del desarrollo, que contemple una adecuada zonificación industrial (parques industriales) y programas de capacitación de la mano de obra local; aspectos clave para mejorar el clima empresarial de la región.

Figura 25 Plan de acción



El plan de acción que se propone está llamado a jugar un papel clave en la reconversión productiva de la región, que a su vez dinamicen el mercado de trabajo, la generación de empleo y el aumento en los ingresos de los hogares, mejorando así los niveles de bienestar y desarrollo humano de la población.

a. Planificación Territorial.

Este proyecto contempla aspectos relevantes referidos a la economía espacial y, por tanto, al estudio y planificación del espacio dentro de los límites territoriales definidos para este estudio. El desarrollo económico de mediano y largo plazo de una región está determinado por la planificación del uso del suelo, el ordenamiento territorial, una adecuada zonificación de las áreas geográficas y estudios de impacto ambiental. Estos aspectos son indispensables para posibilitar un aprovechamiento eficiente y sostenible de los recursos naturales y humanos existentes en el territorio.

Dentro de las herramientas más importantes para contribuir con la planificación del desarrollo del Gran Puntarenas, se ha desarrollado una base de datos que permite orientar la toma de decisiones en cuanto a las variables que tienen que ser contempladas para mejorar la planificación del desarrollo de la región, así como contribuir en la identificación de los proyectos de desarrollo de corto, mediano y largo plazo necesarios de ser implementados y ejecutados en la región.

El diagnóstico socioeconómico y productivo, conjuntamente con los resultados obtenidos de las tres encuestas aplicadas ha permitido conocer más a fondo la situación actual de esta región y por lo tanto, identificar ejes clave a considerar en un plan de acción. A continuación se señalan 5 ejes de políticas para el desarrollo del Gran Puntarenas:

- a) Fomento y promoción de inversión en el sector industrial y servicios mediante la creación de parques industriales cerca de Puerto Caldera. Con esto se potenciaría la creación de empleo productivo en la región.
- b) Fomento y promoción de un sector de MIPYMES con capacidad de aprovechar las economías de aglomeración generadas por la actividad económica asociada con los parques industriales e inversiones en el sector servicios. Esto requiere la creación e implementación de programas de capacitación para el desarrollo de las MIPYMES en la región (creación de una red interinstitucional para viabilizar y consolidar dicho proceso, compuesta por el MEIC-UCR-INA-ICT- Sistema Bancario.

- c) La creación de diferentes programas de capacitación del recurso humano de la región sobre la base de las expectativas de crecimiento económico que significara el desarrollo de parques industriales y el sector servicios. Esto requiere la coordinación interinstitucional con el fin de dar respuesta a las características del mercado de trabajo en la región. Instituciones como el Ministerio de Trabajo, el MEIC, las cámaras privadas, la UCR, el INA, el INCOP, son llamadas a aunar recursos y esfuerzos en esta dirección.
- d) El desarrollo de inversiones en infraestructura para vivienda, alcantarillado sanitario, acueductos, manejo de desechos y tratamiento de aguas residuales. Estas inversiones deben de realizarse con una visión de futuro, ya que las expectativas de crecimiento económico hacen prever una demanda y presión crecientes de este tipo de infraestructura (red interinstitucional necesaria para hacer esto viable).
- e) El desarrollo de un plan estratégico de zonificación geográfica para hacer viable el crecimiento económico en la región, sin que este tenga efectos negativos sobre los recursos locales, el medio ambiente y el desarrollo urbanístico. Sin un plan claro en este sentido las posibilidades de un mejor aprovechamiento del crecimiento económico serán menores. Para esto también se requiere un trabajo interinstitucional bien coordinado.

Por otra parte, se considera de gran importancia para un plan de acción la puesta en funcionamiento de un concejo u órgano coordinador que facilite y apoye la implementación de este plan de acción. Esta instancia sólo tendrá la responsabilidad de la coordinación y monitoreo pero a la vez deberá de contar con el respaldo político del gobierno y de las Municipalidades. Las instituciones por otra parte, deben de participar en la creación de subredes interinstitucionales, mediante un compromiso, y así promover y ejecutar los proyectos de desarrollo.

b. Recomendaciones para el Desarrollo de esta Región.

Con base al diagnóstico realizado por el proyecto y a la información obtenida en las encuestas realizadas y la base de datos georeferenciada creada, los siguientes son los programas de inversión que deberían ser contemplados como prioritarios:

a). Mejoramiento del clima empresarial. El mismo incluye los siguientes aspectos:

- Incentivos arancelarios.
- Mejora en la infraestructura de almacenamiento y transporte.
- Reducción de costos de carga y descarga.
- Reducción de trámites aduaneros (ventanilla única).
- Desarrollo de parques industriales bajo la figura de Zona Franca.
- Desarrollo de infraestructura para el suministro de servicios básicos (agua potable, electricidad, telecomunicaciones, acueductos, manejo de desechos).
- Promoción de *clusters* (distritos industriales) de proveedores de materias primas y servicios.

b). Zonificación y planificación geográfica y mejoramiento de infraestructura social

- Estudios de suelo e impacto ambiental para determinar las zonas apropiadas para el desarrollo de parques industriales, zonas para desarrollo urbanístico, zonas para actividades comerciales y turísticas, zonas para manejo y depósito de desechos.
- Planes reguladores municipales y un plan regulador para la micro región.
- Tecnología para la planificación territorial y capacitación en su manejo para las municipalidades.
- Mejoramiento, ampliación y renovación de la red de acueductos, alcantarillado sanitario, energía eléctrica y telecomunicaciones para servir una población en crecimiento.
- Mejoramiento de la red vial.
- Mejoramiento de la infraestructura de los centros de educación pública.

c) Fomento y promoción de las PYMES

- Proyecto integral para el desarrollo de las PYMES con potencial de encadenamientos productivos, el cual involucra: capacitación empresarial, mejora en la competitividad empresarial, innovación tecnológica, acceso al crédito subsidiado y redes de comercialización.

d). Capacitación de la mano de obra para el empleo productivo.

e). Promoción del desarrollo empresarial del sector pesquero artesanal

f). Organización del Sector Pesca.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

A. Libros, artículos y documentos de trabajo

Abalos, J.A. (2000). El Fomento al Desarrollo Productivo Local: orientaciones, actores, estructuras y acciones. La Situación en Chile en los Noventa. Santiago de Chile, CEPAL, febrero.

Acuña, González, J.A; Vargas, Zamora, J.A; Gómez-Ramírez, E. & García-Céspedes, J. (2004). Hidrocarburos de petróleo, disueltos y dispersos, en cuatro ambientes costeros de Costa Rica, .CIMAR: Rev. Biol. Trop. 52 (Supl. 2): 43-50.

Alburquerque-Llorens, Francisco. (2001). La Importancia del Enfoque del Desarrollo Económico Local. En Transformaciones Globales, Instituciones y Políticas de Desarrollo Local.

Alburquerque-Llorens, Francisco. (2003). Teoría y Práctica del Enfoque de Desarrollo Local. Instituto de Economía y Geografía, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid.

Alburquerque-Llorens, Francisco. (2004). Desarrollo Económico Local y Descentralización en América Latina. Revista de la CEPAL, No. 82, abril (157-171).

Alburquerque-Llorens, Francisco. (1995). Competitividad Internacional, estrategia empresarial y papel de las regiones. En Serie de Ensayos, IPES. Dirección de políticas y planificación regional, documento 95\28.

Aguilar, Justo. (2003). *La Situación Socioeconómica del Cantón de Turrialba*. Documento de Trabajo, IICE, UCR. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.

Appendini, Kirsten y Nuijten, Monique. (2002). *El Papel de las Instituciones en Contextos Locales*. Revista de la CEPAL 76, abril (71-88).

Arias, R. 2005. Iniquidades Socioeconómicas en Costa Rica. UNICEF, San José, Costa Rica.

Baena, Ernesto; et al. (2006). Algunos Factores Indispensables para el Logro del Desarrollo Regional. Scientia et Technica, año XII, No. 31, agosto de 2006 UTP. ISSN 0122-1701.

Bermúdez, A., Delgado, L., Herrera, L. Pacheco, A. Quirino, J. y Villalobos, A. (1981). *Perfil del sector pesquero costarricense*. Documentos de trabajo N°27. San José: Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas.

Bermúdez, A. y Pacheco, A. (1986). *El sector pesquero y la política estatal en Costa Rica*. *Revista Ciencias Económicas*, Vol. VI, N° 2. Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Boisier, Sergio. (2001). Desarrollo Local: ¿de que estamos hablando? En Transformaciones Globales, Instituciones y Políticas de Desarrollo Local. Editorial *Homo Sapiens*, Rosario, Argentina, (1-22).

Boisier, Sergio. (2005). ¿Hay Espacio para el Desarrollo Local en la Globalización? Revista de la CEPAL 86, (47-62).

Boisier, Sergio. (2004). *Desarrollo Territorial y descentralización. El Desarrollo en el Lugar y en las Manos de la Gente*. Revista eure (Vol. XXX, No. 90), Santiago de Chile, (27-40).

Boisier, Sergio. (2006). Globalización, Integración Supranacional y Procesos Territoriales Locales: ¿Hay Sincronía? Documento de Trabajo, Santiago de Chile.

Boisier, Sergio. (2001). Sociedad del Conocimiento, Conocimiento Social y Gestión Territorial. Documento de Trabajo, Santiago de Chile.

Centro de Investigación en Ciencias del Mar y Limnología (CIMAR). Contaminación costera de Costa Rica (COCOSRI). Recuperado de: <http://www.cimar.ucr.ac.cr/>

Centro de Investigación en Ciencias del Mar y Limnología (CIMAR). Contaminación por elementos radioactivos y metales pesados en los sedimentos marinos del Golfo de Nicoya. Recuperado de: http://www.conicit.go.cr/boletin/boletin66/contaminacion_gnicoya.html

Canzanelli, Giancarlo. (2004). *Valorización del Capital Endógeno, Competitividad Territorial y Lucha Contra la Pobreza*. CIERLC, paper No. 1.

Dei Ottati, G. (1996). El Distrito Industrial y el Equilibrio entre Cooperación y Competencia. Revista Información Comercial Española, No. 754.

Federación Costarricense para la Conservación del Ambiente (FECON). Solidaridad con las comunidades de las islas del Golfo de Nicoya. Recuperado de: http://www.feconcr.org/index.php?option=com_content&task=view&id=134&Itemid=70

Finot, Iván. (2005). *Descentralización, Transferencias Territoriales y Desarrollo Local*. Revista de la CEPAL 86, (29-46).

Fujita, Masahisa & Thies, Jacques-Grancois. (2002). *Economics of Agglomeration: Cities, Industrial Location, and Regional Growth*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. [Cap. 1 (Agglomeration and Economy Theory), pp. 1-22]

Garofoli, G. (1990). Local Development Pattern and Policy Implications. En Konsolas, N. (ed.) *Local Development. Regional Development*, Athens.

INEC, 2008. Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2008. San José, Costa Rica.

Moncayo, Edgard. (2003). *Nuevas Teorías y Enfoques Conceptuales del Desarrollo Regional: ¿Hacia un Nuevo Paradigma?* Revista Economía Institucional, Vol.5 No. 8, (32-65).

Osterlof, Doris. (2004). *Competitividad Sistémica en Costa Rica: nuevo enfoque de análisis y búsqueda de soluciones a los problemas socioeconómicos del país*. En *Competitividad Sistémica en América Central*, Nehemias Obed (editor), primera edición, Fundación Friedrich Ebert, Managua, Nicaragua.

Porter, Michael. (2003). Location, Cluster, and Company Strategy. En Clark, Gordon; Feldman, Maryann & Gertler, Meric. (Eds.) *The Oxford Handbook of Economy Geography* (pp. 253-278). New York: Oxford University Press.

Rivera, Marcelino (2008, 29 de Abril). Prohibido pescar en el Golfo de Nicoya. Diario Extra.

Ramos, Joseph. (1998). Una Estrategia de Desarrollo a Partir de los Complejos Productivos en Torno a los Recursos Naturales. Revista de la CEPAL No. 66, Chile.

Ranis, G. y Stewart, F. 2002. Crecimiento Económico y Desarrollo Humano en América Latina. Revista de la CEPAL 78. Abril.

Sauma, Pablo. 2002. Pobreza, distribución del ingreso, Mercado de trabajo e inversión social. San José, Costa Rica: Estado de la Nación.

Sauma, Pablo. 2005. Pobreza, desigualdad del ingreso y empleo. Undécimo Informe Sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica: Estado de la Nación.

Sauma, Pablo. 2006. "Estudio prospectivo del mercado de trabajo costarricense". Informe final de consultoría para la Organización Internacional del Trabajo; Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Consultado el 25-10-2008 en la página web http://www.oit.or.cr/ipec/encuentros/documentos/estudio_prospectivo_mercado_trabajo_cr.pdf

Sepúlveda, Sergio. Et al., (2003). *Territorios Rurales, Estrategias y Políticas en América Latina*. Documento IICA, Fortaleza, Brasil, noviembre.

Spongberg, A. L. (2004). *PCB Concentrations in Sediments from the Gulf of Nicoya Estuary, Pacific Coast of Costa Rica*. CIMA: Revista de biología tropical 52 (Supl. 2): 23-31

Silva-Lara, Iván. (2005). *Desarrollo Económico Local y Competitividad Territorial en América Latina*. Revista de la CEPAL 85, (81-100).

Trejos, Juan Diego. 2005. La equidad del gasto público social en el 2003. Undécimo Informe Sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica: Estado de la Nación.

Vásquez, A. (1988). Desarrollo Local: una estrategia de creación de empleo. Pirámide, Madrid.

Vásquez, Antonio. (2002). *Desarrollo Endógeno*. En *Endogenous Development. Networking, Innovation, Institutions and Cities*. Routledge, Londres.

B. Bases de Datos Consultados en Línea

Centro Centroamericano de Población. Universidad de Costa Rica Estadísticas de Población. <http://censos.ccp.ucr.ac.cr/>

Instituto Nacional de Estadísticas Y Censos (INEC). <http://www.inec.go.cr/>

Observatorio del Desarrollo (ODD). Universidad de Costa Rica. <http://www.odd.ucr.ac.cr/>

Food and Agriculture Organization. Centro de Información sobre la pesca. Recuperado de: <http://www.fao.org/fi/inicio.asp>.

INCOPESCA. Departamento de Estadísticas Pesqueras. Recuperado de: http://www.infoagro.go.cr/Incopesca/Estadisticas_Pesqueras.htm

INCOPESCA. Mercadeo, Exportaciones. Recuperado de: http://www.infoagro.go.cr/Incopesca/Mercadeo/Exportaciones/Historial_mensual_exportacion.htm

Infopesca. Resumen de precios al 5/4/2008. Recuperado de: <http://www.infopesca.org/resumen/resumen062008.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2000). Censo Nacional de Población año 2000. <http://www.inec.go.cr/>

Instituto Nacional de Estadística y Censo. Encuesta Nacional de Hogares. Años 2001 hasta 2007. <http://www.inec.go.cr/>

Manpower, 2009. Encuesta de Expectativas de Empleo Manpower Costa Rica II Trimestre 2009. Consultado el 27 de abril de 2009 en la página web www.manpower.com.mx/sala/.../eos/2009/eos_Q2_CR_2009.pdf

ANEXOS

Anexo A. Índice de Desarrollo Humano de los Cantones del Gran Puntarenas. 2000-200

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DEL CANTÓN DE PUNTARENAS. 2000-2004

Indicador	2000	2001	2002	2003	2004
Índice de esperanza de vida	0,780	0,773	0,790	0,797	0,802
Índice de conocimiento	0,764	0,778	0,789	0,780	0,801
Índice de poder adquisitivo	0,495	0,509	0,511	0,513	0,514
Índice de Desarrollo Humano (IDH)	0,680	0,687	0,697	0,697	0,706
Posición en el Año 1/	49	44	48	46	49

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DEL CANTÓN DE ESPARZA. 2000-2004

Indicador	2000	2001	2002	2003	2004
Índice de esperanza de vida	0,918	0,791	0,868	0,835	0,809
Índice de conocimiento	0,814	0,817	0,820	0,830	0,844
Índice de poder adquisitivo	0,478	0,483	0,494	0,495	0,490
Índice de Desarrollo Humano (IDH)	0,737	0,697	0,727	0,720	0,714
Posición en el Año 1/	23	37	33	38	40

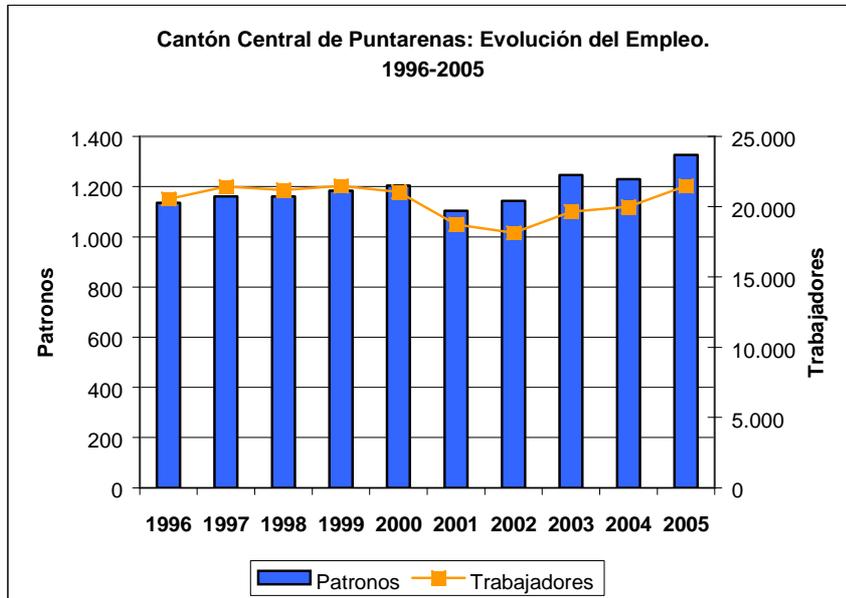
ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DEL CANTÓN DE MONTES DE ORO. 2000-2004

Indicador	2000	2001	2002	2003	2004
Índice de esperanza de vida	0,885	0,862	0,848	0,775	0,867
Índice de conocimiento	0,763	0,770	0,784	0,805	0,803
Índice de poder adquisitivo	0,428	0,436	0,439	0,440	0,439
Índice de Desarrollo Humano (IDH)	0,692	0,689	0,690	0,673	0,703
Posición en el Año 1/	42	42	50	56	47

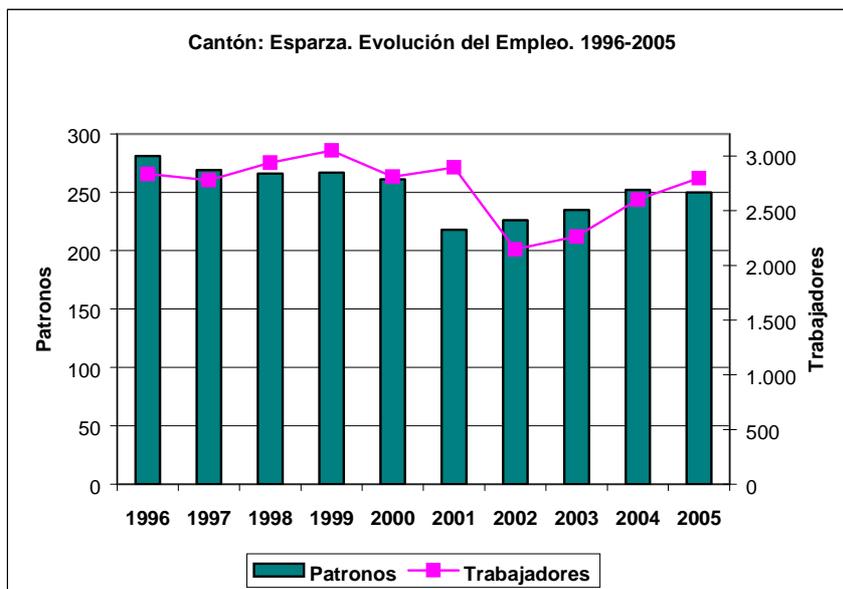
1/ Ordenamiento del cantón según el IDH, así el 1 es el cantón más desarrollado y 81 el de menos desarrollo.
Nota: Los valores de los índices varían entre 0 y 1. Mientras más cercano al 1 este, mejor es su condición
Fuente: Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005.

Evolución del Empleo de los Cantones del Gran Puntarenas.

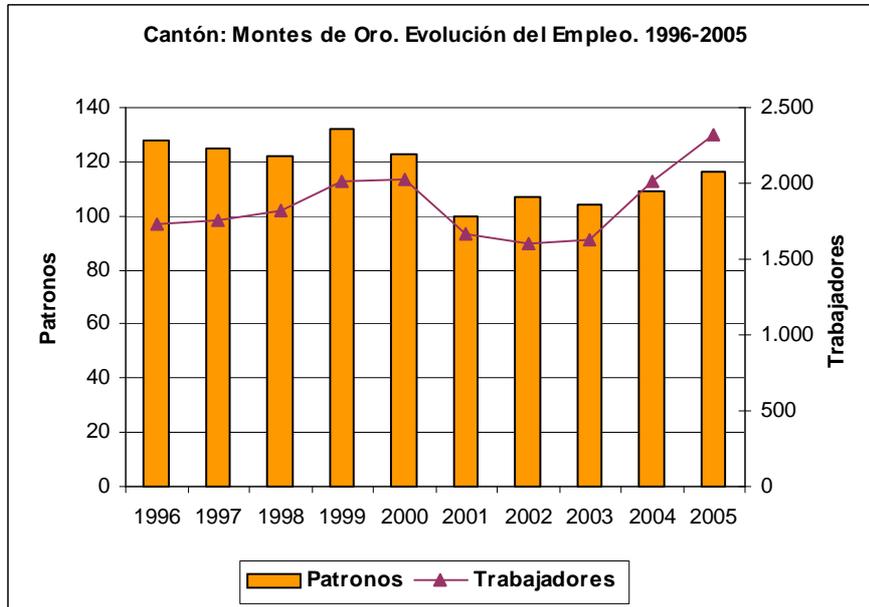
Evolución del Empleo del Cantón de Puntarenas. 1996-2005.



Evolución del Empleo del Cantón de Esparza. 1996-2005



Evolución del Empleo del **Cantón de Montes de Oro**. 1996-2005



Base de datos: Información tabulada.

Tabla	Field	Significado
Info_censo2000		Contiene toda la información tabulada
Caract_T_PL_2000	Ext.km2	Extensión en Kilómetros cuadrados
	den_pobl	Densidad de población
	P_Pobl_2005	Proyecciones de población 2005
	P_Pobl_2010	Proyecciones de población 2010
	T_C_05_10	Tasa de crecimiento promedio anual 2005/2010
Caract_hog_2000	Ingres_fam	Ingreso familiar
	Coef_GINI	Coeficiente GINI
	%_P_P	% hogares en pobreza
	%_P-Pex	% hogares en pobreza extrema
	Total_hog	Total de hogares
	Porc_tot_hog	% total de hogares
	%hC_Al	Hogares con carencias en Albergue
	%hC_hig	Hogares con carencias en higiene
	%hC_sab	Hogares con carencias en saber
	%hC_cons	Hogares con carencias en consumo
	%h_s_car	Hogares sin carencias
	%h_s_1	Con una carencia
	%h_s_2	Con dos
	%h_s_3	Con tres
%h_s_4	Con cuatro	
Caract_pobl2000		Características de la población
	P_C_L	Población que cocina con leña/carbón
	P_s_vehic	Población sin vehículo
	JEF_FEM	Población de hogares con jefatura femenina
	Tasa_analf	Tasa analfabetismo
	PEA	Población económicamente activa
	PEA_O	Población económicamente activa ocupada
	PEA_D	Población económicamente activa desocupada
	T_P_art_asex	Tasa neta participación ambos sexos
	T_P_H	Tasa neta participación hombres
	T_P_M	Tasa neta participación mujeres
TDA	Tasa de desempleo abierto	
Caract_pobl_ocup2000	SAE_H	Sector actividad económica hombres
	SAE_H1	SAE hombres primario (Agricultura)
	SAE_H2	SAE hombres secundario (Industrial)
	SAE_H3	SAE hombres terciario (Servicios)
	SAE_M1	SAE mujeres primario (Agricultura)
	SAE-M2	SAE mujeres secundario (Industrial)
	SAE_M3	SAE mujeres terciario (Servicios)

Tabla	Field	Significado
	Sinst_publ	Sector institucional publico
	Sinst_priv	Sector institucional privado
	CO_ind	Categoría ocupacional independiente
	CO_Asal	Categoría ocupacional asalariada
	GE12-24	Grupo etario de 12 a 24
	GE25-49	Grupo etario de 25 a 49
	GE50y+	Grupo etario de 50 y mas
	Ho_jef_hog	Ocupados que so jefe de hogar
	muj_jef_hog	Ocupadas mujeres jefes de hogar
	%migr_ex	% ocupados que son migrantes extranjeros
	N_E_nocali	Nivel educativo de los ocupados no calificados(menos que primaria)
	N_E_semica	Nivel educativo de los ocupados semi calificados (primaria completa y menos secundaria)
	N_E_calif	Nivel educativo de los ocupados calificados(secundaria completa y mas)
	A_EDUC_PRO	Años educación promedio
Perfil_lab_20001		
	PL-Sec-Prim	Perfil Laboral Sector Primario
	PI_Sec_Sec	Perfil Laboral Sector Secundario
	PI_Sec_terc	Perfil Laboral Sector Terciario
	Sec_Inst_Publ	Sector Institucional Publico
	Sec_Inst_Priv	Sector Institucional Privado
	%_sin_elect	Porcentaje sin electricidad
	Aseg_Dir	Asegurado Directo
	Aseg_ind	Asegurado Indirecto
	No_Aseg	No Asegurado
	Gocu_calif	Grupo ocupacional calificado
	Gocu_nca	Grupo ocupacional no calificado
	N6	Proyección al 2006
	N7	Proyección al 2007
	N8	Proyección al 2008
N9	Proyección al 2009	
N10	Proyección al 2010	

Base de datos que conforman la base de datos según institución.

Institución	Datos
Centro Nacional de Investigación Geoambiental	Capas 1:25000 <ul style="list-style-type: none"> • Áreas específicas • Construcciones • Topografía • Carreteras • Hidrografía • Vegetación
	Cuencas 1:50000 <ul style="list-style-type: none"> • Geología -Tarcoles • Fallas-Tarcoles • Geología de Costa Rica
	Hojas topográficas 1:25000 Lambert (JPG)
	Fotos aéreas 1:40000 sin georeferenciar
	Capas temáticas: arconstrv.2003 lambert
	Área de Influencia
	Áreas silvestres
	Guía hojas 1:25000 -1:50000
	Reg_mideplan 2004
Instituto Costarricense de Turismo	Atractivos turísticos
	Centros de desarrollo turísticos
	Hoteles
	Zona Marítimo terrestre
	Cartografía 1:50000
	Unidad Turística Puntarenas
Instituto Geográfico Nacional *	División Territorial 1:50000
	Imágenes y hojas topográficas en papel 1:50000
	Vectoriales: ríos, caminos y curvas de nivel
Ministerio de Agricultura y Ganadería	Suelos
	Zonificación Agrícola 1994
	Zonas de vida
Fondo Nacional de Financiamiento Forestal	Coberturas boscosas, 1997, 2000 y 2005
	Pozos
	Poblados
	Corredores
	Proyectos pago ambiental
Servicio Nacional de Aguas Subterráneas, Riego y Avenamiento	Pozos, 2007*
	Geología (incompleta)
	Hidrogeología (Incompleta)
	Fallas
	Formaciones: Orotina, Monteverde, Punta Carballo
	Isofreáticas
	Pliegues
	Terrazas
Zona de Protección de Acuífero Barranca	

Instituto Nacional de Estadística y Censos, Censo Nacional de Población 2000	Características del territorio, de los hogares, la población y los ocupados por cantón y Distrito.2000
Centro Científico Tropical	Amenazas, Deslizamientos, Zonas de Vida, Inundaciones, fallas, Energía, Acuíferos, Tierras a regenerar.
Instituto Meteorológico Nacional	Datos de climáticos de las estaciones: Puntarenas, Sarmiento de Puntarenas, Miramar, Chomes y Montes de Oro.
Comisión Nacional de Emergencias	Mapa de amenazas Naturales Potenciales.