

## *Unidad XV: Objetivos alternativos de la empresa*

*Críticas al supuesto de maximización de beneficios. Los objetivos de los grupos internos en las grandes empresas. Conflictos de objetivos. Los modelos gerenciales de comportamiento de la empresa. La empresa cooperativa.*

### *Bibliografía obligatoria:*

- *Mochón, F. y Pajuelo, A. (1990). "Microeconomía". Cap 13 (Disponible en Moodle)*
- *Koutsoyiannis, A. "Microeconomía moderna". Cap. 11 (Disponible en Moodle)*



# MODELO TRADICIONAL DE MAXIMIZACIÓN DE BENEFICIOS

- ❖ La empresa se enfrenta a un problema de optimización.
- ❖ Sus variables de elección son los niveles de producción y de utilización de los factores productivos.
- ❖ Su objetivo es maximizar el beneficio  $B = IT - CT$
- ❖ El empresario-propietario recibe el beneficio como retribución propia.
- ❖ Enfrenta restricciones de dos tipos:
  1. Las características de los mercados de bienes y factores.
  2. La tecnología de producción.



LOS MODELOS DE OBJETIVOS ALTERNATIVOS SURGEN POR LAS  
CRÍTICAS AL MODELO TRADICIONAL DE MAXIMIZACIÓN DE  
BENEFICIOS

# EL MODELO DE MAXIMIZACIÓN DE BENEFICIOS



Describe el comportamiento de una empresa en condiciones competitivas, supone que no existe incertidumbre y determina el nivel de producción que maximiza la eficiencia en la asignación de los recursos.

- ✓ Aunque constituye un instrumento de análisis útil, presenta muchas limitaciones.
- ✓ En la realidad no se observa que las empresas se comporten de acuerdo a las pautas del modelo clásico.
- ✓ A pesar que el supuesto de maximización de beneficios es polémico se utiliza para predecir el comportamiento de las empresas
  - ✓ Es más probable que las PyMEs, que son gestionadas por los propietarios predominen los objetivos ligados a la maximización de beneficios
  - ✓ En cambio, en las grandes corporaciones, los propietarios tienen poco contacto con los directivos que toman las decisiones diariamente por lo tanto es probable que se alejen de la maximización de beneficios.

## EN LA REALIDAD SE OBSERVA:



1. La separación entre la propiedad (accionistas) y la administración de la empresa (Gerencia/Directivos). Los accionistas tienen poco poder para controlar que los gerentes maximicen los beneficios y por lo tanto los gerentes tienden a perseguir objetivos que maximicen su propia utilidad, a veces sujeto a restricciones de beneficio mínimo.
2. Que las empresas persiguen objetivos múltiples, que muchas veces son contradictorios
3. Existen grupos con intereses diferentes que se encuentran en conflicto y forman parte de las organizaciones

➡ Accionistas (propietarios) ➡ interesa el nivel de dividendos

➡ Empleados ➡ interesados por mejores salarios y condiciones de trabajo

En la toma de decisiones los gerentes tienen que negociar entre los intereses de los distintos grupos

# 1) Separación entre la propiedad y el control efectivo

- ❖ En el caso de una empresa que es propiedad de un individuo o un grupo reducido, el control efectivo puede ejercerlo alguien que ostenta una participación significativa en la propiedad
- ❖ Cuando se trata de grandes empresas, la propiedad suele estar distribuida entre muchos accionistas y el control global le corresponde al consejo de administración.
- ❖ Es frecuente que en muchas empresas sean los ejecutivos los que controlen los consejos de administración en forma mayoritaria, por lo que la relación entre propiedad y control efectivo no es directa.

## 2) Las empresas persiguen objetivos múltiples

- ❖ Tradicionalmente se ha fijado el objetivo de la maximización de beneficios, que es poco realista:
  - En base a la dificultad de definir y estimar tal beneficio.
  - Sobre todo, en base a la separación de la propiedad y la dirección en la empresa moderna.
- ❖ En el mundo real las empresas tienen múltiples objetivos, que incluso pueden ser contradictorios entre sí.
- ❖ Las empresas persiguen objetivos como la maximización de ingresos por ventas que permiten un mayor crecimiento para la empresa y mayores salarios.
- ❖ Es probable que los gerentes estén interesados en los beneficios de corto plazo en lugar de los beneficios de largo plazo; porque los resultados están más relacionados con las posibilidades de ascenso, el salario, la permanencia en el empleo, etc.
- ❖ Aunque en el largo plazo las empresas que sobreviven y son más eficientes es probable que maximicen los beneficios de largo plazo aunque no figuren entre los objetivos de la empresa.

### 3) Existencia de grupos con intereses en conflicto

- ❖ Un hecho normal en la empresa es la existencia de distintos grupos, tales como accionistas, directivos, trabajadores, que tienen intereses encontrados. En estos casos, la toma de decisiones tiene que realizarse de forma que se tengan en cuenta los conflictos existentes, a través de negociaciones

#### **MODELOS EMPRESARIALES DE OBJETIVOS ALTERNATIVOS**

- **Modelo de Maximización de Ingresos por Ventas (William Baumol)**
- **Modelo de Preferencia por el Gasto (Oliver Williamson)**
- **Modelo de Comportamiento Satisfactorio (Cyer y March)**
- **Modelo del Costo Pleno (Hall y Hitch)**



# Modelo de Maximización de Ingresos por Ventas

## DESARROLLADO POR WILLIAM BAUMOL (1959)

- ❖ William Baumol sugirió como modelo alternativo el de la empresa que maximiza sus ingresos por ventas, sujeto a la restricción de lograr un mínimo beneficio.
- ❖ Justifica el objetivo de maximización de ingresos por el divorcio entre la propiedad y administración de la empresa. Esto le da libertad a los gerentes para maximizar su propia utilidad y alejarse de la maximización de beneficios
- ❖ **Gerentes les interesa más maximizar las ventas porque:**
  - ✓ Los sueldos están más relacionados con las ventas que con los beneficios
  - ✓ Los bancos al financiar proyectos les interesa mirar la evolución de las ventas y su capacidad para generar ingresos
  - ✓ Las empresas con mayores ventas tienen más capacidad para manejar los conflictos salariales (a mayores ventas más posibilidad de aumento de salarios)
  - ✓ Los grandes volúmenes de venta le dan al gerente más prestigio al gerenciar una empresa más grande
  - ✓ Los gerentes prefieren un nivel de beneficios estable, que satisfaga a los accionistas, en lugar de realizar proyectos más riesgosos que busquen beneficios más altos.
  - ✓ El aumento en las ventas incrementa la participación de la empresa en el mercado y su capacidad para negociar con las empresas rivales (menor competencia).

## Supuestos

- Modelo estático, de 1 bien y un horizonte temporal único
- La empresa maximiza ingresos por ventas sujeto a una restricción de beneficio mínimo
- La restricción de beneficio mínimo está determinada exógenamente por las expectativas de los accionistas
- Supone funciones de ingresos y costos convencionales y una demanda con pendiente negativa

## EL PROBLEMA DE OPTIMIZACIÓN ES:

$$\text{Max. } IT = IT(q)$$

$$\text{S. A. } B(q) \geq \bar{B}$$

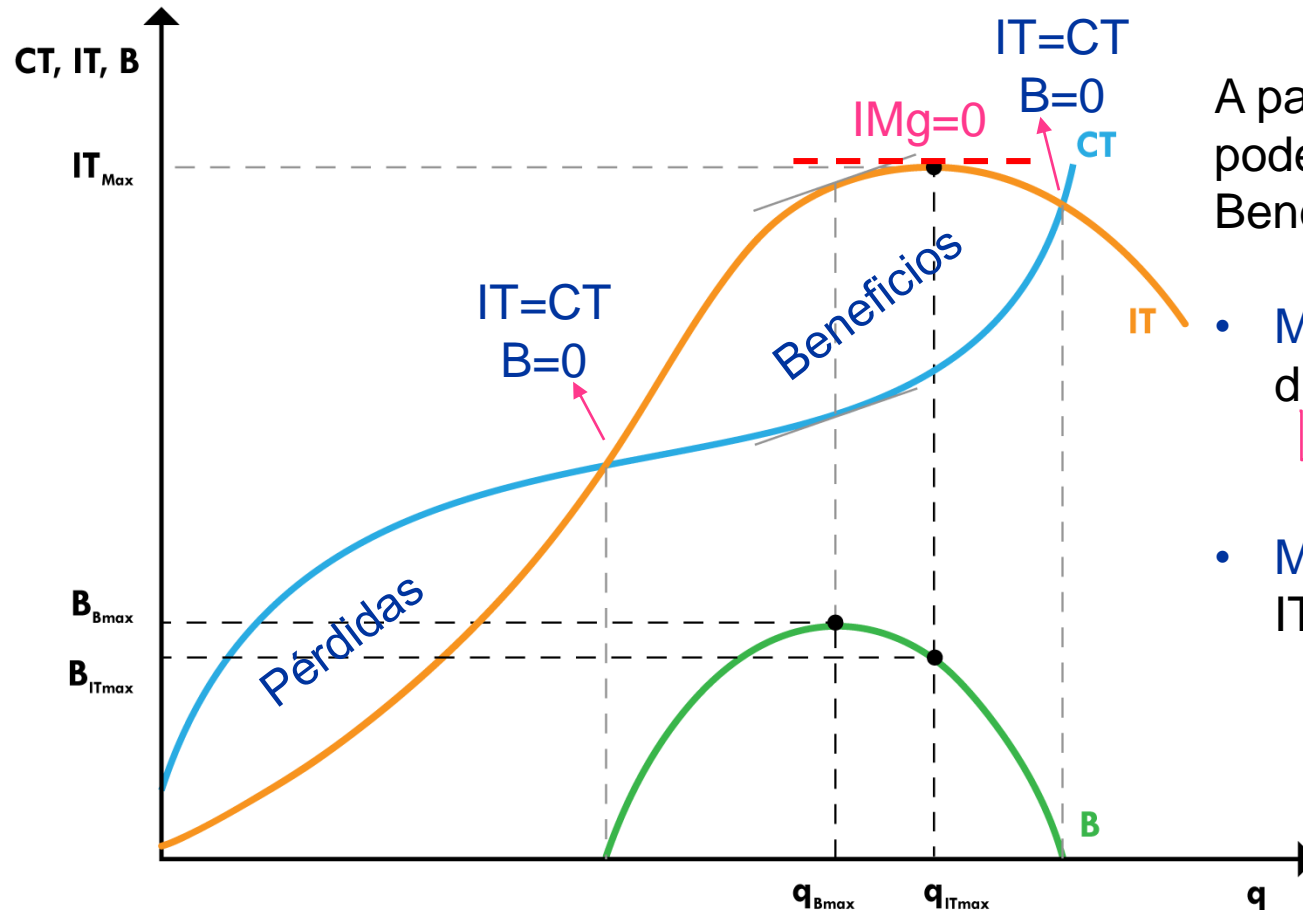
Donde  $IT$  es el ingreso total por ventas, e  $IT(q)$  es una función lineal con un máximo finito, y donde  $B(q)$  es la función de beneficios, y  $\bar{B}$  el nivel mínimo que satisface las aspiraciones de los accionistas (constante).

Condición de primer orden  $\frac{dIT}{dq} = 0$  es decir  $\Rightarrow IMg = 0$

**Si recordamos: En la MAX DE BENEFICIOS**  $\text{Max. } B = IT(q) - CT(q)$

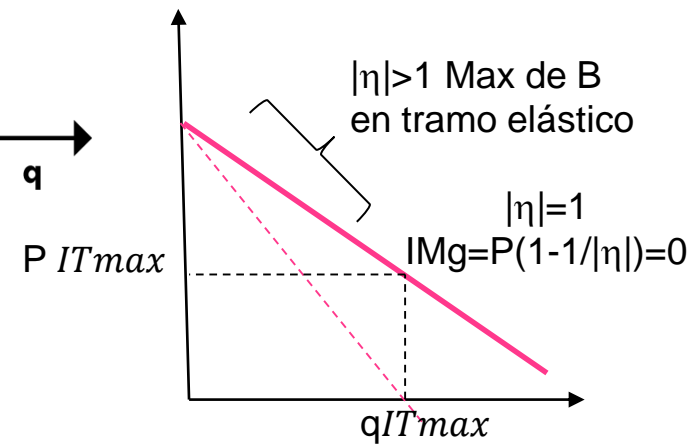
Condición de primer orden  $\frac{dB}{dq} = \frac{dIT}{dq} - \frac{dCT}{dq} = 0$  es decir  $\Rightarrow IMg = CMg$

Si no hay restricción de beneficios mínimos por parte de los accionistas, la empresa producirá  $q_{ITmax}$ , que es la cantidad que maximiza el ingreso total. Y el nivel de beneficios será  $B_{ITmax}$ .



A partir de la curva de IT y CT podemos calcular la curva de Beneficios.

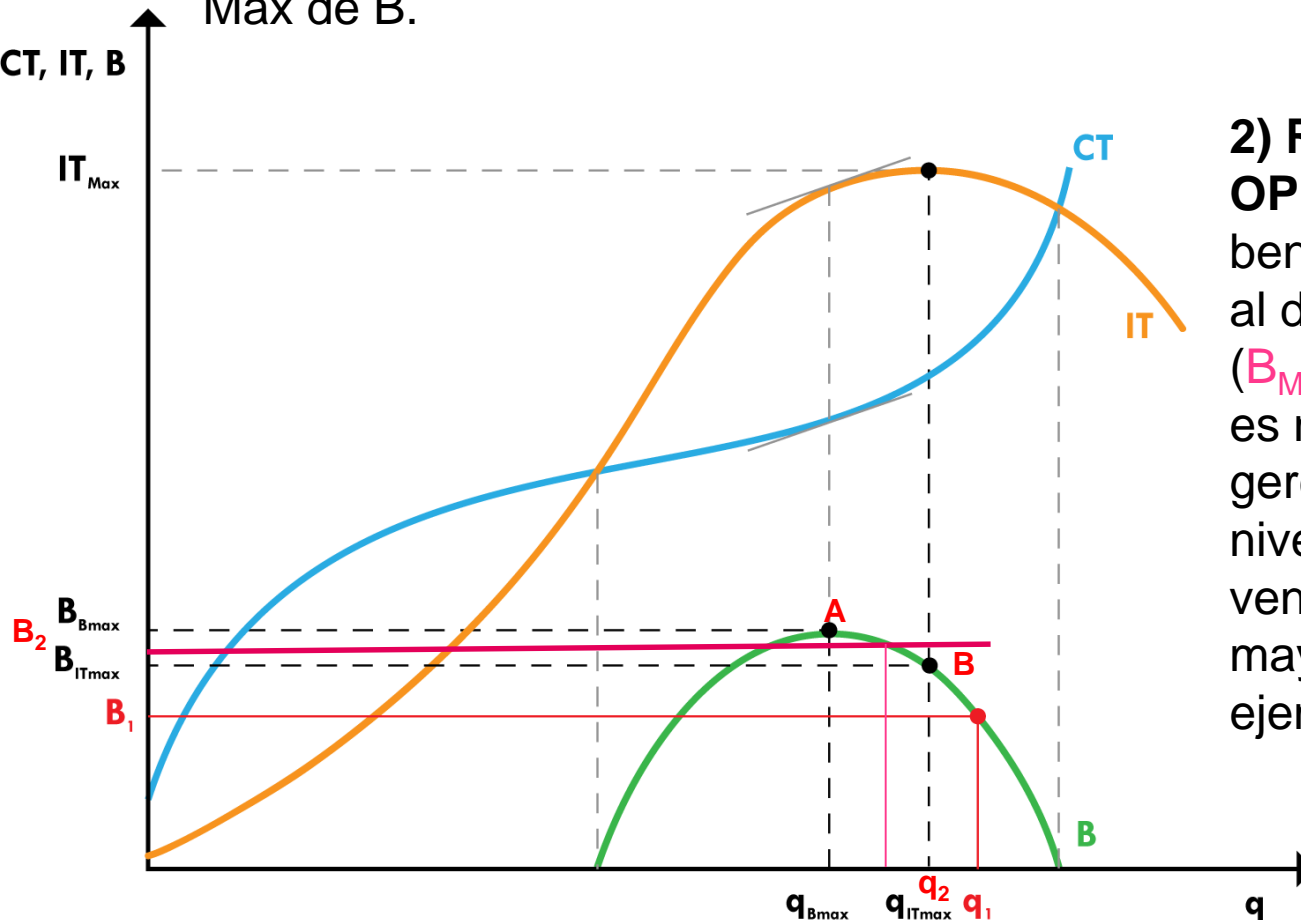
- MAX B**: maximiza diferencia entre IT-CT  
 $\rightarrow q_{Bmax}$
- MAX VENTAS**: maximiza el IT  $\rightarrow IMg=0$  (donde  $|\eta|=1$ )  
 $\rightarrow q_{ITmax}$



- $q_{ITmax} > q_{Bmax}$
- $B_{ITmax} < B_{Bmax}$
- $P_{ITmax} < P_{Bmax}$

Si los accionistas pretenden  $B_{\text{MIN}}$  entonces que el gerente pueda alcanzar el nivel de máximo nivel de IT ( $q_{\text{ITmax}}$ ) depende del nivel de la restricción de beneficios exigida por los accionistas. Podemos tener 2 situaciones:

**1) RESTRICCIÓN OPERATIVA:** Cuando pretenden un nivel de  $B_{\text{MIN}} > B_{\text{ITmax}}$ .  $B_{\text{MIN}}$  se encuentra entre el  $B_{\text{Bmax}}$  y  $B_{\text{ITmax}}$  (entre A y B; por ejemplo  $B_2$ ). Produce en  $q_2$ , un nivel de producción menor al de Max de IT y mayor al de Max de B.



**2) RESTRICCIÓN NO OPERATIVA:** si el nivel de beneficios exigido es menor al de maximización del IT ( $B_{\text{MIN}} < B_{\text{ITmax}}$ ). La restricción es no operativa porque el gerente puede producir en el nivel que maximiza las ventas ( $q_{\text{ITmax}}$ ) que genera mayores beneficios (por ejemplo  $B_1$ ).

# Ejemplo

Una empresa tiene unas funciones de ingresos y costos totales:  $IT = 6q - 0,1q^2$  ;  $CT = 0,05q^2$

a) Calcular la solución de equilibrio cuando maximiza los beneficios

$$B = IT - CT = (6q - 0,1q^2) - (0,05q^2)$$

$$B = 6q - 0,15q^2 \longrightarrow \text{condición de 1er orden: primera derivada igual a cero (ó } IMg=CMg)$$

$$\frac{\partial B}{\partial q} = 6 - 0,3q = 0 \qquad q = 20 \quad ; \quad P = IMe = (6 - 0,1(20)) = 4$$

$$B_{maxB} = 4(20) - (0,05(20)^2) = 60$$

**El nivel de producción que maximiza los beneficios es 20, y el beneficio máximo es 60.**

b) Calcular la solución de equilibrio cuando maximiza las ventas

$$IT = 6q - 0,1q^2 \quad \text{Condición de 1er orden: primera derivada igual a cero } IMg = 0$$

$$IMg = \frac{\partial IT}{\partial q} = 6 - 0,2q = 0 \longrightarrow q = 30 \quad ; \quad P = IMe = (6 - 0,1(30)) = 3$$

$$B_{maxB} = 3(30) - (0,05(30)^2) = 45$$

**El nivel de producción que maximiza los ingresos por venta es 30, y el beneficio que obtiene es 45.**

c) Según el modelo de Baumol, si los accionistas exigen a los directivos unos beneficios  $B=30,6$  como mínimo, ¿la restricción es operativa? ¿cuánto se producirá?

Como el beneficio que se obtiene al hacer máximo el ingreso total es  $B = 45$  y  $45 > 30,6$  **la restricción no es operativa.**

***El nivel de producción será el que maximiza los ingresos por venta:  $q = 30$***

d) Y si los accionistas exigen unos beneficios mínimos de  $B=50,4$  ¿La restricción es operativa? ¿cuánto se producirá?.

Como el beneficio que se obtiene al hacer máximo el ingreso total es  $B = 45$  y  $45 < 50,4$  **la restricción es operativa.**

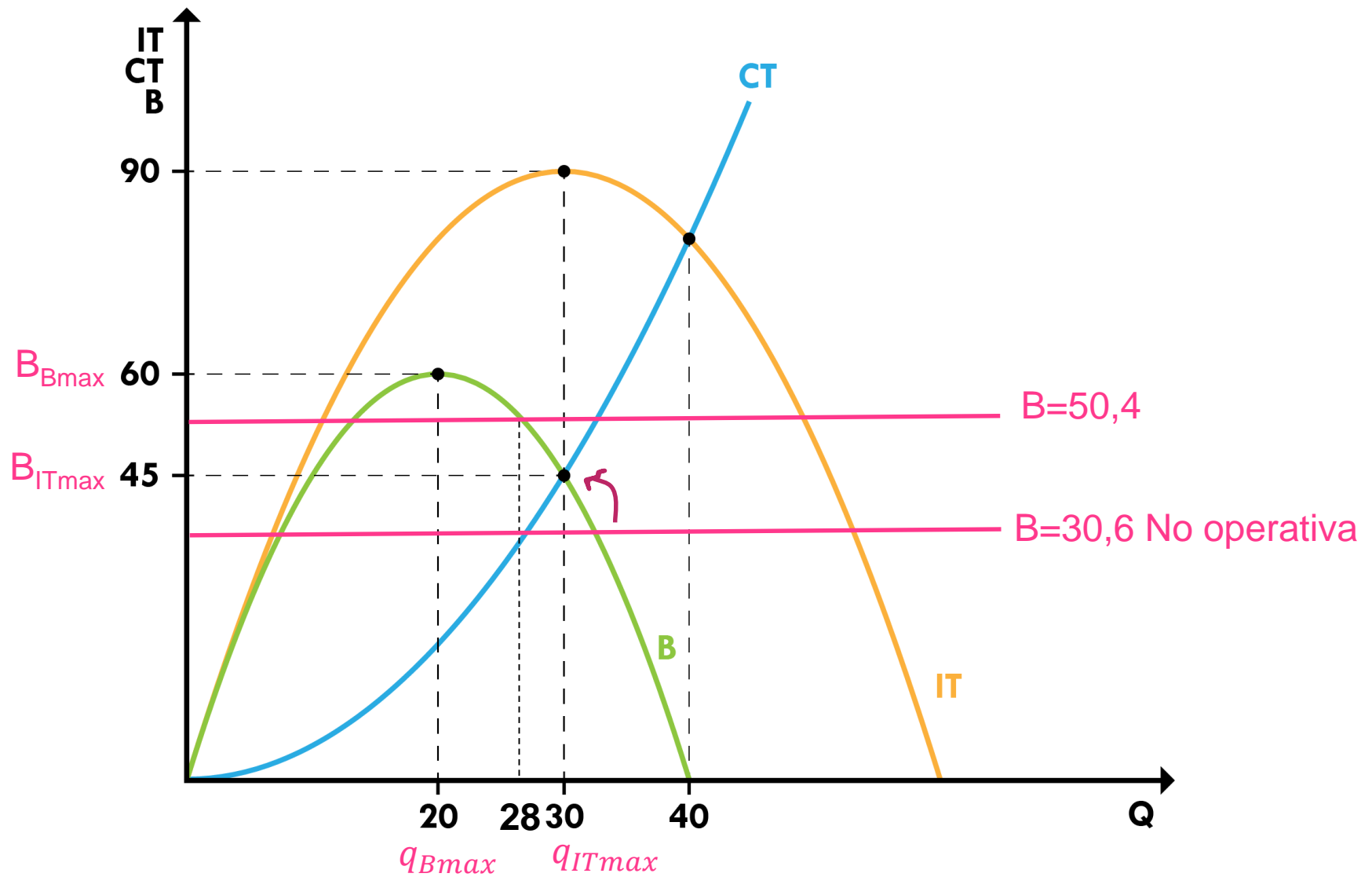
Para saber cuánto se producirá, es necesario hallar las cantidades para las que  $B = 50,4$

$$B = 6q - 0,15q^2 = 50,4 \quad \longrightarrow \quad 0,15q^2 - 6q + 50,4 = 0 \quad \text{Aplicamos Bhaskara para resolver}$$

$$q = \frac{-(-6) \pm \sqrt{(-6)^2 - 4 \times 0,15 \times 50,4}}{2 \times 0,15}$$

Resolviendo, obtenemos dos valores de  $q$ :  $q = 12$  y  $q = 28$  (la cantidad seleccionada tiene que ser mayor a la de maximización de beneficios y menor a la de maximización de ingresos por ventas)

***La empresa producirá  $q = 28$ , dado que es la cantidad que maximiza los ingresos totales sujeto a la restricción de beneficios mínimos  $B = 50,4$***



# Modelo de preferencia por el gasto

## DESARROLLADO POR OLIVER WILLIAMSON

- ❖ El modelo considera que los gerentes tienen poder discrecional para establecer políticas tendientes a maximizar su propia utilidad, en lugar de buscar la maximización de los beneficios.
- ❖ Los objetivos de los gerentes están ligados al nivel de salario, posición social, seguridad laboral y otras prestaciones que reciben. Como estas variables son difíciles de medir se sintetizan en tres tipos de gastos
  1. **Gastos totales en staff (S):** cuanto más subordinados tiene el gerente mayor es su área y por lo tanto mayor su sueldo.
  2. **Gastos en emolumentos (M):** son gastos de representación como autos de la empresa, teléfono, vivienda, viáticos, préstamos privilegiados y todos los pagos en especie y/o beneficios que constituyen un costo para la empresa. Estos gastos generan status, prestigio y poder al gerente.
  3. **Beneficios discrecionales (BD):** Estos son beneficios extra que administra el directivo y puede emplearlo en los proyectos que decida con cierta discrecionalidad respecto a la asignación de fondos.

$$BD = \text{Ingresos} - \text{Costos} - \text{Impuestos} - \text{Dividendos} - \text{Reservas}$$

Cuando los directivos elaboran los presupuestos de la empresa asignan a ciertas partidas de gasto cantidades suficientes, reservando para distribuir a los accionistas en forma de dividendos sólo el mínimo requerido.



- ❖ La función objetivo de los gerentes o directivos puede expresarse:  $U = U(S, M, BD)$  que depende de los gastos en Staff ( $S$ ), de los Emolumentos ( $M$ ) y de los Beneficios Discrecionales ( $BD$ )
- ❖ La empresa maximiza beneficios  $B = IT - CT$
- ❖ Los ingresos totales por ventas depende directamente del nivel de producción y del staff  $IT = IT(q, S)$
- ❖ Los costos totales de la empresa pueden expresarse como la suma de los costos de producción  $C(q)$ , gastos en staff ( $S$ ), y emolumentos de los gerentes ( $M$ ):  $CT = C(q) + S + M$
- ❖ Por lo tanto la función de beneficios es:

$$B = IT(q, S) - C(q) - S - M$$

Para que existan beneficios discrecionales ( $BD$ ), los beneficios deben superar el mínimo requerido por los accionistas ( $B_0$ ) para distribuir en forma de dividendos. La diferencia entre los beneficios y el mínimo exigido es el beneficio discrecional  $BD$ .

$$BD = B - B_0 = IT(q, S) - C(q) - S - M - B_0$$

- ❖ Los beneficios discrecionales quedan definidos en función de  $q$ ,  $S$  y  $M$ . Si suponemos que los  $BD$  siempre son positivos:

**EL PROBLEMA DE LA EMPRESA SERÁ MAXIMIZAR LA FUNCIÓN OBJETIVO DEL GERENTE**

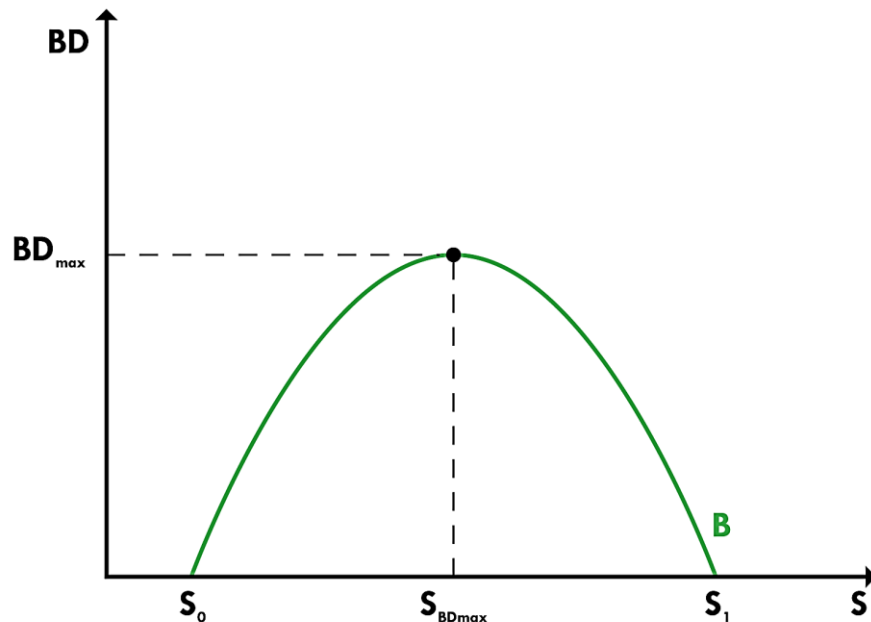
$$Max. U [S, M, BD]$$

$$Max. U [S, M, IT(q, S) - C(q) - S - M - B_0]$$

- ❖ Para simplificar, suponemos que  $q$  y  $M$  se fijaron en sus valores óptimos y que el  $B_0$  es constante. Entonces  $BD$  se puede expresar:

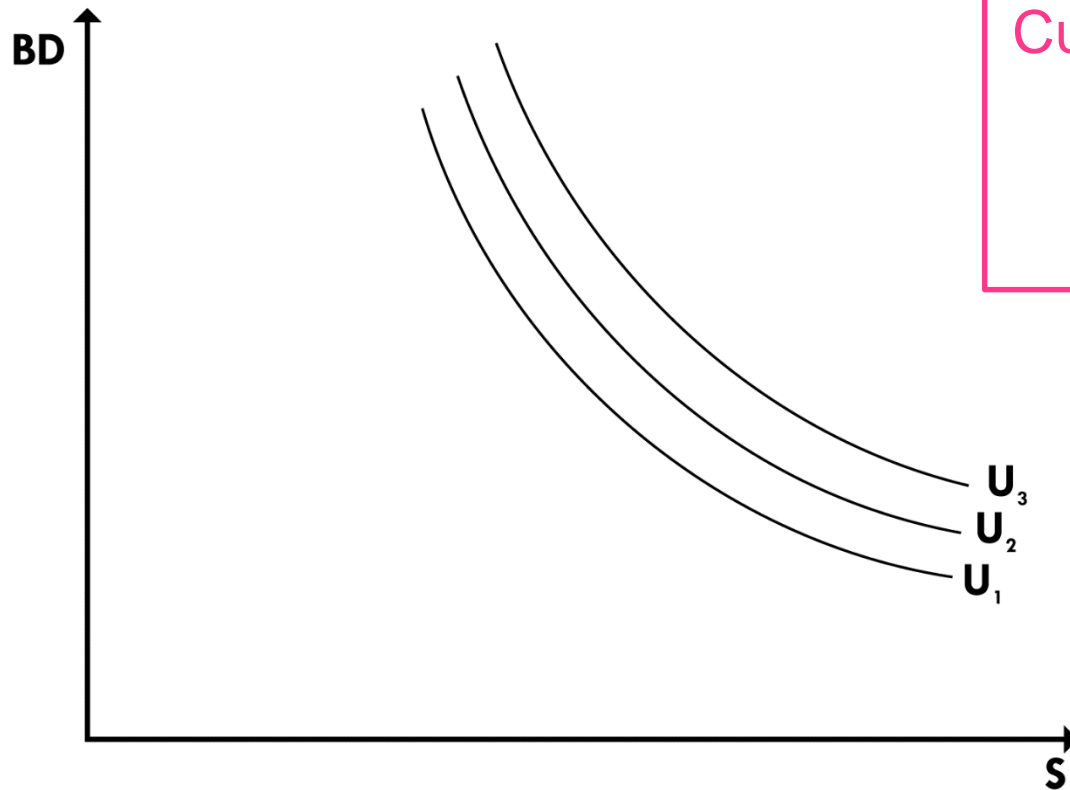
$$BD = IT(q^*, S) - C(q^*) - S - M^* - \bar{B}_0$$

- ❖ Dado que  $q^*$ ,  $M^*$  y  $B_0$  son constantes, se puede sintetizar  $BD$  que depende sólo del gasto en staff:  $BD = BD(S)$



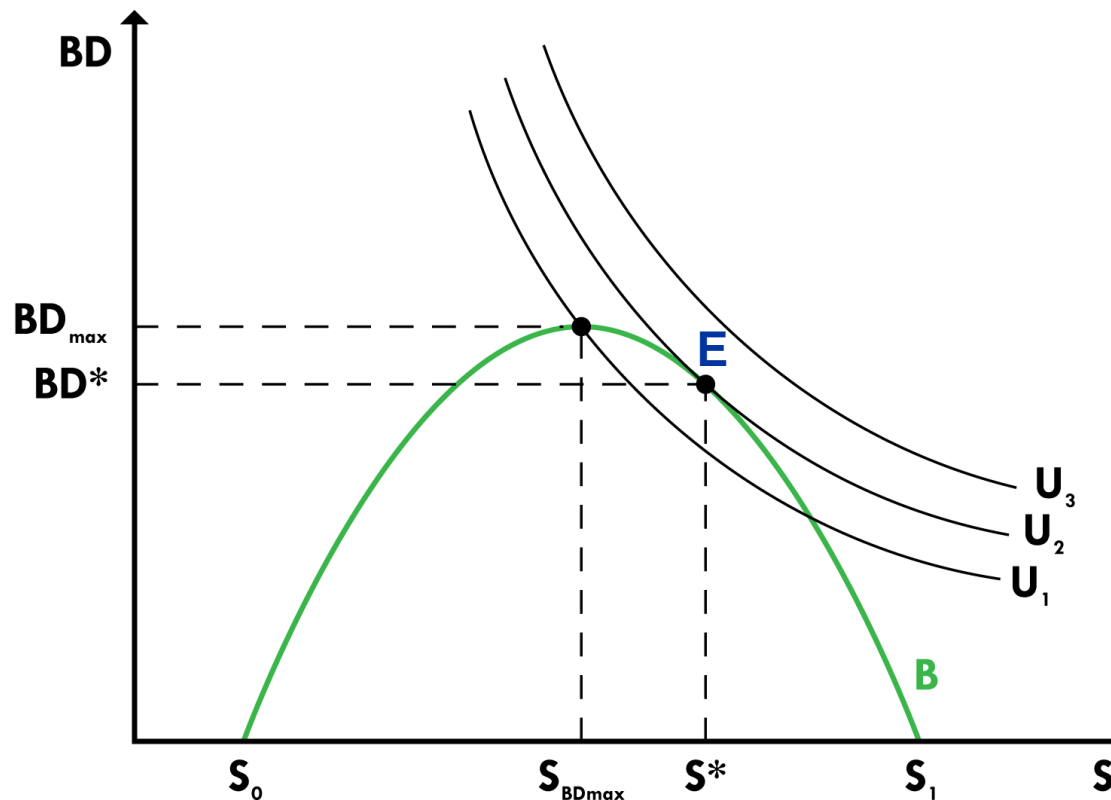
- La función de  $BD$  muestra la relación entre los gastos en staff ( $S$ ) y los beneficios discrecionales que manejan los directivos ( $BD$ ).
- Tanto los beneficios discrecionales como los gastos en staff aumentan en etapas iniciales de la producción, hasta el beneficio máximo. Luego los beneficios comienzan a disminuir.

Para completar el análisis del equilibrio de la empresa introducimos el mapa de curvas de indiferencia de los gerentes en términos de BD y S. Los directivos tratarán de situarse en la curva más alta posible.



Curvas de indiferencia son convexas al origen (TMS entre S y BD es decreciente)

- El equilibrio se alcanza en el punto de tangencia de la curva de indiferencia de los gerentes y la curva de BD.
- Como las curvas de indiferencia tienen pendiente negativa, el equilibrio se alcanza en un nivel de  $S$  a la derecha del  $BD_{\max}$  ( $U_2$ ). Esto refleja la preferencia por el gasto de los gerentes (un nivel de gasto mayor al que maximiza los beneficios discrecionales ( $S^* > S_{BD\max}$ )).



# Modelos no maximizadores

- ❖ La empresa es concebida como una coalición entre los distintos grupos (accionistas, directivos, trabajadores, clientes, proveedores, gobierno), cada uno de los cuales ostenta un poder y persigue unos objetivos que suelen ser diferentes a los de los otros grupos, y que pueden dar lugar a conflictos potenciales.
- ❖ Los objetivos de la empresa son los resultantes de un proceso de negociación entre los distintos grupos o coaliciones.
- ❖ El principio de maximización debe ser sustituido por el de satisfacción, y el de racionalidad por el de racionalidad limitada. Esto lleva definir niveles satisfactorios de las variables.
- ❖ La empresa, no actúa al límite de sus posibilidades a la hora de lograr sus objetivos. Tiene holgura, que sólo se reduce en los casos en los que la empresa deba sobrevivir.

# Modelo de Comportamiento Administrativo

DESARROLLADO POR CYERT Y MARCH (1963)

- ❖ Considera a la empresa como una coalición de grupos con objetivos contradictorios (gerentes, trabajadores, accionistas, clientes, proveedores, inversionistas, etc).
- ❖ Supone que cada grupo tiene objetivos diferentes que entran en conflicto con los objetivos de la organización como un todo.
- ❖ La empresa no persigue un único objetivo, sino que los objetivos establecidos son producto de la negociación entre los intereses de los distintos grupos, en busca de un comportamiento satisfactorio.
  - ❖ Objetivo de producción
  - ❖ Objetivo de inventarios
  - ❖ Objetivo de ventas
  - ❖ Objetivo de participación en el mercado
  - ❖ Objetivo de beneficios



Cada área fija objetivos diferentes de manera de lograr un “**COMPORTAMIENTO SATISFACTORIO**” en lugar de maximizar una variable determinada.

- ❖ Modelo supone que las decisiones se toman con **RACIONALIDAD LIMITADA** porque existe **INFORMACIÓN INCOMPLETA** y se cuenta con un tiempo disponible y limitada capacidad de cálculo
- ❖ La maximización de beneficios supone **RACIONALIDAD GLOBAL** porque la **INFORMACIÓN es PERFECTA** y existe transparencia.
- ❖ Estos modelos se basan en procesos de planificación



## ETAPAS DEL PROCESO

- 1- Evaluar las condiciones actuales (detección de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas a través de la evaluación interna y externa del negocio)
- 2- Determinar objetivos y metas (definir niveles de aspiración en lugar de restricciones maximizadoras)
- 3- Elaborar estrategias que cumplan los objetivos
- 4- Definir los planes de producción, ventas, marketing, RRHH, etc.
5. Asignar los recursos
- 6- Medir y evaluar los resultados (control)

- ❖ El modelo trata de alcanzar **niveles satisfactorios** de ventas, de producción, de beneficios, en lugar de niveles maximizadores.
- ❖ Ve a la empresa como un **proceso continuo de negociación** que permite alcanzar objetivos satisfactorios
- ❖ Supone que la empresa tiene **capacidad de adaptación y aprende de la experiencia** y los conflictos resueltos (PROCESO PRUEBA-ERROR)



- ❖ Es una teoría de más corto plazo, analiza la resolución de las situaciones diarias de la empresa a través de la **NEGOCIACIÓN** y la **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**



# Modelo de Fijación de Precios por el Costo Pleno

DESARROLLADO POR HALL Y HITCH (1939)

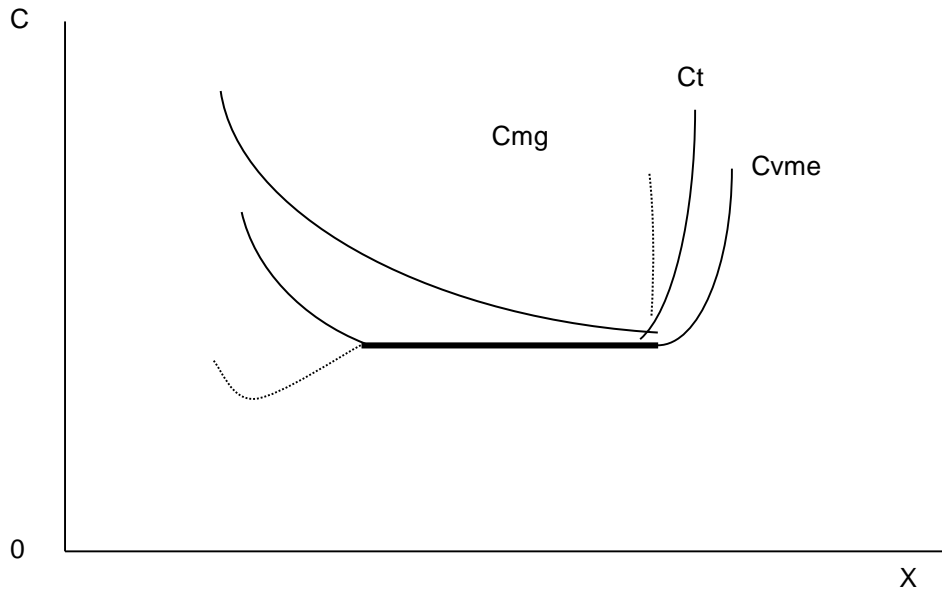
**En la década del '40 comienzan a cuestionarse los supuestos restrictivos de la teoría neoclásica. Hall y Hitch demostraron que:**

- Las firmas no maximizan beneficios como único objetivo.
- Oligopolio como principal estructura de mercado en la economía. Miran continuamente el comportamiento de las competidoras.
- No conocen con exactitud su curva de demanda ni sus costos marginales.
- Maximizan Beneficios en el largo plazo.
- No aplican la regla marginalista  $IMg = CMg$ , sino que fijan precios de acuerdo al **Principio del costo medio o costo pleno.**

Hall y Hitch (1939) descubrieron que las empresas no intentan maximizar sus beneficios de corto plazo aplicando la regla marginalista ( $Cmg=Img$ ), sino que procuran la maximización de los beneficios en el largo plazo, para lo cual fijan su precio basándose en el principio del costo medio, es decir, no establecen su precio y producción en los niveles determinados por la intersección de las curvas de  $IMg$  y  $CMg$ .

$$P = (CVMe + CFME) + \text{margen de beneficio} = CTMe(1 + h)$$

Dónde  $h$  es el margen sobre los beneficios (Mark up) razonable, que conoce el empresario en función de la experiencia.



Considera que la curva de costos medios variables (CVMe) tiene un tramo recto, que refleja la capacidad de reserva que les permite flexibilidad en las operaciones.

En el tramo recto de la curva CVMe, el costo marginal es igual al costo variable medio (las dos curvas coinciden).



La empresa se ubica en este tramo.

# La empresa cooperativa

- En la Economía conviven distintos tipo de organizaciones con objetivos diferentes
  - ➡ **Empresas (que maximizan ventas; maximizan beneficios, etc).** Buscan objetivos ligados con la rentabilidad de la empresa.
  - ➡ **Otras organizaciones organizadas bajo la forma jurídica de COOPERATIVAS** que tienen además de los fines específicos, fines sociales y solidarios. Son **REGULADORAS** de **MERCADO**.
- El movimiento cooperativo se inicia a fines del Siglo XVIII y principios del XIX en Europa, donde en el contexto de la Revolución Industrial primaban las condiciones inhumanas de trabajo que llevaron a asociarse para luchar contra las injusticias.
- Primera cooperativa fue COOPERATIVA PROBOS PIONEROS, de Rochdale en 1844 (cerca de Manchester en Gran Bretaña)

- Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática (ACI,1995).
- Son Asociaciones de personas, basadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua que organizan y administran empresas económicas para satisfacer las necesidades de los socios de acuerdo a determinados principios cooperativos.
- Son empresas basadas en valores y su objetivo no es maximizar beneficios. Por ello, las cooperativas comparten una serie de principios acordados internacionalmente que se basan en la equidad, la igualdad y la justicia social. Las cooperativas no son propiedad de accionistas, por lo que los beneficios económicos y sociales de su actividad permanecen en las comunidades en las que se establecen. Las ganancias generadas se reinvierten en la empresa o se devuelven a los miembros.

Las Cooperativas están regidas **por PRINCIPIOS COOPERATIVOS** que son las normas fundamentales de organización y funcionamiento, **basados en la igualdad, equidad y la proporcionalidad**. Son establecidos por estatuto y se aplican en la mayoría de las cooperativas del mundo.

## **Principios del cooperativismo**

1. Libre acceso y afiliación voluntaria
2. Organización democrática
3. Limitación del interés al capital (no paga por el capital aportado por cada socio)
4. Distribución de excedentes o beneficios (distribución proporcional y/o asignación a fines sociales)
5. Promoción de la Educación
6. Integración o cooperación entre cooperativas

## TIPOS DE COOPERATIVAS

- **COOPERATIVAS DE CONSUMO:** Están formadas por grupos de consumidores que procuran abastecer artículos y servicios para los socios en condiciones de calidad y precio. Por ejemplo: Cooperativa Obrera Limitada (supermercado), Cooperativa Eléctrica de Punta Alta (provisión servicio eléctrico), Cooperativa de Crédito (para financiamiento a socios), Cooperativa de Vivienda (para construcción y acceso a vivienda), etc.
- **COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN:** son asociaciones de productores pequeños o medianos para colocar sus productos en el mercado a mejores precios y oportunidades. La asociación permite que tengan mayor poder de negociación a través de la negociación de mejores condiciones. Por ejemplo: Cooperativa de Apicultores, Cooperativa de Productores Agropecuarios de Tres Arroyos, etc.
- **COOPERATIVAS DE TRABAJO:** Asocian a grupos de trabajadores para procurar su fuente de trabajo. En este caso los socios aportan trabajo a la cooperativa. Por ejemplo: Las empresas recuperadas están organizadas como cooperativas de trabajo: INCOB (ex frigorífico Paloni); Talleres Protegidos; Cooperativa Borlenghi; etc.

## VENTAJAS DE LAS COOPERATIVAS

- **ECONÓMICAS** derivadas de lograr mejores condiciones para sus socios (precio, calidad, abastecimiento, etc). Las cooperativas tienen beneficios normales para recuperar el capital invertido, tienden a producir en el mínimo del costo medio ( $CME=D$ ; esto logra un precio más bajo y cantidad mayor respecto a una empresa maximizadora de beneficios)
- Son un elemento eficaz **de intermediación cuando existen monopolios** (reguladora del mercado)
- **Permiten solucionar** situaciones de desempleo, escasez de productos, abusos en el establecimiento de precios, etc.
- Generan **aumento en el nivel de vida** general de la comunidad
- **También ventajas morales, sociales y educativas.** Fomentan la participación de la comunidad y las actividades sociales