

Ser mujeres en el cooperativismo: roles de género y recargo laboral en la Región Occidente de Costa Rica

Being Women in the Cooperative Movement: Gender Roles and Labor Overload in the Western Region of Costa Rica

María Andrea Araya Carvajal
Universidad de Costa Rica
Montes de Oca, San José, Costa Rica
mariaandrea.araya@ucr.ac.cr
<https://orcid.org/0000-0002-4178-9402>

Harlen Alpízar Rojas
Universidad de Costa Rica
San Ramón, Alajuela, Costa Rica
harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr
<https://orcid.org/0000-0002-0909-1944>

Marlen López Alfaro
Emerge Centro de Bienestar Integral
San Ramón, Alajuela, Costa Rica
lopezalfaromarlen@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-0705-3175>

María Fabiola Araya Rodríguez
Universidad de Costa Rica
San Ramón, Alajuela, Costa Rica
mariafabiola.araya@ucr.ac.cr
<https://orcid.org/0000-0002-3258-7489>

Fecha de recepción
13/9/2023

Fecha de aceptación
3/1/2024

RESUMEN

El presente artículo reflexiona sobre las particularidades de ser mujeres trabajadoras en organizaciones cooperativas de la Región Occidental de Costa Rica. Se analizan factores potenciadores y limitantes en las experiencias de las mujeres en torno a dos categorías generales: (1) los roles de género aún existentes en los espacios laborales y (2) el recargo laboral adjudicado socialmente a las mujeres; para ello, se consideran las consecuencias físicas y emocionales de dichos roles en el desarrollo personal y profesional de las mujeres trabajadoras. Metodológicamente se lleva a cabo un análisis crítico del discurso (ACD) a partir de entrevistas semiestructuradas con 28 mujeres. Como parte de los hallazgos se hace una reflexión sobre las implicaciones de ser mujer en un ambiente históricamente masculino y en el que las condiciones de trabajo, en muchas ocasiones, no cumplen con los requisitos mínimos de derechos laborales en el país.

Palabras clave: Mujeres, roles de género, recargo laboral, cooperativismo, factores potenciadores y limitantes en el trabajo.

ABSTRACT

This article considers the particularities of being women workers in cooperative organizations in the Western Region of Costa Rica. It analyses empowering and limiting factors in women's experiences around two general categories: (1) the still existing gender roles in the work places, and (2) the labor surcharge socially assigned to women. For this, the physical and emotional consequences that these roles have on the personal and professional development of women workers are considered. As part of the methodology, a Critical Discourse Analysis (CDA) is employed by carrying out semi-structured interviews with twenty-eight women. The results of the interviews show the implications of being women in a historically male-dominant environment in which working conditions do not comply with the minimum requirements of labor rights in the country.

Keywords: Women, Gender Roles, Labor Burden, Cooperativism, Enabling and Limiting Factors at Work.

Cómo citar: Alpízar Rojas, H., Araya Carvajal, M. A., Araya Rodríguez, M. F. y López Alfaro, M. (2025). Ser mujeres en el cooperativismo: roles de género y recargo laboral en la Región Occidente de Costa Rica. *Revista InterSedes*, 26(53). <https://doi.org/10.15517/isucr.v26i53.56638>

Introducción

La participación laboral de las mujeres a lo largo de la historia se ha visto cargada de desafíos, limitaciones y estereotipos que persisten hoy en día por las condiciones desiguales en el trabajo tanto remunerado como no remunerado. De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo (2016), son diversas las justificaciones por las que se diferencia entre géneros: la dependencia en sus relaciones de pareja, las trabas para su participación en o acceso a trabajos considerados masculinos, la desproporcionada carga en las tareas del hogar, las brechas salariales, la persistente segregación sectorial y ocupacional. Estas y otras situaciones limitan las posibilidades económicas para las mujeres y sus familias, impactando negativamente en la situación socio-laboral y llevando al debilitamiento del sector social en general.

Ante este panorama, la participación de las mujeres por medio del cooperativismo funciona como opción de apertura para su integración en actividades socioeconómicas en diferentes países; este es el caso de Costa Rica. Huaylupo (2003) menciona que la organización cooperativa en el país fue, en principio, un proceso urbano para compartir experiencias productivas y laborales, y, aunque no se tiene claridad sobre el origen oficial de la formación de cooperativas en el país, sí se indican referencias sobre uniones de productores a partir de 1859. Adicionalmente, según autoras como Méndez (2011), el sector cooperativista se ha presentado, desde sus valores y principios de democratización de las oportunidades, como un entorno abierto para la participación femenina en igualdad de oportunidades, pues las mujeres son un sector de población con gran valor dentro de la empleabilidad, la socio-productividad, los nuevos liderazgos, la participación política y técnica, entre otros.

Sin embargo, tal como lo retoma Sánchez (2019), históricamente, la creación de cooperativas en este país centroamericano se basó en el desarrollo de sectores agroindustriales, ahorro y crédito y vivienda, lo que reprodujo el modelo patriarcal de acceso laboral y de bienes y servicios de las mismas cooperativas destinado a los hombres. Sánchez también ubica el inicio de la participación femenina en el cooperativismo a inicios de los años noventa, cuando grupos organizados de mujeres abrieron espacios de participación en los órganos sociales de las mismas cooperativas.

No obstante, si bien es cierto existe gran participación femenina, su implicación e injerencia en la toma de decisiones no es proporcional ni se han superado los roles de género tradicionales, lo que resulta en la persistencia de la sobrecarga laboral. De acuerdo con lo publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu), para el año 2020, en Costa Rica, el porcentaje de mujeres en el sector cooperativo superaba el 53%; sin embargo, aunque se afirma que se realizan acciones constantemente orientadas a la igualdad de género en estas organizaciones, la realidad no refleja dicho discurso (Araya-Carvajal y Alpízar-Rojas, 2022).

Sánchez (2019) y Araya-Carvajal y Alpízar-Rojas (2022) coinciden en que, actualmente, la realidad refleja una limitada participación femenina en los cargos de dirección en las cooperativas costarricenses. Además, datos del Instituto de Fomento Cooperativo (citados en Sánchez, 2019) indican que, para ese año, la participación de las mujeres en cargos dentro de consejos de Administración y comités de las cooperativas únicamente superan la participación de los hombres en el Comité de Educación y Bienestar Social. Sin embargo, aun cuando lo supera, su participación era de un 52% (solamente un 1% de diferencia respecto a los datos del Inamu en 2020) en contraposición a un 70% de hombres en los consejos de Administración, un 64% en los comités de Vigilancia y un 67% en otros comités a lo interno de las cooperativas.

A partir de lo anterior, en el presente trabajo se describen los hallazgos en torno a factores potenciadores y limitantes vinculados a dos categorías analíticas: (1) los roles de género y (2) la recarga laboral en el trabajo realizado por mujeres en organizaciones cooperativistas de la Región de Occidente de Costa Rica, a partir de los resultados de entrevistas realizadas durante el año 2021. Para ello se desarrolla un breve recorrido teórico y una descripción de la metodología utilizada en la investigación; posteriormente, se presentan, a modo de discusión crítica, los resultados a partir de lo que las

participantes expresaron en las entrevistas, dando énfasis a temas como las afectaciones físicas y emocionales de la sobrecarga laboral y los roles de género aún presentes en estos espacios.

Marco teórico

Roles de género en el ámbito laboral

A grandes rasgos, se entiende género como “la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades” (Burin y Dio, 1996, p. 64) que se asocian al sexo, tradicionalmente hombre o mujer (aunque se debe integrar, al menos, a las personas intersexuales). El género, entonces, es un proceso histórico de construcción social que no solo genera diferencias entre las personas, sino que, a partir de estas, crea desigualdades y jerarquías. Butler (2006, p. 70), por su parte, señala que el género refiere al “mecanismo a través del cual se producen y se naturalizan las nociones de lo masculino y lo femenino”, pero este concepto puede también dar cuenta del aparataje desde el cual se pueden deconstruir y desnaturalizar estos dos términos.

Por otra parte, es relevante clarificar a qué se hace referencia cuando se habla de roles de género. Los roles son, según Berger y Luckman (2015), actores del orden institucional. Su representación tiene efecto en dos niveles: a) al actuarse el rol y este se representa a sí mismo (es decir, cuando alguien actúa desde el género femenino e interpreta el rol de fémina como se concibe en la sociedad) y b) el rol en su aspecto comportamental, en donde se interrelaciona con otros roles que le brindan soporte (por ejemplo, el género femenino, en el desarrollo de los comportamientos asociados, se sostiene con el rol de género masculino y su aspecto comportamental). Así, se entienden los roles de género como mecanismos que establecen un orden institucional construido como parte de un proceso histórico en las sociedades que produce y reproduce una forma de sentir, pensar y actuar en las relaciones intra e interpersonales.

En lo que respecta al género en el ámbito laboral, interesa retomar algunos aspectos puntuales: en primer lugar, aún en la segunda década del presente siglo se mantiene la existencia de “estereotipos de género en cuanto al trabajo que deben desarrollar hombres y mujeres, en función de los roles tradicionales” (Moreno, 2021, p. 92), lo que crea una diferenciación tanto en las expectativas de la formación académica como el posterior ingreso al mercado laboral de acuerdo con el género.

Es sabido que las instituciones sociales –que controlan el comportamiento humano (Berger y Luckman, 2015)– como la familia y los centros educativos tienen una importante influencia en las elecciones académicas y laborales de las personas, y estos organismos sostienen una imagen estereotipada de las profesiones que diferencia las capacidades intelectuales y físicas de los hombres de las de las mujeres (Moreno, 2021). Lo anterior genera que dentro de los lugares de trabajo sea común que, a pesar de los avances para promover la igualdad desde planes, protocolos y otras medidas empresariales y organizacionales, estos tengan “declaraciones genéricas, que carecen de operatividad para luchar contra los estereotipos de género” (Moreno, 2021, p. 95), llevando a un detrimento de una igualdad real en el acceso a ciertos puestos de trabajo y al desarrollo profesional de las mujeres.

En segundo lugar, es necesario recordar que se ha echado mano de estrategias legales como las “cuotas de género” (Pérez y Sanz, 2021, p. 12) para asegurar un cierto equilibrio en la contratación de mujeres en puestos institucionales y gubernamentales en diversos países de América Latina, y, finalmente, interesa señalar que los roles de género en el ámbito laboral siguen reflejando en la actualidad “relaciones de poder, de género y de clase” (Burguera, 2013, p. 139) y que, a su vez, dichas relaciones pueden analizarse para comprender cómo ese “modo de ser” en el trabajo ha sido a lo largo de la historia un “agente fundamental para el específico desarrollo de los procesos económicos, políticos y sociales” (Burguera, 2013, p. 139) asociados a diversos ámbitos laborales.

Mujeres y recargo laboral

El recargo laboral es uno de los elementos que causan mayor desgaste en las personas trabajadoras ya que, con el pasar de los años, se ha evidenciado una priorización de las necesidades del mercado en respuesta al aumento de la demanda y en detrimento del bienestar de las personas. En ese sentido, Jácome y Jácome (2017) postulan que el recargo laboral (muchas veces) se genera a partir de una demanda que exige a los asalariados a sobretrabajarse para demostrar su competitividad y su capacidad de realizar múltiples tareas, propiciando así un recargo de funciones y jornadas laborales más extensas.

Este recargo de funciones como factor de riesgo psicosocial en el trabajo ha sido ampliamente estudiado por diversos autores, y el impacto de este sobre la salud física y mental se ha investigado históricamente: estudios epidemiológicos como los de Karasek, Karasek y Töres Theorell y Siegrist, Peter, Junge, Cremer y Seidel (citados en Neffa, 2015), son los más ampliamente conocidos, y han logrado demostrar la coexistencia de enfermedades o trastornos de la salud en las personas cuando se toma en consideración el ambiente psicosocial del trabajo (Neffa, 2015).

Aunado a lo anterior, es preciso reflexionar acerca de las condiciones organizacionales particulares que enfrentan las mujeres, como la falta de capacitación, la inseguridad laboral y la desigualdad salarial, y que producen pérdida en la motivación al ver que el esfuerzo que se realiza no concuerda con las posibilidades de desarrollo personal y profesional o con el reconocimiento que la empresa les brinda. Relacionado a esto existen diversos estudios que abordan las consecuencias sobre la salud mental y física de las personas haciendo una diferenciación por sexo; de esto interesa centrarse en lo referente a las afectaciones de las mujeres.

Wieclaw, Agerbo, Mortensen y Bonde (2006) determinan que la demanda emocional, entendida como la carga psicológica vinculada a comportamientos sociales planificados y que involucran emociones en la ejecución de las tareas, está asociada a perturbaciones psiquiátricas y aumenta en un 40% las perturbaciones del humor en mujeres. Lo anterior se relaciona también a sectores tradicionalmente “resguardados” para el trabajo femenino como lo son los servicios sociales y los trabajos de cuidado. Adicionalmente, Gómez (2004) demuestra que hay una relación inversamente proporcional entre el reporte de malestar psicológico relacionado con el recargo laboral cuando las mujeres perciben que en su trabajo ayudan a otra persona, lo que subraya el arraigo profundo que existe entre el rol de cuidador y la mujer y la naturalización de la recarga cuando ese factor de cuidado está presente en su trabajo.

A lo anterior se une lo encontrado en diversos estudios sobre la acumulación de demandas hechas por mujeres en el lugar de trabajo junto a las de su contexto familiar. Al respecto, Cano, Suárez y Zuleta (2021) mencionan que la mujer con recargo de trabajo remunerado experimenta la denominada doble presencia laboral, un riesgo psicosocial nombrado así por la socióloga italiana Laura Balbo en la década de los setenta y que describe la cotidianidad en la que las mujeres deben afrontar la vida laboral y el trabajo doméstico como única opción viable para ser parte del mercado laboral. En la doble presencia laboral, las cargas derivadas de esta duplicidad (físicas, mentales y emocionales) se traslapan constantemente produciendo un desgaste que no sufren otras poblaciones.

Además, Elovainio, Mika y Jussi (2002), así como Kivimäki *et al.* (2008), identificaron que las mujeres padecen de perturbaciones emocionales asociadas a la percepción de una justicia organizacional débil en el lugar de trabajo presente en procedimientos, resultados y objetivos, o a la justicia procedural –la percepción de las personas trabajadoras acerca de la medida en que los métodos de toma de decisiones son consistentemente aplicados, precisos, corregibles, sin sesgo y éticos para todas las personas involucradas, al tiempo que dan la información adecuada a cada parte afectada y desarrollados con un trato cortés, considerado y justo de quienes intervienen–.

Asimismo, al revisar la demanda emocional en el sector de servicio al cliente se encuentra que, si bien el trabajar en contacto con otras personas aumenta las perturbaciones del humor sobre todo en

mujeres, los peligros del lugar de trabajo están mayormente asociados a cambios de humor en los hombres y aumento de ansiedad en las mujeres (Wieclaw, Agerbo, Mortensen y Bonde, 2006).

Finalmente, se considera atinado agregar que los empleos con contratos de duración determinada (precarios) están asociados a perturbaciones de ansiedad (Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, Kokko y Pulkkinen, 2005), dato relevante al contemplar que muchas de las mujeres participantes en el presente estudio trabajan en cooperativas con contratos con duración determinada y pago a destajo, es decir, por pieza o cantidad de trabajo desarrollado en un tiempo determinado.

A partir de esta información, puede entenderse cómo los roles de género y el recargo laboral son realidades que producen afectaciones y limitaciones específicas a la condición de ser mujeres trabajadoras. Se presenta a continuación la descripción metodológica de la investigación, seguida del análisis crítico de resultados y las consideraciones finales que se desprenden de los mismos.

Metodología

El presente artículo responde a la última fase del proyecto de investigación denominado “Factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo de mujeres en organizaciones cooperativistas en la Región de Occidente”, llevado a cabo durante los años 2019-2021 en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica. El proyecto general tuvo una metodología mixta compuesta de tres fases: a) una cualitativa (entrevistas semiestructuradas de contextualización), b) una cuantitativa (encuesta de 60 ítems y una escala de deseabilidad social) y c) una última fase cualitativa (entrevista semiestructurada).

Se parte de un trabajo desde el enfoque cualitativo que procura apuntar “a procesos y significados” (Dobles, 2018, p. 16) y es de tipo descriptivo, lo que refiere a que, tal como lo plantea Danhke (1989, p. 117), se trata de un trabajo que busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Las personas participantes fueron 28 mujeres trabajadoras de organizaciones cooperativas de la región de Occidente de Costa Rica pertenecientes a 28 cooperativas de la región. Respecto al tipo de cooperativas, estas se encuentran catalogadas dentro de las áreas de ahorro y crédito, autogestión, servicios múltiples y cooperativas agrícolas industriales.

El instrumento utilizado fue la entrevista semiestructurada que se define aquí como la interacción verbal entre al menos dos personas y a partir de la cual la persona investigadora formula preguntas sobre un problema específico a la otra u otras para conocer su percepción, experiencia o conocimiento en relación con dicha situación, la cual es previamente determinada (Rodríguez, Gil y García, 1999). Este tipo de herramienta se seleccionó en tanto que las entrevistas de este tipo permiten “centrarse lo más posible en un objeto específico y su significado” (Flick, 2007, p. 94).

Las entrevistas se realizaron posterior a la firma del consentimiento informado y mediante un instrumento de tipo semiestructurado, elaborado por las investigadoras y validado por personas expertas. A través del instrumento se indaga sobre diferentes aspectos relacionados al trabajo de las mujeres en cooperativas, que dieron como resultado una serie de categorías de análisis bajo dos grandes grupos, a saber: factores potenciadores y factores limitantes del trabajo de mujeres en cooperativas de la Región de Occidente. En el presente texto, por cuestiones de espacio, se presenta lo concerniente a las subcategorías roles de género y recargo laboral.

En cuanto a la operacionalización de dichas subcategorías, es necesario clarificar que, por un lado, los roles de género se comprenden como los conjuntos de conductas, actividades y expectativas que se asignan socialmente a una persona por sus rasgos biológicos, específicamente los sexuales y reproductivos, y que condicionan sus posibilidades en dicho espacio social (Bautista, 2013). Por otro lado, el recargo laboral se entiende como la solicitud, expectativa o exigencia de múltiples tareas

asociadas tanto al trabajo asalariado como al trabajo del espacio doméstico y familiar que tiende a recaer en las mujeres (Gómez, 2004; Cornejo-Espinoza, Liguero-Herrera, Monsalve-Ortiz y Herrera, 2022).

Es importante indicar que para la sistematización de los datos se utilizó el programa Atlas.ti v. 9 y el análisis se realizó desde el procedimiento de análisis crítico del discurso, que propone que, al hablar sobre sus realidades, las personas se posicionan como “miembros de categorías sociales, grupos, profesiones, organizaciones, sociedades y culturas” (Van Dijk, 2000, p. 22) y, al mismo tiempo, sus discursos “son efectos del funcionamiento de mecanismos de poder” (Dobles, 2018, p. 127). Ante esto, el objetivo del presente texto es rescatar la voz de las mujeres trabajadoras de cooperativas de la Región Occidente de Costa Rica, escuchando desde sus propias voces sus vivencias en referencia a los roles de género y el recargo laboral que experimentan en su espacio de trabajo.

Resultados

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en discusión con la teoría que fundamentó la investigación y se resaltan algunos aspectos que se consideran necesarios para generar reflexión.

Roles de género aún presentes en los espacios laborales

Como se ha mencionado, a lo largo de la historia, el acceso y papel de las mujeres dentro de la esfera laboral se ha visto limitado en muchas áreas y por diversos factores de carácter social y político. Si bien es cierto que con el paso de los años su ingreso al campo laboral ha aumentado significativamente, la segregación y desigualdad por temas vinculados al binomio sexo-género siguen siendo una constante.

Este problema se torna una deuda urgente de abordar, dado que en el siglo XXI se sigue reproduciendo dentro de las cooperativas la normalización de prejuicios de género en el ámbito laboral, normalización que se agrava cuando las mujeres siguen siendo tratadas como inferiores y se interiorizan estos estereotipos y la discriminación que esto implica dentro de su espacio de trabajo. Esto se reproduce de la misma manera dentro del ámbito cooperativo, aunque entre los valores del movimiento cooperativo en Costa Rica se encuentran los de igualdad y equidad (Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, 2017).

Algunos de estos valores siguen permaneciendo más en el discurso que en las prácticas cotidianas dentro de las cooperativas costarricenses de la región de Occidente, y ejemplo de ello son las reflexiones de tres de las mujeres participantes: la primera relata que las mujeres son más complejas, lo que dificulta la convivencia entre y con ellas; la segunda asocia el amor y cuidado presentes para ella en el espacio doméstico con la cooperativa; y la tercera comenta cómo se ha sentido discriminada por sus compañeros dentro de la cooperativa por ser mujer:

En realidad, es algo que ahora, digamos, en donde yo trabajaba antes, donde trabajaban muchas mujeres también, bueno, usted es mujer, verdad, y usted sabe que a veces uno es un poco complicado, y es algo que yo aquí siempre he visto. En realidad, este, en general, todas se llevan muy bien, verdad, a pesar de que uno es mujer y uno sabe que uno es un poco más complicado, verdad y todo, este, es algo que yo veo mucho: acá entre mujeres se llevan muy bien y con hombres también. (Mujer participante n.º 5).

Bueno, solo hay una cosa que me desmotiva, cuando veo, por ejemplo, cuando a veces llegan funcionarios nuevos y tal vez, como vienen entrando, no le tienen amor a la empresa o como que solo quieren beneficios para ellos, como que [nombre de la cooperativa] les tiene que dar

todo y resolver todo, muchos derechos y los deberes no son tan así, entonces eso sí me desmotiva. No sé si será por el tiempo que uno tiene acá que uno trata de cuidar y se vuelve como la casa de uno, que uno en la casa de uno siempre busca lo mejor, si usted tiene que hacer una inversión lo mejor, entonces lo desmotiva a uno que uno viene y hace mucho y otros vienen y no tanto. (Mujer participante n.º 10).

Yo lo que veo a veces es que por ser mujer y que haya ciertos hombres, verdad, porque no somos, en nuestra cooperativa somos mayoría mujeres, pero hay como tres hombres y los hombres como usted ha visto en la parte de la agricultura..., ellos creen que son los únicos que saben. No es que estoy diciendo que uno sepa mucho, pero creen que uno es tonto, bueno no, sí lo creen, creen que uno es tontolino en esta parte, verdad, en la parte de las cosechas, y que esto y talvez no creen que uno pueda, como que sacar adelante esto, o que uno no puede hacer muchas cosas, por lo que ellos han trabajado, pero uno sí puede. (Mujer participante n.º 2).

De acuerdo con lo anterior, se visualiza claramente la diferenciación por sexo dentro de la esfera laboral cooperativa, donde las mujeres siguen sufriendo la reproducción de roles que les perjudican en sus condiciones socio-materiales de vida, así como en la percepción que tienen sobre sí mismas. Así, tal y como lo afirma García-Peña (2016), el género sigue siendo una herramienta muy útil para la construcción de relaciones entre los sexos y los roles que se establecen para cada uno.

Según esta misma autora, el género remite al poder y coloca a las personas en un papel basado principalmente en su sexo biológico y en donde se evidencia que las mujeres asumen uno inferior en relación al de los hombres, esencialmente porque no hay otras opciones. En ese sentido, es claro que las cooperativas en las que se realizó el estudio siguen reproduciendo relaciones desiguales dentro del mundo laboral a pesar de los principios y valores que rigen el modelo.

Otro aspecto que fue evidente también en las entrevistas es que se mantienen nociones heteronormativas tradicionales de la relación sexo-género, donde se fijan identidades genéricas o la “[definición de] los cuerpos de hombres y mujeres como cuerpos distintos en la vestimenta que los cubre, en su capacidad expresiva, en su potencialidad sexual, y, en general, física” (Alvarenga, 2012, p. 18). Esto queda ilustrado por las percepciones de dos mujeres participantes cuando hablan sobre su cotidianidad laboral:

Creo que [en] algunas cosas, una mujer tiene como más tacto, tal vez para atención es más delicado, verdad y todo, y a veces tanto hombres como mujeres tal vez se sienten un poco más cómodas con las mujeres verdad. (Mujer participante n.º 5).

¡Juepuñal, esa saca pesa, y uno hay veces llega y ve que el hombre la agarra, así como si nada, y no, es que nosotras tenemos fuerza, pero tal vez no la suficiente, como, obviamente como la tiene el varón. (Mujer participante n.º 16).

Esta concepción genérica que se explicita en los fragmentos transcritos se ha perpetuado a lo largo de la historia por medio de la imposición de roles familiares sobre las mujeres, relacionados principalmente con el cuidado y el velar por el bienestar de otras personas (Godoy y Mladinic, 2009), mientras que, para los hombres, el trabajo se relaciona más con su fuerza y sus capacidades cognitivas. Esta concepción está tan arraigada dentro de la mente humana que hace que las personas relacionen sus rasgos o características fisiológicas con el rol que se les asigna socialmente, y en donde a las mujeres se les señala con características como “sensibilidad interpersonal, calidez, amabilidad, agradabilidad y empatía” (Godoy y Mladinic, 2009, p. 54).

En ese sentido, Federici (2018) afirma que el espacio familiar y doméstico “es esencialmente la institucionalización de nuestro trabajo no remunerado... y, consecuentemente la institucionalización de la desigual división de poder que ha disciplinado tanto nuestras vidas como las de los hombres”. Es decir, el espacio de trabajo cristaliza la división sexual, pero, además, profundiza la precarización del trabajo de las mujeres (lo que se ha llamado feminización de la pobreza). Así lo afirma Flórez-Estrada (2011) cuando señala que, en el país, el modelo aperturista y exportador, así como la reducción del Estado, afectó mayoritariamente a las mujeres, quienes, tanto por discriminación sexual como por el habitus de género, reciben menores salarios con peores condiciones que los hombres. Esto se aplica, sin excepción, al modelo cooperativo de la región, de acuerdo con lo expuesto por las mujeres trabajadoras de las cooperativas que formaron parte del presente estudio.

Las participantes también relatan situaciones en donde los hombres son ubicados en posiciones privilegiadas y cómo sus compañeros no accederían a trabajar bajo las condiciones en las que ellas lo hacen. Además, dejan ver cómo el liderazgo se convierte en una manera de sostener las relaciones jerárquicas para los hombres, para sustentar su identidad de género como superior a la de la mujer, aun cuando sus condiciones laborales son similares (Magliano, 2015). Esto queda patente en los siguientes fragmentos de las entrevistas:

Deberíamos de tener un hombre para que nos ayude a cargar, pero, diay, el salario no da, o sea no da para meter un hombre a que le ayude a uno, igual al hombre no le va a funcionar porque como no hay seguro, entonces esa una parte digamos que hay veces se pone uno a pensar también, no, si tuviera un seguro, tal vez sí va a querer un hombre entrar, porque así nos ayuda en las cargadas, digamos, porque si es bastante pesadillo. (Mujer participante n.º 7).

Y el gerente general es (nombre propio del gerente), pero debajo de él hay una mujer. Él es como el rostro de la cooperativa, pero ella es la que está tomando las decisiones, entonces sí habemos [sic] muchas mujeres con mucha iniciativa. (Mujer participante n.º 14).

Lo anterior dibuja un panorama donde las relaciones de poder siguen estando en desequilibrio a favor de los hombres, dado que, incluso siendo trabajadores asalariados de la misma manera que las mujeres, las condiciones de cada empleo (que reproducen los roles tradicionales y heteronormativos de género) no deben asumir las labores del trabajo doméstico no remunerado como un recargo, por lo que se sigue manteniendo una jerarquía en la que las mujeres siempre están abajo en la estructura social, laboral y familiar (Federici, 2018).

En esta primera sección se ha mostrado cómo las mujeres trabajadoras de las cooperativas que participaron en las entrevistas tienen claridad sobre la precariedad, inestabilidad y disfuncionalidad de muchos de los puestos que ocupan; sin embargo, sus condiciones de vida y el habitus de género (Flórez-Estrada, 2011) hacen que acepten quedarse en los puestos de trabajo y bajo las condiciones en que se encuentran. Estos lugares producen y reproducen prejuicios y discriminación relacionados con la concepción tradicional de lo que es ser un hombre y ser una mujer dentro de la sociedad, condenando a estas últimas a una cotidianidad de trabajo cargada de inequidad, desigualdad y violencia estructural.

Recargo laboral y mujeres: afectaciones emocionales y físicas en el trabajo

En los últimos 20 años, el aumento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral ha representado un avance “borroso” pero importante en la búsqueda de una equidad de género; esta estructura de mercado sigue una línea de normas y reglas regidas por un sistema patriarcal en el que las mujeres continúan en desventaja, puesto que, si bien ahora son activas en los trabajos remunerados, se han desarrollado desigualdades en las condiciones laborales, los puestos a los que pueden acceder, la

doble o hasta triple jornada laboral, la desigualdad en los ingresos, el prestigio y el poder (Arteaga y Abarca, 2018).

La brecha salarial y la colonización de los empleos son dos características propias del trabajo femenino que crecen según se escala en la jerarquía de puestos dentro de las organizaciones o empresas, lo cual propicia que las mujeres sean más propensas a tener una seguridad social menor y contratos menos estables (Arteaga y Abarca, 2018). Lo anterior queda claro cuando se estudia el papel de las mujeres en las organizaciones cooperativas, y a ello se suma el recargo laboral disfrazado de nuevo conocimiento y puesta en práctica de habilidades y competencias en el trabajo realizado por mujeres.

Siguiendo a Castilla *et al.* (2021), se entiende recargo o recarga laboral como la asunción de actividades o tareas por parte del personal de una entidad que sobrepasan su tiempo de trabajo y capacidad personal, y que no corresponde a sus responsabilidades dentro de una entidad; por tanto, se trata de nuevas cargas o funciones extracurriculares al contrato laboral que se le asigna a la persona trabajadora. En relación con este tema, una de las mujeres entrevistadas opina:

Uno ya está acostumbrado a trabajar bajo presión, pero siempre con esa motivación de “(Nombre), vas bajita, pero sí vas a poder” o qué sé yo, tal vez no tengo clientes, entonces ellos me cargan una serie de datos de asociados que todavía pueden tener más crédito, entonces ellos me dan para yo poder lograr el objetivo de ellos y uno lo agradece... Es un tema complicado de trabajar, hay personas que no pueden trabajar así, pero en mi persona, yo ya estoy acostumbrada. (Mujer participante n.º 15).

Lo mencionado por Jácome y Jácome (2017) se refleja en la cita anterior, ya que hay un recargo de funciones y un trabajo bajo presión que es reconocido por la persona participante pero que, en su discurso, como en el de muchas personas trabajadoras y sus organizaciones, se hace ver como parte del trabajo y llegando incluso a ser normalizado bajo la expresión “uno ya está acostumbrado a trabajar bajo presión” (Mujer participante n.º 15).

Unida a la anterior normalización de la recarga laboral, otra de las formas de expresión y manejo del recargo y la presión laboral en las organizaciones cooperativas es el conocido lema “hay que ponerse la camiseta”:

Las funciones nosotros nos las dividimos..., yo tengo que ponerme la camiseta y empezar a jalar a esas personas porque necesito sacarlas de acá; no me gusta que esperen mucho porque me gusta que ellos tengan la mejor atención... Obviamente se nos recargan mucho, personalmente, porque yo tengo cinco casos para subir ahorita, por ejemplo diez consultas vía WhatsApp, vía Facebook, por lo que es tema de crédito, y mi compañero puede tener uno. (Mujer participante n.º 14).

Las personas y, en este caso, las mujeres trabajadoras de cooperativas en la región de Occidente viven condiciones laborales que perjudican su salud física y emocional camufladas de un aparente “agradecimiento” que debe sentir la trabajadora por contar con un empleo. Lo anterior se profundiza cuando hablamos de derechos laborales básicos, a lo que una de las entrevistadas indica: “ahora en enero entramos con nuevas condiciones: no hay vacaciones en seis meses..., entonces seis meses, seis meses, y uno ya tiene como un año y resto de no tener vacaciones” (Mujer participante n.º 15).

Así, entonces, (1) se justifica el recargo de funciones con “ponerse la camiseta”, (2) las mujeres se normalizan en sí mismas procesos de presión y recargo de trabajo como parte del ser trabajadora, y (3) se pausa un derecho laboral básico como lo son las vacaciones. Todo ello hace del trabajo de las mujeres en cooperativas un reto importante pues, desde su estructura, poseen vulnerabilidades que ponen en juego la labor de ellas mismas.

Ante esto no se pueden obviar las consecuencias físicas y emocionales que las mujeres sufren a raíz de que este tipo de situaciones se alarguen en el proceso laboral con el fin de “dar una buena atención a los clientes”:

Bueno, tal vez física porque incluso uno personalmente deseara tener un horario ya no tan extendido, porque entramos a las 8:00 a.m. y salimos a las 5:30 p.m. normalmente, entonces pasamos aquí todo el día y como que ya físicamente, y eso igual ya con el tiempo, con los años ya va causando el hecho de estar todo el día sentado, ya va causando consecuencias físicas y pues seguro también es normal que por épocas uno esté más presionado en ciertas cosas y mentalmente más afectado, como en todo trabajo, creo. (Mujer participante n.º 10).

Lo anterior refleja nuevamente un doble discurso que ha sido interiorizado por parte de las mujeres trabajadoras. En primer lugar, reconocen todas las afectaciones físicas que su trabajo les genera, ya sea por el recargo de funciones o por las largas jornadas laborales y, en segundo lugar, se justifica con el hecho de que dicha carga laboral es “solo por épocas” y no algo constante. Con esto se termina por minimizar nuevamente la problemática existente sobre la jornada laboral establecida y los riesgos ergonómicos debido a la naturaleza sedentaria de las labores, características que afectan física y emocionalmente a las trabajadoras y que dificultan el establecimiento de un equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar/personal.

El anterior señalamiento no tiene que ver con una culpabilización de las mujeres por sus condiciones laborales (ya que es claro que eso sería una revictimización), sino que se entiende como un ejemplo de dos mecanismos sociales imbuidos desde la estructura neoliberal que se han naturalizado y tienen un correlato en el pensamiento y el comportamiento de las personas: la desvalorización del trabajo femenino (herencia que viene desde la fundación de la sociedad moderna y se relaciona con la caza de brujas) y la profundización de un neoliberalismo feroz (que tiene la premisa de que la fuerza de trabajo de la clase trabajadora puede ser explotada sin límites) (Federici, 2018). Por ello, se considera necesario llamar la atención al hecho de que, dentro del modelo cooperativo, se reproduzcan este tipo de dinámicas que van en contra de lo que las organizaciones cooperativas proponen ser: “promotoras de la equidad social y de género, siempre de acuerdo con sus principios y valores” (Mogrovejo *et al.*, 2012, p. 89).

Si se profundiza en el tema de las afectaciones emocionales y familiares que viven las mujeres trabajadoras, una de ellas cuenta su experiencia como mujer, madre, trabajadora y estudiante universitaria:

Por ejemplo, mi hija se pone toda contenta y a mí me da una cosa, porque los jueves que yo llego a conectarme paso por ella a las cinco de la tarde (porque a ella la cuida mi mamá) y ella me dice “mami hoy es de día, no puedo creerlo que llegamos de día” porque siempre llegamos de noche. Obviamente a uno le da como peso, pero ya mi hija comprende, ella sabe que es un tema laboral pero ese rol uno deseara como tenerlo más tiempo, pero a veces no se puede por la universidad y por un montón de cosas... yo siempre le he inculcado a ella que mi lucha y mi motivo siempre es ella, entonces hemos llegado adonde hemos llegado las dos solitas, a base de mi esfuerzo y sacrificio, y de personas que tengo a mi lado también, que son muy importantes, pero uno deseara como tener más tiempo pero no se puede, hay que cumplir con los horarios. (Mujer participante n.º 15).

Es propicio recordar los descubrimientos realizados desde los años noventa, en los cuales se determina que la cantidad e intensidad de las demandas del trabajo y la carga psicológica asociada a la ejecución de las tareas, así como su complejidad, se encuentran asociadas a perturbaciones

psiquiátricas; además, un volumen elevado de trabajo por ejecutar en poco tiempo aumenta al doble las perturbaciones del humor. Esto, en copresencia de otros factores de riesgo psicosocial en el trabajo, aumenta hasta seis veces más la presencia de este tipo de perturbaciones, especialmente en mujeres (Melchior *et al.*, 2007; Stansfeld *et al.*, 1995).

En síntesis, los factores limitantes del ser mujeres en el cooperativismo se caracterizan principalmente por tener como origen el recargo de funciones en los diferentes tipos de cooperativas que existen en Costa Rica y por provocar afectaciones a nivel físico y emocional en las mujeres trabajadoras de dichas instituciones. Además, se destaca que este recargo laboral se justifica bajo un discurso de competencias y nuevas responsabilidades que se asumen como forma de agradecimiento con la cooperativa por tener acceso a un empleo aun en tiempos de crisis mundial.

Consideraciones finales

Dentro de los resultados obtenidos, es importante señalar que los roles de género siguen estando muy marcados en las cooperativas de la región, dejando en evidencia estereotipos, prejuicios e ideas de lo que implica ser hombre o mujer trabajadora. Los puestos de liderazgo y las jerarquías siguen mayoritariamente a cargo de hombres, lo que les ubica en posiciones de privilegio y crea un desequilibrio en las relaciones de poder. Asimismo, tanto las condiciones socio-materiales de la mayoría de las mujeres participantes del estudio como el habitus de género provocan su aceptación de puestos laborales a pesar de reconocer la existencia de discriminación por sexo y precariedad.

Por otro lado, se encontró que las mujeres experimentan un recargo laboral en la mayoría de las cooperativas, el cual se hace pasar como una competencia laboral y la capacidad de “hacer más” y asumir nuevas responsabilidades, pero manteniendo el mismo puesto, tiempo y salario. Este recargo laboral en la vida profesional de las trabajadoras produce afectaciones emocionales y físicas que permean en las relaciones interpersonales, familiares y sociales, haciendo que las mismas mujeres identifiquen repercusiones en diferentes ámbitos y bajo diferentes contextos cooperativistas.

Por último, si se analiza el detalle por tipo de cooperativa, mientras que en cooperativas como las de ahorro y crédito se dan situaciones como las anteriores de largas jornadas de trabajo u obstaculización del derecho laboral a tener vacaciones anuales, en cooperativas de otros tipos (como las de autogestión), el panorama, aunque contrario, tampoco es alentador: las mujeres no tienen acceso a jornadas laborales completas, lo que afecta sus salarios y vacaciones. También se dan casos en donde las trabajadoras son “dueñas” de su cooperativa y algunos derechos laborales se ven vulnerados.

En esta línea, en muchos casos, las mujeres romantizan o “les toca romantizar” su compromiso con la cooperativa por medio de un evidente sentimiento de agradecimiento por el trabajo que lleva a justificar recargas y discriminación bajo la idea de que, ante la situación en la que se encuentra el mundo en la actualidad, las mujeres deben agradecer contar con un trabajo y un sostén económico, lo que lleva a una minimización de los aspectos negativos dentro del ambiente laboral.

A modo de cierre, se debe subrayar que no es responsabilidad de las mujeres romantizar y agradecer el trabajo precarizado o la disminución de sus derechos laborales; contrario a ello, este proceso se debe reflexionar a la luz de políticas globalizadas y neoliberales que incrementan la inhumanización de los procesos laborales.

Referencias

Alvarenga, P. (2012). *Identidades en disputa*. Editorial UCR.

Araya-Carvajal, M.A., y Alpízar-Rojas, H. (2022). Gerencias femeninas en el cooperativismo: abriendo caminos en sectores tradicionalmente masculinos de la región del Occidente costarricense. *Revista Reflexiones*, 101(2), 1-24. <http://dx.doi.org/10.15517/rr.v101i2.45577>

- Arteaga, C. y Abarca, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 4, 1-36. <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.288>
- Bautista, J. (2013). “Espacios de lucha contra el racismo y sexismo. Mujeres y vida cotidiana”. En G. Méndez, J. López, S. Marcos y C. Osorio (eds.), *Senti-pensar el género: perspectivas desde los pueblos originarios* (pp. 111-133). Taller Editorial La Casa del Mago.
- Berger, P. y Luckman, T. (2015). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu.
- Burguera, M. (2013). “Del hogar a la fábrica. El trabajo de las mujeres maquineras en el declive de la sedería valenciana (18710-1885)”. *Asparkía. Investigación Feminista*, (9), 139-158.
- Burin, M., y Dio, E. (1996). *Género, psicoanálisis y subjetividad*. Paidós.
- Butler, J. (2006). *Des hacer el género*. Paidós.
- Cano, G., Suárez, D. y Zuleta, D. (2021). *La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores* [Trabajo de grado]. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J. y Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Cornejo-Espinoza, N., Ligueño-Herrera, T., Monsalve-Ortiz, M. y Herrera, X. (2022). Asociación entre determinantes sociales y salud mental: efecto de la doble carga laboral y doméstica. *Medisur*, 20(5), 907-916. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5378>
- Danhke, G. (1989). “Investigación y comunicación”. En C. Fernández-Collado y G. Danhke (eds.), *La comunicación humana: Ciencia Social* (pp. 385-454). McGraw-Hill.
- Dobles, I. (2018). *Investigación cualitativa, metodología, relaciones y ética. Estrategias biográficas-narrativas, discursivas y de campo*. Editorial UCR.
- Elovainio, M., Mika, K. y Jussi, V. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario*. Traficantes de sueños.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Flórez-Estrada, M. (2011). *De “ama de casa” a mujer economicus*. Editorial UCR.
- García-Peña, A. (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Contribuciones Desde Coatepec*, (31), 121-136.
- Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykebe*, 18(2), 51-64.
- Gómez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. *Avances en Psicología Latinoamericana*, (22), 117-128.
- Huaylupo, J. (2003). La constitución social e histórica del cooperativismo en Costa Rica. *uniRcoop*, 1(2), 139-158.
- Instituto Nacional de las Mujeres [Inamu]. (2020). *Cooperativismo*. Instituto Nacional de las Mujeres. <https://www.inamu.go.cr/cooperativismo>
- Instituto Nacional de Fomento Cooperativo. (2017). *Historia y filosofía del cooperativismo*. San José. https://www.infocoop.go.cr/sites/default/files/201907/Historia_%26_Filosofia.pdf

- Jácome, M. y Jácome, X. (2017). Clima laboral: efecto del agotamiento profesional “burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(1), 7-14.
- Kivimäki, M., Ferrie, J., Shipley, M., Gimeno, D., Elovainio, D., De Vogli, R., Vahtera, J., Marmot, M. y Head, J. (2008). Effects on blood pressure do not explain the association between organizational justice and coronary heart disease in the Whitehall II study. *Psychosomatic Medicine*, 70(1), 1- 6.
- Magliano, M. (2015). Varones peruanos en Argentina y trayectorias laborales en costura. Masculinidades, roles de género y organización del trabajo en contextos migratorios. *Universitas Humanística*, (81), 331-356.
- Melchior, M., Berkman, L., Niedhammer, I., Zins, M. y Goldberg, M. (2007). The mental health effects of multiple work and family demands. A prospective study of psychiatric sickness absence in the French GAZEL study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 42(7), 573-582.
- Méndez, N. (2011). *Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres*. Aciamericas. Cooperativas de las Américas, Región de la Alianza Cooperativa Internacional. <http://repositorio.coomeva.com.co/handle/coomeva/1895/>
- Mogrovejo, R., Mora, A. y Vanhuynegem, P. (eds.). (2012). *El cooperativismo en América Latina. Una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible*. Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Moreno, A. (2021). Género, formación profesional e inserción laboral. *Asparkía. Investigación Feminista*, (38), 83-104.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. Universidad Nacional de Moreno.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Pérez, S., y Sanz, V. (2021). Mujeres, trabajo, educación y control social en el siglo XXI. *Asparkía. Investigación Feminista*, (38), 11-15.
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe.
- Sánchez, R. (2019). Participación de la mujer en el cooperativismo costarricense (1989-2018). *Deusto Estudios Cooperativos*, (12), 101-125.
- Stansfeld, S., Fiona, N., Ian, W. y Michael, M. (1995). Work characteristics and 580 Julio César Neffa psychiatric disorder in civil servants in London. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 49(1), 48-53.
- Van Dijk, T. (2000). *El discurso como interacción en la sociedad*. Editorial Gedisa.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., Kokko, K. y Pulkkinen, L. (2005). Mental health and hostility as predictors of temporary employment: Evidence from two prospective studies. *Social Science & Medicine*, 61(10), 2084-2095. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.04.028>
- Wieclaw, J., Esben, A., Preben, M. y Jens, P. (2006). Risk of affective and stress related disorders among employees in human service professions. *J Occup Environ Med*, 63(5), 314-319.