

Universidad Nacional de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Planificación y Promoción Social

Informe final de Trabajo Final de Graduación
Modalidad Proyecto

La incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión de Hortifrutas Río Grande S. A., emprendimiento productivo rural administrado por mujeres en el año 2022

Trabajo Final de Graduación sometido ante el tribunal examinador para optar por el grado de Licenciatura en Planificación Económica y Social

Sustentantes:

Mariana Román Monge
Ana Lucía Torres Bellavita

Tutora:

MSc. Isabel Calvo González

Campus Omar Dengo, Heredia

Febrero, 2024

Resumen ejecutivo

La presente investigación analiza la incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión del emprendimiento productivo rural administrado por mujeres: Hortifrutas Río Grande S. A. en el periodo 2022. Primeramente, se describe a las mujeres integrantes de Hortifrutas y las dinámicas socioculturales en las cuales se encuentran inmersas en sus diferentes entornos: privado, organizacional y comunal. Seguidamente, se describen los roles que asumen las mujeres dentro del proyecto, y su liderazgo en este. Por último, se identifican las causas, repercusiones y posibles soluciones de las principales problemáticas que enfrentan las mujeres en la gestión, que son la triple jornada laboral, poder hegemónico masculino, el poco conocimiento técnico y administrativo, y comunicación no asertiva. Por otra parte, en este trabajo se formula una propuesta de fortalecimiento organizacional que impulsa la gestión del grupo.

Agradecimientos

Nos gustaría agradecer a las personas más relevantes e importantes que incidieron en la realización de este trabajo.

Primeramente, a nuestros padres y madres, ya que gracias a su apoyo fue posible culminar nuestra licenciatura en Planificación Económica y Social.

A continuación, queremos agradecer a nuestros amigos y amigas que nos han apoyado e inspirado incondicionalmente durante este proceso.

Seguidamente, a Hortifrutas por permitirnos ser parte de su recorrido y querer participar. Gracias por abrirnos un espacio en sus vidas.

Finalmente, agradecemos a la Universidad Nacional de Costa Rica como universidad esencial y a FOCAES por brindar apoyo financiero para nuestro proyecto de graduación. Además, a la Escuela de Planificación y Promoción Social por promover la extensión e investigación, especialmente a la MSc. Isabel Calvo González y al MSc. Óscar Juárez Matute, por ser nuestros guías en esta etapa. Sus enseñanzas son y fueron valiosas para crecer como profesionales y personas.

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a las mujeres rurales que rodean nuestras vidas, y queremos decirles:

Creemos en el valor que ustedes generan en sus trabajos y en sus respectivas comunidades.

Rescatamos y queremos visibilizar como ustedes trabajan desde un lugar de lucha y ternura, empoderando a otras mujeres.

Tabla de contenido

Resumen ejecutivo	2
Agradecimientos.....	3
Dedicatoria.....	4
Tabla de contenido	5
Introducción	9
Capítulo I.....	11
1.1 Tema.....	11
1.2 Antecedentes.....	12
<i>1.2.1 Antecedentes de investigación</i>	<i>12</i>
<i>1.2.2 Antecedentes fácticos contextuales</i>	<i>16</i>
1.3 El problema de investigación y el objeto de estudio	19
<i>1.3.1 Definición del objeto de estudio.....</i>	<i>19</i>
<i>1.3.2 Preguntas de investigación</i>	<i>22</i>
1.4 Objetivos de investigación.....	23
<i>1.4.1 Objetivo general</i>	<i>23</i>
<i>1.4.2 Objetivos específicos</i>	<i>23</i>
1.5 Marco institucional.....	23
<i>1.5.1 Marco normativo</i>	<i>24</i>
<i>1.5.2 Marco institucional.....</i>	<i>28</i>
1.6 Justificación.....	31
Capítulo II.....	34
2.1 Organizaciones de producción agrícola rurales lideradas por mujeres	34
2.2 Dinámicas socioculturales rurales desde una perspectiva interseccional.....	37
2.3 Perspectiva de la planificación participativa con enfoque territorial	41
2.4 Desarrollo local.....	45
2.5 Reflexiones del marco conceptual.....	47
Capítulo III	49
3.1 Enfoque de la investigación.....	49
3.2 Tipo de estudio	50
3.3 Sujetos y fuentes de investigación.....	51
3.4 Estrategia de investigación.....	52
3.5 Técnicas de investigación	53

3.5.1 Taller participativo	54
3.5.2 Entrevista dirigida	54
3.5.3 Revisión bibliográfica	55
3.6 Definición de las variables o categorías de análisis	56
3.7 Alcances y limitaciones del estudio (pasarlos a conclusiones)	59
3.7.1 Alcances	59
3.7.2 Limitaciones	59
3.8 Factores éticos de la investigación	60
Capítulo IV	62
4.1 Mujeres, comunidad y organización	62
4.2 Rol desempeñado por las mujeres en la gestión de Hortifrutas	76
4.3 Problemáticas que enfrentan las mujeres en la gestión de la organización	83
Capítulo V	90
5.1 Conclusiones	90
5.2 Recomendaciones	93
Capítulo VI	95
6.1 Introducción	95
6.2 Objetivos de la propuesta	95
6.2.1 Objetivo general	95
6.2.2 Objetivos específicos	96
6.3 Justificación	97
6.4 Análisis factorial	98
6.4.1 Factores internos que influyen en la organización agrícola liderada por mujeres	100
6.4.2 Consecuencias de los factores identificados	100
6.5 Plan de acción	102
6.4.1 Cronograma del plan de acción	105
6.4.2 Recursos del plan de acción	108
6.4.3 Seguimiento y monitoreo	109
6.5 Viabilidad y sostenibilidad de la propuesta	110
Referencias	112
Anexos	121
Anexo 1. Sistematización y Análisis de datos	121
Anexo 2. Consentimiento informado	123
Anexo 3. Guía de preguntas para las mujeres integrantes de Hortifrutas	128

Índice de tablas

Tabla 1 Muestra por comunidad	52
Tabla 2 Estrategia de investigación	53
Tabla 3 Matriz de operacionalización de los objetivos	58
Tabla 4 Problemáticas que enfrentan las mujeres en la gestión de la organización	59
Tabla 5 Plan de acción	104

Índice de figuras

Figura 1 Ubicación de Paquera	64
Figura 2 Ubicación de Hortifrutas, Río Grande, Paquera	64
Figura 3 Caracterización de Hortifrutas	70
Figura 4 Caracterización de las integrantes de Hortifrutas	71
Figura 5 Rol desempeñado por las mujeres en la gestión de Hortifrutas	82
Figura 6 Factores claves que influyen en la gestión del proyecto	100
Figura 7 Cronograma del plan de acción	107

Acrónimos

AMARG	Asociación de Mujeres de Río Grande
COOPEPROGUATA	Cooperativa Agrícola Industrial de Guayaba Taiwanesea
COOPEFORJADORES	Cooperativa de Forjadores de la Agroindustria de Paquera RL.
DINADECO	Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad
EPPS	Escuela de Planificación y Promoción Social
HORTIFRUTAS	Hortifrutas Río Grande S. A.
IDA	Instituto de Desarrollo Agrario
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INDER	Instituto de Desarrollo Rural
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica
MAG	Ministerio de Ganadería y Agricultura
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RAE	Real Academia Española
UCR	Universidad de Costa Rica
UNED	Universidad Estatal a Distancia

Introducción

A lo largo de los años, el papel reproductivo impuesto por los sistemas patriarcales y capitalistas ha resultado en que las mujeres se vean privadas de trabajo productivo. Debido a esto, existe un problema estructural en el que las mujeres, especialmente las que habitan en zonas rurales, tienen menos oportunidades en diversos campos desde la educación hasta la participación política, lo que les dificulta iniciar un negocio. Además, las nuevas formas de gestión socio-productiva han provocado un quiebre con el rol tradicional de la mujer rural, generando nuevas formas de participación de las mujeres dentro de las organizaciones.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación pretende analizar la incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión del emprendimiento productivo rural administrado por mujeres: Hortifrutas Río Grande S. A. en el periodo 2022. Este será abordado desde un enfoque cualitativo, desde los paradigmas interpretativista y "teoría del punto de vista feminista". De la misma forma, se abordará desde una perspectiva interseccional, identificando así cómo distintas variables se enlazan y afectan al proyecto.

Además, la investigación cuenta con tres ejes: el primero es la descripción de las integrantes de Hortifrutas y las dinámicas socioculturales en las cuales se encuentran inmersas en su entorno privado, organizacional y comunal. El segundo es sobre los roles que asumen las mujeres en la gestión, incluyendo las labores administrativas, organizativas, de planeación y gestión; así como el proceso de toma de decisiones y el tipo de liderazgo que se ejerce en la organización. Por último, se identifican las principales problemáticas que enfrentan las mujeres, por su categoría de mujer, dentro de la organización.

Por otra parte, en este trabajo se formula una estrategia que contribuya a fortalecer la gestión del grupo, a partir del análisis de las dinámicas socioculturales.

Capítulo I

El problema y su importancia

1.1 Tema

A lo largo de los años, las mujeres se han visto privadas del trabajo productivo por los roles reproductivos, impuestos a lo largo de los años por los sistemas patriarcales y capitalistas. Por esto, existe un problema estructural de que las mujeres, especialmente en las zonas rurales, tienen menos oportunidades en varios ámbitos, desde la educación hasta la participación política, lo que les dificulta iniciar un negocio.

Por lo que el tema surge de la necesidad de investigar sobre cuál es la situación que están atravesando los emprendimientos productivos de mujeres en las zonas rurales; asimismo, la manera en que el entorno social y cultural influye en la gestión organizativa de estos. De la misma forma, se busca visibilizar las iniciativas de mujeres que han promovido un crecimiento económico; generando empleos dignos y justos; un mayor liderazgo femenino y acciones a favor del medio ambiente.

Aunado a lo anterior, desde la perspectiva de la planificación, se interpreta la realidad de las mujeres desde las limitaciones o afectaciones que atraviesan debido a la reproducción de sistemas patriarcales en los contextos socioculturales en los que las mujeres se desenvuelven, dificultando el desarrollo de los emprendimientos. Por esta razón, este estudio se realiza con el objetivo de generar propuestas de mejora organizativa acertadas, en conjunto con las iniciativas, y así promover una participación activa de los actores y actoras sociales en la toma de decisiones para la formulación e implementación de políticas o programas vinculados al sector agrícola.

Por lo tanto, se seleccionó al grupo productivo dirigido por mujeres, para ejecutar dicha investigación, Hortifrutas Río Grande S. A., el cual se encuentra localizado en Río Grande de Paquera de Puntarenas y su actividad productiva es vender hortalizas. Cabe recalcar que es un grupo mixto, pero en sus actividades participan y lideran mayormente las mujeres. Por otra parte, dado que en la planificación hay un vacío entre las oscilaciones del espacio rural y rural-costero, especialmente en grupos productivos gestionados o liderados por mujeres, esta investigación permite analizar cuáles son las dinámicas sociales y culturales que tienen incidencia en el desarrollo de este negocio.

Razón por la cual el tema de esta investigación es:

La incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión del emprendimiento productivo rural administrado por mujeres: Hortifrutas Río Grande S. A. en el periodo 2022.

1.2 Antecedentes

En este apartado se presentan un conjunto de estudios (investigaciones, artículos y proyectos) que se han realizado previamente sobre el tema. En la primera parte, se describen los antecedentes de investigación: artículos académicos y tesis de grado relacionados a la temática, con el objetivo de visualizar los enfoques y abordajes del tema. En la segunda parte, se describen los antecedentes fácticos contextuales, referidos a proyectos realizados y en ejecución, política nacional, caracterización de las comunidades, donde se localizan los grupos, y descripción de las organizaciones.

1.2.1 Antecedentes de investigación

Dentro del contexto internacional, en el 2010, se realizó en Bogotá, Colombia, un estudio llamado “Análisis del Desarrollo Organizacional de un Grupo de Productoras de Plantas

Medicinales, Aromáticas y Condimentarias del Municipio de Guapi (Cauca)”. Dicha tesis es una investigación cualitativa con un enfoque constructivista y participativo, con el objetivo de obtener la experiencia directa con las mujeres investigadas. El trabajo se centra en promover estrategias de fortalecimiento organizacional a partir de acciones relacionadas al aprovechamiento sostenible de los recursos naturales locales, rescate cultural de las semillas y valoración de las iniciativas locales (Villada, 2010).

De la misma manera, en el 2015, se llevó a cabo una investigación en la Comuna Loma Alta en el cantón de Santa Elena en Ecuador, que analiza si el escaso emprendimiento femenino rural afecta el desarrollo social. Es una investigación con un enfoque mixto, lo cual permitió analizar cualitativa y cuantitativamente las variables que intervienen en el problema de investigación. Esta plantea que existe escasa planificación de proyectos municipales y exclusión de las mujeres en procesos participativos comunales, lo que ocasiona una limitada capacitación sobre temáticas productivas y fortalecimiento organizacional (Flores, 2015).

Por otro lado, en el 2017, se realiza una tesis doctoral que trata sobre la participación y empoderamiento y el camino hacia la sostenibilidad de las cooperativas de mujeres rurales en Honduras. El tipo de estudio es cualitativo y es un estudio de caso con enfoque participativo, en el cual la investigación demostró que tanto la participación y el empoderamiento son los mecanismos hacia la sostenibilidad de la cooperativa La Sureñita; asimismo, estas características aumentaron los niveles de bienestar y desarrollo humano de las participantes y la comunidad. Aunado a lo anterior, tanto los factores exógenos (cooperación externa, políticas públicas, mercado justo y condiciones agroclimáticas) como los factores endógenos (oportunidades, participación, empoderamiento y organización) facilitan los procesos de fortalecimiento organizacional, ya que las hace partícipes de la gestión del desarrollo (Menjívar, 2017).

Durante el 2019, se realizó una investigación en la localidad de Cerro Largo, Uruguay, que “busca estudiar cómo se insertan en el medio rural del Departamento de Cerro Largo las mujeres autogestionadas promotoras de su desarrollo” (López, 2019, p. 4). La investigación posee un enfoque cualitativo del cual se realizó un estudio exploratorio sobre los emprendimientos de mujeres rurales en el departamento de Cerro Largo. Esta investigación demostró que las mujeres asumen doble o triple carga laboral (las tareas de cuidado, labores profesionales y la gestión de los emprendimientos). Además, la participación de las mujeres en el mercado laboral sigue generando rechazo. No obstante, destacan que contar con conocimientos previos les ha facilitado la gestión de los emprendimientos, brindándoles mayor flexibilidad a la hora de organizarse.

Dentro del contexto nacional, para el año 2017, se realizó un estudio de caso sobre “La Red de Mujeres Rurales y su experiencia de organización, en los cantones de Los Chiles-Upala, Siquirres y Buenos Aires”, el cual tenía como objetivo analizar las experiencias de las mujeres de los cantones anteriormente mencionados para los años 2010-2015, tomando en consideración los motivos y razones que las llevan a organizarse mediante una metodología mixta y participativa (Bonilla, 2017, p. 4).

La investigación anterior identifica que para el 2012 eran aproximadamente 900 mil mujeres rurales costarricenses y se demostró que la mayoría del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres no es remunerado ni registrado. Además, trabajan en condiciones laborales precarias en las que no se respetan los derechos laborales. De la misma manera, por las dinámicas patriarcales, a las mujeres se les limita la participación en los espacios de toma de decisiones, aunque realicen la mayoría de las labores del hogar y comunitarios; en consecuencia, se invisibilizan sus aportes en las dinámicas económica, social y cultural. Además, considera que se

homogeniza a las mujeres, invisibilizando la diversidad con respecto a características y necesidades (Bonilla, 2017, p. 140).

Siguiendo la línea, en el año 2019, se realizó una estrategia lúdica de mediación que tenía como objetivo el fortalecimiento de las capacidades en gestión administrativa del grupo de trabajo de mujeres emprendedoras de la Dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad de San Carlos (Montano et al., 2019). La estrategia se propuso mediante una investigación con un enfoque de tipo mixto. En dicha investigación se puede observar que el objetivo principal es enseñar sobre el tema de gestión administrativa de emprendimientos a cada una de las mujeres participantes de una manera pedagógica que se adapte a su realidad de vida. Con dicho enfoque se logró visualizar la perspectiva que tenían las mujeres emprendedoras sobre el mercado en el cual querían participar, así como los elementos necesarios para la ejecución y gestión de sus proyectos.

Cabe recalcar que los antecedentes expuestos han sido de gran importancia en la indagación del tema debido a que han permitido tener una aproximación teórica y metodológica de la temática a estudiar en el ámbito internacional y nacional. Además, posibilitan la identificación de vacíos existentes o posibles líneas de investigación.

Se concluye que las investigaciones y proyectos tienen enfoques participativos y mixtos y son mayormente estudios de caso. Estos se centran en sus limitaciones y afectaciones para generar propuestas de mejora en la gestión. De la misma forma, las investigaciones plantean que los problemas estructurales (exclusión, rechazo en el mercado, triple jornada, inseguridad alimentaria y pobreza) son los que impulsan y a la vez limitan los emprendimientos.

1.2.2 Antecedentes fácticos contextuales

Aunado a lo anterior, en el país existen varios proyectos para mujeres rurales, tal es el caso de iniciativas como el Proyecto Emprende, impulsado por el Instituto Nacional de la Mujeres (INAMU), que se ejecutó durante el 2012 hasta 2018. Este consistió en promover emprendimientos de mujeres y potenciar la autonomía económica de ellas a través del fortalecimiento de capacidades personales y empresariales. Fueron 995 MYPE lideradas por mujeres rurales y urbano-marginales de las regiones Pacífico Central, Chorotega y Huetar Caribe (INAMU, s. f.). Además, esta institución cuenta con programas de formación: Develando el género y AVANZAMOS Mujeres, los cuales tienen el objetivo de fortalecer el potencial personal y empresarial, para mejorar las vidas de mujeres en condición de pobreza por medio de capacitaciones.

Otro programa es Avanzamos Mujeres que, según el INAMU (s. f.), surge como una respuesta a la Ley 7769, cuya finalidad es mejorar las condiciones de vida de las mujeres en condición de pobreza a través de capacitaciones laborales, técnicas y vivienda digna. Dicho programa, al 30 de junio del 2020 contaba con más de 4500 graduadas de manera virtual, debido a la situación actual que vive el país con respecto a la pandemia del COVID-19. Esto impulsó la capacitación virtual de mujeres, la cual a su vez genera mayor equidad y bienestar a las familias y comunidades. Avanzamos Mujeres cuenta con una inversión que supera los 2 770 millones de colones e impactó la vida de 10 500 mujeres a lo largo del territorio nacional durante el año 2020.

Por otro lado, existe la Red de Mujeres Rurales que procura un espacio de acercamientos entre colectivos conformados por mujeres que dirigen negocios económicos solidarios y organizaciones de apoyo, cuyo objetivo es el empoderamiento económico de las mujeres en la región de América Latina y el Caribe (Red de Mujeres, 2017). En Costa Rica, según Pomerada

(2016), tiene más de 10 años de estar en el país, impulsando una visión de feminismo que va desde la colectividad y la agroecología como una lucha política.

La red Iberculturaviva (2016) se compone tanto de mujeres mayores como jóvenes, de la misma manera, incluyen a mujeres de diferentes zonas del país. Además de lo mencionado anteriormente, utilizan este espacio para unirse en defensa de sus intereses y derechos; entienden la autonomía de manera integral abarcándola desde diversas perspectivas como sus vidas, cuerpos, quehacer, recursos y decisiones. Uno de los temas más estudiados es la agroecología para la soberanía alimentaria y el manejo de los recursos naturales, en los cuales se hace vital la articulación de movimientos sociales.

Asimismo, en la Política de Igualdad de Género del 2020 se detalla la situación de las mujeres vinculadas al sector agro, la cual indica que el 57,6 % de las iniciativas lideradas por mujeres se realizan por necesidad y un 37,5 % lo hacen por oportunidad. Esto último se acentúa más en zonas rurales, debido a que cuentan con limitado acceso a actividades empresariales, según la Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares del 2018 (Política de Igualdad de Género para el Desarrollo Inclusivo en el Sector Agropecuario, Pesquero y Rural Costarricense 2020-2030 y I Plan de Acción | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020, p. 17). Además, esta indica que el 82 % de las organizaciones lideradas por mujeres poseen alguna condición de informalidad.

Por último, se hace referencia a la comunidad donde se realiza la investigación, considerando los aspectos geográficos, demográficos, sociales y económicos. Posteriormente, se describe de forma concisa la organización Hortifrutas Río Grande S. A.

La organización Hortifrutas Río Grande S. A. se dedica a la actividad agrícola y esta se encuentra localizada en el asentamiento de Río Grande del distrito de Paquera, cantón Puntarenas. Según el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), Paquera, está ubicado al norte y sur con el Golfo de Nicoya, al este con el océano Pacífico y al oeste con Lepanto: “Su extensión es de 358 Km² comprende las comunidades de Pochote, La Esperanza, Río Grande, San Rafael, Gigante, Pueblo Negro, Bajo Negro, Pánica, Concepción (Vainilla), Valle Azul” (Redes de la Península, 2014).

El espacio geográfico se considera como un área rural. Desde la perspectiva de la población, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2011) citado en INDER (2014), la población total de Paquera es de 6 686, de los cuales 3 449 son hombres y 3 237 son mujeres, con el rango de edad comprendido entre los 13 y los 35 años.

La actividad económica productiva que principalmente se desarrolla en Paquera es el agropecuario, la ganadería y se cultiva principalmente mango, melón, guayaba, arroz, frijoles, maíz y plátano. Esta actividad fue promovida por el INDER al ceder 157 parcelas para la producción agropecuaria. Existe otra actividad económica que ha crecido en la última década: el sector turismo aumentó al considerarse una zona atractiva turísticamente por las playas, refugios e islas.

Desde el punto de vista ecológico, el territorio alberga una gran biodiversidad, donde se pueden visualizar varias especies de flora y fauna en las diferentes áreas protegidas: Zona Marítima de Pesca Responsable, refugios de vida silvestre de Curú, Romelia, La Ceiba y la Zona Protegida Península de Nicoya. Estos espacios se han destinado para la visualización, conservación y preservación de la flora, fauna terrestre y marítima.

Con respecto a la caracterización social, el cantón está en la posición 320 del índice de desarrollo social distrital 2017 y el distrito se cataloga de II quintil, esto indica que presenta varias problemáticas sociales y no posee las mejores condiciones de desarrollo. Algunas problemáticas del cantón, según la Universidad de Costa Rica (UCR) (2018), son la centralización política, económica, institucional y gubernamental, poca inversión social, baja escolaridad, baja participación y organización ciudadana, desempleo por la baja diversificación de trabajo y empleos temporales debido a la veda o época turística.

La organización Hortifrutas Río Grande S. A. presente fue establecida en abril de 2019 por 16 familias de la comunidad para promover el crecimiento económico y generar empleabilidad. Sin embargo, dado que los hombres no lograron hacerse cargo del proyecto por cuestiones laborales, las mujeres lo han liderado. De la misma forma, el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) han brindado apoyo institucional en capacitación técnica para mejorar cultivos y fertilizantes, mientras que el Instituto de Desarrollo Rural (INDER) contribuyó en la construcción del invernadero.

1.3 El problema de investigación y el objeto de estudio

El problema de investigación se define como “un asunto específico de un tema de investigación, que genera insatisfacción, incompreensión o una dificultad que requiere ser explicada” (Barboza, Ventura y Gaucho, 2018 citados por Espinoza, 2018, p. 25). De la misma forma, permite identificar el objeto de estudio a investigar, tal como se expone a continuación.

1.3.1 Definición del objeto de estudio

En relación con la revisión de los documentos anteriormente presentados, se observa una reincidencia tanto de factores, como de hechos socioculturales, que repercuten en el quehacer de

la gestión. Debido a esto se realiza un cuestionamiento sobre cuáles son las dinámicas socioculturales y en qué medida inciden en la gestión del emprendimiento productivo rural de mujeres. Por ende, se plantea que el objeto de estudio es ***La incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión del emprendimiento productivo rural administrado por mujeres: Hortifrutas Río Grande S. A. en el periodo 2022.***

Con relación al objeto de estudio, la indagación es solo una unidad espacial, Hortifrutas Río Grande S. A. Se localiza en la provincia de Puntarenas específicamente en la comunidad Río Grande de Paquera. Dentro del territorio, se presentan una serie de dinámicas, tales como turismo, comercio, ganadería, agricultura y pesca; asimismo, existe una fuerte presencia de figuras institucionales que convergen en el espacio, por ejemplo, MAG, INDER y Concejo Municipal.

De la misma forma, el objeto de estudio se aborda desde un enfoque cualitativo utilizando los paradigmas interpretativista y “teoría del punto de vista feminista”. El tipo de estudio es una investigación aplicada, su profundidad es descriptiva, y la naturaleza es estudio de caso. Por ende, las fuentes principales son las experiencias o perspectivas de miembros organizativos, locales e institucionales; además, se utilizan referencias bibliográficas para respaldar la investigación.

En cuanto al aspecto temporal, la investigación se establece para el año 2022 como periodo de estudio, puesto que este lapso de tiempo corresponde al momento de recolección y análisis de la información brindada por los sujetos para llevar a cabo la investigación. De modo que, la información adquirida sea vigente para el establecimiento de estudio, proyectos o ideas; asimismo, para que logre ser relevante para las instituciones, comunidad estudiantil y otros individuos que se encuentren interesados.

Por otro lado, con respecto a los ejes que aborda el objeto de estudio se encuentran las dinámicas socioculturales, los roles que asumen las mujeres para la gestión y los problemas por su categoría de mujer dentro de la organización.

Primeramente, las dinámicas socioculturales se entienden como factores económicos, políticos, culturales y sociales que influyen en un entorno; además, se pueden catalogar como aquellas interacciones internas que se dan entre las personas del grupo, y externas; es decir, las relaciones que el grupo pueda tener con las instituciones y la comunidad.

En relación con los roles de las mujeres en la organización, se les puede atribuir directa o indirectamente, esto ocasionado por factores como situaciones intrafamiliares, relaciones entre las integrantes y las demás personas involucradas en la creación de estas organizaciones, así como por elección propia. Los roles también dependen del espacio geográfico donde se ubican las productoras, gerentes, madres, amas de casa o trabajadoras; su actividad o actividades económicas y sus categorías (edad, cultura, clase, género, raza).

Por último, los problemas que enfrentan en la gestión están relacionados con los distintos espacios en los que participan (hogar, comunidad, trabajo), pues pueden transformarse en oportunidades u obstáculos que inciden en la gestión organizacional, por lo que se propone la identificación y análisis de estos como una dimensión para poder contextualizar qué tipo de situaciones socioculturales limitan la consecución de objetivos o metas de la organización.

Por consiguiente, se plantea la perspectiva interseccional como la más adecuada para comprender el objeto de estudio. Así mismo, al ser un estudio de la carrera de Planificación Económica y Social se toman en cuenta dos enfoques de planificación: planificación territorial con perspectiva de género y planificación participativa, al ser mecanismos para abordar los ejes del

objeto de investigación. De la misma manera, al estar la organización en una zona rural se conceptualizan las dinámicas socioculturales desde lo rural, para contextualizar las realidades locales. Por último, los conceptos claves para el abordaje de esta investigación son organizaciones productivas lideradas por mujeres desde el sector agrícola y desarrollo local, ya que en esta relación se basa el estudio.

1.3.2 Preguntas de investigación

Desde los cuestionamientos anteriormente mencionados, se plantea que el objeto de estudio es la incidencia que tienen las dinámicas socioculturales en la gestión del emprendimiento productivo rural administrado por mujeres. Por lo cual se formula la siguiente pregunta con la que se pretende dar dirección a la investigación y concretar la incógnita que se quiere responder: ***¿De qué manera inciden las dinámicas socioculturales en las que se encuentran inmersas las mujeres integrantes de Hortifrutas en la gestión de la organización?***

La pregunta anterior es de carácter general, la cual inicia la investigación, por lo que se requiere desagregar en categorías o dimensiones para responder con mayor claridad y profundidad, es por esta razón que se proponen las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las dinámicas socioculturales de las mujeres del grupo señalado?
- ¿Cuáles son los roles asumidos por las mujeres en la gestión organizacional?
- ¿Cuáles son los problemas que enfrentan las mujeres en la gestión organizacional?

Las preguntas anteriores están relacionadas con el problema general, es decir, al conocer cuáles son estas dinámicas sociales y culturales, es posible comprender cómo y de qué manera afectan la organización y gestión del grupo. Además, caracterizar los roles que asumen las mujeres permite identificar sus intereses y metas dentro de la organización, y determinar su participación

en esta. Asimismo, de qué manera los problemas de las mujeres afectan la gestión de las organizaciones.

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar la incidencia de las dinámicas socioculturales de las mujeres integrantes del grupo Hortifrutas de Río Grande de Paquera, en la gestión organizacional, durante el año 2022, para plantear una estrategia de fortalecimiento.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Describir a las integrantes y las dinámicas socioculturales en las cuales se encuentran inmersas en su entorno privado, organizacional y comunal.
2. Caracterizar el rol desempeñado por las mujeres en la gestión del grupo.
3. Identificar los problemas que enfrentan las mujeres en la gestión.
4. Formular una propuesta que contribuya a fortalecer la gestión organizacional de Hortifrutas S. A. para adquirir conocimientos, habilidades y agilidad, y reducir el tiempo que deben destinar en el proyecto

1.5 Marco institucional

En el siguiente apartado, se describen tanto los aspectos normativos que rigen al grupo Hortifrutas, así como las instituciones que las han acompañado a lo largo de su integración y desarrollo. Así mismo, aquellos aspectos legales que tienen una relación con el tema y objeto de estudio de la presente investigación.

1.5.1 Marco normativo

En esta sección, se exponen fundamentos normativos y político-institucionales, así como sus instrumentos, los cuales se encuentran relacionados con el tema, el problema de investigación y el objeto de estudio.

Además, considerando el tipo de organización con la que se trabaja, es importante conocer cuál es la ley que regula y sustenta su formación a nivel nacional.

En Costa Rica, las asociaciones están reguladas bajo la Ley de Asociaciones, N.º 218 del 8 de agosto de 1939 y sus reformas, y su reglamento del 28 de noviembre de 1988. Esta establece lo siguiente:

Artículo 1º.- El derecho de asociación puede ejercitarse libremente conforme a lo que preceptúa esta ley. En consecuencia, quedan sometidos al presente texto las asociaciones para fines científicos, artísticos, deportivos, benéficos, de recreo y cualesquiera otros lícitos que no tengan por único y exclusivo objeto el lucro o la ganancia. (Ley de Asociaciones N.º 218, 2010)

Es de suma importancia saber que cuando una asociación se ha inscrito como tal ante el Ministerio de Gobernación a la misma vez se encuentra dentro del Registro Nacional, adquiriendo de manera automática la personería jurídica que se menciona en Artículo 5º: “Toda asociación debe constituirse mediante un ordenamiento básico que rija sus actividades y que se denominará ‘Estatutos’” (Ley de Asociaciones N.º 218, 2010).

Esta ley tiene como objetivo regular el funcionamiento de todas las organizaciones para que estas puedan operar sin ningún contratiempo, además de que en ella se explican cuáles son las

excepciones y restricciones que se deben respetar, y se describe el procedimiento si estas se irrumpen o si se desacatan dichas pautas. Así mismo, dentro de la ley se encuentran artículos relacionados al amparo y resguardo de las asociaciones, en caso de verse en problemas provocados por entes externos a esta.

Conocer la existencia de dicha ley, les permite a las comunidades acceder a fondos públicos para mejoramientos de infraestructura y extensión de proyectos que propicien el desarrollo y progreso de las zonas donde habitan (Rojas, 2019, p. 9).

Otra de las normas que utilizan estas organizaciones es el reglamento a la Ley N.º 3859 que propone la Dirección Nacional de Desarrollo de las Comunidades (DINADECO) en el que se consideran a las asociaciones de desarrollo como pilar fundamental en la descentralización de las nuevas políticas, así como en la participación de la sociedad civil en la toma de decisiones.

Primeramente, es importante destacar el siguiente artículo:

Artículo 2 - La Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad actuará como instrumento básico de desarrollo, con el fin de fomentar, orientar, coordinar y evaluar la organización de las comunidades del país, para lograr su participación activa y consciente en la realización de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social. (Ley N.º 3859, 1967, p. 3)

Además, funciona como un órgano de coordinación institucional, el cual se relaciona con el Poder Ejecutivo, con el fin de llevar a cabo la ejecución de las diversas políticas y del correcto desarrollo del movimiento comunal.

Así mismo, dentro del artículo 3, se señala que DINADECO actúa a través de las asociaciones de desarrollo y complementa dicho trabajo con una estructura organizativa que cuente con una dirección general, administrativa, técnica operativa, legal y de registro, y todas aquellas que se consideren necesarias para el buen funcionamiento de la institución.

Por otro lado, en el capítulo V de este reglamento, se abordan todos aquellos aspectos que se relacionan con las asociaciones y el desarrollo de su comunidad. En el artículo 11, se señala a estas como organismos de primer grado y de interés público, aunque regidas por las normas del derecho privado. Estas están autorizadas para promover o realizar un conjunto de planes necesarios para que su comunidad pueda desarrollarse social, económica y culturalmente.

También, es importante recalcar lo siguiente:

Artículo 13 - Se reconoce a las comunidades el derecho de formar asociaciones para el desarrollo de la comunidad, previa presentación ante el equipo técnico regional respectivo, de un memorial firmado con el número mínimo de personas y condiciones indicadas en el artículo precedente, solicitando el visto bueno para iniciar el trámite de constitución y adjuntando el proyecto de estatuto que regirá a la asociación. (Reglamento a la Ley N.°3859, s. f.)

Por otro lado, la Dirección Nacional recibe la solicitud previamente mencionada, estudia la información y procede a dar el visto bueno para que se continúe con el proceso de constitución.

La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (N.° 7142 del 8 de marzo de 1990) plantea en su artículo 1 que es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural. Además, plantea en

su artículo 3 que el Estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, en igualdad de condiciones, en los campos señalados en el artículo 1 de esta ley.

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención De Belem Do Pará) en el artículo 5 define que “Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”.

De la misma forma, la Ley Orgánica del Ambiente N.º 7554 (1995) en su artículo 1 establece que su objetivo es que el Estado defienda y preserve el medio ambiente, el cual es sistema de diferentes elementos naturales que interactúan e interrelacionan con los seres humanos, para brindar perpetuamente el mayor bienestar a los habitantes del país.

La Ley 9036, “Transformación del Instituto de Desarrollo Agrario (IDA) en el INDER” (2012), permitió que la ruralidad sea vista desde una perspectiva de desarrollo rural-territorial, la cual es más participativa e integral. Tal como se determina en el artículo 1, el objetivo de su creación es el siguiente:

Establecer un marco institucional para el desarrollo rural sostenible del país que permita la formulación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de Estado en esta materia, mediante la creación de los mecanismos de planificación, coordinación y ejecución del desarrollo rural en el país, con énfasis en los territorios de menor grado de desarrollo.

En particular, este marco cuenta con todas aquellas leyes, reglamentos y normativas que se vinculan tanto con los grupos por trabajar, así como también con el tema de investigación de dicho documento.

Esto es porque dentro de los artículos anteriormente explicados, se denota el abordaje de las principales temáticas y objetivos por estudiar; por ejemplo, se menciona que al asociarse las personas pueden acceder a fondos públicos con el fin de crear progreso para su comunidad, además de que cuentan con el apoyo técnico de diferentes instituciones que buscan una mejor gestión de estas con el fin de mejorar la calidad de vida de dichas comunidades a través de las actividades productivas de estos grupos.

En resumen, todos los aspectos anteriormente mencionados, se relacionan estrechamente con el tema de investigación, ya que estos ejes participan tanto directa como indirectamente dentro de las dinámicas socioculturales que influyen en la gestión administrativa de ambos grupos.

1.5.2 Marco institucional

En este apartado, se alude a las instituciones que tienen una relación directa e indirecta con las organizaciones a trabajar, para comprender la función que desempeñan estas entidades en los procesos de gestión de estas. Además, los entes han brindado capacitaciones para que los productores adquieran amplios conocimientos, esto es con el fin de ejecutar el proceso de cosecha de la mejor manera, obtener cultivos de alta calidad y ser competitivos en el mercado.

Ambas organizaciones están ubicadas en zonas rurales, por lo que el INDER tiene un papel importante al ser un ente público encargado del desarrollo rural. Su propósito es “mejorar las condiciones de vida de la población, mediante la articulación de esfuerzos y recursos de los actores

públicos y privados, que tome en cuenta las dimensiones del desarrollo social, económico, ambiental, cultural e infraestructura” (INDER, 2019, parr. 1).

Del mismo modo, brinda servicios que contribuyen al desarrollo sostenible, especialmente territorios de menor grado de desarrollo y a poblaciones más excluidas: mujeres, jóvenes, adultos mayores, migrantes y minorías étnicas, ya que facilita procesos de participación ciudadana, asistencia técnica y de coordinación institucional en la gestión de proyectos (productivos, industriales, sociales, ambientales y entre otros), mejoras en infraestructura, seguridad alimentaria, financiamiento, dotación de tierras y otras actividades. Por otra parte, esta institución tiene la función de delimitar y clasificar los territorios rurales: 29 territorios definidos.

Se plantea un plan de desarrollo rural territorial para promover el bienestar de los habitantes a través del potencial del territorio. El último plan territorial es del periodo 2015-2020, su propósito es estimular las potencialidades de los habitantes en las diferentes dimensiones del desarrollo en donde se fomente una mejora sustentable en la calidad de vida de las personas del Territorio Peninsular, orientando las acciones del sector público, empresa privada, gobiernos locales y sociedad civil involucrados en la ejecución de este plan de desarrollo (Plan de Desarrollo Sustentable del Territorio Lepanto-Paquera-Cóbano-Chira, s. f., p. 10).

Tal como se menciona en el artículo 6 de la Ley 40863, el MAG es el rector del sector agropecuario y formula las políticas de desarrollo rural. En su Reglamento Orgánico (2018), artículo 4, se establece que los objetivos institucionales se basan en mejorar la calidad de vida de los habitantes de los territorios rurales para el mejoramiento de la capacidad competitiva de los productores pequeños y medianos rurales, mediante la ampliación del conocimiento y transferencia tecnológica, la diversificación productiva, el fortalecimiento agroempresarial y la

articulación de mercados internos y externos. Además de apoyar las buenas prácticas de la producción sostenible y orgánica para promover y desarrollar seguridad, soberanía alimentaria y nutricional a nivel nacional. Por último, articula y coordina entre instituciones la gestión técnica y operativa, generando una gestión integrada de productos y servicios de los productores y sus organizaciones en las zonas rurales.

En la última década, la Escuela de Planificación y Promoción Social (EPPS) ha tenido un rol significativo en la zona a través de distintas prácticas organizativas, programas académicos y proyectos finales de graduación con diversos grupos, organizaciones y comunidades del Golfo de Nicoya y en el cantón de Sarapiquí, que han promovido diagnósticos comunales y organizacionales, estrategias de fortalecimiento organizacional y vinculación entre instituciones públicas y empresas privadas.

De la misma forma, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) como institución rectora debe promover el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el Estado costarricense y la sociedad civil (INAMU, s. f.).

Anteriormente se mencionan todas aquellas instituciones que se relacionan con el grupo con el cual se va a trabajar; estas a través de sus objetivos, investigaciones, planes, programas y proyectos, son de gran ayuda para contextualizar la situación y relación actual que existe entre ellas y la asociación por estudiar.

Es decir, al conocer sobre dicha relación, se podrían trabajar las diversas temáticas que ayudan a entender cómo sus dinámicas socioculturales afectan en el proceso de vinculación con

las diferentes instituciones, para determinar el efecto que estas tienen en la gestión administrativa de dicho emprendimiento.

1.6 Justificación

El trabajo comprende las dinámicas socioculturales que están inmersas dentro de la organización, los roles que desempeñan las mujeres en la gestión y los problemas que enfrentan ellas considerando el contexto sociocultural. Fue esencial llevar a cabo esta investigación a partir de estas temáticas, ya que, con el paso de los años, las vivencias, roles y condiciones en las que se desarrollan las mujeres en las zonas rurales y rural-costeras han sido invisibilizadas.

Así mismo, dado que las investigaciones consultadas se orientan en el fortalecimiento de las capacidades de gestión e identificación de los problemas que incentivan y limitan el desarrollo de los emprendimientos de mujeres, existen vacíos teóricos y metodológicos sobre la manera en que afectan dichas dinámicas socioculturales en la gestión de las actividades productivas desempeñadas.

Por esta razón, el presente trabajo visualizó desde el contexto social los roles y problemáticas en las que se encuentran las mujeres. Esto es al analizar factores como sus múltiples jornadas laborales, su trabajo productivo rural y dinámicas socioculturales, formulando así una propuesta de fortalecimiento organizacional. Por otra parte, este trabajo fue relevante ya que pudo contribuir al fortalecimiento de las capacidades de organización, a través de la investigación y aporte de información, incrementando las oportunidades de un óptimo desarrollo social, al proporcionar mecanismos que pretenden mejorar la calidad de vida de las mujeres involucradas y la de sus familias, así como la de sus comunidades, al mismo tiempo que se minimiza la degradación del ambiente.

Lo anterior conlleva a que se desarrolle una mayor necesidad por investigar los roles de las mujeres rurales, desde una perspectiva interseccional e interdisciplinaria. Esto es al estudiar cómo distintas aristas se relacionan y afectan las mujeres, ya que en la actualidad se cuenta con una perspectiva diferente a la de hace unas décadas. Como lo menciona López (2019): “Desde hace algún tiempo se han incorporado nuevas formas de gestión socio-productiva dando lugar a una forma de participación diferente de la mujer provocando un quiebre con el rol tradicional de la mujer rural” (p. 10). Lo que conlleva a una nueva percepción de la identidad femenina, en la cual la participación activa es pilar fundamental de la ruralidad.

A pesar de que la temática por sí misma cuenta con estudios y contribuciones desde diversas disciplinas como el trabajo social, la pedagogía, el desarrollo comunitario y rural, es importante mencionar que desde el área de la planificación y la promoción social los aportes son escasos.

De la misma forma, en la EPPS no se ha abordado un tema como este, ya que normalmente se concentran únicamente en la gestión de la organización, por ende, es una propuesta de proyecto innovadora ya que se podrán observar cuáles son esos factores, elementos y relaciones que se viven dentro de los grupos, así como esas relaciones con las instituciones gubernamentales y sus respectivas comunidades.

Entendiendo estas dinámicas, la planificación como disciplina permite promocionar un desarrollo regenerativo dentro de las comunidades; además de lo mencionado anteriormente, esta investigación pretende dar valor agregado a esta, al realizar un estudio de caso que permita identificar cómo las dinámicas y roles afectan a la organización, para así visibilizar de una forma acertada sus realidades, necesidades y problemáticas.

Así mismo, es importante mencionar que la arista de la extensión que tiene la carrera de Planificación Económica y Social fue una de las razones que motivó el interés por estudiar la realidad que viven las mujeres en el medio rural, su estilo de vida, los roles y funciones que estas desempeñan dentro de los grupos.

Desde el enfoque de la planificación y promoción social, se consideró importante aportar a la temática de análisis de la gestión del emprendimiento productivo agrícola de mujeres en zonas rurales, ya que esta contribuye a la planificación estratégica y territorial, debido a que con esta investigación se podrán determinar líneas de acción que sirvan de insumo y guía para otras organizaciones de mujeres que puedan estar presentando situaciones similares; además con respecto a la planificación territorial, esta permitió entender las dinámicas comunales de la zona.

El trabajo tiene un carácter relevante debido a que contribuye a la comprensión teórica del problema por medio de perspectivas metodológicas de interseccionalidad: se analiza cómo diversas variables (sexo, raza, clase social, entre otras) se relacionan e influyen sobre el tema en investigación, lo cual ayuda a brindar soluciones acertadas.

Para finalizar, esta investigación formuló una estrategia que permitió fortalecer la gestión del grupo, a partir del análisis de las dinámicas socioculturales, que impulsó la motivación laboral, eficiencia operativa, comunicación asertiva y distribución de responsabilidades. Esto fue posible mediante la participación de las mujeres en el trabajo.

Capítulo II

Marco conceptual

El presente marco conceptual ejerce un rol de sustento y respaldo teórico a la investigación. Se describen detalladamente cada uno de los elementos que están relacionados con el objeto de estudio con el fin de precisar la posición teórica durante el desarrollo de la investigación. Los conceptos desarrollados son cuatro, los cuales están vinculados entre ellos: organizaciones de producción agrícola rurales lideradas por mujeres, dinámicas socioculturales rurales con perspectiva interseccional, perspectiva de la planificación participativa con enfoque territorial y desarrollo local. Al final, se hace una síntesis relacional entre estos y su relación con el objeto de estudio.

2.1 Organizaciones de producción agrícola rurales lideradas por mujeres

Las organizaciones productivas están compuestas por una persona o un grupo de personas asociadas por voluntad propia y motivaciones individuales que deciden liderar una actividad económica, así lo plantea Pallares, Romero y Herrá (2005), citados en González, Zorrilla y García (2019). Las organizaciones agrícolas rurales se crean con el fin de facilitar/acelerar la integración de la población rural en el mercado y en la sociedad global, y como un medio para mejorar las relaciones de las sociedades rurales con su entorno (mercado, sociedad en general) (Mercoiret et al., 2001, p.35).

Por otro lado, estas organizaciones se pueden visualizar como un negocio deseado, como medio para sacar adelante a la familia o, desde Bouchard (2001), para satisfacer necesidades no satisfechas, tal como el acceso a vivienda digna, alimentación, vestimenta, transporte y otros. De la misma manera, pueden ser visualizadas como un “reflejo de ganancia, de logros personales y

empresariales, además que es una fuente de desarrollo personal y familiar, visto como un punto de vista económico” (González et al., 2019, p. 72).

De la misma forma, estos grupos son los encargados de desempeñar las actividades organizativas y de producción, en las cuales deben reclutar, planificar, organizar, capacitar y ejecutar todas las actividades necesarias para el desarrollo de la organización. No obstante, estas se ven afectadas por las demás labores que realizan las mujeres dentro de su círculo familiar y social, tal es el caso de las labores de cuidado. Dado que las mujeres rurales se enfrentan cotidianamente a un sinnúmero de obstáculos para llevar a cabo las actividades productivas. Debido a esto, es importante la perspectiva de género en la planificación de las actividades, en donde se tomen en cuenta las diversas dinámicas externas e internas que afectan el desempeño de las mujeres de manera individual, familiar y organizacional.

A la vez, los emprendimientos de mujeres rurales son un mecanismo para reducir las desigualdades que enfrentan, así como para facilitar su inserción en el mercado local; en otras palabras, las organizaciones o microempresas por mujeres representan una oportunidad para “ingresar al ámbito productivo y para participar socialmente, mientras ajustan la compatibilidad de esas actividades con sus roles domésticos” (Forstner, et al, 2012 citado en Mora y Constano, 2017). Así también lo plantea, González et al. (2019), las organizaciones lideradas por mujeres fomentan la inserción o involucramiento en el ámbito productivo y económico.

Como se mencionó anteriormente, las asociaciones o grupos de mujeres permiten la transformación de las relaciones de desigualdad de género, ya que al repartir tiempos entre la organización y labores domésticas de cuidado se promueven cambios en los roles tradicionales, específicamente en la actividad agrícola,

La agroindustria rural es, justamente, una de las alternativas en la que muchas mujeres participan con este objetivo. También simboliza una manera de armonizar y redistribuir equitativamente el trabajo productivo y reproductivo. El camino siempre es difícil: muchas iniciativas zozobran en su intento de enfrentar un entorno decididamente hostil. Sin embargo, como respuesta esperanzadora existen otras experiencias que, en los intersticios del actual modelo económico, han logrado constituirse como casos exitosos de pequeñas organizaciones agroindustriales. (Giraldo, 2010, p. 44)

El mismo autor menciona que al participar en organizaciones agroindustriales, las mujeres transgreden algunas relaciones de dominación en sus hogares, donde se fortalece el control sobre sus propias vidas estableciendo límites entre la vida personal y familiar. Por lo cual, estos grupos se consideran como un medio de rechazo ante la opresión y, a la vez, son una forma de resistencia contra la división de tareas que han sido impuestas por el patriarcado, que las mantiene en la esfera privada.

Por consiguiente, también se visibilizan a las organizaciones de mujeres como una solidaridad de sororidad comunitaria y apoyo mutuo; lo cual se puede observar en redes de apoyo que buscan el beneficio para las mujeres. Un ejemplo es la generación de nuevos empleos exclusivos para ellas con el objetivo de reactivar la economía de la comunidad.

De la misma forma, según Hillenkamp (2019), por medio de estas organizaciones colectivas se puede reconocer el valor monetario y social de la agroecología al aumentar su autonomía en el contexto familiar y comunitario, además de su relación con el Estado y el mercado, reconociendo la importancia de su trabajo y modificando todas las relaciones de poder existentes.

Además, desde el mismo posicionamiento teórico, se plantea que la autonomía no significa, en general, no depender de nadie, más bien, es a través de relaciones positivas y de la inclusión en ciertos grupos y en ciertas instituciones que se adquiere la autonomía. Por lo tanto, la autonomía requiere la renegociación de las relaciones de poder y opresión existentes y el desarrollo de nuevas interdependencias, más igualitarias e inclusivas (Hillenkamp, 2019).

Por ende, los procesos que se desarrollan en las organizaciones productivas lideradas por mujeres rurales promueven la autonomía de las mujeres, tanto a nivel personal y familiar, como en el entorno comunitario. Sin olvidar que las mujeres tuvieron que romper con el dominio patriarcal en su esfera privada para realizar actividades productivas remuneradas y tener espacios fuera del hogar.

2.2 Dinámicas socioculturales rurales desde una perspectiva interseccional

Antes de definir lo que es dinámica sociocultural como un todo, es importante que se haga una división del concepto en los términos “dinámica” y “dimensión sociocultural”. Según la Real Academia Española (RAE) (2021), dinámica es un “sistema de fuerzas dirigidas a un fin”; en este caso específico lo podemos relacionar a las fuerzas que ejercen las asociaciones por el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de su comunidad.

Por otro lado, está el concepto de “dimensión sociocultural”, a saber:

Un elemento ineludible e impulsor del desarrollo a partir de que los miembros de las comunidades identifiquen, construyan y elijan sus propias necesidades buscando la mejora social. Ellos las adaptan a los elementos y relaciones existentes. Para tener éxito en los objetivos previstos y esperados es importante que se generen conocimientos y capacitaciones en conjunto con sus propios saberes y capacidades locales para que esos

nuevos se mantengan en el largo plazo y logren convertirse en nuevos recursos y saberes.
(Perusset, 2015, p. 9)

En relación con lo anterior es de suma importancia que, para el estudio de este factor, se debe tener en cuenta cómo es la situación al interior de cada una de las comunidades, así como considerar sus atributos y sus componentes intangibles (Perusset, 2015, p. 7).

Ahora, teniendo en cuenta ambas definiciones, se procede a definir qué es “dinámica sociocultural”, la cual se considera como:

Lo que hacen en la vida cotidiana las personas, acciones que [...] configuran unos modos de ser y estar en el mundo y constituyen con ello la cultura y las formas de relacionamiento propio del tejido social, entiéndase grupos, familias, organizaciones, instituciones.
(Perusset, 2015, pp. 20-21)

Es decir que las dinámicas socioculturales pueden entenderse como aquellas actividades que transforman, potencian y fortalecen procesos, situaciones de la vida cotidiana social, que se unen en distintos escenarios o diversidad de temas relacionados con lo sociocultural (Perusset, 2015, p. 21).

De la misma forma, es necesario entender las dinámicas socioculturales como factores que influyen sobre los grupos, no solo de manera individual, sino desde una perspectiva holística. De esta forma se vuelve necesario la perspectiva interseccional, la cual “busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres” (Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, 2004, p. 2).

Se plantea esta definición en la investigación debido a que los contextos y características en los cuales se desenvuelve el emprendimiento son únicos y es oprimido por categorías anteriormente atribuidas (ruralidad, roles, género, cultura).

Tal como Hernández (2017) lo plantea, “resulta esencial para analizar los diversos tipos de opresión por las que cualquier individuo se enfrenta, no solo según su sexo/género, sino también según otras razones (raza, clase, lengua, cultura, sexualidad, procedencia, edad, discapacidad, etc.” (p. 281). Al realizar un estudio de caso es indispensable identificar cuáles son las categorías que afectan la gestión del grupo organizado.

Se debe agregar que la perspectiva interseccional permite identificar cómo las relaciones sociales de poder producen y mantienen las desigualdades. Debido a esto se plantea la interseccionalidad como una herramienta para realizar un análisis más complejo de las situaciones que enfrentan las mujeres dentro de diversos entornos; además, se logra identificar las dinámicas socioculturales que surgen del cruce de factores de vulnerabilidad (trabajo, roles, pobreza, género). Asimismo, permite eliminar cualquier generalización que se haya realizado antes por parte de instituciones y entender cómo cada categoría afecta al grupo y, por consiguiente, a la mujer.

Por otra parte, esta perspectiva visibiliza los roles desempeñados por las mujeres, y así permite identificar cuáles tareas resultan determinantes en la gestión de los emprendimientos productivos. Dado que las mujeres, especialmente las que residen en zona rural, dedican más tiempo a la semana a trabajos domésticos no remunerados, según INEC (2018). Esto resulta un factor determinante en el emprendimiento, ya que las mujeres destinan gran cantidad de horas en cuidados familiares y por consiguiente menos horas para laborar en los grupos organizados. De la

misma forma, las mujeres reciben menores ingresos en labores remuneradas en comparación con sus compañeros hombres por las brechas salariales.

Además, según Martínez y Baeza (2017), citados por González, Gaviria y Cabezas (2019):

Históricamente las mujeres estuvieron ligadas al trabajo agrícola como compañeras permanentes del hombre, y han desplegado un papel de colaboración protagónico en determinadas labores. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas y, por tanto, los primeros asentamientos humanos, su trabajo quedó relegado a tareas del hogar: preparaban alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, cuidado de personas mayores y de enfermos, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. (p. 55)

Por tanto, las mujeres han asumido roles de acompañamiento, cuidado y labores agrícolas; un ejemplo es la cosecha de vegetales, hortalizas y frutas para alimentar a la familia. Además, según González et al. (2019), plantea que la agricultura consiste una extensión de la labor doméstica; no obstante, cuando se realizan actividades agrícolas con el objetivo de recibir remuneración económica, deben hacerlo en peores condiciones que los hombres y sin olvidar las implicaciones que conlleva ser de una zona rural (distancias más largas, deficiente o nulo acceso a servicios, entre otras variables estructurales).

Por lo que se vuelve indispensable entender la definición de ruralidad como un territorio construido a partir del uso y apropiación de los recursos naturales, donde se generan procesos productivos, culturales, sociales y políticos (Echeverri y Ribero, 2002).

No obstante, la ruralidad se ha marginado en los modelos de desarrollo dominantes. Como lo expresa Rosas-Baños (2013), las poblaciones rurales han sido excluidas de integrarse a los mercados de trabajo capitalista, la distribución de ingreso se ha mantenido o empeorado, hay dificultad de acceso a servicios (educación, conectividad, salud) y existe un mayor porcentaje de pobreza que en lo urbano.

Al ser localizada la organización en un territorio rural, este nuevo enfoque aporta una visión más dinámica y heterogénea de estos espacios geográficos a la investigación. Además, identifica las nuevas relaciones sociales (modos de vida, costumbres sociales) y diversidad productiva (pesca, turismo, buceo y ganadería); aunque sean emprendimientos agrícolas no le restan importancia al análisis de los encadenamientos y competitividad.

A la vez, permite fortalecer el valor que tienen los actores locales para elegir sus soluciones, es decir, que, para este caso en particular, las mujeres son las que tienen el poder total de intervención. Con base en lo anterior, este enfoque de ruralidad permite comprender todos aquellos elementos que intervienen en los procesos de autonomía, empoderamiento y toma de decisiones a los que se enfrentan las mujeres de los grupos en investigación.

Las dinámicas socioculturales rurales permiten visibilizar las diferentes relaciones que interactúan en la organización, además, posibilitan analizar las relaciones como un conjunto de elementos y variables independientes. De la misma forma, al determinar las dinámicas que caracterizan la ruralidad se comprende cómo estas influyen en la vida cotidiana de las mujeres.

2.3 Perspectiva de la planificación participativa con enfoque territorial

Para hablar de la perspectiva de la planificación participativa con un enfoque territorial, es necesario desintegrarla en definiciones y conceptos más pequeños y específicos; como, por

ejemplo, planificación, participación ciudadana, territorio, entre otros, que irán surgiendo a medida que se desarrolla el concepto principal.

Primeramente, está el concepto de planificación, que se entiende como un “proceso de construcción de un proyecto colectivo capaz de implementar las transformaciones necesarias en la realidad que lleven a un futuro deseado” (Buarque, 1999, como se citó en Sandoval, Sanhueza y Williner, 2015, p. 19) Así mismo, la planificación puede entenderse como todos aquellos pensamientos que preceden a la acción y que son vitales dentro de la administración pública y de un gobierno en sus respectivos niveles (Matus, 1998, como se citó en Sandoval et al., 2015).

Con el paso del tiempo, tanto la definición de planificación, como sus enfoques y características han sido modificados, con la finalidad de convertirse en una herramienta que pueda utilizarse en ámbitos públicos como privados y en niveles comunales, regionales y nacionales.

Según Sandoval et al. (2015), actualmente, los procesos de planificación deben contar con dos características fundamentales. La primera es el principio de subsidiariedad, el cual plantea que lo que pueda realizarse de manera eficiente y efectiva al nivel más cercano a la ciudadanía debe ser abordado en ese nivel; y la segunda es que los objetivos se deben fijar a partir de los problemas y necesidades de los propios ciudadanos y ciudadanas.

En relación con las características anteriores, se define el concepto de participación ciudadana, que es vital para los procesos de planificación y sobre todo en los de planificación participativa que se abordan más adelante.

La ciudadanía, según Sandoval et al. (2015), es considerada como el núcleo de la sociedad y de la comunidad política está estrechamente relacionada con la soberanía, reconociendo que los

y las ciudadanas son iguales frente a la ley y deben de recibir el mismo trato independientemente de su condición económica, social, cultural, territorial, entre otras. Es importante mencionar que la ciudadanía también está estrechamente vinculada con el concepto de participación, debido a su sentido soberano, y, por esta razón, es llamada a formar parte de los procesos de toma de decisiones dentro de niveles públicos. Por consiguiente, la participación ciudadana es reconocida como un derecho fundamental que busca dar legitimidad a dichos procesos.

Así como la ciudadanía es parte importante y vital de los procesos de planificación, el territorio es un factor que debe ser considerado en la implementación de políticas, planes o programas, ya que el territorio no solo se conceptualiza como una superficie o extensión física y tampoco como un espacio geográfico delimitado administrativa y políticamente por el Estado. Por el contrario, se establece como “espacio de la acción humana, producto social de naturaleza material, económica, social, simbólica y política” (Lopera, 2014, p. 40).

Es decir, el territorio es un lugar en el que se desarrollan dinámicas sociales, culturales, económicas y ambientales; asimismo, se producen interacciones entre actores e instituciones claves para la toma de decisiones sobre el presente y el futuro del territorio.

Los territorios, en tanto constructos sociales, contienen relaciones desiguales de género. Esto quiere decir, que detrás de cada una de las características que definen un territorio, hay hombres y mujeres que se relacionan entre ellos y con el entorno de una manera determinada en función de unas normas, que, de manera general, establecen relaciones desiguales. Estas normas pueden tener un origen diverso y generalmente son establecidas a través de una mirada masculina del mundo, en el cual las mujeres en esa distribución de poder se encuentran subordinadas. (Sandoval et al., 2015, p. 20)

Asimismo, existe la planificación territorial con perspectiva de género que es un proceso continuo que responde a la situación específica de la zona donde se trabaja, mediante la implementación de una estrategia, reconociendo las necesidades de los habitantes. Además, “identifica las desigualdades de género predominantes ya que las relaciones desiguales de género son un obstáculo para la propia dinámica del desarrollo” (Segovia y Williner, 2016, p. 66).

Ahora bien, es importante que se tome en cuenta el género para generar procesos de planificación en distintas escalas territoriales, pero el concepto por sí solo tampoco es homogéneo y al abordarlo deben especificarse las diferencias establecidas a partir de la consideración de otras variables como por ejemplo la etnia, la edad, la cultura, la posición socioeconómica y el sexo. Es por esta razón que se utiliza la planificación participativa como concepto principal, ya que se abordan todas las variables descritas y expuestas anteriormente (Sandoval et al., 2015).

Todas estas definiciones se unen para así desarrollar el concepto de planificación participativa, la cual busca “garantizar la representación de los intereses de los ciudadanos/as, y la coordinación de esfuerzos” (Sandoval et al., 2015, p. 18). Así mismo, la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales/Dirección de Fortalecimiento de la Organización Comunitaria (2017) afirma que la planeación participativa es:

Un instrumento para los trabajos de intervención social, debido a que convoca voluntades para la obtención de objetivos inmediatos por un lado y, por otro, ubica la participación social como un proceso, que permite lograr metas de superior calidad, al posibilitar la autogestión y la participación organizada de las comunidades a nivel local. (p. 8)

Además, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social de Paraguay (2012) señala que este tipo de planificación se opone a la planificación central que existe en la administración clásica,

ya que toma en cuenta características como la apertura de espacios democráticos, concentración en problemas específicos, dinamismo y aproximación de los objetivos a la vida de las personas involucradas. Su objetivo es hacer partícipes a los ciudadanos de todo el proceso de diseño e implementación tanto de programas, planes o proyectos que se desarrollan dentro de sus comunidades, con el fin de que se apropien de estos y permitan su continuación en el largo plazo.

2.4 Desarrollo local

El desarrollo local tiene la finalidad de dinamizar el territorio y la sociedad local por medio de la participación activa de los actores socioeconómicos y políticos principales. Asimismo, lo indica Paredes Villarreal (2009), el desarrollo local toma en cuenta los recursos, potencialidades y fortalezas con que cuenta el territorio para promover el capital humano y social. Además, desde su contexto y dinámicas, se exploran y transforman las capacidades administrativas, políticas, económicas, y culturales de la localidad. A su vez, el desarrollo local permite planificar y gestionar el proceso, establecer objetivos de desarrollo, tomar decisiones, resolver problemas, innovar, fomentar mecanismos de participación social, entre otros aspectos (García y Quintero 2009).

Aunado a lo anterior, tanto los actores locales, como la sociedad civil en su conjunto, liderados por su gobierno local, y con el apoyo de los diversos sectores sociales, culturales, económicos, van construyendo su desarrollo local, de una manera independiente. Para ello, consideran como herramienta principal la planificación; ya que, de esa manera, van a poder orientar sus esfuerzos y recursos, en los aspectos favorables con los que cuentan (Paredes Villarreal, 2009).

Estos autores hacen referencia a que el desarrollo local es un mecanismo para transformar la comunidad a través de la utilización de potenciales de la localidad, donde los habitantes orientan

acciones o impulsan iniciativas para incrementar su bienestar social. En otras palabras, los actores locales seleccionan su propio estilo y estrategia de desarrollo, en conjunto con las instituciones, municipios y grupos organizados formales e informales de la comunidad. De la misma forma, “se trata de impulsar el desarrollo ‘desde abajo hacia arriba’ y, por lo tanto, los actores locales, tanto públicos como privados, son los responsables de las acciones involucradas y del control de los procesos” (García y Quintero, 2009, p. 197).

Como se mencionó anteriormente, el desarrollo local es un concepto que aborda múltiples dimensiones como social, cultural, económico, ecológica y política. Tal como lo menciona Alcañiz (2008), es “una estrategia diferente para el desarrollo en la sociedad global, ya que no constituye exclusivamente un proceso económico, sino también un proceso sociopolítico en el que los actores sociales, políticos y económicos del entorno a desarrollar tienen presencia” (pp. 303-304).

Por otro lado, el desarrollo local está vinculado con las organizaciones de mujeres rurales, ya que permite posicionar a las mujeres como protagonistas de estas dinámicas de cambio. De la misma forma, integra a las mujeres al ámbito productivo, por medio de programas y proyectos. Además, su participación en asuntos económicos, como en el mercado laboral, tiene un impacto en el desarrollo económico y social de la comunidad y a nivel país (Cediel, Donoso, Hernández, López, Herrera y Moreno, 2017). Estar en estos espacios “genera mejores oportunidades y emprendimientos para otras mujeres que buscan mejorar su calidad de vida y la de su familia, por medio de proyectos e iniciativas de negocio, de participación y movilización ciudadana” (Cediel et al., 2017, p. 82).

Igualmente, los emprendimientos son una nueva posibilidad y oportunidad para generar independencia económica, reactivar la dinámica productiva, preservar las tradiciones locales, y en

algunos casos, redistribuir equitativamente el trabajo productivo y reproductivo. Tal es el ejemplo de la agroindustria rural, siendo una alternativa en la que muchas mujeres participan con la finalidad de mejorar su calidad de vida y la de su familia (Giraldo, 2010).

2.5 Reflexiones del marco conceptual

Los conceptos anteriormente descritos están interrelacionados con el objeto de estudio, en el cual las dinámicas socioculturales inciden de manera directa en la gestión organizativa que realizan las mujeres de Hortifrutas Río Grande S. A.

Al estar inmersas las mujeres del grupo en un espacio rural donde existen diferentes clases sociales, géneros, actividades económicas, personas y culturas, todas las categorías se entrelazan en el territorio, comunidad, organización y hogar. Dentro de estos espacios existen dinámicas socioculturales que generan desigualdades sociales y económicas. De esta manera, la interseccionalidad y perspectiva de género son herramientas para analizar con mayor profundidad los espacios socioculturales y estilos de trabajo, así como tener una visión inclusiva de las condiciones, problemáticas y necesidades que les afecta al grupo y a la mujer.

Con respecto a lo anterior, comprender las condiciones contextuales y territoriales posibilita formular estrategias para mejorar la eficiencia de la gestión organizacional. Además, el enfoque adecuado permite aumentar las probabilidades de sostenibilidad de los emprendimientos mediante la planificación participativa, en la que se tome en cuenta la realidad de las mujeres.

Asimismo, los conceptos de ruralidad, planificación participativa, desarrollo local y organización refuerzan la idea de que los actores locales poseen autonomía, se autogestionan y tienen poder de decisión en el proceso de toma de decisiones, al tiempo que se brindan

herramientas que impulsan el desarrollo personal, organizacional y comunal con el fin de eliminar cualquier tipo de generalización e imposición de ideas.

Las dinámicas socioculturales son factores determinantes en las acciones a planificar, ya que estas tienen el poder para transformar la realidad, en este caso, la gestión organizacional. Es decir, las actividades diarias de las mujeres están condicionadas por las dinámicas que se encuentran en el territorio, lo que influye en la manera que gestionan. Por lo cual, la planificación con perspectiva de género permite identificar la forma en que se dan estas interacciones cotidianas y cómo afectan en la organización.

Capítulo III

Marco metodológico

En este apartado se detalla el procedimiento de cómo se efectuó la investigación para llegar al conocimiento. Es decir, se establecen la ruta, las técnicas de recolección y el análisis de los datos. Los temas que se abordan son el enfoque de investigación, el tipo de estudio, los sujetos participantes y fuentes de información que se utilizaron, la estrategia de investigación, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información, los alcances y limitaciones, y, por último, las consideraciones éticas de la presente investigación.

3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cualitativo. Según Barrantes (2016), este enfoque “estudia, especialmente, los significados de las acciones humanas y de la vida social [...] su interés se centra en el descubrimiento del conocimiento.” (p. 87). Además, pretende explicar los fenómenos sociales por medio de las experiencias de los individuos o grupos en las interacciones del individuo con su entorno. Asimismo, la finalidad de la investigación es promover la resolución de problemas sociales (Flick, 2007).

La investigación analiza las prácticas sociales cotidianas, específicamente, en la manera en que inciden las dinámicas socioculturales sobre la gestión organizacional de Hortifrutas de Río Grande de Paquera. Además, se describen los roles y problemáticas que presentan las mujeres en su contexto sociocultural. Por último, se proporciona una propuesta que contribuye a fortalecer la gestión de la organización a partir del aporte de las mujeres.

La perspectiva epistemológica y metodológica es la teoría del punto de vista feminista en conjunto con el paradigma interpretativa. Según Guzmán y Pérez (2005), la teoría del punto feminista:

parte del reconocimiento del carácter socialmente situado de las creencias. La situación de las mujeres les otorga el privilegio epistemológico en un mundo dominado por los hombres [...] El problema planteado por este tipo de posturas epistemológicas es la pregunta por cuál sería el punto de vista privilegiado, dado que existen muchas formas de opresión (clase, raza, sexo...) y muchos tipos de experiencias femeninas a menudo incomparables e incompatibles.

A su vez, según della Porta y Keating (2013), el paradigma en cuestiones ontológicas muestra que la realidad existe de manera objetiva y subjetiva, y esta se conoce a través de la subjetividad humana. Mientras que, en cuestiones epistemológicas, las formas de conocimiento son a través del conocimiento contextual, por lo cual, la metodología se basa en buscar el significado del contexto.

A partir de estas visiones epistémicas y metódicas se concluye que el conocimiento se construye por y para las mujeres, desde su contexto sociocultural y tomando en cuenta las diversas categorías del entorno. De la misma forma, el proceso de investigación pretende reconocer las experiencias de las mujeres e integrar los saberes académicos.

3.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio está compuesto por tres aspectos metodológicos, el propósito de estudio, nivel de profundidad y naturaleza de estudio.

El propósito del estudio es una investigación aplicada, en la cual “se plantea problemas concretos que requieren soluciones inmediatas [...] tiene como objeto el estudio de un problema destinado a la acción” (Baena, 2017, pp. 17-18). El trabajo analiza las dinámicas socioculturales con la finalidad de generar una acción para fortalecer a la organización, a partir de su contexto, por lo cual, se plantea una propuesta de mejora.

El nivel de profundidad de la investigación es descriptivo: “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 92). Su utilidad es precisar las tendencias de las dimensiones de un fenómeno, situación, contexto o eventos. Por consiguiente, la profundidad del estudio busca describir las dinámicas socioculturales, los roles y las problemáticas de las mujeres.

La naturaleza del estudio es un estudio de caso. Según Monje (2011), se define como un “estudio exclusivo de uno o muy pocos objetos de investigación” (p. 102). Este tipo de investigación se utiliza cuando se desea estudiar intensamente la situación actual e interacciones con el medio, tomando en cuenta procesos específicos y comportamientos de los sujetos de investigación como individuos, grupos, instituciones o comunidades.

El trabajo es un estudio de caso porque se pretende realizar una investigación y descripción a profundidad sobre las dinámicas socioculturales, los roles y las problemáticas que enfrentan las mujeres de Hortifrutas.

3.3 Sujetos y fuentes de investigación

Este segmento se compone por dos temas: el primero detalla los sujetos de la investigación y posteriormente se describen las fuentes de información.

Los sujetos de la investigación son las personas o entidades que brindan la información al estudio, en otras palabras, se refieren a la muestra, que son “grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia” (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 384). La población está sujeta a las categorías de mujeres del grupo y actores institucionales que han acompañado a la organización en las gestiones técnicas y organizativas; en la siguiente tabla se muestra más detalladamente:

Tabla 1

Muestra por comunidad

Muestra por comunidad	Río Grande, Paquera, Puntarenas
Organización	Las mujeres que participan en Hortifrutas Río Grande S. A.
Actores institucionales	Ministerio de Agricultura y Ganadería Oficina de Desarrollo Territorial Paquera
Actores sociales	Estudiantes de la carrera de Planificación Económica y Social

Nota. Elaboración propia (2021).

Con respecto a las fuentes de información, las fuentes primarias son las experiencias de miembros del grupo y entrevistas hacia una representante institucional (MAG) y actores sociales vinculados a la organización; así como también los planes regionales de desarrollo. Las fuentes secundarias son artículos académicos, tesis y diagnóstico organizativo.

3.4 Estrategia de investigación

En este apartado se detalla los pasos a seguir para realizar el trabajo de campo, sistematización, análisis, propuesta y divulgación. En la siguiente tabla, se explica cada etapa con su respectiva descripción.

Tabla 2*Estrategia de investigación*

Etapas	Descripción
Recolección de datos	Para la recolección de datos se visitó a la organización una vez, donde se aplicó un taller participativo. Además, se aplicó una guía de entrevista a una representante institucional y a estudiantes vinculados con la organización. Por otro lado, para complementar la información de los sujetos se analizó documentos relacionados a la temática.
Sistematización de datos	Para dicha etapa se elaboró una tabla en la que se sistematizan tanto las entrevistas que se realizan a los sujetos de la investigación como otros datos de interés, con el objetivo de reunir y categorizar estos, para así poder analizar, comprender y comparar las dinámicas, roles, problemáticas y realidades en las que se encuentran inmersos los principales actores de la investigación. (Ver Anexo 1)
Análisis de información	En esta etapa se realiza una interiorización de los hallazgos encontrados, la cual se llevó a cabo por medio de reuniones grupales (ver Anexo 1), discusiones, y otros. Esto es para analizar en conjunto la información recopilada. Posteriormente, se ejecutó una lluvia de ideas con el objetivo de profundizar la información más relevante de esta fase. Es importante mencionar que esto fue un proceso continuo, en donde se consultaron fuentes bibliográficas para validar el análisis.
Elaboración de la propuesta	Para esta etapa, a partir de la recopilación, sistematización y del análisis de la información, se elabora una propuesta de fortalecimiento para la gestión de las organizaciones en cuestión. Es importante mencionar que dicha propuesta se diseña, en un taller participativo, en conjunto con las mujeres y demás miembros pertenecientes a ambas agrupaciones.
Divulgación y aceptación de la propuesta	La divulgación de la propuesta se expone por medio de una reunión presencial, en la cual las mujeres deciden si aceptan el producto presentado. Además, la presentación es en el formato que las integrantes soliciten, de acuerdo con sus recursos, facilidades e intereses.

Nota. Elaboración propia (2022).

3.5 Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación, según Baena (2017), son “las respuestas al ‘cómo hacer’ y permiten la aplicación del método en el ámbito donde se aplica [...] aunque en el caso del método

científico, las técnicas son prácticas conscientes y reflexivas al apoyo del método” (p. 67). Así mismo, los instrumentos son considerados apoyos para que las técnicas puedan cumplir su propósito.

Para el caso de esta investigación, se utilizaron técnicas e instrumentos para la recolección de datos cualitativos, los cuales fueron talleres, entrevistas y revisiones bibliográficas.

3.5.1 Taller participativo

Según Martí (s. f.), citado en UNED (2014), es “una reunión de grupo guiada por conductores-coordinadores, que tiene por objetivo definir y analizar problemas, producir soluciones de consenso, y en última instancia, movilizar y corresponsabilizar a los agentes sociales implicados” (p. 121). En la presente investigación, se realizó un taller participativo con las integrantes de Hortifrutas con el objetivo de caracterizar a las mujeres e identificar las dinámicas socioculturales y sus problemáticas.

3.5.2 Entrevista dirigida

La entrevista dirigida es aquella que utiliza una lista de áreas hacia las cuales hay que enfocar las preguntas, en las cuales los entrevistados permiten que los participantes se expresen con libertad con respecto a los temas. Este tipo de entrevista se considera semiestructurada, ya que parte de un conjunto de preguntas generales que van a servir de guía (Monje, 2011, p. 149). En la investigación, se realizaron entrevistas a las mujeres integrantes (Patricia, Nelly, Rosmery y Zulay) con el objetivo de identificar el rol desempeñado por las mujeres en la gestión de Hortifrutas, así como, las problemáticas que enfrentan. Además, se realizó una entrevista a la funcionaria del MAG y a dos estudiantes de la Universidad Nacional que realizaron un diagnóstico organizacional, con la finalidad de identificar su percepción sobre la gestión del grupo y su relación institucional.

3.5.3 Revisión bibliográfica

La revisión bibliográfica se trata de un documento que pretende hacer una síntesis de lecturas realizadas durante la fase de investigación documental; también se le conoce como la base de la investigación, esta implica de un profundo análisis y exposición de todos los conceptos, enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes sobre el tema a investigar con el fin de tener una fundamentación teórica sobre la cual los investigadores puedan basar sus conclusiones y recomendaciones (Esquirol et al., 2017).

Se utilizaron datos estadísticos del INDER y MAG, con el objetivo de caracterizar a la comunidad en donde se ubica Hortifrutas. Además, se utilizó un diagnóstico organizacional realizado por estudiantes de la UNA, con la finalidad de obtener información acerca de la organización y las dinámicas socioculturales, así como de lecturas de autores como Corseti, Bonilla, Siguenza, Castro, Fossi, Guerrero y Vera para visibilizar el valor del trabajo femenino y su rol para promover comunidades más equitativas. De la misma forma, se revisaron referencias bibliográficas de autores como Espinosa, Navarro y Torres para definir la asertividad y describir sus beneficios. También la lectura de Sandoval para indicar las principales problemáticas de los emprendimientos liderados por mujeres.

3.6 Definición de las variables o categorías de análisis

A continuación, se presenta la matriz de operacionalización de objetivos con su respectiva dimensión, componente, fuente o información y técnica de investigación. Esto es con la finalidad de desglosar el objeto de estudio de la presente investigación.

Tabla 3*Matriz de operacionalización de los objetivos*

Objetivo específico	Dimensión	Componente	Fuente o informante	Técnica de investigación
Describir a las integrantes y las dinámicas socioculturales en las cuales se encuentran inmersas en su entorno privado, organizacional y comunal.	Dinámicas socioculturales	<ul style="list-style-type: none"> ● Costumbres locales ● Relaciones de poder ● Contexto sociocultural y sociohistórico ● Tejido social 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mujeres que participan en las organizaciones ● Representantes institucionales ● Personas líderes en la comunidad ● Revisión bibliográfica 	<ul style="list-style-type: none"> ● Talleres/grupos focales ● Entrevistas semiestructuradas ● Análisis bibliográfico
	Caracterización de las integrantes de los grupos	<ul style="list-style-type: none"> ● Labores productivas ● Labores reproductivas ● Datos demográficos/ personales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mujeres que participan en las organizaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Talleres/grupos focales ● Entrevistas semiestructuradas

Caracterizar el rol desempeñado por las mujeres en la gestión del grupo.	Rol desempeñado por las mujeres en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> ●Liderazgo ●Labores administrativas, organizativas, planeación y gestión dentro de la organización ●Tomadoras de decisiones ●Labores de cuidado y reproducción 	<ul style="list-style-type: none"> ●Mujeres que participan en las organizaciones ●Representantes institucionales ●Personas líderes en la comunidad ●Revisión bibliográfica 	<ul style="list-style-type: none"> · Talleres/grupos focales · Entrevistas semiestructuradas · Análisis bibliográfico
Identificar los problemas que enfrentan las mujeres en la gestión.	Problemas que enfrentan las mujeres en la gestión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ●Factores que dificultan la gestión ●Tipos de problemáticas ●Causas y consecuencias de las problemáticas ●Incidencia de los roles de género en las problemáticas 	<ul style="list-style-type: none"> · Mujeres que participan en las organizaciones · Representantes institucionales · Personas líderes en la comunidad · Revisión bibliográfica 	<ul style="list-style-type: none"> · Talleres/grupos focales · Entrevistas semiestructuradas · Análisis bibliográfico

Nota. Elaboración propia (2022).

3.7 Alcances y limitaciones del estudio

A continuación, se explica el alcance de la investigación y cuáles son los factores que limitaron el desarrollo de esta.

3.7.1 Alcances

Los alcances del presente trabajo de investigación están relacionados directamente con los ejes temáticos del objeto de estudio. Estos se dividen en tres categorías: dinámicas socioculturales, roles de las mujeres en la gestión organizativa y problemáticas organizacionales.

Esta investigación logró visibilizar la situación actual de las mujeres que integran la agrupación, mostrando la realidad en la que viven, y cómo influyen sus relaciones familiares, sociales, culturales y laborales en el funcionamiento de su emprendimiento.

A su vez, se describe el proceso de establecimiento de los roles organizacionales y familiares (de cuidado y reproducción), y sus razones o criterios que llevaron a las mujeres a escoger o asumir dichos roles. De la misma forma, se identificó la causa de los conflictos, preocupaciones u obstáculos que enfrenta la organización.

Por último, al conocer las realidades que viven las mujeres de estas organizaciones a través del análisis interpretativo y crítico de los ejes anteriormente mencionados, se diseñó una propuesta de mejora dirigida a fortalecer la gestión del emprendimiento.

3.7.2 Limitaciones

Por otro lado, también existen factores que dificultaron este proceso, como, por ejemplo, la disponibilidad para los días de intervención o de giras hacia Paquera y renuncia de una participante estudiantil.

Debido a las responsabilidades externas de ambas participantes, hubo limitaciones para asistir presencialmente a Paquera a realizar reuniones con el grupo, representante institucional y líderes comunales. Por lo que afectó la profundidad del análisis y a su vez los hallazgos de la investigación. Sin embargo, se realizaron actividades remotas para suplir esta debilidad, tal como entrevistas por llamada y videollamadas.

3.8 Factores éticos de la investigación

Las siguientes cuestiones éticas de esta investigación están basadas en los códigos de ética de Schumacher (2022), que son un formato convencional para los principios morales especialmente para profesionales y asociaciones académicas. Además, es una guía con cuatro pautas para dirigir la ciencia inductiva, pero para esta investigación se utilizaron tres: consentimiento informado, privacidad y confiabilidad, y exactitud.

Además, estas acciones éticas son la guía del comportamiento que tienen las investigadoras durante el proceso investigativo. De la misma forma, son pautas por cumplir para asegurar la responsabilidad social y evitar daños personales en la investigación. A continuación, se explican las cuestiones éticas:

- En el primer acercamiento se les explicó a las mujeres sobre el tema de la investigación. Esto fue con el fin de que ellas decidieran de forma voluntaria aceptar o denegar participar en el proceso. Además, al aceptar ser parte de la investigación se les informó sobre sus responsabilidades en este proceso investigativo, las cuales fueron participar de las reuniones y talleres y compartir información relevante acerca de cada grupo, esto fue con el fin de que la propuesta entregada fuera pertinente. Esto hace referencia a que existe un consentimiento informado del proceso investigativo.

- Se respeta la privacidad de las personas participantes en todo el proceso de investigación, entre ellas funcionarios, miembros de los grupos u otra persona informante, garantizando la confidencialidad de los datos y la protección de su identidad. Además, se respeta que las personas decidan no exponer información, independientemente de la razón. De la misma manera, para asegurar su privacidad, se pregunta antes de efectuar el instrumento de recolección de datos, grabar o tomar fotografías de las sesiones grupales, y se les consulta si prefieren que su identidad sea mostrada con sus nombres o con códigos.
- Los datos obtenidos, sea de sujetos o documentos, se garantiza que son de fuentes confiables y válidas; es decir, se realizan procedimientos cautelosos y planificados para evitar que los datos no sean precisos y acordes a los objetivos de la investigación.

En síntesis, la investigación es transparente con las personas, datos de la investigación, y esta no daña ni perjudica a ninguna persona ni comunidad.

Capítulo IV

Análisis de los resultados

En el presente apartado, se describen a las integrantes y las dinámicas socioculturales en las cuales se encuentran inmersas en su entorno privado, organizacional y comunal. Además, se caracteriza el rol desempeñado por las mujeres en la gestión del grupo. Por último, se identifican las problemáticas que enfrentan las mujeres en la gestión.

4.1 Mujeres, comunidad y organización

En esta sección, se describe a las integrantes de Hortifrutas y las dinámicas socioculturales en las cuales se encuentran inmersas en su entorno privado, organizacional y comunal.

Con el fin de poder contextualizar el espacio geográfico donde se desarrollan las dinámicas de la organización es importante primero conocer las características de la comunidad de Río Grande de Paquera en la provincia de Puntarenas. La comunidad de Río Grande tiene cualidades geográficas y sociales que en conjunto con las relaciones sociales históricas y actuales determinan su dinámica local.

Según datos del INDER (s. f.):

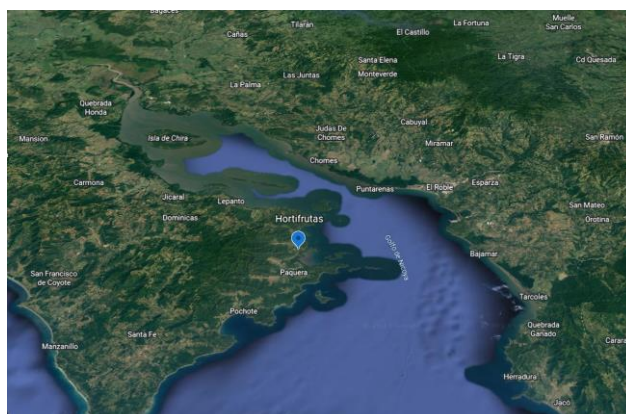
Paquera es el Distrito número 05 del Cantón Central de la provincia de Puntarenas. El Distrito se compone de 41 poblados, de los cuales Paquera Centro resalta como cabecera del Distrito. Paquera cuenta con una superficie de 337.9 km² aproximadamente, y su altura media ronda entre los 0 y los 710 msnm. (p.12)

Asimismo, se ubica al norte con el Golfo de Nicoya, al sur con Golfo de Nicoya, este con el océano Pacífico y oeste con Lepanto. Su posición geográfica es un punto estratégico para el comercio.

En las siguientes figuras, se logra apreciar la ubicación del distrito de Paquera y, además, espacialmente se sitúa el lugar donde desarrolla sus actividades la organización denominada Hortifrutas.

Figura 1

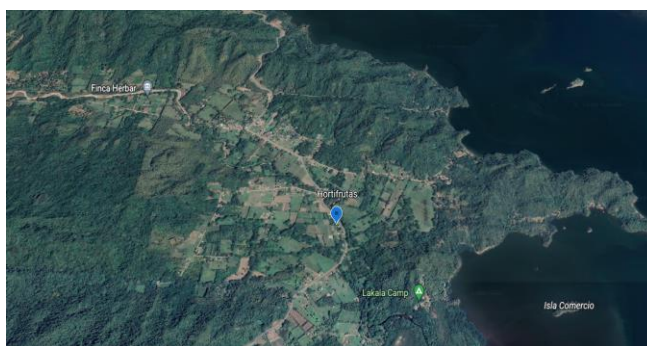
Ubicación de Paquera



Nota. Google Earth (2023).

Figura 2

Ubicación de Hortifrutas, Río Grande, Paquera



Nota. Google Earth (2023).

Igualmente, una característica física del distrito es que cuenta con varias microcuencas, tales como Pánica, Zelaya, San Rafael y Río Grande (Instituto de Desarrollo Rural, s. f., p. 4), lo cual ha ocasionado que el proyecto pueda acceder a recursos hídricos; esto es un factor vital para el desempeño de actividades. No obstante, existe un riesgo por inundaciones, el cual ha sido una problemática recurrente, especialmente en época lluviosa. El desastre ha dejado incomunicadas a personas, ha ocasionado daños estructurales en las viviendas y pérdida de cultivos, como consecuencia ha dificultado la entrega de productos.

Desde el contexto histórico, Paquera fue poblada por grupos locales, migrantes del Valle Central y posteriormente por medio de los asentamientos campesinos del INDER (INDER, s. f.). Con la llegada de nuevas personas a la comunidad hubo un mayor crecimiento económico por el aumento en la fuerza laboral y un enriquecimiento cultural, al adoptar costumbres y valores. Pero, actualmente en la zona se presencia una emigración por la búsqueda de oportunidades laborales, esto es debido a las pocas opciones de empleo y desinterés en la agricultura, la cual es la principal actividad económica, provocando una alteración del *statu quo* comunal.

Por otra parte, Paquera se considera como área rural con algunos centros de población tal como el centro de Paquera, el cual tiene características de espacios urbanos (INDER, s. f.), tales como acceso a supermercados, bancos y demás servicios necesarios.

También en Paquera se cultiva aguacate, limón mesino, maíz, plátano, entre otros. Además, se practica la ganadería de engorde y apicultura; de la misma manera, al ser una comunidad costera, se practica también la pesca artesanal y el turismo (MAG, s. f.).

Asimismo, dicho territorio cuenta con cooperativas asociadas al sector agrícola, tal como la Cooperativa Agrícola, Industrial de Guayaba Taiwanesa (COOPEPROGUATA), la cual se

encarga de comercializar la guayaba taiwanesa en Río Grande, la misma ha beneficiado económicamente a la comunidad, pues consiste en un espacio de comercialización disponible para todas las personas productoras en Paquera. No obstante, los precios son fluctuantes, generando una entrada económica inestable. Además, la Cooperativa de Forjadores de la Agroindustria de Paquera R. L. (COOPEFORJADORES), cuenta con locales para la venta de insumos agropecuarios, un centro de acopio y planta de proceso, que permiten disponibilidad de productos durante todo el año, así como de fuentes de empleo para los habitantes de la zona.

De igual importancia, por su posición geográfica, poseen una mayor interacción comercial con Puntarenas, en vez de Cóbano y Jicaral, ya que cuentan con transporte marítimo, *ferry*, el cual posibilita una mejor comercialización de los productos, colocando a Puntarenas con un mayor poder comercial que los otros centros de población. Por otra parte, antiguamente no existían carreteras aptas para ir a Nicoya o Cóbano. Por lo tanto, Puntarenas ha sido el cantón con quien hay una relación histórica de comercio.

Centrándose en la comunidad de Río Grande, esta cuenta con una dinámica comunal caracterizada por sus actores locales, organizaciones, su relación con instituciones, sus problemas y sentido de pertenencia, la cual se describe en los siguientes párrafos.

Originalmente, eran 157 parcelas dedicadas a la producción agropecuaria. Asimismo, el asentamiento tiene dos centros de población, el primero con aproximadamente 95 predios (en su mayoría con fines habitacionales y algunos predios de uso comunal) y el segundo centro de población con aproximadamente 28 predios de uso habitacional y cinco para el arriendo de proyectos productivos y de servicios y cuenta con dos reservas (Instituto de Desarrollo Rural, s. f., p. 48).

Río Grande también se caracteriza por ser una localidad productora de guayaba taiwanesa, cuya cooperativa, COOPEPROGUATA, ha liderado la compra y venta del producto al mercado nacional. No obstante, al ser un monocultivo ha provocado una sobreoferta en la comunidad. También, los pocos espacios de comercialización y largas distancias entre el centro de producción y el mercado han provocado una disminución en el precio de venta.

Con respecto al sector agrícola, las instituciones como el INDER, Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) e INA, han sido claves para el surgimiento y seguimiento. Por ejemplo, el INDER ha ayudado en la obtención de la cédula jurídica de asociaciones y en el financiamiento de infraestructuras, tales como invernaderos para Hortifrutas y en encierros de gallinas para la Asociación de Mujeres de Río Grande (AMARG). Mientras que el MAG y el INA han brindado acompañamiento y asesoría sobre aspectos técnicos agrícolas, con la finalidad de mejorar su productividad y reducir las enfermedades o plagas.

En Río Grande también existen otras organizaciones como la Asociación de Desarrollo Integral de Río Grande, la cual ha impulsado la cohesión comunal por medio de festejos populares, actividades recreativas; asimismo, ha construido infraestructura y da mantenimiento a las instalaciones comunales.

Por otro lado, en la comunidad hay varios espacios de recreación y esparcimiento, tales como la plaza, playa e iglesias cristianas, que permiten que sus habitantes se relacionen por medio del ocio y actividades religiosas. Además, según Cortés y Salazar (2022), en los últimos cinco años se ha presentado un desarrollo local positivo, por medio de la construcción del puente en Dulce Nombre (2017) y la intervención vial que conecta Playa Naranja con Paquera. Estos son aspectos

que influyen en la comercialización y turismo. Además, la comunidad cuenta con servicios básicos (agua, telefonía fija, internet) de calidad y cuenta con alumbrado público.

Por lo tanto, las características físicas como sociales influyen en el desarrollo de las comunidades, en cuanto a cómo se desenvuelven el tejido social y las actividades productivas. En el caso de Río Grande, hay grupos productivos y actores locales claves que construyen diariamente una dinámica única, la cual busca el beneficio comunal y un desarrollo local.

Además, los proyectos y mejoras comunales han ido en aumento, pues existe una mayor conciencia sobre el trabajo y desarrollo comunales. De la misma forma, se ha logrado identificar cómo las características geográficas influyeron en el proyecto, pues la ubicación geográfica, la buena condición de los suelos y el acceso a servicios básicos permiten que el proyecto continúe.

En este contexto descrito anteriormente, es que se creó el grupo Hortifrutas S. A., el cual nace en el año 2018 con la finalidad de generar ingresos económicos para las personas que son parte de esta organización. Actualmente está conformado por seis miembros, dos hombres (Lizbey, Héctor) y cuatro mujeres (Patricia, Nelly, Rosmery, Zulay); no obstante, esta investigación tiene como fin solo analizar la situación de las mujeres del grupo.

Este grupo se dedica a la cosecha, venta y distribución de hortalizas y frutas, siendo la lechuga Sargasso su principal producto, pero también cultivan cebollas, chile dulce, culantro, papaya y guayaba taiwanesa.

La organización toma decisiones de forma horizontal, es decir los acuerdos se toman en conjunto mediante el diálogo abierto y respetuoso por medio de WhatsApp o en persona. Esto último fortalece los procesos de comunicación y trabajo en equipo, ya que se existe un espacio de diálogo respetuoso. Esto es fundamental para el seguimiento de la organización porque “todos los

días conversamos, todos los días nos vemos” (Z. Navas, comunicación personal, 13 octubre de 2022).

Además, el grupo se caracteriza por ser comprometido para lograr los objetivos organizacionales. Actualmente, ha logrado adquirir invernaderos y capacitaciones en diversas temáticas afines al proyecto brindadas por parte de instituciones, posicionando a la organización ante estos entes como un grupo consolidado y capaz de ejecutar proyectos.

Según, González (2022), citado por Cortés y Salazar (2022), algunas capacitaciones que han recibido son las siguientes:

- Apoyo en procesos de identificación, formulación, ejecución y operación, así como el seguimiento y evaluación de proyectos agro-productivos presentados por la organización ante diferentes instituciones como INDER, Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), FIDEIMAS e IMAS.
- Asesoría técnica para la aplicación de buenas prácticas agrícolas en su sistema de producción, con énfasis en adaptación y mitigación al cambio climático.
- Capacitación en temas diversos de manejo agronómico del cultivo como: elaboración, reproducción y aplicación de microorganismos de montaña, uso de bioplaguicidas, control de malezas, manejo integrado de plagas, manejo nutricional y conservación de suelos.
- Gestión de asesorías ante otras instituciones sobre riego y fertirriego, infraestructura para almacenamiento y acopio de sus productos y selección de materiales para ambientes protegidos.

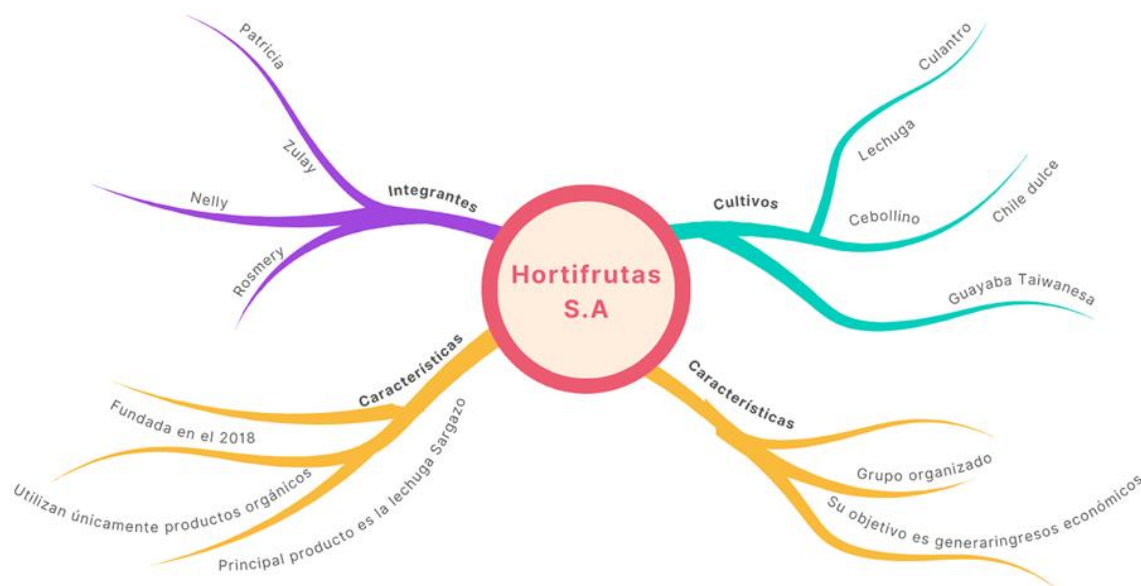
- Capacitación y acompañamiento en la implementación del Programa Bandera Azul Ecológica categoría Agropecuaria.

Estas capacitaciones les han permitido generar más conocimiento y experiencia en buenas prácticas agrícolas, manejo de riego y fertirriego, manejo agronómico y gestión de proyectos agro-productivos. De la misma forma, se sienten complacidos de participar en el proyecto al ver los resultados de estos cinco años y proyectarse con nuevas metas. Además, “entre los demás del grupo se motivan para salir adelante y seguir con el proyecto para subir ventas y ganancias” (Cortés y Salazar, 2022, p. 9).

La siguiente figura resume las principales características que tiene Hortifrutas, tal como las integrantes, los productos que cultivan y venden y cualidades organizacionales. Esto es con el objetivo de visualizar en qué consiste este grupo:

Figura 3

Caracterización de Hortifrutas



Nota. Elaboración propia (2023).

A continuación, se describe a las integrantes de Hortifrutas, mediante la siguiente figura para posteriormente ahondar más en las características de cada una.

Figura 4

Caracterización de las integrantes de Hortifrutas



Hortifrutas Integrantes

Patricia Ramírez Aguilar

Secretaria

Estado civil: Casada

Edad: 52 años

Características: Ama de casa, tiene dos hijos, maestra, niñera, integrante de la asociación, es amante de la cocina y es responsable

Roles: se encarga de lavar los cultivos.

Zulay Navas Hurtado

Tesorera

Estado civil: Casada

Edad: 55 años

Características: Tiene un hijo, es abuela, callada, ama de casa, es sentimental, niñera de su nieto.

Roles: Comercializa las hortalizas al Hotel Barceló.

Rosmery Díaz Mena

Estado civil: Casada

Edad: 55 años

Características: Tiene varios animales, es ama de casa y tiene 4 hijos

Roles: Siembra los productos

Nelly Montiel Araya

Presidenta

Estado civil: Casada

Edad: 57 años

Características: Es ama de casa

Roles: Trabaja en la huerta y lava los cultivos

Nota. Elaboración propia (2023).

Tal como se observa en la figura anterior, todas las integrantes son madres, están casadas y las edades rondan entre 52 años y 57 años, son amas de casa y tienen otras actividades laborales aparte de las tareas en el proyecto.

Las labores organizacionales están divididas por la fuerza que deben destinar para cada una. Por lo tanto, las principales funciones que realizan las mujeres dentro de la organización son tareas administrativas, regar la zona donde se encuentran los cultivos, deshierbar para evitar la maleza, revisar si existen enfermedades o plagas que dificulten el proceso de crecimiento, empacar y distribuir los productos en la comunidad y al Hotel Barceló, su principal cliente (Cortés y Salazar, 2022, p. 33). No obstante, las mujeres consideran que esto no es equitativo, porque ellas se encargan de la mayor parte de labores de la asociación.

Aunado a lo anterior, las integrantes también se dedican a otras actividades como al cuidado de familiares (adultos mayores y niños), así como de labores domésticas remuneradas y no remuneradas, laborando dobles y triples jornadas, tal como lo expresa Cortés y Salazar (2022).

En cuanto a la ocupación laboral, de lunes a viernes trabajan, por lo general lo hacen hasta las 10 am y vuelven a las 2 pm aproximadamente. En este lapso las mujeres se encargan de realizar labores domésticas en sus hogares. Las mujeres se encargan de regar, aplicar productos y los hombres de hacer zanjas, fumigar y arañar la tierra. Ahora bien, la carga de trabajo se multiplica en el caso de las mujeres, debido a que en ningún momento del día dejan de laborar, al desarrollar el cuidado de la cosecha y todos los factores que abarcan, labores domésticas como limpiar el hogar, lavar y planchar ropa, cocinar, cuidado de niños, etc. Estos aspectos hacen que el tiempo libre para descanso o dispersión recreativa se vea muy limitado.

A pesar de las responsabilidades que tienen con sus familiares y trabajos, asisten al proyecto diariamente con el objetivo de generar ingresos económicos suficientes para que cada integrante posea un salario. Además, aunque sea un grupo organizado y mixto, está compuesto mayoritariamente por mujeres y está liderado por una mujer.

De esta manera podemos indicar que Hortifrutas cuenta con todas las cualidades productivas y organizativas para llevar a cabo el proyecto; como resultado, las instituciones les han brindado capacitaciones, financiamiento e infraestructura. Por otro lado, por medio del proyecto varias familias de la comunidad se han beneficiado generando un desarrollo comunal.

Relacionado con el desarrollo comunal, es importante visualizar el rol de las mujeres de la organización Hortifrutas, rescatando su papel como productoras agrícolas.

Uno de los primeros aspectos que se pueden resaltar de este grupo de mujeres, es que cada una de sus integrantes son lideresas a nivel comunal. Esto es debido a que positivamente se desenvuelven en espacios donde predomina la representación masculina, generando rupturas tradicionales en estos espacios. La inserción de estas mujeres en estos espacios ha ayudado a disminuir las barreras de género, tales como la concepción de que las mujeres no pueden hacer labores de fuerza ni administrar proyectos agrícolas.

Además, esto les ha permitido tener un ingreso económico, logrando así la independencia económica de sus parejas y mejorando las condiciones de sus familias. Así como, generar espacios de aprendizaje y desenvolvimiento personal.

La vinculación comunal de las mujeres del grupo Hortifrutas es muy importante para el desarrollo comunal, ya que la mejora de las condiciones individuales genera un aumento en la

calidad de vida de otros miembros de la comunidad que dependen del cuidado de estas mujeres. Se puede indicar que “la participación de la mujer en el mercado laboral debe ser visualizada como un proceso emancipador de cada una, ya que favorece su autonomía económica y una construcción de relaciones familiares, laborales y sociales más equitativas” (Corsetti, T, F. 2021, p. 19).

De esta manera, la posibilidad de estas mujeres de laborar en un proyecto propio, pero además agro productivo y generador de utilidades, se va concatenando a una inversión familiar y comunal, como nos indica una participante del grupo: “es bonito porque tenemos una meta y llegar un día a tener algo, aprender y que la familia se beneficie” (Z. Navas, comunicación personal, 17 de octubre).

Como se puede visualizar, el trabajo desarrollado por las mujeres en Hortifrutas no solamente es un proyecto individual, sino que se ve como una propuesta colectiva, tal como nos comenta Rosmery: “nosotras tratamos de ayudar también a la familia, porque al menos yo trato de ayudar a mi hija para que ella también salga adelante” (R. Diaz, comunicación personal, 17 de octubre). De esta manera se ve que las mujeres del grupo también trabajan para dar mejores oportunidades a sus hijos e hijas.

Asimismo, la oportunidad de la actividad agrícola es dada por las características del entorno, tal como el acceso al agua y suelo, apoyo comunitario, y conocimientos de la temática. La actividad agropecuaria se posibilita al disponer de los elementos básicos como los recursos de agua y suelo para el desarrollo productivo, ya que estos constituyen factores limitados. De la misma forma, Paquera es una zona donde históricamente se realizan actividades agrícolas, lo cual podría indicar que existe un saber colectivo sobre la temática, en donde las personas integrantes comparten conocimientos y recomendaciones sobre fertilizantes, mejores prácticas de siembra, entre otros.

Además, el apoyo comunitario ha posibilitado la permanencia del proyecto, pues la vecindad adquiere los productos de Hortifrutas a precios justos y de manera accesible, lo cual favorece la seguridad alimentaria. Esto es al producir alimentos para consumo propio y comunal. Al mismo tiempo, los comercios aledaños utilizan los productos para brindar servicios, creando así un encadenamiento productivo en la comunidad.

Lo anteriormente lo afirma González (2022):

primero hay un impacto verdad económico [...] generando fuentes de empleo, inicialmente para los asociados de la organización, pero también ya se está dando empleos aunque de forma parcial a personas de la comunidad [...] otra cosa importante es [...] que para la comunidad estén disponibles los productos que ellos ofrecen, que son frescos, que son productos de calidad, que son producidos ahí mismo [...] también hay muchas personas beneficiadas, hay personas que les compran a ellas para revender en ferias y otros lugares, ellos tienen alianzas con otras empresas de la comunidad, porque ellos producen y comercializan [...] ellos están comercializando cosas que ellos no producen pero se producen en la comunidad como guayaba como limones [...] están pagando un precio justo a las personas que se los compran y al mismo tiempo están generando utilidades para la organización. (C. González, 24 de marzo de 2023, comunicación personal)

Por otra parte, al ser productoras agrícolas que promueven prácticas sostenibles, como por ejemplo el uso de fertilizantes orgánicos, están garantizando la producción de alimentos a largo plazo.

La participación de la mujer en la vida comunal es vital ya que garantiza la equidad de género y la inclusión de la mujer en espacios históricamente masculinos, donde la toma de decisiones ha sido limitada para ellas. Así lo afirma Sigüenza et al. (2019), son espacios colectivos

imprescindibles para promover cambios que favorezcan relaciones más equitativas para las mujeres, promoviendo su integración en el tejido social y su protagonismo en los procesos de desarrollo.

En resumen, la vinculación de las mujeres en proyectos productivos agrícolas en zonas rurales tiene múltiples beneficios, al ser la inclusión de las mujeres vital en la dinámica comunal para construir comunidades más justas y sostenibles. Sin embargo, es importante abordar las implicaciones de participar en el proyecto, ya que al aumentar sus responsabilidades se genera una mayor recarga laboral y menor tiempo disponible para las responsabilidades del hogar y cuidado. Por lo tanto, lograr una participación plena y equitativa de las mujeres en la agricultura rural requiere un esfuerzo conjunto de todos los actores sociales. Es fundamental abordar los desafíos existentes para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece su participación en el desarrollo individual, familiar y comunitario.

4.2 Rol desempeñado por las mujeres en la gestión de Hortifrutas

En esta sección se caracteriza el rol desempeñado por las mujeres en la gestión del grupo, incluyendo las labores administrativas, organizativas, planeación y gestión, el proceso de toma de decisiones y el tipo de liderazgo que se ejerce en la organización.

Con respecto a las labores administrativas, las mujeres poseen cargos en la junta directiva, por ejemplo, Nelly es presidenta y Patricia es secretaria. Sin embargo, el proceso de selección fue por una necesidad del momento, ya que, no se escogieron con respecto a sus capacidades. Es decir, la mayoría de las integrantes no conocía las funciones de cada rol o puesto; debido a esto, el MAG las está capacitando sobre los puestos de la junta directiva para que cada persona asuma sus responsabilidades de manera efectiva.

Con respecto a las labores organizativas, cada integrante cuenta con varias responsabilidades, las cuales están relacionadas al ciclo productivo. Asimismo, existen tareas diarias tal como lo menciona Cortés y Salazar (2022):

En el proyecto todos los días necesitan hacer el riego a los productos, deshierbar para que los productos crezcan, revisar si no hay enfermedades en las plantas que compliquen el proceso de cosecha y ventas, también realizan la actividad de atomizar, tanto fungicidas como también fertilizantes para los productos. (p. 33)

Por lo tanto, se dividen las funciones dependiendo del quehacer diario o semanal, donde a cada miembro se le asigna un día a la semana para realizar dichas labores. Por otro lado, algunas tareas tienen días específicos, por ejemplo, los viernes se lavan lechugas y los sábados se comercializa el producto. Las mujeres son las responsables de estas dos funciones, además de la siembra y la logística de entrega de productos.

En ocasiones, cuando se realizan actividades prolongadas, como el día de siembra, de recolección o pedidos, el grupo se reúne en su totalidad con la finalidad de ejecutar la actividad con mayor rapidez.

Generalmente, todas se apoyan y trabajan en las labores que se requieran ejecutar en el transcurso del día, como se mencionó anteriormente. Las actividades se realizan dependiendo de las tareas que deban realizar cada día, esto quiere decir que no tienen un cronograma estructurado y estas se dividen dependiendo de la disponibilidad que se posea. En caso de que no puedan asumir las responsabilidades del día, intercambian responsabilidades, tal como lo menciona la presidenta del proyecto, Nelly:

Nunca falto, trato de ser responsable, las dos nos acomodamos, casi siempre estoy ahí, por ejemplo, yo trabajo 2 días por semana los miércoles y sábados, pero si por alguna razón se debe en el proyecto, ya sea alistar lo del hotel y no están todas entonces yo cambio el día de trabajo o lo paso para otro día y trato de cumplir con lo que tengo que hacer en el proyecto, si precisa no voy a quedar mal con el proyecto. (Montiel, comunicación personal, 8 de septiembre de 2022)

No obstante, debido a compromisos personales, se han creado conflictos por las inconsistencias en los días otorgados, algunas integrantes consideran que los intercambios de día constantes generan una recarga en los demás participantes. Así lo expresa Patricia: “Si a otros compañeros se les recarga más el trabajo, no todos estamos dando el mismo nivel” (Ramírez, comunicación personal, 17 de octubre de 2022).

Por otra parte, las labores de gestión se reparten por el tipo de fuerza que requiera la tarea, los hombres realizan actividades de fumigar y distribuyen los pedidos mientras que las mujeres siembran, riegan, lavan y alistan pedidos; no obstante, las mujeres indican que no es equitativo.

Vea ustedes lo que hacen es que fumigan, pero diay, nosotros a las mujeres tenemos que sembrar, regar y hacer alistos, bueno hacer alisto pedidos del pueblo, pero ya para el hotel son pedidos grandes, entonces estamos ahí y los varones cortando y empacando y ellos llevan el producto al hotel. (Taller, comunicación personal, 19 de mayo 2022)

Con respecto a lo anterior, se puede observar que las mujeres se sienten inconformes con la repartición de trabajo porque, aunque ellas no realicen las labores más pesadas se les recarga las demás tareas, a esto se suma la doble o triple jornada laboral.

En síntesis, las mujeres realizan las labores administrativas y organizativas dentro de la organización; no obstante, no existe una planeación de actividades que permita coordinar labores y administrar recursos de manera estratégica.

Con respecto al proceso de toma de decisiones, Hortifrutas se ha caracterizado por buscar el bienestar de la organización, tal como se establece en el diagnóstico: “Se puede mencionar y destacar que los miembros de la asociación conllevan una relación ética profesional, donde cada involucrado trabaja a beneficio del conjunto, tomando decisiones en pro de la asociación” (Cortés y Salazar, 2022, p. 32).

Se desea hacer hincapié en este apartado dado que la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones es un factor importante en la sostenibilidad del proyecto, además, visibiliza los aportes en las dinámicas económica, social y cultural, así lo menciona Bonilla (2017).

El tener un espacio abierto al diálogo permite la visibilización de nuevos enfoques de trabajo, pensares y saberes, lo cual a su vez fomenta la motivación y empoderamiento femeninos, que son dos factores importantes para la sostenibilidad del proyecto.

Al ser tomadoras de decisiones en su organización contribuyen a la diversidad de pensamientos y conocimientos en su localidad. Esto último a su vez influye en la dinámica comunal, pues fomenta la participación femenina activa en espacios de toma de decisiones.

En relación con el liderazgo, este se puede definir como “la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir y dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo”, según Stoner et al. (1996), citados por Castro, Fossi, Guerrero y Vera (2013).

Esta definición se puede ver reflejada en el trabajo que desarrolla Patricia en Hortifrutas, ya que ella es la persona que coordina las actividades diarias, la que posee mayor participación activa en las distintas actividades y la que influye positivamente en el grupo.

Doña Patricia era la que tenía el liderazgo y de unión, porque [...] era ella la que mandaba ahí y de igual forma ella tenía que se unieran porque [...] si alguna señora tenía algo en especial, doña Patricia era la que andaba ahí buscando soluciones o alguna alternativa para resolver. (Salazar, comunicación personal, 22 de marzo del 2023)

Como se menciona anteriormente, Patricia posee un rol fundamental de liderazgo, dado que

- Facilita el accionar de la organización
- Establece relaciones con instituciones
- Brinda soluciones a distintas problemáticas
- Orienta las labores productivas y organizativas
- Motiva al grupo a continuar en el proyecto

Este rol fue seleccionado de manera orgánica, al no ser elegida basada en su cargo administrativo dentro del grupo, sino que fue por su personalidad y habilidades sociales. Asimismo, este rol de lideresa ha sido impulsado por su mayor capacidad de gestión, el cual facilita la gestión de proyecto. Además, el grupo ha confiado en ella para dirigirlo, así se afirma al no haber indicios sobre problemas por su liderazgo.

Sin embargo, esto no quiere decir que sea el único ejemplo de lideresa en el grupo, ya que en el mismo se visualizan otros casos, como se puede identificar a continuación:

Esta señora Nelly [...] recuerdo que no había estado presente doña Patricia, entonces ahí sí noté que ella [...] intentó como suplir el trabajo de ella [...] doña Patricia era la que siempre participaba como que apuntaba cosas y preguntas y noté la actitud de doña Nelly que

cuando vio que no estaba doña Patricia, ella [...] empezó a tomar ese papel. (Salazar, comunicación personal, 22 de marzo del 2023)

De la misma forma, “en el campo está la otra señora Rosemary que ayuda muchísimo tiene mucho conocimiento en la parte productiva” (C. González, 24 de marzo de 2023, comunicación personal).

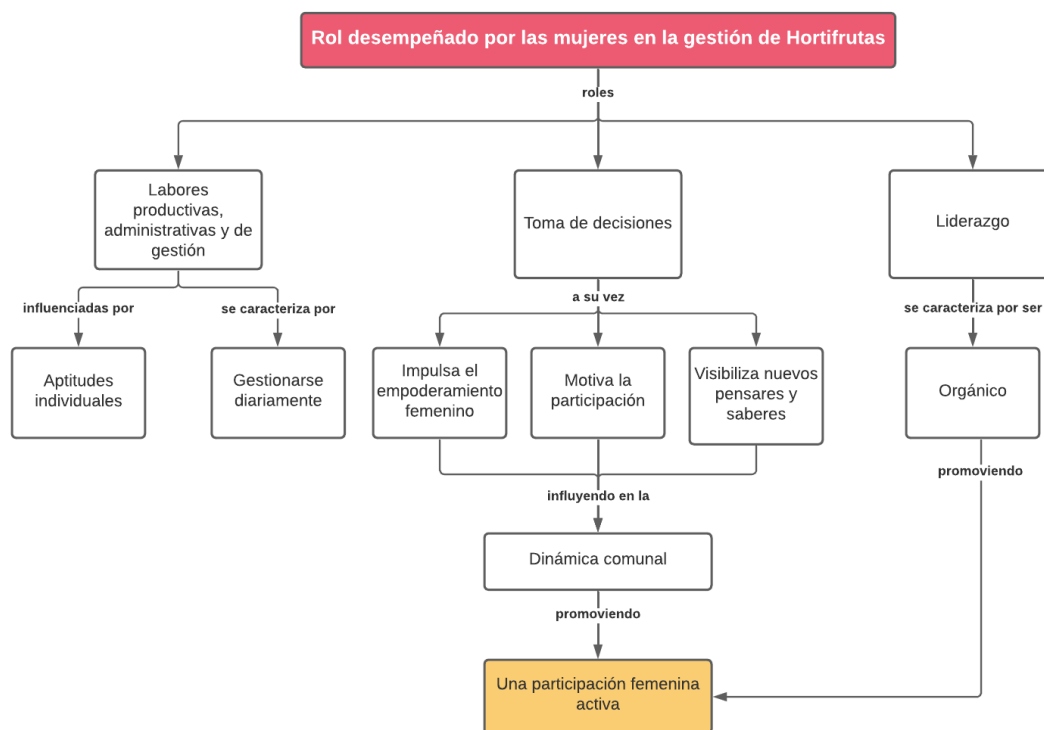
Por consiguiente, en Hortifrutas hay liderazgo femenino positivo, donde esta capacidad la ejercen varias integrantes, tal es el caso de Patricia, Nelly y Rosmery, quienes tienen mayor conocimiento en el ámbito productivo e influencia a nivel organizativo, convirtiendo al grupo en un proyecto productivo mixto liderado por mujeres.

Esto se lleva a cabo de esta manera porque ellas tienen mayor asignación de tareas en el proyecto, como se mencionó anteriormente, lo que ocasiona que ellas tengan mayor claridad acerca de las actividades y problemáticas que enfrenta la organización. Además, el rol social que poseen de mujeres cuidadoras y administradoras de su hogar las hacen más conscientes sobre lo que conlleva dirigir el grupo. Este rol es invisibilizado y poco reconocido, donde las mujeres asumen un conjunto de tareas, responsabilidades y toma de decisiones, generando una recarga mental. Así mismo, la proactividad de ellas ha permitido asumir responsabilidad, anticiparse a los sucesos y tener iniciativa.

Mediante la siguiente figura, se resume las ideas centrales del rol desempeñado por las mujeres en la gestión de Hortifrutas.

Figura 5

Rol desempeñado por las mujeres en la gestión de Hortifrutas



Nota. Elaboración propia (2023).

Como se ha descrito las mujeres asumen mayores funciones administrativas que los hombres, las cuales se realizan de forma empírica. Es importante mencionar que estas labores se realizan desde una gestión operativa y de corto plazo con el único objetivo de entregar el producto a su principal comprador, Hotel Barceló.

Esto demuestra que no existe una planificación estratégica que permita optimizar los recursos disponibles, debido a que no existe el conocimiento técnico. Como consecuencia no es posible destinar recursos de manera estratégica ni establecer metas, como ejemplo, atraer otros clientes ni diversificar la cartera de productos.

Sin embargo, se demuestra que las mujeres poseen un liderazgo gestionado de manera empática, colaborativo y flexible, diferenciándose así de liderazgos tradicionales asociados a la

masculinidad. Además, han logrado sostener el proyecto durante años comprobando así su capacidad de gestión.

En el caso de Patricia, se demuestra las características previamente mencionadas, ya que en las entrevistas realizadas se pudo verificar que ella tenía poder para influir y dirigir el grupo de una manera empática, resolver problemáticas y tomar decisiones. Esto indica que es posible poseer liderazgos positivos dirigidos por mujeres, lo que ha permitido generar una nueva perspectiva de gestionar proyectos productivos en zonas rurales.

De la misma forma, el proceso de toma de decisiones se hace lo más equitativo posible, tomando la opinión de las personas integrantes, a pesar de las estructuras de poder intrínsecas. Al ser partícipes del proceso, crean un empoderamiento femenino y validan su participación en estos espacios.

Se puede observar una relación interseccional entre el liderazgo femenino, dinámicas socioculturales y gestión organizacional. En este caso, las mujeres asumen la mayor parte de la gestión, lo cual hace que tengan mayor conocimiento sobre las problemáticas del proyecto y puedan ejercer un liderazgo acertado. Aunando a lo anterior, las coloca a ellas como actores sociales con conocimiento, lo que les da mayor representatividad ante los demás integrantes.

4.3 Problemáticas que enfrentan las mujeres en la gestión de la organización

En el siguiente apartado, se analizan las problemáticas que enfrentan las mujeres en la gestión de la organización, las cuales fueron identificadas por medio del taller participativo, entrevistas hacia las integrantes y hallazgos de los dos apartados anteriores.

Se denota que algunos problemas emergen de las dinámicas socioculturales, las cuales incluyen los roles de género. El hecho de que las mujeres enfrenten una recarga laboral en los diferentes espacios, tanto en su esfera privada y pública, es un problema histórico que dificulta su

labor dentro del proyecto, al poseer una menor disponibilidad y motivación. Esto a su vez recarga las labores a otras integrantes del mismo proyecto, pues ellas tienen que solventar la ausencia de participantes. Es importante enfatizar que la mayoría de las labores son no remuneradas.

El trabajo continuo y mayormente no remunerado afecta el estado físico y mental de las integrantes, pues las actividades recreativas y de descanso son limitadas. Asimismo, las mujeres poseen una alta recarga mental, pues son mayormente responsables por las actividades de gestión, coordinación y administración de diversas labores dentro de los ámbitos públicos y privados, ya que deben encargarse de que todas las actividades de cuidado estén resueltas mientras que a su vez se encargan de que el proyecto siga funcionando.

Así lo expresan algunas integrantes:

Sí siento que es cansado, porque estar en la huerta, se cansa uno más, antes pasaba más tiempo en la casa, ahora tengo más obligaciones, es atribulado, también tengo obligaciones con mi hijo en el colegio porque nos piden ayudar con actividades para recaudar fondos.
(Montiel, comunicación personal, 8 de septiembre de 2022)

Además, Rosmery manifiesta el mismo sentir "es más cansado, yo digo que es más duro para nosotras" (Díaz, comunicación personal, 17 de octubre).

Otro aspecto que afecta la gestión de las mujeres es la poca conciencia acerca de la gran cantidad de labores que realizan las mujeres en su entorno familiar y público. Esto último dificulta que los familiares y los participantes del proyecto empaticen con ellas, pues no entienden el valor de las actividades realizadas. Así lo afirma Bonilla (2017), las mujeres realizan la mayoría de las labores del hogar y trabajos comunitarios, sin embargo, se invisibilizan sus aportes en las

dinámicas económica, social y cultural. Esto se pudo corroborar, en el taller participativo, donde las mujeres expresaron su malestar, ya que sus parejas invisibilizan las labores productivas y solo se preocupaban si las labores de cuidado estaban cubiertas.

De la misma forma, los problemas se ven influenciados por los ideales hegemónicos-patriarcales en los cuales se considera que las ideas masculinas tienen mayor relevancia por sobre las de las mujeres. Así se ha podido apreciar en las actividades realizadas, ya que la confianza de participar disminuye con la presencia masculina. A parte de la disminución de confianza, se les limita la participación en los espacios de toma de decisiones, así lo menciona Bonilla (2017). Así lo indica Cortés y Salazar en la comunicación personal de 22 de marzo de 2023, donde expresan que las mujeres integrantes reducen su participación cuando sus compañeros se encuentran presente.

La comunicación ha sido otra problemática que enfrentan las mujeres del proyecto, según algunas integrantes, la comunicación no asertiva ha sido una dificultad persistente en la organización. Así lo expresan:

A veces ponen mensajes y yo siento que he trabajado bien y uno se siente mal que le digan cosas raras y uno se siente mal, son cosas que pasan, pero se han arreglado los problemas, tenemos buena comunicación ahora. (Montiel, comunicación personal, 8 de septiembre de 2022)

Se entiende que existen ambigüedades o malas interpretaciones en ciertos mensajes de mensajería instantánea, lo que ha causado problemas en las relaciones interpersonales. No obstante, así como lo indica la cita anterior, sus relaciones interpersonales han mejorado debido a que han sido más asertivos cuando se están comunicando.

Por lo tanto, la asertividad se entiende como la capacidad de comunicarse con otras personas, de manera clara y directa, transmitiendo la información de manera eficiente (Espinosa, Navarro y Torres, 2021). La comunicación juega un papel importante en la gestión de la organización. Este tipo de comunicación propicia espacios de diálogo donde las mujeres puedan expresar sus ideas, pensamientos y necesidades, y, al mismo tiempo, fomenta la colaboración, mejora la productividad y contribuye a alcanzar los objetivos de la organización.

Al escuchar activamente y empatizar con los demás, los miembros de la organización pueden comprender diferentes perspectivas y trabajar en colaboración para el beneficio común de la organización. Esto promueve un ambiente de trabajo inclusivo, donde se valoran las contribuciones de integrantes y se fomentan nuevas perspectivas y la creatividad. Aunado con lo anterior, las mujeres pueden asegurarse de que sus contribuciones sean reconocidas y valoradas, y que sus necesidades sean satisfechas dentro de la organización. Además, la escucha activa también permite identificar intereses comunes y objetivos compartidos, lo que lleva a un trabajo en equipo y una cooperación dentro de la organización (Espinosa, Navarro y Torres, 2021).

Otra problemática que aqueja a las mujeres en la gestión del proyecto es el poco conocimiento en temas organizacionales. Según Sandoval (2022), la falta de conocimiento es una de las principales limitaciones en los emprendimientos femeninos costarricenses.

Esto se relaciona con la responsabilidad externa que adquieren las mujeres al proyecto, como el cuidado y tareas del hogar. El desafío de equilibrar los múltiples roles y responsabilidades dificulta su disponibilidad para dedicarse plenamente al proyecto y en adquirir conocimientos en administración o temas agrícolas. Además, el acceso a la educación y oportunidades de estudio en las zonas rurales limita educarse sobre emprendedurismo. No obstante, cabe destacar que ellas

tienen conocimientos que han aprendido de manera empírica, que les ha permitido llevar a cabo las actividades organizativas.

Con base en los hallazgos anteriores, se categorizan las principales problemáticas de la siguiente manera: comunicación no asertiva, poder hegemónico masculinizado, rechazo laboral, poco conocimiento organizacional, poco conocimiento técnico y roles de género. Mediante la siguiente tabla se establecen las principales dificultades con su respectiva causa, repercusión y sus posibles soluciones.

Tabla 4

Problemáticas que enfrentan las mujeres en la gestión de la organización

Problemática	Causa	Repercusiones	Soluciones
Comunicación no asertiva	-Mala interpretación o ambigüedad en los mensajes enviados por mensajería instantánea	-Conflictos interpersonales	-Establecer reuniones presenciales con apoyo de una tercera persona que permita identificar los principales errores de comunicación asertiva a nivel grupal -Capacitar sobre inteligencia emocional, resolución de conflictos y comunicación asertiva
Poder hegemónico masculinizado	-Poder hegemónico está asociado al patriarcado -Idea de que el hombre es el único que puede mantener y ejecutar roles de dirección -La presencia de los hombres tiende a tener más peso/poder en la gestión de proyectos	-La presencia de hombres en reuniones/ compromisos afecta la participación de las mujeres al minimizar el aporte de ellas en la toma de decisiones	-Realizar talleres presenciales con apoyo de una tercera persona que permita concientizar sobre los roles de género femeninos en el proyecto y sobre el enriquecimiento de la diversidad de opiniones
Recarga laboral	-Las mujeres sufren una sobrecarga de labores -Labores de cuidado y familiares limitan la cantidad de horas disponibles para el proyecto	-Sobrecarga de trabajo en algunos participantes -Cuestionamiento del compromiso en el proyecto	-Agilizar procesos y actividades para reducir el tiempo que deben dedicar al proyecto -Establecer cantidad de horas semanales de trabajo
Poco conocimiento organizacional	-Poco conocimiento organizacional, tal como en el desempeño de roles, planificación de actividades y gestión administrativa	-Se destina más tiempo y recursos económicos en actividades del proyecto	-Capacitación para agilizar procesos -Capacitar sobre los roles de la junta directiva que permita el desenvolvimiento de sus funciones
Poco conocimiento	-Poco conocimiento técnico en	-Se destina más tiempo y	Capacitación técnica para agilizar

Problemática	Causa	Repercusiones	Soluciones
técnico	temas agrícolas	recursos económicos en el ciclo agrícola	procesos -Capacitar técnica sobre manejo de plagas y elaboración de fertilizantes
Roles de género	-Estereotipos de género -Normalización de muchas horas de trabajo para las mujeres -Dificultad para empatizar con las situaciones de las demás participantes -Inconvenientes por parte de familiares sobre la participación de las mujeres en el grupo, pues dedican menos horas a labores de cuidado y familiares	-Triple jornada laboral -Participación limitada en el proyecto -Recarga de actividades en otros miembros -Desmotivación por parte de las mujeres al sentirse culpables por no dedicarle más horas a labores de cuidado	-Capacitar sobre sensibilización acerca temáticas de género en trabajo en grupo y distribución de responsabilidades -Capacitar sobre la importancia del trabajo femenino dentro de las organizaciones -Realizar una actividad familiar para concientizar sobre la participación de las mujeres dentro de la organización

Nota. Elaboración propia (2023).

Tal como se evidenció en la tabla anterior, la mayoría de las problemáticas están causadas por estereotipos de género, donde las mujeres asumen la mayoría de las responsabilidades, lo que ocasiona una recarga física y mental. Dado que las mismas son de índole de género, pueden ser atendidas mediante talleres con el INAMU u otra organización especializada. Con respecto a las problemáticas técnicas y organizativas, pueden ser atendidas mediante alianzas con universidades y mediante el plan de fortalecimiento organizacional que está realizando el MAG.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Con este trabajo se aprecia la incidencia de las dinámicas socioculturales de las mujeres integrantes de Hortifrutas en la gestión organizacional. A continuación, se relaciona el rol que realizan ellas dentro y fuera del grupo y cómo tales factores influyen en su quehacer organizacional.

Al ubicarse en una zona costera, se propicia y beneficia la creación de organizaciones, cooperativas y asociaciones, dadas las condiciones geográficas y la necesidad de generar recursos económicos para satisfacer necesidades básicas, permitiendo a los habitantes adueñarse de su entorno, para crear nuevas oportunidades y encadenamientos productivos, así como fortalecer el tejido social.

El emprendimiento rural liderado por mujeres es una fuente de desarrollo personal y familiar. La iniciativa ha permitido que las mujeres generen ingresos propios, fortaleciendo su autonomía y contribuyendo al bienestar de sus familias. Sin embargo, es importante reconocer que estas mujeres enfrentan una serie de desafíos, como la triple jornada laboral, la falta de apoyo familiar y las limitaciones por los estereotipos de género (invisibilización de sus aportes en entornos masculinizados).

El empoderamiento económico de estas mujeres rurales a través de Hortifrutas ha sido fundamental para el desarrollo rural de Río Grande, Paquera. Ellas han superado las barreras del patriarcalismo y han promovido la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones, la gestión y el liderazgo de estas iniciativas. Además de fortalecer la sororidad y los espacios participativos de mujeres.

De este modo, se puede concluir que las mujeres involucradas son amas de casa, con un rango de edad de 52 a 57 años, emprendedoras y con saberes empíricos, quienes se desenvuelven en un entorno permeado por la actividad agrícola e ideales que reproducen ideas patriarcales, que influyen y afectan al grupo. Estas dinámicas a su vez han ido transformando las actividades productivas y reproductivas, y fortaleciendo procesos de la vida cotidiana social.

Uno de los principales hallazgos es que las mujeres cumplen con múltiples responsabilidades dentro de sus jornadas laborales de cuidado, familiar y organizativo (tal como se ha mencionado anteriormente sobre la triple jornada laboral), limitando su disponibilidad para enfocarse en Hortifrutas, ya que las actividades familiares poseen una mayor importancia sobre las labores organizativas, y esto a su vez impacta en el compromiso del proyecto. De la misma forma, los roles de género establecen que las mujeres deben encargarse de una gran cantidad de responsabilidades, tales como la gestión actividades administrativas, así como de labores de cuidado dentro y fuera de su hogar, y por ende sufren una recarga laboral.

Seguidamente, se concluye que el rol que realizan las mujeres en la gestión es de gran importancia, ya que están presentes en la mayoría de las actividades que se realizan en la producción, tales como siembra, lavado de productos, y empaque de estos; así mismo, se encargan de las labores administrativas y de gestión. Por lo tanto, su participación es activa y poseen un rol de liderazgo. Además, se evidencia su capacidad de dirigir el proyecto, pese a las estructuras patriarcales y limitaciones comunales, lo cual, a su vez, promueve la participación femenina en emprendimientos productivos. Además, su rol social les ha dado las herramientas para ser capaces de organizar, implementar y llevar a cabo iniciativas, pues en su familia deben realizar todas esas labores.

Por otra parte, se identificó que el poder hegemónico masculinizado y los roles de género son variables que se interrelacionan y afectan entre sí, porque al desenvolverse en una sociedad patriarcal sus saberes y aportes en su entorno público y privado son invisibilizados solo por el hecho de ser mujeres. Esto último se evidencia cuando se invisibiliza el cansancio de las múltiples jornadas laborales.

Además, las características socioeconómicas y geográficas de las mujeres integrantes afectan la operacionalización organizacional, ya que, desde la perspectiva interseccional, se evidencia que existen varias aristas que discriminan y ejercen presión entre sí. Estas aristas son analizadas no solo por la condición de mujer, sino como mujer en un espacio costero/rural, con un nivel socioeconómico medio-bajo, con la responsabilidad de su hogar y con la presencia de ser emprendedoras en espacios agrícolas. Esto confirma que las mujeres, aunque poseen múltiples roles como de acompañamiento, cuidado y labores agrícolas, tienen un rol fundamental en la gestión de Hortifrutas. A pesar de las estructuras patriarcales y las limitaciones comunales, la participación femenina es activa y posee un rol de liderazgo.

Además, la gestión ha estado permeada por las labores institucionales del MAG, ya que el ente ha brindado capacitaciones técnicas y organizacionales para el mejoramiento del proyecto, las cuales han sido vitales para que la organización perdure en el tiempo, ya que presentaba vacíos de conocimiento para desarrollar las actividades. Por medio de estos espacios, el grupo ha logrado fortalecer sus actividades diarias e impulsar sus habilidades blandas, tal como la comunicación asertiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

Por último, al ser una organización en una localidad rural costera, las oportunidades educativas y, por ende, oportunidades laborales son limitadas, lo cual influye en las habilidades

organizativas y técnicas y, por lo tanto, la poca capacitación en temáticas organizacionales ha ocasionado que existan dificultades en comunicarse asertivamente con sus pares.

5.2 Recomendaciones

A partir de las conclusiones anteriormente descritas se propone las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda implementar una estrategia de fortalecimiento organizacional para adquirir conocimientos y habilidades, a través de capacitaciones, en temas de gestión y funciones de rol para realizar las actividades diarias con agilidad y reducir el tiempo que deben destinar en el proyecto. Se sugiere que esta estrategia sea liderada por el MAG o INDER que son instituciones que cuentan con los recursos para brindarla.
- Se sugiere crear alianzas con instituciones encargadas sobre temas de género, como el INAMU, para sensibilizar al grupo sobre distribución de responsabilidades, la importancia del trabajo femenino y la participación de las mujeres dentro de la organización.
- Se propone realizar un plan operativo anual donde se planteen objetivos, presupuestos y actividades para que la organización cumpla a corto plazo con la finalidad de que la organización ponga en práctica la planificación y distribuya estratégicamente los recursos.
- Se sugiere que el MAG siga brindando capacitaciones con su respectivo seguimiento, para seguir fortaleciendo las habilidades de los miembros de Hortifrutas, tal como se ha evidenciado a lo largo de estos años.
- Se recomienda una red comunal de productores agrícolas en la zona de Río Grande, con el objetivo de compartir conocimientos, saberes y experiencias para fortalecer la actividad productiva y participación comunal, esto mediante reuniones y actividades anuales en

donde los grupos agrícolas puedan tener grupos focales y capacitaciones sobre temáticas de interés.

- Se recomienda realizar mediante una alianza estratégica un estudio de mercado que permita ampliar la cartera de clientes y productos, para aumentar la competitividad con el fin de generar nuevas fuentes de ingreso.

Capítulo VI

Propuesta de mejora para el fortalecimiento de la gestión organizacional de Hortifrutas S. A.

6.1 Introducción

En este apartado se detalla la estrategia de fortalecimiento organizacional para Hortifrutas S. A., la cual permite que la empresa adquiera conocimientos, habilidades, agilidad y reducir el tiempo que deben destinar en el proyecto.

La propuesta se basa desde un enfoque interseccional, que considera factores internos y externos que influyen en la gestión del proyecto con la finalidad de establecer un plan de acción que permita el fortalecimiento organizacional.

Aunado a lo anterior, se establece una propuesta simple y clara con el propósito de facilitar la implementación de esta. El plan de acción propuesto está dividido por ejes, objetivos y acciones con su respectivo responsable de Hortifrutas. Además, la propuesta detalla un cronograma de las acciones y sus respectivas fechas de seguimiento, así como de los recursos necesarios para la ejecución y evaluación. Por último, se establece la viabilidad y sostenibilidad de la propuesta.

6.2 Objetivos de la propuesta

6.2.1 *Objetivo general*

- Formular una propuesta que contribuya a fortalecer la gestión organizacional de Hortifrutas S. A. para adquirir conocimientos, habilidades y agilidad, y reducir el tiempo que deben destinar en el proyecto.

6.2.2 *Objetivos específicos*

- Identificar los factores que influyen en la gestión del proyecto para establecer un plan de acción que permita el fortalecimiento organizacional.
- Realizar líneas de acción con sus objetivos, actividades, recursos para fortalecer al grupo sobre las temáticas organizacionales.
- Elaborar una guía de seguimiento y monitoreo con sus respectivos responsables para la ejecución y sostenibilidad de la estrategia.

6.3 Justificación

Hortifrutas S. A. es una empresa agrícola especializada en la producción y distribución de frutas y verduras. A pesar de su éxito en la industria, la empresa enfrenta varios desafíos que obstaculizan su crecimiento y sostenibilidad. Por lo tanto, esta propuesta genera un valor agregado a este grupo, ya que permite abordar sus principales desafíos y mejorar el desempeño general de Hortifrutas S. A. desde una perspectiva interseccional, logrando así un abordaje de distintas aristas. La estrategia implica identificar áreas de mejora, desarrollar e implementar intervenciones y monitorear y evaluar el progreso.

Los principales desafíos que enfrenta la organización son la poca eficiencia operativa, poco conocimientos y habilidades en temáticas administrativas. Como consecuencia, sus procesos son poco planificados y descoordinados, además, la falta de capacitación y sus respectivos seguimientos no gestiona el conocimiento de manera efectiva.

Debido a lo anterior, se sugiere esta propuesta innovadora, ya que integra factores externos, como su triple jornada laboral y sus dinámicas socioculturales, como internos, asuntos interpersonales, para mejorar y garantizar la sostenibilidad del proyecto. Al visualizar al individuo con su personalidad, metas y su rutina diaria, se comprende el comportamiento personal y grupal, para así establecer un plan de acción acorde con la realidad comunal y organizacional.

Uno de los desafíos clave de Hortifrutas es la necesidad de fortalecer organizacionalmente mediante la adquisición de conocimientos, habilidades, agilidad y eficiencia en aspectos técnicos y administrativos, así como diversificar su cartera de clientes y productos. La planificación de esta propuesta les permitirá organizar actividades, con el propósito de gestionar los recursos,

recortando tiempo en el ciclo productivo y procesos administrativos, e identificando las tareas prioritarias, todo con el afán de mejorar la situación actual.

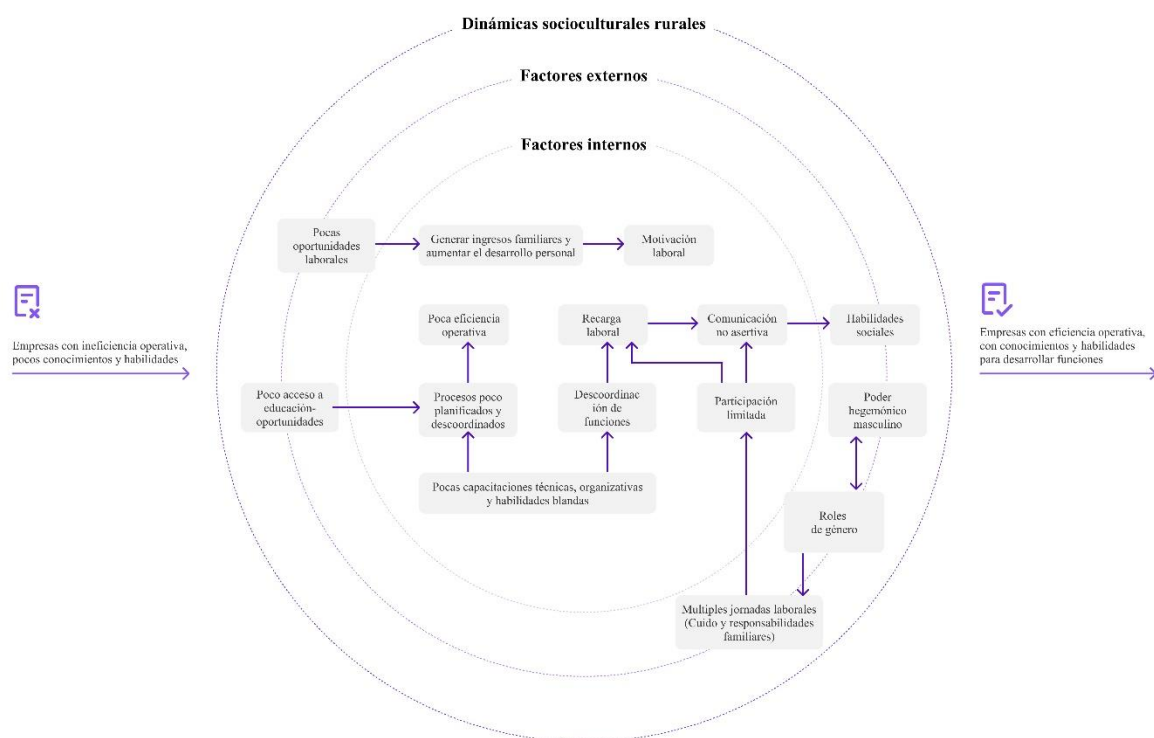
La propuesta de fortalecimiento organizacional tiene el potencial de mejorar significativamente el desempeño de Hortifrutas, para generar una empresa más eficiente, productiva, competitiva y rentable.

6.4 Análisis factorial

A continuación, se identifican factores que influyen en la gestión del proyecto con la finalidad de establecer un plan de acción para el fortalecimiento organizacional.

Figura 6

Factores claves que influyen en la gestión del proyecto



Nota. Elaboración propia (2023).

Como se puede ver en la figura anterior, los principales factores internos que influyen son la motivación laboral, poca eficiencia operativa, recarga laboral, el interés por generar ingresos familiares y aumentar el desarrollo personal y comunicación no asertiva. A continuación, se explica los factores, sus consecuencias y recomendaciones para el plan de acción

6.4.1 Factores internos que influyen en la organización agrícola liderada por mujeres

- **Generar mayores ingresos económicos mediante la diversificación de clientes y productos:** la diversificación de fuentes de ingresos es una estrategia clave para el crecimiento sostenido y estabilidad financiera, reduciendo el riesgo de las fluctuaciones del mercado, y aumentando la competitividad y rentabilidad.
- **Motivación laboral:** las mujeres están motivadas a participar en el proyecto por el deseo de generar ingresos, desarrollarse personalmente y contribuir a la comunidad.
- **Eficiencia operativa:** la organización tiene problemas de eficiencia operativa debido a la poca capacitación en temas agrícolas y organizacionales, tales como planificación en procesos productivos y gestión de conflictos; así mismo, como escasez de habilidades blandas tal como comunicación asertiva. Por otro lado, los integrantes experimentan recarga laboral por sus múltiples responsabilidades externas a la organización.
- **Comunicación no asertiva:** la comunicación entre los miembros de la organización es confusa y ambigua, lo que ha provocado conflictos interpersonales.
- **Recarga laboral:** las mujeres tienen múltiples responsabilidades externas, como el cuidado de familiares y los diferentes roles de género, que limitan su tiempo para participar en el proyecto.

6.4.2 Consecuencias de los factores identificados

- **Imposibilidad de hacerle frente a la demanda de clientes y nuevos productos:** la empresa al no atraer nuevos clientes no logrará aumentar sus ventas. Además, la poca diversificación de productos también causaría poca competitividad y rentabilidad. Por otra

parte, el faltante de ingresos genera desmotivación, estrés y retrasos en pagos a proveedores o entes financieros.

- **Motivación laboral:** la motivación de las mujeres ha tenido un impacto positivo en el proyecto, lo que se refleja en su participación, ya que desean lograr su objetivo de generar recursos económicos a pesar de las múltiples responsabilidades.
- **Poca eficiencia operativa:** la poca eficiencia operativa ha provocado retrasos, incumplimientos y menor productividad.
- **Comunicación no asertiva:** la comunicación no asertiva ha provocado conflictos y tensiones entre los miembros, lo que ha limitado el trabajo en equipo.
- **Recarga laboral:** la recarga laboral ha provocado descoordinación de funciones, participación limitada y conflictos interpersonales dentro del grupo.

Por lo tanto, es necesario un plan de acciones que permita impulsar y mitigar estos factores, generando oportunidades de capacitación y desarrollo personal para mantener la motivación de las mujeres, así como, acciones para apoyar a las integrantes para que puedan balancear las responsabilidades familiares y laborales. Además de establecer acciones para un sistema de comunicación que mejore la relación entre los miembros y programas de capacitación para mejorar las habilidades de los integrantes. De la misma forma, es necesario diversificar las fuentes de ingresos, con más clientes y otros productos, permitiendo así la generación de mayores ingresos y eliminando la dependencia de su principal comprador, con el fin de reducir el riesgo de sufrir un impacto negativo en caso de que el comprador principal reduzca o cancele. El tener una visión estratégica permite gestionar de manera ágil, al aprovechar al máximo los recursos, y diversificar sus ingresos, lo cual posibilita fortalecer su posición en el mercado y asegura la sostenibilidad a largo plazo.

6.5 Plan de acción

A continuación, se propone el siguiente plan de acción, en conjunto con su problemática o factores que influyen en la gestión, acciones concretas y mecanismos de control, con la finalidad de fortalecer a la organización.

Tabla 5

Plan de acción

Eje	Objetivo	Acciones	Mecanismo de Control	Responsable desde Hortifrutas
Generar mayores ingresos económicos	Realizar un estudio de mercado	Buscar alianzas con instituciones, universidades, o empresa privada que permitan realizar el estudio de mercado	Monitorear el progreso del estudio de mercado y realizar ajustes cuando sea necesario	Patricia
Motivación laboral	Implementar un programa de capacitación y desarrollo personal para las mujeres	Realizar alianzas con INAMU para la coordinación de 2 capacitaciones anuales con enfoque de desarrollo personal	Realizar encuestas de satisfacción para medir el impacto de las capacitaciones y desarrollo personal	Patricia
		Realizar un taller para fomentar el emprendedurismo, el cual será brindado por alguna institución pública responsable	Realizar encuestas de satisfacción para medir el impacto de la capacitación y desarrollo personal	Nelly
Eficiencia operativa	Establecer mecanismos que impulsen la agilidad de las	Realizar 3 capacitaciones sobre el tema de agilidad en procesos agrícolas	Medir la productividad de la organización antes y después de la implementación de las capacitaciones	Rosmery

	actividades organizacionales	Realizar 1 capacitación sobre los roles de la junta directiva que permita el correcto desenvolvimiento de sus funciones	Realizar encuestas de satisfacción para medir el impacto de la capacitación	Patricia
Comunicación asertiva	Implementar una estrategia de inteligencia emocional, resolución de conflictos y comunicación asertiva	Establecer un sistema de comunicación formal para mejorar la comunicación entre los miembros	Realizar encuestas de satisfacción para medir el impacto del sistema de comunicación	Nelly
		Realizar 1 capacitación sobre la inteligencia emocional, resolución de conflictos y comunicación asertiva	Realizar encuestas de satisfacción para medir el impacto de la capacitación	Rosmery
Distribución de responsabilidades	Sensibilizar sobre las consecuencias de las triples jornadas laborales en la gestión de la empresa	Realizar 2 capacitaciones hacia los hombres integrantes sobre la triple jornada laboral que permita concientizar sobre los roles de género femeninos	Medir las horas laborales de los hombres antes y después de la implementación de la capacitación	Zulay

Nota. Elaboración propia (2023).

6.4.1 Cronograma del plan de acción

En este apartado se detalla el cronograma del plan de acción, recursos, seguimientos y monitoreo. La siguiente figura presenta la programación de las distintas actividades:

Figura 7*Cronograma del plan de acción*

Cronograma del plan de acción													
Eje	Acciones	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dec
Generar mayores ingresos económicos	Buscar alianzas para el estudio de mercado												
Motivación Laboral	Capacitación con enfoque de desarrollo personal												
	Taller de emprendedurismo												
Eficiencia operativa	Capacitaciones agrícolas												
	Capacitación administrativa												
Comunicación asertiva	Establecer sistema de comunicación												
	Capacitación sobre habilidades blandas												
Distribución de responsabilidades	Capacitación de género												
Acciones	Seguimiento												

Nota. Elaboración propia (2023).

Tal como se muestra en la figura anterior, se establecen cuatro ejes a los cuales se les asignó el color gris y a las acciones el color naranja.

6.4.1.1 Generar mayores ingresos económicos mediante la diversificación de clientes y productos

- **Establecer alianzas:** la organización buscará alianzas con instituciones, universidades o empresas privadas para realizar el estudio de mercado, y se establecerá una comunicación regularmente con el ente encargado para asegurar que se cumplan los objetivos y plazos.

6.4.1.2 Motivación laboral

- **Capacitación de desarrollo personal:** anualmente son dos talleres con un mecanismo de seguimiento, con el objetivo de identificar si seguir en la misma línea de contenido.
- **Taller de emprendedurismo:** anualmente es una actividad con una acción de seguimiento, esto es con el objetivo de identificar si ha sido posible implementar los conocimientos aprendidos.

6.4.1.3 Eficiencia operativa

- **Capacitación en temas agrícolas:** anualmente tiene tres talleres trimestrales con una acción de seguimiento al finalizarlos, con el objetivo de evaluar los hallazgos y lecciones aprendidas e identificar aspectos por mejorar
- **Capacitación en temas administrativos/organizacionales:** anualmente es una actividad con una acción de seguimiento, esto es con la finalidad de identificar si existe claridad acerca de los roles que cada integrante debe ejecutar.

6.4.1.4 Comunicación asertiva

- **Establecer un sistema de comunicación:** anualmente es una actividad con una acción de seguimiento, con la finalidad de identificar si ha sido beneficiado el fortalecimiento organizacional.
- **Capacitación sobre habilidades blandas:** anualmente es una actividad con una acción de seguimiento, esto es con el objetivo de identificar si ha sido posible implementar los conocimientos aprendidos.

6.4.1.5 Distribución de responsabilidades

- **Capacitación de género:** se realizarán dos capacitaciones anuales dirigidas hacia los hombres del proyecto con una acción de seguimiento.

Cabe aclarar que las capacitaciones se pueden realizar en forma de talleres, seminarios o conferencias y se recomienda que tengan una duración máxima de 2 horas, para mantener la atención de los participantes y garantizar que se cubran los temas relevantes. Además, las acciones que poseen mayor relevancia se implementarán en los primeros meses del año, con el objetivo de ser abordadas lo antes posible y mejorar el desempeño de la organización.

6.4.2 Recursos del plan de acción

En el presente apartado se hace referencia a los recursos necesarios para implementación del plan de acción.

6.4.2.1 Recursos humanos

El recurso humano necesario son facilitadores, asesores, personal de las instituciones y los integrantes del grupo. Las instituciones encargadas del plan de acción son el MAG y INDER, ya que han sido responsables de los procesos de fortalecimiento organizacional y están apoyando a Hortifrutas en estas iniciativas.

Por otro lado, se van a establecer alianzas para asegurar que el estudio de mercado y las capacitaciones sean de calidad y que se adapten a las necesidades específicas de Hortifrutas. Además, esto permitiría disminuir la carga de gestión mediante las instituciones públicas claves y ampliar las visiones de la organización. Por un lado, del estudio de mercado se encargará una institución, universidad o empresa privada que brinde la investigación. Mientras que, para suplir las capacitaciones en temáticas de género, es necesario establecer alianzas con empresas, organizaciones o instituciones especializadas en estos temas, como por ejemplo, el INAMU.

También, es importante recalcar que las integrantes de Hortifrutas son encargadas de velar por el cumplimiento del plan de acción, tal como se muestra en la tabla 5, con el objetivo de que ellas se apropien de las acciones planteadas.

6.4.2.2 Recursos financieros

Los recursos financieros incluyen los costos de las capacitaciones, estudio de mercado y otros gastos relacionados como transporte y refrigerios. Esto proviene del presupuesto institucional del INDER o MAG y de las alianzas con otras instituciones.

6.4.3 Seguimiento y monitoreo

El plan de acción debe ser monitoreado y evaluado de manera continua por los funcionarios del MAG e INDER para garantizar que las acciones se estén implementando de manera efectiva y que se estén produciendo los resultados deseados.

Los seguimientos de cada acción serán evaluados de 30 a 60 días después de ejecutada, para poder identificar lecciones aprendidas, hallazgos y su valor agregado a la organización. Estas podrán ser de manera virtual o presencial, dependiendo de la disponibilidad de las instituciones y de Hortifrutas.

Con respecto al estudio de mercado, las integrantes establecerán una comunicación regularmente con el ente encargado mediante reuniones presenciales o virtuales para asegurar que se cumpla. Además, se realiza un seguimiento a final de año para presentar los resultados del estudio.

De la misma forma, se desea incentivar un canal de comunicación abierto a los integrantes para responder consultas, guiar en caso de ser necesario y agendar o modificar los talleres. Es

importante recalcar que, para el monitoreo, las integrantes señalen sus necesidades, con el fin de ajustar los talleres y optimizar el plan.

6.5 Viabilidad y sostenibilidad de la propuesta

El plan de acción es viable, ya que se establecen recursos humanos y financieros necesarios para su implementación. En cuanto a los recursos humanos, las instituciones encargadas del plan, el MAG e INDER, cuentan con conocimientos en procesos de fortalecimiento organizacional con grupos costeros, mixtos y agrícolas. Además, ambas instituciones están apoyando técnica y financieramente a Hortifrutas. Mientras que los costos de las acciones propuestas provienen del presupuesto anual institucional y de las alianzas.

Por otro lado, el cronograma es realista y alcanzable, ya que las actividades se han programado de manera gradual y se han establecido mecanismos de seguimiento que garantizan el cumplimiento de los objetivos. Los mecanismos de seguimiento y monitoreo están diseñados para identificar lecciones aprendidas y aspectos por mejorar, permitiendo optimizar el plan y garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

El plan de acción es sostenible ya que se enfoca en fortalecer las capacidades de los integrantes de Hortifrutas, lo que les permitirá desarrollarse profesionalmente y mejorar el desempeño de la organización. Las acciones están enfocadas a fortalecer la motivación laboral, eficiencia operativa, comunicación asertiva y distribución de responsabilidades. Estos ejes fomentan adquirir habilidades y conocimientos para generar valor para quienes integran Hortifrutas.

Mientras que el estudio de mercado permitirá la diversificación de fuentes de ingresos, y al mismo tiempo aumentará la competitividad y rentabilidad. Por último, es sostenible porque

Hortifrutas ha mostrado las capacidades necesarias para comprometerse a llevar a cabo acciones beneficiosas al grupo, lo cual permitirá que ellas se apropien del plan de acción y lo lleven a cabo. Además, al establecer mecanismos de comunicación y coordinación abiertos entre el grupo y las instituciones, se evitarán confusiones y retrasos en la implementación.

Referencias

- Alcañiz, M. (2008). *El desarrollo local en el contexto de la globalización*.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v15n47/v15n47a11.pdf>
- Asamblea Legislativa. (8 de marzo de 1990). Ley N° 7142. *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. <http://biblioteca.fdi.cr/wp-content/uploads/2018/02/34-Ley-7142-Ley-de-promocion-de-la-igualdad-social-de-la-mujer.pdf>
- Asamblea Legislativa. (7 de abril de 1976). Ley N° 3859. *Ley sobre Desarrollo de la Comunidad*.
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=55449&nValor3=60759&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa. (13 de noviembre de 2010). Ley N° 218. *Ley de Asociaciones*.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=32764&nValor3=34575&strTipM=TC
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo. (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*.
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación, Serie Integral por competencias*. Grupo Editorial Patria. <http://ebookcentral.proquest.com>
- Barrantes, E. (2016). *Investigación: Un camino al conocimiento*. San José, Costa Rica EUNED.
- Bonilla, A. (2017). *La experiencia de organización. Estudio de caso de los Cantones Los Chiles-Upala, Siquirres y Buenos Aires*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Costa Rica.
- Bouchard, M. (2001). *La gestión de las organizaciones sociales para el desarrollo: características y desafíos*. *Revistas Venezolana de Economía Social*, 1(1), 1-20
- Casalis, A. (2009). *¿Qué es el desarrollo local y para qué sirve?* Centro de Estudios para el Desarrollo local (CEDEL)
<http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/Que%20es%20el%20desarrollo%20local%20Casalis.pdf>
- Castro, L. Fossi, L. Guerrero, W. Vera, L. (2013). *Funciones administrativas y la participación comunitaria*. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70928419004.pdf>
- Cediel Becerra, N. M, Donoso Burbano, N., Hernández Manzanera, j., López Duarte, M. C., Herrera Buitrago, P. y Montero González, C. (2017). *Empoderamiento de las mujeres*

- rurales como gestoras de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el posconflicto colombiano. *Equidad y Desarrollo*, (28), 61–84.
- Christians, C.G. (2005). *ETHICS AND POLITICS IN QUALITATIVE RESEARCH*. SAGE Publishing. https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/5317_Denzin_and_Lincoln_Chapter_6.pdf
- Consejo Municipal Distrito de Cóbano. (24 de noviembre de 2020). *Historia del Distrito de Cóbano*. <https://www.municobano.go.cr/index.php/mn-conozcanos/mn-micanton/mn-historiacanton>
- Corsetti, T, F. (2021). *El mundo del Trabajo Productivo desde la Perspectiva de Género*. RepHipUNR. <http://hdl.handle.net/2133/22728>
- Cortés, C., Salazar, N. (2022). *Diagnóstico con Asociación mixta de productores y productoras Hortifrutas de Río Grande de Paquera, I Ciclo del año 2022*. Escuela de Planificación y Promoción Social.
- Della Porta, D. y Keating, M. (2013). ¿Cuántos enfoques hay en Ciencias Sociales? Introducción epistemológica. *Enfoques y metodologías de las Ciencias sociales: una perspectiva pluralista*, 31-52.
- Echeverri Perico, R. y Ribero, M. P (2002) *Nueva Ruralidad. Visión del territorio en América Latina y el Caribe*. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Espinosa Yépez, C.M., Navarro González, C y Torres Tadeo, R. (2021). *Análisis de instrumentos para la identificación de prácticas de asertividad en la comunicación de directivos durante el trabajo en línea en el periodo de pandemia COVID-19*. *Ciencia Administrativa* (2). <https://www.uv.mx/iiesca/files/2022/04/01CA2021-2.pdf>
- Espinoza, E. (2018). El problema de investigación. *Revista Conrado*. 14(64), 22-32. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n64/1990-8644-rc-14-64-22.pdf>
- Esquirol, Jordi., Sánchez, J. y Dalmau, I. (2017). La revisión bibliográfica, base de la investigación. *Actualizaciones en Fisioterapia*, 1-5.

https://www.researchgate.net/publication/319260924_La_revisión_bibliográfica_base_de_la_investigación

Flores, A. (2015). *Programa de emprendimiento femenino rural para el desarrollo social*. Caso comuna loma alta cantón Santa Elena 2015. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3100/1/UPSE-TOD-2015-0043.pdf> (Tesis para optar por el grado de licenciatura)

Flick, U. (2007) *Designing Qualitative Research*. SAGE Publications.

Fundación Promotora de Vivienda (2008). *¿Cómo afrontar y solucionar conflictos?* FUPROVI https://www.fuprovi.org/wp-content/uploads/2018/02/Resolucion_de_conflictos.pdf

García Lobo, L. N y Quintero Rizzuto, M. L. (2009). Desarrollo local y nueva ruralidad. *Economía*, (28),191-212.

Giraldo, O. F. (2010). Campesinas construyendo la utopía: Mujeres, organizaciones y agroindustrias rurales (Peasant Women Building Utopia: Rural Women, Organizations, and Agro-industry. With English summary.). *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 7(65), 41–57.

González, V., Gavira, A., Cabezas, F. (2019). *El trabajo productivo y la asociatividad de la mujer rural conceptualizada desde el empoderamiento económico y la perspectiva de género*. Estudio de caso en la asociación de mujeres caficultoras “MAIKAFE” municipio de Piendamó, departamento del Cauca - Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia.

Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestión Administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

González Colunga, O., Zorrilla del Castillo, A. y García Mata, O. (2019). La motivación de las mujeres en el desarrollo de emprendimientos rurales y toma de decisiones y la relación con su satisfacción. *Recherches en Sciences de Gestion*, 135, 57-77. <https://doi.org/10.3917/resg.135.0057>

- Goodrick, D. (2014). *Estudios de caso comparativos, Síntesis metodológicas: evaluación de impacto*. N°9. Centro de Investigaciones de UNICEF. <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/MB9ES.pdf>
- Guzmán, M. Pérez, A. (2005). *Las Epistemologías Feministas y la Teoría de Género. Cuestionando su carga ideológica y política versus resolución de problemas concretos de la investigación científica*. Cinta de Moebio. <https://www.redalyc.org/pdf/101/10102207.pdf>
- Hernández, A. (2017). Oposición e interseccionalidad. *Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, (26), 275-284 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6278551>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill Education.
- Hillenkamp, I. (2019). ¿Cultivar su autonomía? La agroecología de las agricultoras brasileñas. *Revista de Antropología Social*, 28(2), 297+. <https://link.gale.com/apps/doc/A611932142/IFME?u=anon~995d4192&sid=googleScholar&xid=d3171ced>
- Iberculturaviva. (02 de noviembre de 2016) <https://iberculturaviva.org/el-programa/?lang=es>
- Instituto Costarricense de Turismo (2016) *Plan Regulador Integral Cabuya-Montezuma*. Dirección de Planeamiento y Desarrollo <https://www.ict.go.cr/es/documentos-institucionales/zona-mar%C3%ADtimo-terrestre/propuestas-planes-reguladores-integrales/cabuya-montezuma/974-pri-cabuya-montezuma-documento/file.html>
- Instituto de Desarrollo Rural. (2019) *Acerca del Inder*. https://www.inder.go.cr/acerca_del_inder/
- Instituto de Desarrollo Rural. (2014). *Caracterización Básica Territorio Paquera-Cóbano-Lepanto-Chira*. Dirección Pacífico Central, Oficina Subregional Paquera. <https://www.inder.go.cr/territorio-peninsular/Caracterizacion-Paquera-Cobano-Lepanto-Chira.pdf>

Instituto de Desarrollo Rural. (s. f.). *Plan de Desarrollo Rural Territorial: Territorio Peninsular Paquera-Cóbano-Lepanto-Chira 2015 – 2020*. <https://www.inder.go.cr/territorio-peninsular/PDRT-Paquera-Cobano-Lepanto-Chira.pdf>

Instituto de Desarrollo Rural. (s. f.) *Plan de Desarrollo Rural Territorial Sarapiquí*. PRODESA en pro del desarrollo de Sarapiquí. <https://www.inder.go.cr/sarapiqui/#carateristicas>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2017. *Mujeres dedican al trabajo doméstico no remunerado 22 horas más que los hombres*. <https://www.inec.cr/noticia/mujeres-dedican-al-trabajo-domestico-no-remunerado-22-horas-mas-que-los-hombres>

Instituto Nacional de las Mujeres (s. f.). *Así Somos: Misión, Visión, Valor Público y Valores del INAMU*. <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/asi-somos>

Instituto Nacional de las Mujeres (s. f.) *Programa Avanzamos Mujeres*. <https://www.inamu.go.cr/programa-avanzamos-mujeres>

Instituto Nacional de las Mujeres (s. f.). *Proyecto Emprende*. <https://www.inamu.go.cr/proyecto-emprende>

Juárez, G. (2013). Revisión del concepto de Desarrollo Local desde una perspectiva territorial. *Revista Líder*, (23), 9-28. http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/23/1.-LIDER%2023_Juarez_pp9_28.pdf

Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo (20 de noviembre 2013). *Planeación Participativa*. <http://mexico.itdp.org/multimedia/infografias/planeacion-participativa/>

La Gaceta. (14 de febrero de 2018). *Decreto 40863-MAG*. Reglamento Orgánico del MAG. Imprenta Nacional (33). <http://www.mag.go.cr/legislacion/2018/de-40863.pdf>

La Gaceta. (29 de mayo de 2012). *TRANSFORMAN AL IDA EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO RURAL*. Imprenta Nacional (103) 2-19. https://www.inder.go.cr/acerca_del_inder/leyes_reglamentos/doc/leyes/Ley9036-Transformacion-IDA-INDER.pdf

- Lopera, M. M. (2014). Aspectos históricos y etimológicos de la planificación para el desarrollo. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 13 (26), 28-43.
- López, P.L (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es
- López, V. (2019). *Las mujeres rurales y su vínculo con el mundo laboral: Emprendimientos autogestionados como fuente de ingresos, empoderamiento e inclusión en el medio rural*. [Tesis para optar por el grado de licenciatura].
- Menjívar, G. (2017). *Participación y empoderamiento; el camino hacia la sostenibilidad de las cooperativas de mujeres rurales en Honduras*.
https://issuu.com/doctoradoccssgd/docs/tesis_gladys_menjivar [Tesis para optar por el grado de licenciatura]
- Mercoiret, M.-R., Goudiaby, B., Marzaroli, S., Fall, D., Gueye, S. y Coulibaly, J. (2001). *Documentos de discusión. In Organizaciones de productores agrícolas Su contribución al fortalecimiento de las capacidades rurales y reducción de la pobreza*. Banco Mundial.
<https://agritrop.cirad.fr/507573/1/ID507573.pdf>
- Ministerio de Agricultura y Ganadería. (s. f.). *Caracterización del área de influencia de la agencia de extensión agropecuaria*. En el Ministerio de Agricultura y Ganadería.
http://www.mag.go.cr/regiones/pacifico_central/Caracterizacion-AEA-paquera.pdf
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. (2012) *Serie de Atención Integral a la familia y comunidad para los ESF: Guía de Planificación Participativa*.
<https://www.paho.org/canada/dmdocuments/Guia%20APS%20Planif%20Participativa.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía didáctica*. Programa de Comunicación Social y Periodismo.
- Montano, G., Vargas, J. y Zúñiga, M. (2019). *Estrategia lúdica de mediación para el fortalecimiento de las capacidades en gestión administrativa del grupo de trabajo de*

- mujeres emprendedoras de la Dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad de San Carlos, para el año 2019.* [Trabajo Final de Graduación de Licenciatura]. Universidad Técnica Nacional de Costa Rica.
- Mora Guerrero, G. M. y Constanzo Belmar, J. D. (2017). ‘‘Emprender sin descuidar la casa’’: posiciones y dinámicas organizativas en una asociación productiva de mujeres rurales. *Cuadernos De Desarrollo Rural*. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cdr14-80.edcp>
- Organización de los Estados Americanos. (s. f.). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer: Convención De Belem Do Pará*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Paredes Villarreal, P. J. (2009). Desarrollo Local: Gestión, Estrategia, Elementos, Características, Dimensiones y Agentes. *VOX LOCÁLIS*, 23, 6.
- Perusset, M. (1 de septiembre de 2015). Tecnologías sociales y dinámicas socioculturales. *Revista del Cisen Tramas/Maepova* (3,2) E-ISSN 2344-9594. <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/cisen/index>
- Pomareda, F. (2022,). *Red de Mujeres Rurales de Costa Rica celebra 10 años de lucha y organización* - vocesnuestras.org. <https://vocesnuestras.org/red-de-mujeres-rurales-de-costa-rica-celebra-10-anos-de-lucha-y-organizacion/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP). (2020). *Política de igualdad de género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030 y I Plan de acción | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo*. <https://www.undp.org/es/costa-rica/publications/politica-de-igualdad-de-genero-para-el-desarrollo-inclusivo-en-el-sector-agropecuario-pesquero-y-rural-costarricense-2020-0>
- Red de Mujeres Rurales. (2017) <https://landportal.org/es/organization/red-de-mujeres-rurales-de-costa-rica>
- Real Academia Española. (2021). Consulta por palabras ‘‘dinámico’’ <https://dle.rae.es/din%C3%A1mico#DnmOkpJ>

- Rosas-Baños, M. (2013). Nueva Ruralidad desde dos visiones de progreso rural y sustentabilidad: Economía Ambiental y Economía Ecológica. *Revista Polis*.
<https://journals.openedition.org/polis/8846>
- Sandoval, C. (2014). Métodos y aplicaciones de la planificación regional y local en América Latina. *Serie Desarrollo Territorial*, (17).
- Sandoval, C. (1 de diciembre de 2015). *La planificación participativa para lograr un cambio estructural con igualdad: las estrategias de participación ciudadana en los procesos de planificación multiescalar*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cd9c99d5-a80a-465d-ad68-2975f3c02a8d/content>
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2017). *Manual de Planeación Participativa con enfoque de equidad en Comunidades de Áreas Naturales Protegidas*. Dirección de Fortalecimiento de la Organización Comunitaria. Dirección General de Operación Regional
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/196775/MANUAL_PLAN_PARTICIPATIVA___DIGITAL_2017ok_baja_res.pdf
- Segovia, O y Williner, A. (2016). *Territorio e igualdad, Planificación del desarrollo con perspectiva de género*. Manuales de la CEPAL (4).
- Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en la educación superior*. Instituto de la Mujer Oaxaqueña
- Siguenza, S., Mendoza, A. y Álava, G. L. (2019). *Mujeres y su aporte al desarrollo local: Una mirada desde los cargos directivos*. Maskana. <https://doi.org/10.18537/mskn.10.01.03>
- Schumacher, C.T. (2022). *Un método para el análisis de códigos de ética*. *Opera*. 31, 157–172.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/opera/article/view/7873/12644>
- Universidad de Costa Rica. (2018). *Memoria del Foro: Desarrollo y empleo en Puntarenas, reto social e institucional*.

<https://www.srp.ucr.ac.cr/sites/default/files/MemoriasJornadasdeInvestigacion/Repositorio/Memoria.pdf>

Universidad Nacional de Educación a Distancia. (2014). *Taller de Investigación Cualitativa*.

[https://www.grupocieg.org/archivos/Ballesteros%20\(2014\)%20Taller%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Cualitativa.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos/Ballesteros%20(2014)%20Taller%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Cualitativa.pdf)

Villada, I. (2010). *Análisis del Desarrollo Organizacional de un Grupo de Productoras de Plantas*

Medicinales, Aromáticas y Condimentarias del Municipio de Guapi (Cauca). [Tesis para

optar por el grado de doctorado].

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/853/eam71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vivas, O., Gómez, J. y González, J. (2015). Una aproximación al papel de las organizaciones y su

incidencia en el desarrollo y el ejercicio de las libertades. *Equidad & Desarrollo*, (24), 139-

163.

Anexos

Anexo 1. Sistematización y Análisis de datos

Objetivo Específico	Dimensión	Componente	Hallazgos
Describir a las integrantes de estos grupos y las dinámicas socioculturales en las cuales se encuentran inmersas en su entorno privado, organizacional y comunal	Dinámicas socioculturales	Costumbres locales Relaciones de poder	Contexto sociocultural y sociohistórico Tejido social
	Caracterización de las integrantes de los grupos	Labores productivas Labores reproductivas Datos demográficos/ personales	
Caracterizar el rol desempeñado por las mujeres en la gestión de ambos grupos	Rol desempeñado por las mujeres en la gestión	Liderazgo Labores administrativas, organizativas, planeación y gestión dentro de la organización Tomadoras de decisiones Labores de cuidado y reproducción	

Objetivo Específico	Dimensión	Componente	Hallazgos
Identificar los problemas enfrentados por las mujeres en la gestión en los grupos	Problemas que enfrentan las mujeres en la gestión organizacional	Factores que dificultan la gestión Tipos de problemáticas Consecuencias de las problemáticas Incidencia de los roles de género en las problemáticas	

Nota. Elaboración propia (2022).

Anexo 2. Consentimiento informado

Plantilla de consentimiento informado

Yo, Nelly Montiel Araya, cédula de identidad 6-197-438, autorizo para que graben imágenes, sonidos en formato de video y sacar fotografías de mi persona, para que puedan ser presentados como evidencia del proceso de elaboración del Trabajo Final de Graduación que se detalla a continuación:

Título del TFG	La incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión de los emprendimientos productivos rurales administrados por mujeres: Hortifrutas Rio Grande S.A y Asociación de Mujeres de Cabuya, en el año 2022.
Estudiantes responsables de la investigación	Daniela Cascante Roldán, Mariana Román Monge y Ana Lucía Torres Bellavita.
Tutora	Isabel Calvo González

Autorizo el uso de este material para que sea publicado en sitios web similares a You Tube o Vimeo, revistas, libros, periódicos u otro medio con un propósito meramente educativo. También doy mi consentimiento para que los videos y las fotografías puedan ser copiados, editados, reproducidos o publicados, en soportes físicos y digitales; transmitidos con propósitos educativos y publicados en sitios académicos sin fines de lucro digitales e impresos que guarden estrecha relación con el tema de investigación.

Todas las imágenes en video, así como los sonidos y fotografías, registrados serán propiedad de la Universidad Nacional.

Firma [Firma] Fecha 19-05-2022

Plantilla de consentimiento informado

Yo, Doramey Díaz Mena, cédula de identidad 6156305, autorizo para que graben imágenes, sonidos en formato de video y sacar fotografías de mi persona, para que puedan ser presentados como evidencia del proceso de elaboración del Trabajo Final de Graduación que se detalla a continuación:

Título del TFG	La incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión de los emprendimientos productivos rurales administrados por mujeres: Hortifrutas Rio Grande S.A y Asociación de Mujeres de Cabuya, en el año 2022.
Estudiantes responsables de la investigación	Daniela Cascante Roldán, Mariana Román Monge y Ana Lucía Torres Bellavita.
Tutora	Isabel Calvo González

Autorizo el uso de este material para que sea publicado en sitios web similares a You Tube o Vimeo, revistas, libros, periódicos u otro medio con un propósito meramente educativo. También doy mi consentimiento para que los videos y las fotografías puedan ser copiados, editados, reproducidos o publicados, en soportes físicos y digitales; transmitidos con propósitos educativos y publicados en sitios académicos sin fines de lucro digitales e impresos que guarden estrecha relación con el tema de investigación.

Todas las imágenes en video, así como los sonidos y fotografías, registrados serán propiedad de la Universidad Nacional.

Firma Doramey Díaz Mena Fecha 19-05-22

Plantilla de consentimiento informado

Yo, Zulay Navas Hurlado, cédula de identidad 6-209-642, autorizo para que graben imágenes, sonidos en formato de video y sacar fotografías de mi persona, para que puedan ser presentados como evidencia del proceso de elaboración del Trabajo Final de Graduación que se detalla a continuación:

Título del TFG	La incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión de los emprendimientos productivos rurales administrados por mujeres: Hortifrutas Rio Grande S.A y Asociación de Mujeres de Cabuya, en el año 2022.
Estudiantes responsables de la investigación	Daniela Cascante Roldán, Mariana Román Monge y Ana Lucía Torres Bellavita.
Tutora	Isabel Calvo González

Autorizo el uso de este material para que sea publicado en sitios web similares a You Tube o Vimeo, revistas, libros, periódicos u otro medio con un propósito meramente educativo. También doy mi consentimiento para que los videos y las fotografías puedan ser copiados, editados, reproducidos o publicados, en soportes físicos y digitales; transmitidos con propósitos educativos y publicados en sitios académicos sin fines de lucro digitales e impresos que guarden estrecha relación con el tema de investigación.

Todas las imágenes en video, así como los sonidos y fotografías, registrados serán propiedad de la Universidad Nacional.

Firma Zulay Navas H Fecha 19/5/22

Plantilla de consentimiento informado

Yo, Patricia Ramirez Aguilar, cédula de identidad 401520519, autorizo para que graben imágenes, sonidos en formato de video y sacar fotografías de mi persona, para que puedan ser presentados como evidencia del proceso de elaboración del Trabajo Final de Graduación que se detalla a continuación:

Título del TFG	La incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión de los emprendimientos productivos rurales administrados por mujeres: Hortifrutas Río Grande S.A y Asociación de Mujeres de Cabuya, en el año 2022.
Estudiantes responsables de la investigación	Daniela Cascante Roldán, Mariana Román Monge y Ana Lucía Torres Bellavita.
Tutora	Isabel Calvo González

Autorizo el uso de este material para que sea publicado en sitios web similares a You Tube o Vimeo, revistas, libros, periódicos u otro medio con un propósito meramente educativo. También doy mi consentimiento para que los videos y las fotografías puedan ser copiados, editados, reproducidos o publicados, en soportes físicos y digitales; transmitidos con propósitos educativos y publicados en sitios académicos sin fines de lucro digitales e impresos que guarden estrecha relación con el tema de investigación.

Todas las imágenes en video, así como los sonidos y fotografías, registrados serán propiedad de la Universidad Nacional.

Firma



Fecha

19/5/2022

Plantilla de consentimiento informado

Yo, Lizbey Céspedes Brenes, cédula de identidad 6338669, autorizo para que graben imágenes, sonidos en formato de video y sacar fotografías de mi persona, para que puedan ser presentados como evidencia del proceso de elaboración del Trabajo Final de Graduación que se detalla a continuación:

Título del TFG	La incidencia de las dinámicas socioculturales en la gestión de los emprendimientos productivos rurales administrados por mujeres: Hortifrutas Río Grande S.A y Asociación de Mujeres de Cabuya, en el año 2022.
Estudiantes responsables de la investigación	Daniela Cascante Roldán, Mariana Román Monge y Ana Lucía Torres Bellavita.
Tutora	Isabel Calvo González

Autorizo el uso de este material para que sea publicado en sitios web similares a You Tube o Vimeo, revistas, libros, periódicos u otro medio con un propósito meramente educativo. También doy mi consentimiento para que los videos y las fotografías puedan ser copiados, editados, reproducidos o publicados, en soportes físicos y digitales; transmitidos con propósitos educativos y publicados en sitios académicos sin fines de lucro digitales e impresos que guarden estrecha relación con el tema de investigación.

Todas las imágenes en video, así como los sonidos y fotografías, registrados serán propiedad de la Universidad Nacional.

Firma



Fecha

19-05-2022

Anexo 3. Guía de preguntas para las mujeres integrantes de Hortifrutas

- ¿Cuáles problemas o inconvenientes que ha tenido a nivel personal que ha afectado su trabajo en la organización?
- ¿A qué se dedica afuera de la organización?
- ¿Qué problemas o cosas afectan al grupo?
- ¿Cómo cree usted que, el ser mamá, abuela, ama de casa o tener a cargo el cuidado de otra persona incide en su rol dentro de la organización?

Anexo 4. Guía de preguntas para Cristina (MAG)

- ¿Cómo ha sido la relación con el grupo?
- ¿Cómo visualizan al grupo? ¿Cuáles son las capacidades del grupo?
- ¿Qué planes tienen para el proyecto? ¿Se desea brindar más capacitaciones y demás actividades?
- ¿Qué aporta el proyecto a la comunidad?
- ¿Cuáles son las mayores dificultades que poseen las mujeres al participar de proyectos productivos?
- ¿Cuáles áreas de mejora tiene el grupo?