**UNIVERSIDAD NACIONAL**
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**
**ESCUELA DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN SOMETIDO A CONSIDERACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN PLANIFICACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL**

# "ANÁLISIS DEL APORTE BRINDADO POR LAS ORGANIZACIONES: COOPESOLIDARIDAD R.L., COOPEAURA R.L. Y COOPESPERANZA R.L. A SUS ASOCIADAS Y SU IMPACTO SOCIAL"

**SUSTENTANTES:**
**HERIBERTO BERROCAL CARVAJAL**
**SILVIA CAMPOS CALDERÓN**

**TUTOR:**
**RICARDO SOLANO GAMBOA**

**HEREDIA, COSTA RICA, 2006.**

**APROBACIÓN**

_____

Decano Facultad de Ciencias Sociales

_____

Director de la Escuela de Planificación y Promoción Social

_____

Tutor

_____

Lector interno

_____

Lector externo

## AGRADECIMIENTOS

**Silvia:**

***"Agradezco a Dios, por haberme permitido concluir un escalón más profesionalmente, a mi familia por su apoyo incondicional y a todas las personas que me han apoyado en este proyecto."***

**Heriberto:**

***"A tí Señor, que siempre has estado a mi lado a pesar de que muchas veces yo te he olvidado; Eres la fortaleza de mi vida. A mi familia; papi, mami y mis dos hermanos, mi ciudad Heredia y mi querida Orotina, y a todas aquellas personas que de alguna forma han influido en mi vida."***

## DEDICATORIA

**Silvia:**

***"A Dios que guió mi camino y, al motor de mi vida, mí mamá."***

**Heriberto:**

***"Este trabajo es para toda mi familia, para mi papá HERIBERTO, mi mamá ANA CECILIA, mis dos hermanos LUCY y JAIRO, y para todas aquellas mujeres valientes y fuertes que han salido adelante solas."***

# ÍNDICE


| | Página |
|---|---|
| **APROBACIÓN** | **i** |
| **AGRADECIMIENTOS** | **ii** |
| **DEDICATORIA** | **iii** |
| **INDICE** | **iv** |
| **INDICE DE CUADROS** | **viii** |
| **INDICE DE GRAFICOS** | **ix** |
| **RESUMEN EJECUTIVO** | **x** |
| **INTRODUCCIÓN** | **xii** |
| **CAPÍTULO I: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN** | |
| Planteamiento del problema | 1 |
| Objeto de estudio | 6 |
| Delimitación espacial y temporal | 6 |
| Objetivos | 7 |
| Objetivo general | 7 |
| Objetivos específicos | 7 |
| Metodología de la investigación | 7 |
| Tipo de investigación | 8 |
| Uso del método cuantitativo y cualitativo | 9 |
| Población | 9 |
| Encuesta | 10 |
| Fuentes | 11 |
| Fuente primaria | 11 |
| Fuente secundaria | 12 |
| Métodos e instrumentos utilizados | 12 |
| Procedimiento aplicado | 12 |
| Análisis de la información | 13 |
| Métodos e instrumentos utilizados | 13 |
| Procedimiento aplicado | 13 |
| Alcances y limitaciones | 13 |
| **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL** | |
| Introducción | 14 |
| Delimitación conceptual | 14 |
| Aspecto económico – productivo | 19 |
| Feminización de la pobreza | 23 |
| Trabajo no remunerado / mercado laboral | 24 |
| Activos sociales y culturales | 25 |
| Organización de la familia y trabajo no pagado | 26 |

Políticas públicas 27
Educación 27
Salud 28
Cultura 28
Política social y los grupos de atención especial 29
Problemas 29
Hogares a cargo de mujeres 29
Distribución de la pobreza 30
Aspecto social (educativo) 32
Aspecto jurídico y de género 35
Aspecto político (participación de las mujeres, en las instancias de toma de decisión y en general en la dirección del movimiento cooperativo) 39

**CAPÍTULO III: ANTECEDENTES DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES COOPERATIVAS EN COSTA RICA**

Introducción 45
Evolución de la legislación cooperativa 52
Instituciones del movimiento cooperativo 54
El Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) 54
Fundamento jurídico del INFOCOOP 54
Funciones y atribuciones del INFOCOOP 55
Estructura del INFOCOOP 56
El Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOP) 58
Federaciones, uniones y organismos auxiliares 59
El Comité Nacional de la Mujer Cooperativista 59
Naturaleza del comité 60
Estrategia 60
Las áreas de organización 60
Capacitación 61
Financiamiento 61
Legislación 61
Políticas del comité 62
Integrantes 62

**CAPITULO IV: ASPECTOS GENERALES DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN COOPERATIVAS DE COSTA RICA**

Introducción 64
Empleo femenino en el cooperativismo 67
Participación femenina en los niveles de dirección 69
Participación femenina en la gerencia 71
Otros aspectos revelantes de la participación femenina 72
Balance social del año 2000 73

Población nacional y económica activa 73
Cooperativistas asociadas a las cooperativas del país 74
Cooperativistas asociadas por provincia 75
Cantidad de cooperativistas asociadas por sexo, por actividad empresarial 76
Participación de las mujeres en la estructura cooperativa 77
Gerencia 77
Participación de las mujeres en los órganos de dirección 80

**CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS CASOS: COOPESOLIDARIDAD R.L., COOPEAURA R.L. Y COOPESPERANZA R.L.**

Introducción 81
Gestión de la Asociación Programa Nacional de Asesoría y Capacitación para la Mujer (APROMUJER) 82
Antecedentes de las cooperativas 82
Ubicación y otros datos de las cooperativas 83
Perfil de las asociadas, según la encuesta 84
Edad de las asociadas 84
Nivel educativo máximo de las asociadas 85
Estado civil de las asociadas 86
Nivel de ingresos de las asociadas 87
Número de miembros familiares de las asociadas 87
Situación laboral de las asociadas 88
Situación vivienda de las asociadas 88
Estado de las viviendas de las asociadas 89
Organización en las cooperativas, según la encuesta 90
Conocimiento sobre objetivos y metas 91
Razones que las llevaron a formar la cooperativa 92
Conocimiento sobre responsabilidades como asociadas 93
Tiempo de ser asociadas 94
Participación de las asociadas, según la encuesta 95
En la estructura de su cooperativa 95
En asesoría y capacitación 96
En la toma de decisiones 97
En proyectos impulsados por las cooperativas 98
Planificación estratégica en las cooperativas en estudio 107
Ventajas 109
Desventajas 109

**CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusión general 110
Conclusiones especificas 110
Recomendación general 112

Recomendaciones especificas 112

**BIBLIOGRAFÍA**

**ANEXOS**

## ÍNDICE DE CUADROS


| | | |
|---|---|---|
| **CUADRO 1** | Participación femenina en el asociativismo cooperativo en Costa Rica | 64 |
| **CUADRO 2** | Asociados por género en Costa Rica | 65 |
| **CUADRO 3** | Asociados por género, según tamaño de la cooperativa | 67 |
| **CUADRO 4** | Empleados de las cooperativas por género, según sector | 68 |
| **CUADRO 5** | Participación femenina en el Concejo de Administración, según sector | 70 |
| **CUADRO 6** | Nivel educativo de los gerentes, según sector y género | 71 |
| **CUADRO 7** | Población Nacional (PN) y Población Económicamente Activa (PEA) de Costa Rica por sexo | 73 |
| **CUADRO 8** | Población asociada a las cooperativas, según sexo | 74 |
| **CUADRO 9** | Distribución de asociados por provincia, según sexo | 76 |
| **CUADRO 10** | Participación de las mujeres por provincias en el total de asociados | 77 |
| **CUADRO 11** | Distribución por sexo del gerente de la cooperativa, según capital social | 78 |
| **CUADRO 12** | Distribución por sexo del gerente de la cooperativa, por tamaño de la cooperativa, según número de asociados (en números relativos) | 79 |
| **CUADRO 13** | Distribución de los puestos en cuerpos directivos, por sexo | 80 |
| **CUADRO 14** | Lugar de procedencia, fecha de fundación, número de asociadas y actividad de las cooperativas | 83 |
| **CUADRO 15** | Nivel educativo de las asociadas | 85 |
| **CUADRO 16** | Estado civil de las asociadas | 86 |
| **CUADRO 17** | Situación laboral de las asociadas | 88 |
| **CUADRO 18** | Situación vivienda de las asociadas | 89 |
| **CUADRO 19** | Estado de la vivienda de las asociadas | 89 |
| **CUADRO 20** | ¿Conocen las asociadas la estructura organizativa de su cooperativa? | 91 |
| **CUADRO 21** | ¿Conocen las asociadas los objetivos y metas de las cooperativas? | 92 |
| **CUADRO 22** | Tiempo de ser asociadas | 94 |
| **CUADRO 23** | Participación de las asociadas en la estructura de su cooperativa | 96 |
| **CUADRO 24** | Proyectos de las cooperativas en estudio | 98 |
| **CUADRO 25** | Análisis de la metodología FODA | 108 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS


| | | |
|---|---|---|
| **GRAFICO 1** | Total de asociados cooperativos por sexo | 75 |
| **GRAFICO 2** | Cooperativas asociadas por sexo y por sector económico | 76 |
| **GRAFICO 3** | Distribución de gerentes de cooperativas, según sexo | 78 |
| **GRAFICO 4** | Edad de las asociadas | 84 |
| **GRAFICO 5** | Ingreso mensual de las asociadas | 87 |
| **GRAFICO 6** | Organigrama de las cooperativas | 90 |

## RESUMEN EJECUTIVO

En la presente investigación se ha tomado como base a un grupo de mujeres costarricenses, y como las cooperativas han impactado en la vida de estas mujeres solidarias, por consiguiente se realizó la presente investigación titulada: ***"Análisis del aporte brindado por las organizaciones: Coopesolidaridad R.L., Coopeaura R.L., y Coopesperanza R.L., a sus asociadas y su impacto social."*** La misma, está estructurada en seis capítulos que se desarticulan de la siguiente manera:

**CAPÍTULO I: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se reflejan las causas de la investigación y se realiza el planteamiento del problema. Se delimita el objeto de estudio, los objetivos que se formularon, realizando un énfasis especial en la metodología que se usó para el presente estudio. En este trabajo exploratorio se realizaron fundamentalmente entrevistas y aplicación de encuestas a las asociadas y gerentes de las cooperativas que se estudiaron, así como algunas entrevistas a expertos en la materia, además de la bibliografía correspondiente al tema.

**CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

En este apartado se explica cómo se inicia la participación de la mujer y la discriminación en distintas áreas, como en la económica y productiva (haciendo énfasis especial en el impacto de la feminización de la pobreza), asimismo, en otras áreas como la social (en cuanto a la educación), jurídico y de género, así como el aspecto político (referente a la participación de la mujer en las instancias de toma de decisiones.)

**CAPÍTULO III: ANTECEDENTES DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES COOPERATIVAS EN COSTA RICA**

En este segmento, se hace un recuento de las principales características históricas del movimiento cooperativo costarricense, las generalidades de su

inicio, el impacto en la sociedad, así como su evolución jurídica. Asimismo, se examinó el papel del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), las federaciones y órganos auxiliares, y del Comité Nacional de las Mujeres Cooperativistas.

**CAPÍTULO IV: ASPECTOS GENERALES DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN COOPERATIVAS DE COSTA RICA**

En esta sección se da a conocer un resumen de los primeros resultados en cuanto a la participación de la mujer en las cooperativas en Costa Rica, así como los distintos niveles de participación de las mujeres en el cooperativismo nacional.

**CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS CASOS: COOPESOLIDARIDAD R.L., COOPEAURA R.L. Y COOPESPERANZA R.L.**

En esta parte se presenta la información recopilada y las principales variables, referente a los tres casos de cooperativas de estudio, partiendo de sus antecedentes, perfil de las asociadas, su organización, participación y el uso de la planificación en sus cooperativas.

**CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En este último capítulo se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones planteadas para que las cooperativas puedan mejorar su entorno, basados en el análisis de la información obtenida en el estudio realizado.

## INTRODUCCIÓN

El cooperativismo fue creado por un grupo de trabajadores enfrentados a un problema de aritmética elemental de su presupuesto doméstico, con la idea de cooperar y lograr un equilibrio entre las remuneraciones percibidas por su trabajo y los gastos necesarios para la subsistencia. Estos trabajadores decidieron eliminar los intermediarios, quienes cobraban precios excesivos, a la vez, constituyeron organizaciones de consumidores dispuestos a servirse, ellos mismos no con espíritu utilitario, sino de cooperación entre quienes adquirían directamente los artículos. (Montegro: 1986:126-127).

El movimiento cooperativo femenino surge como una alternativa de diversos grupos de mujeres que buscan organizarse para solventar problemas económicos generados por la falta de empleo. De esta manera, buscan auto realizarse y explorar nuevas destrezas y habilidades como por ejemplo la experiencia y capacidad en la gestión microempresarial.

La presente investigación se realizó con el objetivo de destacar el esfuerzo de muchas de estas mujeres, que a pesar de las circunstancias y obstáculos de la vida, han logrado salir adelante en sus hogares y en sus trabajos. Asimismo, se da un énfasis especial en las distintas formas de participación que desarrollan este grupo de mujeres en el ámbito cooperativo.

La participación de las mujeres aparece, a primera vista, al margen de las organizaciones. En cambio, participa activamente en todas aquellas entidades o acciones que tengan que ver con el bienestar general, festividades y actividades religiosas, educativas, con acciones de servicio a la comunidad, intercambio de trabajo y trueque en mercancías (CEPAL: 12:44-47).

Los obstáculos que impiden la integración plena de la mujer provienen de la socialización tradicional, esto es, la forma en que acceden a la educación, la participación social y al mercado laboral. Para lograr cambios más profundos se debería por lo menos, socializar a las mujeres con la idea de que no hay una

contradicción, tanto en su papel en el hogar como en el laboral, así como fomentar el desarrollo de su identidad femenina.

Pese a lo limitado de la información existente, es indudable que, las mujeres siempre han participado en organizaciones sociales, muchas veces como parte de estrategias de supervivencia de sus grupos y en otras formas que pueden aparecer, como la extensión de sus roles tradicionales.

Sin embargo, la participación genérica de las mujeres en organizaciones parece depender de los valores culturales que definen su rol y del aprendizaje participativo. El aprendizaje normal de la participación es escaso a través de su vida, por lo que su inserción en las organizaciones ha generado nuevas percepciones en sus propias potencialidades, lo que parece tener mucho peso en la acción futura de muchas mujeres.

## Planteamiento del problema

A mediados de los años ochenta surgen en la región centroamericana una serie de iniciativas tendientes a fortalecer el desarrollo económico local. Estas iniciativas que incluían la creación de micro y pequeñas empresas y el fortalecimiento asociativo, especialmente de las cooperativas, contaron con el financiamiento de la cooperación internacional, tanto con el apoyo de los estados centroamericanos así como con la participación de organizaciones no gubernamentales (ONG`s).

Dentro de las entidades que más aportes brindaron en este sentido se puede destacar a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por medio del Proyecto Centroamericano de Apoyo a Programas de Microempresa (PROMICRO), el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Asimismo, se dio en este periodo un significativo aporte por parte del estado costarricense para impulsar el desarrollo de iniciativas económicas, en donde se destaca el inicio de la elaboración de políticas, y puesta en marcha de iniciativas de fomento de la micro y pequeña empresa por parte del sistema bancario nacional.

Sin lugar a dudas, un sector de la población que durante ese momento emergió con mucha fuerza fueron los grupos asociativos femeninos, los cuales, en la mayoría de los casos, decidieron conformarse en cooperativas. En este contexto uno de los sectores más vulnerables y por lo tanto, más urgido de recibir apoyo, era el caso de las mujeres que habitaban tanto las zonas rurales como la parte urbana de nuestros países, por lo que, el sector cooperativo se convierte en un pilar fundamental para el fortalecimiento de proyectos colectivos tendientes a mejorar las condiciones económicas y sociales de la población agremiada.

En el ámbito internacional, es claro que, en los últimos años se han venido presentando cambios profundos dentro de la organización económica y política. Asimismo de manera acelerada se observan altos niveles en cuanto al

desarrollo tecnológico, lo cual incide de forma directa en el incremento de la productividad y la competitividad. Esta situación ha incitando que se produzcan efectos en las formas de organización social y laboral en la mayoría de las sociedades. En otras palabras, se pasó de un mundo polarizado a nivel geográfico, político y económico a un mundo en el cual se ha creado una predominancia global en lo político y económico.

De acuerdo con Thera VanOsch en su obra *"Aspectos de género en el proceso de globalización"* (1996), es claro que hoy día se presentan nuevas exigencias en el campo de la competitividad. Frecuentemente, nos encontramos con la realidad de que amplios sectores sociales están quedando fuera de estos procesos dominados por el mercado y, prueba de ello es que a nivel socioeconómico, las condiciones laborales formales han sufrido grandes cambios, entre los que se pueden señalar: la ruptura de la aplicación de normas que regulan el acceso al empleo, la estabilidad laboral y las normas de la seguridad social.

Es claro entonces que ha ido desapareciendo la franja de trabajadores no calificados con puesto fijo para dar lugar a trabajadores con empleos parciales, subcontratados, sin garantías sociales, entre otros. En este segmento se produce una creciente presencia de mujeres, ya que en muchos casos es la única oportunidad que tienen de insertarse en el mercado laboral.

Ante esta perspectiva se presentaron despidos masivos de un importante número de trabajadores que brindaban sus servicios, tanto al sector público como al privado. Para el caso de los despedidos del sector privado en algunos países se implementaron acciones tendientes al "incentivo" para la creación de micro y pequeñas empresas que les permitiera hacer frente a tal situación. Dicha situación ocasionó que se diera de manera creciente el desarrollo de este tipo de indicativas. Es claro que, bajo este marco de operación, se ha venido despojando de reglas y normas vinculadas a las relaciones del trabajo, con lo cual se ha eliminado de manera progresiva, en muchos países, las garantías

sociales que fueron conquistadas por el trabajo que en este campo venían desempeñando los sindicatos.

Según Laura Pérez y Fabiola Campillo en su libro; “Consultoría para un desarrollo alternativo. Serie para asesorar a la micro y pequeña Empresa: Gestión empresarial con perspectiva de género” (2000), indican que los gobiernos han sido incapaces de reducir la pobreza y la exclusión social y, ha disminuido de manera significativa la posibilidad de generar empleos, a los trabajadores les ha quedado como única posibilidad de sobrevivencia, la creación de sus propios puestos de trabajo o, en su defecto, pensar en iniciativas colectivas como el caso de las cooperativas y asociaciones de productores.

Sin embargo, en el caso de nuestro país, estas últimas opciones son las menos desarrolladas por parte de los hombres y mujeres que requieren de un empleo. Todo lo descrito anteriormente, ha contribuido a que se dé un proceso creciente de la pobreza. En Costa Rica, según las estadísticas emitidas por la Encuesta Nacional de Hogares y Propósitos Múltiples para el año 2003, se tenía estimado que en el país existían 168.659 hogares pobres de un total de 909.868. Lo cual implica entonces que el 18,5% de los hogares de nuestro país son pobres. Asimismo, de acuerdo a la información emitida por la citada encuesta existían al 2003, un total de 228.377 mujeres jefas de hogar, de las cuales 54.818 se encuentran en condición de pobreza, es decir el 24%.

De acuerdo con, Jeanine Anderson (1994), sugiere que en Costa Rica el impacto de la pobreza en las mujeres y sus familias es diferente al impacto que se da en los hombres que se encuentran en una situación similar. Según la autora, en estos casos es claro que debe entenderse que existe un concepto que se ha venido desarrollando con el paso de los años, el cual consiste en la definición de la feminización de la pobreza. La misma hace referencia de manera precisa a la desproporcionada representación de las mujeres entre los pobres comparada con la de los hombres. Asimismo, plantea que la pobreza se

feminiza si el porcentaje de mujeres considerada como pobres supera al porcentaje de mujeres pertenecientes a la población considerada en su conjunto. Las desigualdades que sufren las mujeres se hacen más evidentes en cuanto a educación, salud e ingresos.

Según Susana Mora en su tesis “El Programa Creciendo Juntas y las condiciones de vida de las mujeres pobres de Costa Rica, durante 1998-2002” dice que la feminización de la pobreza es un concepto que alude al predominio de la pobreza en las mujeres entre la población comparada con hombres. Esta situación en cualquier contexto, se presenta a raíz de los distintos “roles y posiciones” que representan hombres y mujeres en la sociedad. La justificación de desigualdad que cada una presenta puede incluso darse dentro de una misma familia en donde reciben alimentación, obtienen mínima atención en salud, educación y menos tiempo libre.

Cuando se trata de abordar el trabajo que en este campo han llevado a cabo las mujeres, es preciso tomar en consideración que las mismas presentan una serie de dificultades históricas que han limitado una participación más activa en cuanto a sus posibilidades de tomar decisiones tendientes a fortalecer el desarrollo económico y social del país. De acuerdo a lo anterior, se pueden identificar una serie de dificultades que limitan un adecuado desarrollo de la mujer a nivel económico y social:

a. *Toma de decisiones:* en la mayor parte de los países de América Latina es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones de poder, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales. Dado que a menudo esas políticas determinan la forma en que las mujeres y hombres deciden, entre otras cosas, cómo dividirán su tiempo entre el trabajo remunerado.
b. *Situación laboral:* la participación de la mujer en la fuerza laboral sigue aumentando, en consecuencia, se presenta un aumento de la carga de

trabajo no remunerado en el hogar así como en la comunidad. Sin lugar a dudas, los ingresos que aporta la mujer son cada vez más necesarios en hogares de todo tipo. En algunas naciones han aumentado las actividades empresariales y otras actividades autónomas de la mujer, en particular, en el sector no estructurado. En muchos de estos países las mujeres son la mayoría de las trabajadoras empleadas en condiciones especiales: trabajan en forma temporal, eventual, las que tienen varios empleos en jornadas parciales, las trabajadoras por contrato y las que laboran en su propio domicilio.

c. *Discriminación:* en los sistemas de educación y capacitación, así como en las prácticas de contratación remunerado, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos. La distribución inadecuada de las tareas familiares, junto a la falta o insuficiencia de servicios tales como las guarderías, siguen restringiendo el empleo así como las oportunidades económicas, profesionales y de otra índole y movilidad de las mujeres, por lo que aumentan los problemas relacionados con su participación en actividades económicas y sociales.
d. *Género:* existen una serie de obstáculos psicológicos que dificultan la participación de mujer, como lo es la formulación de políticas económicas que restringen el acceso de las mujeres a la educación y la capacitación para el desarrollo de una adecuada gestión económica. Debido a la poca atención que se ha presentado a los análisis de género, a menudo se pasan por alto la contribución y los intereses de la mujer en las estructuras económicas y sociales, tales como mercados y las instituciones financieras, las demandas laborales, los sistemas fiscales y de seguridad social así como la familia y en el hogar. En consecuencia, es posible que muchas políticas y programas sigan contribuyendo a la desigualdad entre la mujer y el hombre. En los casos en que se ha avanzado en la integración de perspectivas de género,

también ha aumentado la eficacia de los programas y las políticas (Beijing; 82-83:1996).

Considerando el contexto de incertidumbre en el desarrollo empresarial, surge la idea de realizar la presente investigación con la finalidad de evidenciar el aporte que el movimiento cooperativo ha llevado a cabo en las tres cooperativas autogestionarias de mujeres, a saber: Coopesolidaridad Responsabilidad Limitada (R.L.), Coopeaura R.L., y Coopesperanza R.L. Ya que se vive una etapa en la historia de la humanidad en que las instituciones sociales y las relaciones entre ellas se están reevaluando y rediseñando, evidentemente en este rediseño, la participación de las mujeres resulta decisiva y debe tomarse en cuenta.

**Objeto de estudio**

"Identificar los principales aspectos sociales desde una perspectiva de género, que les ha permitido a las organizaciones: Coopesolidaridad R.L., Coopeaura R.L., y Coopesperanza R.L, seguir prestando sus servicios comerciales y consecuentemente mantenerse activas dentro del ámbito cooperativo nacional."

**Delimitación espacial y temporal**

La investigación se sitúa alrededor de las asociadas de las cooperativas antes citadas. Estas asociaciones se ubican en el cantón Central de Heredia, específicamente en las comunidades de Los Lagos, Guararí, La Aurora, Miraflores y La Esperanza. La ubicación temporal se presenta en los años 2000-2003.

## Objetivos

### Objetivo general

Analizar la organización del movimiento cooperativo costarricense, para comprobar la evolución de la participación de las mujeres desde una perspectiva de género.

### Objetivos específicos

a. Determinar los principales aspectos económicos, sociales, jurídicos y políticos que afectan a las mujeres para concientizar sobre la discriminación que las perjudica.

b. Examinar los antecedentes de las principales instituciones del cooperativismo costarricense para conocer su desarrollo en la ingerencia del fomento cooperativo.

c. Identificar las principales formas de participación de las mujeres en cooperativas de Costa Rica para conocer su grado de crecimiento como asociadas.

d. Determinar la situación económica y social de las asociadas a las cooperativas de estudio, así como su organización y participación, para proponer el mejoramiento organizacional de las mismas.

## Metodología de la investigación

El propósito de toda investigación es aproximarse a la realidad para examinarla, por esto el (la) investigador (a) puede seleccionar diferentes puntos de partida para llevarla a cabo, lo cual hace que las perspectivas sean también diferentes. En tal caso, lo más elemental es poseer claridad de que el camino adoptado lleva consigo toda una amalgama de características que se revelan con esa selección (Quintana; 151-190:1996).

**Tipo de investigación**

La presente investigación es exploratoria, esta se efectúa, normalmente, cuando el objeto a examinar es un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura revela que, únicamente hay guías no investigaciones e, ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio.

Según lo anterior, se inició la revisión de la literatura existente sobre la temática de género, cooperativismo, organización y participación, con el fin primordial de conocer todos aquellos aspectos importantes que contribuirían a profundizar en el tema. Pero se encontró que la temática esa escasa, pues el surgimiento de cooperativas femeninas en Costa Rica, son hechos relativamente nuevos, los primeros casos se presentaron a principios de los noventa y aún, no se cuenta con estudios explícitos de esta índole. Por todo lo anterior es que, esta investigación está clasificada como exploratoria.

La investigación pone énfasis en tres estudios de casos, por ello, se explorarán los primeros indicios estadísticos a nivel nacional que tienen que ver con las distintas formas de participación de las mujeres en el movimiento cooperativo costarricense. Este trabajo constará de cuatro fases:

a. La fase preparatoria para la reflexión sobre el tema y de la cual se ha escrito en esta investigación.

b. La fase del trabajo de campo.

c. La analítica, en la que se analizan los datos para transformarlos en resultados.

d. La fase informativa, que concluye con la presentación de la tesis.

## Uso del método cuantitativo y cualitativo

Usualmente se ha partido de dos orientaciones para realizar investigaciones, el método cuantitativo y el método cualitativo, el primero posee carácter objetivo, mientras que el segundo se ocupa de lo subjetivo, del mismo modo el enfoque cuantitativo se aplica para demostrar teorías, entre tanto, la orientación cualitativa busca, originarlas y narrarlas.

La disposición de uno u otro enfoque es de igual forma diferente, dado que el punto de vista cuantitativo procura la justificación, demostración o comprobación; el cualitativo indaga el descubrimiento. Las técnicas que maneja el enfoque cuantitativo tienden a la medición, el contar y la reflexión abstracta, mientras que las de la perspectiva cualitativa enfatizan en la introspección, la comprobación de las (os) otras (os) y del sentido común.

En esta investigación la metodología utilizada fue la cualitativa, lo que produce datos descriptivos como las propias palabras de las personas y la observación. Con el estudio se pretende conocer el tipo de participación y organización de una parte de mujeres que pertenecen al movimiento cooperativo costarricense y ver los resultados o conclusiones que se obtengan. A este conjunto de unidades de estudio es a lo que se le denomina técnicamente en estadística, población del estudio.

## Población

Todo estudio o investigación toma como referencia un conjunto de unidades de estudio o elementos que pueden ser personas, animales, empresas, organizaciones, objetos, entre otros. El conjunto de elementos objeto del análisis estadístico lo llamamos, en un sentido amplio, *población o universo.*

Como unidades de análisis se definieron las tres siguientes cooperativas: Coopesolidaridad R.L., Coopeaura R.L., y Coopesperanza R.L., debido a que las comunidades (Guararí, Los Lagos, La Aurora, La

Esperanza y Miraflores) en las que se ubican se consideran zona urbano – rural.

Por tal razón su cercanía fue un elemento primordial a la hora de escogerlas como grupo de estudio, tanto por reducción de costos (economía de recursos económicos y humanos en todas las fases del trabajo), así como de reducción de tiempo necesario para que los resultados del estudio estén disponibles.

Además, fue muy importante la referencia de éstas, pues se consideran parte de las cooperativas de mujeres más consolidadas en dicho sector, dado el tipo de actividad (ver capítulo 5) a la que se dedican como ejemplo de desarrollo local.

**Encuesta**

La encuesta es una técnica para recolectar información, consiste en la formulación de una serie de preguntas dirigidas a un grupo de personas, las cuales deben responderlas sobre la base de un cuestionario. Es la técnica cuantitativa más utilizada para la obtención de información primaria. La mayor parte de los estudios de mercado que se realizan actualmente la utilizan como técnica principal de investigación, empleando además otras técnicas para obtener información complementaria útil en el diseño metodológico y en el análisis de resultados de la encuesta. Esta puede realizarse de diferentes maneras, aunque sin existir una clasificación rígida, se puede clasificar en los siguientes tipos:

a. *Entrevista estructurada:* es la que se desarrolla de acuerdo con un cuestionario previamente establecido y según las instrucciones concretas del director de la investigación. El papel del encuestador está muy estandarizado, debe ceñirse en todo momento a las ordenes recibidas.

b. *Entrevista semiestructurada:* en ella el entrevistador tiene un cuestionario generalmente, poco extenso que puede desarrollar con cierta libertad de acuerdo con las características de la persona entrevistada.

c. *Entrevista libre o en profundidad:* se desarrolla sin ningún tipo de cuestionario previamente establecido, aunque dentro de unos determinados objetivos. La función del entrevistador debe ser la de permitir a la persona encuestada expresarse libremente sobre el área de la investigación reconduciéndolo hacia las líneas de interés cuando se aleje de ellas.

En esta investigación se estudiaron 3 cooperativas, cada cooperativa a su vez está conformada por 30 mujeres (ver capítulo 5); se aplicó una encuesta semiestructurada a 10 mujeres por cada cooperativa, lo cual representó el 33,33% del total de las encuestas aplicadas a las asociadas de cada cooperativa. En el caso de esta encuesta las gerentes fueron las informantes, las asociadas la unidad de estudio y el grupo de asociadas la unidad de muestreo.

Debido a las dificultades que se tuvieron para poder aplicar una muestra a este grupo de asociadas, la aplicación de esta encuesta se justifica por algunos problemas o razones para enumerar solamente una parte de la unidad de muestreo, en el caso especifico de esta investigación se presentó por problemas como la falta de tiempo por parte de las asociadas, debido a compromisos adquiridos con la misma cooperativa y la familia.

## Fuentes

### Fuente primaria

La fuente de información primaria se obtuvo por medio de las encuestas que se aplicaron a diez asociadas por cada una de las tres

cooperativas, es decir, treinta cuestionarios en total, esto para comparar las realidades de estas mujeres en un perfil económico y social.

También se entrevistó por separado a cada una de las gerentes de las tres cooperativas, para conocer la capacidad de liderazgo, organización, ideas, proyectos y necesidades.

**Fuente secundaria**

Como fuente secundaria, se tuvo acceso a la información existente y vinculada con las cooperativas femeninas del país, estadísticas oficiales en poder de entes cooperativos nacionales e internacionales, y organizaciones no gubernamentales (ONG`s). También se utilizaron otras fuentes como libros, periódicos, revistas, internet, así como una entrevista adicional a dos expertos en la materia, esto para conocer su opinión y algunas posibles alternativas de solución que se podrían plantear para solventar las distintas necesidades en estas cooperativas.

**Métodos e instrumentos utilizados**

Para compilar toda la información requerida se utilizó como instrumento el cuestionario y, como medio para administrarlo se realizaron entrevistas y, visitas a cada una de las tres cooperativas.

**Procedimiento aplicado**

Para administrar los cuestionarios se diseñó un esquema de información, luego se concertó una cita individual y se procedió a ejecutar el trabajo de campo, para lo cual se hizo uso de grabadora y libreta de apuntes como refuerzo.

## Análisis de la información

### Método e instrumentos utilizados

Para analizar la información compilada se trabajó con los programas estándares de cómputo, así como una calculadora científica, esto para someter la información a un análisis estadístico.

### Procedimiento aplicado

El material de campo recolectado fue sometido a un análisis detallado para verificar la congruencia de las respuestas, luego se procedió a codificar y a tabular los datos estadísticos relevantes. El insumo obtenido de la manera descrita, se ordenó y clasificó para construir los cuadros según fuese necesario, de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

## Alcances y limitaciones

En lo que se refiere al alcance de la investigación, se pudieron obtener datos de gran relevancia en cuanto a la participación de la mujer en las instancias cooperativas a nivel nacional. También fue muy importante la experiencia obtenida durante este trabajo, donde se conocieron las principales realidades y necesidades del grupo de mujeres estudiadas, así como el planteamiento de las posibles alternativas de solución. Es importante aclarar que en la presente investigación surgieron obstáculos que de alguna manera limitaron la recopilación de los datos. La investigación desafió un conjunto de problemas, entre los más importantes se pueden mencionar la limitación de la información en cuanto al rol de la mujer en el movimiento cooperativo costarricense, pues la información es muy escasa. También es significativo el hecho de que la información contable fue negada, de igual forma no se contó con los recursos económicos para poder realizar técnicas metodológicas diferentes a la hora de recopilar la información, pues se tuvo que autofinanciar esta investigación.

## Introducción

En 1975, cuando la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó el Año Internacional de la Mujer dicho año marcó un hito, pues a partir de esa fecha se incluyeron los asuntos relativos a la mujer en el programa de la ONU, fue una iniciativa de alcance mundial tendiente a examinar la condición y derechos de la mujer y, a colocar a ésta en puestos de adopción de decisiones en todos los niveles. Muchos gobiernos han promulgado leyes que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres y han establecido mecanismos nacionales para velar por la inclusión de las perspectivas de género en todas las esferas de interés general de la sociedad. (Beijing; 17:1996)

Este proceso debe entenderse como de carácter complejo en el sentido que paralelamente se atiendan diversos niveles o aspectos del problema de la discriminación de la mujer, tales como:

a. Aspecto económico – productivo.

b. Aspecto social. (educación)

c. Aspecto jurídico y de género.

d. Aspecto político. (Participación de la Mujer, en las instancias de toma de decisión y en general, en la dirección del movimiento cooperativo)

Antes de desarrollar los aspectos antes citados, a continuación se presentan algunos de los conceptos más preponderantes que aclaran el contenido de esta investigación:

## Delimitación conceptual

- **Condición de la mujer**: se refiere a los mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a la mujer en una situación desventajosa y subordinada con relación al hombre. La forma en que se expresa esta

subordinación varía según el contexto histórico y cultural, pero existen algunos ámbitos en que habitualmente es necesario introducir cambios, tales como el elemento legislativo formal, la cultura e ideología predominante, las relaciones productivas, la educación y otros. (Félix, Gomáriz y Fauné; 104:1994)

- **Cooperación:** es una doctrina o sistema económico cuyas normas éticas – económicas tienden a estructurar un nuevo orden social, donde se respeta profundamente la libertad individual. Su actividad tiene como propósito satisfacer las necesidades comunes de los individuos que participan; ellos son a la vez asociados y usuarios de los servicios que generan con la cooperativa. (Montenegro: 1992)

- **Cooperativa:** en Costa Rica la Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto de Fomento Cooperativo, las define así:

  > "Las cooperativas son asociaciones voluntarias de personas y no de capitales, con plena personería jurídica, de duración indefinida y de responsabilidad limitada, en las que los individuos se organizan democráticamente a fin de satisfacer sus necesidades y promover su mejoramiento económico y social, como un medio de superar su condición humana y su formación individual, y en las cuales el motivo del trabajo y la producción, de la distribución y del consumo, es el servicio y no el lucro."

- **Discriminación de la mujer:**

  > "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquiera otra esfera." *Artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Naciones Unidas.* (Félix, Gomáriz y Fauné: 1994)

- **División genérica del trabajo:** conocida también como división sexual del trabajo, alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de

capacidades y destrezas a hombres y mujeres, y consecuentemente, a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Por ejemplo, suele asignarse al hombre el rol de "proveedor" de la familia y, a la mujer, el de "reproductora", responsable del hogar y la crianza de los hijos. (Félix, Gomáriz y Fauné; 104-105:1994)

- **Género:** se distingue del concepto de "sexo", el cual alude a un hecho biológico, producto de la diferenciación sexual de la especie humana, que resulta en diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres. El concepto de género se refiere a las atribuciones que la sociedad establece para cada uno de los sexos individualmente constituidos. Por ser una construcción social (y no natural como en el caso del sexo) está sujeto a modificaciones históricas, culturales y aquellas que derivan de cambios en la organización social. El género es una categoría básicamente relacional, es decir, que busca dar cuenta de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, las cuales también son históricas y culturalmente constituidas. (Félix, Gomáriz y Fauné; 105:1994)

- **Mujer:**

> "La mujer se ha concebido como tiempo. Es cierto que toda persona es tiempo, edad. Pero la mujer es tiempo de espera. Espera su desarrollo, espera cada mes su regla, espera quedar embarazada, espera nueve meses a su hijo, espera su propia vejez. Vigilante también, espera el regreso del compañero y de los hijos, especialmente en horas entradas de la noche. Esa vigilia interminable de la mujer debe acabar mediante una vida más justa, más solidaria, más llena de amor verdadero y puesto en práctica. La vigilia debe convertirse en tranquilidad plena por el apoyo y la consolidación de su familia, en libertad de acción y en práctica de cooperación y solidaridad." (Campos Méndez, Marta; 9-10: 2001)

- **Organización:**

> "Es un grupo de individuos que se identifican con determinados intereses y que deciden actuar en común con el propósito de defenderlos y resolver de manera colectiva problemas compartidos. Las organizaciones constituyen escenarios donde se elaboran y ponen en

ejecución iniciativas y / o propuestas y a partir de las cuales se establecen relaciones (de interlocución, cooperación, de conflicto, de negociación) con distintos sectores de la sociedad y con el Estado. En otras palabras, las organizaciones son instancias de representación de intereses e instrumentos de acción colectiva." (González R., Esperanza; 95:1995)

También:

"La organización es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes. Según esta definición, las empresas productoras y de servicios son organizaciones, como también lo son escuelas, hospitales, iglesias, unidades, militares, tiendas minoristas, departamentos de policía y los organismos de los gobiernos locales, estatales y federal. Las personas que supervisan las actividades de otras, que son responsables de que las organizaciones alcancen estas metas, con sus administradores." (Aunque en ocasiones se les llama gerentes, en particular en organizaciones no lucrativas.)

(http://personales.com/costarica/sanjose/administracion/concepto_de_organizacion.htm)

- **Participación:**

"Es entendida como la intervención (directa e indirecta) de distintos actores en la definición de las metas de acción de una colectividad y de los medios para alcanzarla. Es un proceso social que genera interacción o relación de diferentes actores (individuales o colectivos) en la definición de su destino colectivo. Esa interacción involucra, por lo tanto, relaciones de poder que se presentan en todos los espacios donde se despliegan relaciones humanas y, que tienen incidencia según los intereses, las valoraciones y las percepciones de los implicados en la interacción. Es importante indicar que estas expresiones de poder generan tensiones y conflictos que pueden tener efecto; positivo o negativo en los procesos de participación." (González R., Esperanza; 17-18: 1995)

También:

"Es un proceso a través del cual los involucrados influyen y toman control sobre las iniciativas de desarrollo y en las decisiones y recursos que los afectan. Es una precondición para generar y legitimar el desarrollo, en

cuanto a contribuye a generar ciertas condiciones para la construcción e instalación de capacidades, la autoconfianza y la apropiación del proceso. Mediante la participación, los destinatarios de las iniciativas de desarrollo, pueden adquirir nuevas habilidades organizacionales y operativas que fortalece la organización, de este modo se mejora la interactividad y genera condiciones esenciales para la sostenibilidad del desarrollo. En el enfoque enunciado la participación es vista como un proceso en el cual los destinatarios cooperan o colaboran con el desarrollo, llegando a ser un medio por el cual dichas iniciativas pueden ser efectivamente elaboradas, ejecutadas y legitimadas. Este enfoque se denomina comúnmente desarrollo participativo y describe un modelo que implica generalmente un diseño inicial que es complementado y ajustado con técnicas de participación, asegurando además que su estrategia y gestión produzcan los resultados esperados o proyectados." (www.mapuche.cl/documentos/mapuches/participacion)

- **Perspectiva de género:**

  "Significa visualizar la condición y posición de las mujeres con respecto a los hombres, para detectar los factores de desigualdad que afectan a hombres y mujeres en los diferentes ámbitos del desarrollo, para poder planear las acciones para modificar las estructuras que mantienen las desigualdades." (http://www.vidahumana.org).

- **Planificación:** es un proceso sistemático, integral, racional y continuo de previsión, organización y uso de los recursos disponibles de un país, una región, una empresa, una familia, con miras a lograr objetivos y metas en un tiempo y espacio prefijados. (Hernández; 24:1993)

- **Teoría del género:** teoría que surge en los años ochenta, con posterioridad a las teorías del patriarcado y que utiliza la diferencia entre sexo y género como herramienta heurística central. Busca recoger la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género, al interior de distintas sociedades y de la misma sociedad y, a la vez, dar cuenta de la identidad genérica tanto de hombres como de mujeres. (Félix, Gomáriz y Fauné;106-107:1994)

**Aspecto económico – productivo**

La mujer incursionó en nuevos espacios productivos a raíz de la industrialización y la modernización del aparato productivo. También su integración ha sido afectada por los fenómenos extraeconómicos como las migraciones, lo que le ha obligado a asumir un papel más activo. Dicha inserción fue apoyada por el Estado liberal, a través de la diversificación y profesionalización de las telegrafistas, parteras y enfermeras, sin olvidar a las que practicaban la filantropía científica. (Rodríguez; 1-14:1997)

Actualmente las políticas económicas giran en torno a la erradicación de las necesidades básicas de las mujeres. Estos enfoques no se centran solamente en el rol reproductivo de la mujer (la maternidad y crianza de los niños) sino que enfatizan su rol productivo, concibiéndolo como recurso subutilizado. Por este motivo, se orienta a dotar a la mujer de recursos que les permita incorporarse a la producción y ser agentes del desarrollo. La mujer reconoce que debe ser incorporada al proceso de desarrollo, insistiendo en la necesidad de lograr independencia económica para llegar a una igualdad de estatus respecto al varón. La mujer realiza tanto el trabajo reproductivo (biológico y social) como el trabajo productivo; generalmente en la calidad de generadora secundaria de ingresos (a no ser que sea la que dirige el hogar.)

Las mujeres se involucran en trabajos de gestión comunal a nivel del asentamiento local en contextos tanto urbanos como rurales, organizando a su vecindario para el abastecimiento de servicios y productos de consumo colectivo. La desconsideración de ese triple rol de la mujer (reproductivo, productivo y de gestión comunal) podría hacer ineficientes o contraproducentes los esfuerzos de mejorar la situación de la mujer y también fracasar en la implementación de las políticas. Por ejemplo, la planificación en el empleo está relacionada con los individuos en su calidad de asalariados y asume la existencia de un apoyo doméstico, mientras que la participación de la mujer en

la fuerza laboral se ve limitada por el triple “rol” que realiza: reproductivo, productivo y cooperativo. (CMF; 20-25:1995)

Además, se debe hacer la distinción entre la situación y la condición de mujer; la situación de la mujer se refiere a su situación práctica y material, la cual suele ser desfavorable, caracterizándose por una mayor pobreza, excesiva carga de trabajo, salud precaria, falta de igualdad ante la ley. La condición de la mujer se refiere a los mecanismos sociales, económicos y culturales que mantiene a la mujer en una situación desventajosa y subordinada con relación al hombre.

El aporte e incursión de la mujer dentro del proceso productivo no ha sido fácil, su trabajo se le ha subestimado, principalmente en cooperativas de tipo agrícola. En general, su participación, aporte y trabajo no ha sido bien aceptado dentro del gremio empresarial. (Félix, Gomáriz y Fauné; 15, 16, 21, 23, 60-64:1995)

En muchas regiones la participación de la mujer en el trabajo remunerado del último decenio, ha aumentado en forma notable y se ha transformado tanto en el mercado laboral estructurado como el no estructurado. Aunque siguen trabajando en los sectores agrícolas y pesqueros, las mujeres han comenzado a participar cada vez más en empresas de pequeña y mediana escala y, en algunas regiones han adquirido más preponderancia en el sector no estructurado, cada vez de mayor envergadura. Debido, entre otras cosas, a una situación económica difícil y la falta de poder de negociación proveniente de la desigualdad basada en el género, muchas mujeres se han visto obligadas a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes, por lo que frecuentemente se las ha preferido a los hombres.

En cambio, un número cada vez mayor de mujeres se ha incorporado a la fuerza laboral por su propia elección, al cobrar una mayor conciencia de sus derechos y al hacerlos valer. Tras incorporarse a la fuerza de trabajo, algunas han logrado promociones o se han visto particularmente afectadas por la

situación económica y por el proceso de reestructuración, que han impuesto cambios en la naturaleza del empleo y, en algunos casos, provocado la eliminación de puestos de trabajo, incluso para las profesionales y las trabajadoras especializadas.

Además, muchas mujeres han ingresado en el sector no estructurado a falta de otras oportunidades. La participación de la mujer y las consideraciones de género todavía están ausentes en gran medida, pero debería integrarse, en el proceso de elaboración de políticas de las instituciones multilaterales que definen las condiciones y, en cooperación con los gobiernos, establecer las metas de los programas de ajuste estructural, de préstamos y subvenciones.

Las mujeres se caracterizan por tener salarios bajos, poca o ninguna protección de las normas laborales, deficientes condiciones de trabajo particularmente con respecto a la seguridad y la salud ocupacional, bajos niveles de especialización profesional y la falta de seguridad social y seguridad en el empleo, tanto en el sector estructurado como el no estructurado. El desempleo de la mujer es un problema muy grave, ya que va en aumento en muchos países y sectores. www.coop.org/gender/marcone_habana2000.htm

En efecto, diversas consultas y estudios realizados confirman que en muchas ocasiones, los pagos recibidos por las asociadas son inferiores al salario mínimo legal en esa actividad. Incluso se ha llegado a formas de autoexplotación con remuneración por tarea en función del trabajo disponible para toda la cooperativa, sin que tampoco las trabajadoras cuenten con la protección mínima de la seguridad social, ni mucho menos seguro de riesgos del trabajo. (CCC-CA, PNUD; 71-73:1993)

En el diagnóstico de la mujer cooperativista en la región, realizada por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en 1987, se señalan una serie de problemas específicos de este sector. El estudio, además de señalar las limitaciones económicas de las cooperativas que contribuyen a la poca

participación, enfatiza en otros problemas como: la falta de ingresos, la carencia de empleo permanente, bajos ingresos de organización y educación.

Pudo detectarse cómo la carencia de servicios sociales dirigidos a la mujer cooperativista empeora esta situación. Las mujeres demandan ayuda económica para iniciar proyectos productivos y otros servicios, ayuda que muchas veces no le es concedida, dificultando así su rol activo. En muchas ocasiones, las cooperativas surgen como una fuente de ingresos para las mujeres pero no como organizaciones que pueden brindar una solución integral a su problemática general.

Otro problema mayor es la rigidez del mercado laboral, donde se tienen unas exigencias de horarios, imposibilidad de cuidar los niños y otros requerimientos, lo que lleva a las mujeres a ver las cooperativas como la única alternativa para que le provean una mayor flexibilidad laboral. Aquí el reto reside en asegurar la rentabilidad de la empresa sin perder la flexibilidad que beneficia a las mujeres. Existe también el problema de la necesidad de las mujeres de contar con conocimientos técnicos de producción, organización y del cooperativismo. Por tal motivo, se requiere del cooperativismo para llevar a cabo proyectos productivos que impulsen la organización y capacitación de las mujeres participantes. La principal necesidad de las mujeres es el poder adquirir herramientas educativas y productivas que les permitan hacer frente al reto de tener una vida mejor y plena.

Es importante reconocer que ante la crisis económica, social y política es imprescindible que a la mujer cooperativista se le ayude a satisfacer plenamente sus necesidades de realización de acciones que la lleven a mejorar su situación para, a su vez, permitir a ésta contribuir a mejorar la calidad de vida de otras mujeres y de la sociedad. Si se observa la realidad del país, se ve que la mujer confronta el problema de participar en proyectos productivos y de subsistencia que no le permiten elevar su nivel de vida, ni competir en el mercado. Aunque tiene más probabilidades infraestructurales y de acceso a la

capacitación que en otros países de Centroamérica, existe discriminación e imposibilidad real de su reincorporación plena a la sociedad. Ante todas estas dificultades que limitan la real participación de la mujer en el cooperativismo se hace más evidente hoy el reclamo de las mujeres de cambios transcendentales que abran el camino hacia un futuro donde puedan desempeñar un papel protagónico, en igualdad de condiciones y oportunidades con el hombre.

**Feminización de la pobreza**

Este concepto es importante mencionarlo pues el impacto en las mujeres difiriere al de los varones en la mayoría de los casos de pobreza. Es un fenómeno común en la región latinoamericana y al que Costa Rica no es ajena, es lo relativo a la sobrerepresentación creciente de las mujeres entre los grupos pobres. Las mujeres por su condición de género subordinado y discriminado, en la familia y en la sociedad, están más y en mayor grado expuestas que los hombres, al impacto directo de las causas de la pobreza independientemente del contexto en que estén situadas. (Anderson; 12-19:1994)

La feminización de la pobreza, es el resultado de la marginación, subordinación y desigualdad de oportunidades a las que han estado sometidas históricamente las mujeres. Esta se expresa no sólo a través de la mayor representación de mujeres entre los pobres, sino también a través de las características que asume la pobreza de las mujeres, el período en que permanecen en esta situación, las dificultades que enfrentan para superarla y los efectos sobre su calidad de vida y del resto del grupo familiar.

El concepto de “feminización de la pobreza” abarca tres elementos básicos:

a. Un predominio de las mujeres entre los pobres.

b. El impacto no fortuito, con sesgo de género, de las causas de la pobreza, en los diferentes contextos.

c. Una tendencia direccional en la cual la representación desproporcionada de las mujeres entre los pobres está aumentando progresivamente.

Los factores relacionados con este crecimiento varían de una región a otra en relación con las condiciones sociales, demográficas y económicas. Entre los factores más importantes se encuentran: las migraciones, los divorcios, el abandono, los disturbios políticos, la viudez, los nacimientos fuera del matrimonio y, más generalmente, la idea de que los niños son responsabilidad de la mujer. Otro factor al que la mujer debe hacer frente es la escasez de servicios sociales; ya que deben trabajar más, para pagar servicios que antes estaban subvencionados, tales como la enseñanza y la atención de la salud.

En los países que han privatizado empresas estatales, se vio afectada directamente la infraestructura social; especialmente con el cierre de las guarderías financiadas por el Estado y de centros de atención infantil, así como el abandono de la protección de la maternidad, servicios con los cuales las mujeres contaban para poder conciliar sus obligaciones profesionales y familiares. Algunos ingredientes de la pobreza presentes entre las mujeres pueden clasificarse en cuatro categorías generales que se relacionan, ellos son los siguientes:

**Trabajo no remunerado / mercado laboral (Arraigada; 111-117:1998)**

El trabajo remunerado, el mercado laboral y las capacidades que pueden ser desplegadas para desenvolverse en el mismo son sin duda importantes escenarios en donde se decide la presencia o ausencia de la pobreza entre las mujeres. El acceso igual o cuando menos, mejor que antes a la educación para las mujeres con relación a los hombres ha incidido escasamente en resolver el problema central del desempleo femenino. Las disparidades entre las garantías de hombres y mujeres y la segregación sexual de ocupaciones son mas extremas o acentuadas.

Las mujeres son desviadas hacia ocupaciones de bajas remuneraciones y a actividades de paga menor en las industrias que emplean a personas de ambos sexos. Las mujeres que trabajan en el sector informal no están protegidas por las leyes relativas al salario mínimo, no tienen seguro social ni beneficios secundarios y están sujetas a perder el empleo cada vez que cambian los vientos del mercado.

Muchos países de la región poseen normas legales que prohíben la discriminación laboral, algunos incluyen la igualdad de género como norma constitucional. Ningún gobierno ha tomado acciones efectivas para garantizar los derechos de las mujeres a iguales remuneraciones e igualdad de oportunidades de promoción y capacitación.

**Activos sociales y culturales (Arraigada; 77-87:1998)**

Para comprender la pobreza se reconoce cada vez más la importancia del mundo de vínculos sociales que se tejen alrededor de las personas. Los activos sociales son vínculos con otras personas que relegan relaciones de intercambio y reciprocidad. Se pueden acumular activos sociales para canjearlos o cobrarlos cuando sea preciso, en el fondo representan deudas, como por ejemplo invertir el tiempo y recursos sociales, haciéndose los padrinos de una fiesta patronal, invertir en la educación de un miembro de la familia o gastar en la compra de un bien.

Los pobres que participan en redes sociales dan apoyo emocional, préstamos de dinero, información sobre alquileres de vivienda o de un empleo, entre otras situaciones del quehacer diario. Las mujeres tienen menos acceso que los hombres a otros tipos de contrato: acceden menos contratos formales de trabajo o la propiedad de bienes y poseen menores credenciales educativas. Las mujeres pueden obtener grandes recursos cobrando las deudas sociales a personas cercanas; pero también es fácil para sus deudores evadir sus obligaciones sin sufrir más que una sanción moral.

Asimismo, en las ciudades no existe una comunidad moral sólida e integrada con la capacidad de hacer respetar las obligaciones morales entre uno y otros, y los riesgos de incumplimiento son grandes. No cabe duda que las mujeres han obtenido algunos beneficios con su participación en organizaciones, pero sí parecería que ha habido una pérdida de espacio para otros tipos de organizaciones que, desde una posición de mayor autonomía y crítica, podría haber servido mejor a los fines de las organizaciones propiamente civiles, haciéndose voceras de grupos de interés femeninos y mixtos (donde las mujeres efectivamente tienen participación.)

**Organización de la familia y trabajo no pagado (Anderson; 28-31: 1994)**

Gran parte de los esfuerzos de las mujeres van destinados a realizar tareas no remuneradas. Las mujeres son especialistas en el “trabajo no pagado”, además del trabajo doméstico y el cuidado de los niños, ellas realizan el denominado trabajo parentesco y el trabajo destinado a mejorar la calidad de vida de la comunidad. El trabajo del hogar varía enormemente en sus exigencias de tiempo y esfuerzo de acuerdo a la infraestructura urbana que existe en el entorno de la vivienda. Con relación a la pobreza de las mujeres, surgen nuevamente interrogantes acerca de la inversión que ellas hacen de su tiempo y energía en el trabajo familiar, especialmente en conexión con los parientes y asistencia en época de necesidad.

Recientemente, la especialización de las mujeres en el trabajo no remunerado las coloca en enorme riesgo de pobreza en los casos en que términos de contratos implícitos que signan sus intercambios con la familia, los parientes, vecinos, y dirigentes locales son entendidos de modo distinto por los hombres y mujeres, o cuando simplemente éstos son irrespetados por los hombres o por los patrones y beneficiarios de su

trabajo que provienen de grupos sociales más privilegiados, sin importar el género al que pertenezcan. Las mujeres no pueden optar libremente por ser amas de casas o dejar de serlo, porque ambas decisiones están influidas fuertemente por las desigualdades de oportunidades que tienen en la sociedad. A su vez, su decisión a las tareas domésticas llevan implícita la renuncia a otro tipo de actividades. Las responsabilidades familiares de cuidado de los hijos menores y las actividades dentro del hogar son consideradas por aquellas que no tienen trabajo remunerado, como el principal obstáculo para obtener un empleo.

**Políticas públicas (www.mideplan.go.cr)**

Seguidamente se hará referencia a algunas consideraciones globales respecto al avance de las principales acciones desarrolladas por la administración Pacheco de la Espriella en el año 2004, en la lucha contra la pobreza mediante el Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006 (PND). Como parte de la visión de futuro destaca que se quiere una Costa Rica que disminuya brechas superando la pobreza; un país donde los grupos especiales, personas con discapacidad, adultos mayores, indígenas, mujeres, emigrantes, niños y jóvenes estén plenamente integrados al desarrollo. Sólo atendiendo las necesidades de estos grupos, podrá la sociedad costarricense como un todo, mejorar su calidad de vida y bienestar. Para avanzar en esa línea, el PND promueve tanto políticas con cobertura universal como selectivas para la atención de grupos sociales que por diversas razones no tienen acceso equitativo a los frutos del desarrollo.

**Educación**

Como parte sustancial de la lucha contra la pobreza se encuentra la gestión realizada por las instituciones educativas. Los principales logros alcanzados en ese ámbito hace referencia a la implementación de la estrategia “Relanzamiento de la Educación”; que procura hacer

viable el desafío de convertir la educación en el principal mecanismo de movilidad social para romper con las condiciones de desigualdad, exclusión y pobreza e impactar positivamente en los procesos de formación y aprendizaje del recurso humano. Los Programas de Equidad Educativa que se dirigen a los grupos más vulnerables y a mejorar el rendimiento académico del sistema avanzaron a un ritmo menos acelerado.

**Salud**

En el nivel preventivo es importante el avance obtenido en el análisis de las defunciones infantiles y maternas, así como en la función de promoción del desarrollo y crecimiento de los niños y niñas menores de 7 años, madres embarazadas y en tiempo de lactancia, mediante los servicios de educación y alimentación en los CEN-CINAI. Ambos programas han aportado significativamente al país, contribuyendo en la reducción de la tasa de mortalidad infantil y materna y en la atención de la población pobre, brindando y dándole seguimiento a la situación de la alimentación y la nutrición. Igualmente con los esfuerzos contra el cáncer de cérvix, se redujo el tiempo de espera en los exámenes de diagnóstico, brindando a las mujeres mayo res posibilidades de vida con una atención más oportuna.

**Cultura**

En el año 2004 se inició la ejecución de proyectos para vincular el quehacer cultural con la economía. Para esos efectos se promueve el desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas culturales. Por ejemplo, las empresas de productos, servicios culturales y las rutas turístico-culturales en el centro de San José, este último coordinado por el Ministerio de Cultura Juventud y Deporte (MCJD), con el ICT y la Municipalidad de San José.

## Política social y los grupos de atención especial

La situación de las mujeres en Costa Rica ha mejorado cualitativamente a lo largo de los años, sin embargo aún persisten situaciones de desventaja social, situación que se pone en evidencia principalmente en el ámbito laboral, en la creciente feminización de la pobreza y en la violencia intrafamiliar. En este campo se plantea la necesidad de que la violencia intrafamiliar y de género se constituya en una prioridad del Estado Costarricense y que se fortalezca el abordaje integral de esta problemática. Si bien es cierto, el INAMU es el ente rector en materia de políticas públicas para promover la igualdad y equidad de las mujeres, se requiere el compromiso y los mecanismos legales para que las instituciones cumplan con las acciones de su competencia y protejan sus derechos.

### Problemas

En el siguiente apartado se sugerían algunos de los motivos que explican por qué estas cuestiones son particularmente complejas y merecen especial atención al discutir la feminización de la pobreza.

#### Hogares a cargo de mujeres (Marenco; 1-19:1998)

Una causa importante del incremento de la pobreza femenina en los países industrializados reside en los cambios que han venido ocurriendo en el tamaño, la composición y la organización de los hogares. Las unidades domésticas a cargo de mujeres que no cuentan con un varón como pareja residente deben asumir un rol tanto paternal como proveedor; lo cual se ha convertido en algo común, e incluso la clase de familia predominante en algunos vecindarios urbanos. En ciertos casos, las mujeres que son viudas, divorciadas o tienen un hijo sin

haberse casado eligen establecer hogares independientes en vez de permanecer en el hogar paterno o de ser reabsorbidas por él. Con mayor frecuencia, la jefatura femenina es involuntaria desde el punto de vista de la mujer: se produce cuando los hombres abandonan a sus esposas e hijos y dejan el matrimonio.

El grupo más numeroso lo representa el conjunto de mujeres de edades entre los 36 y 59 años. Entre ellas el riesgo de pobreza es menor, lo que podría estar mostrando el resultado de una efectiva participación en el mercado laboral. Para este grupo, junto al más joven, la capacidad técnica adquiere relevancia como mecanismo para favorecer inserciones laborales mejores. No obstante, el grupo más joven demanda de la atención del problema del cuido de niños en tanto que las adultas mayores requieren de ampliaciones en la cobertura de la seguridad social.

La mayor presencia de niños habla de una mayor dependencia del ingreso de la jefa de hogar, lo que a la vez genera la incorporación temprana de otros miembros, niños y jóvenes, a procesos productivos, ya sea independientemente o como apoyo a la actividad que realizan las mujeres. Esto conlleva a repetir los patrones de incorporación en el mercado laboral en condiciones de vulnerabilidad: baja escolaridad, falta de capacitación, inestabilidad, explotación infantil, situación que perpetúa el círculo de pobreza.

**Distribución de la pobreza (Renzi; 75-104:2002)**

Históricamente, en la sociedad se da una división del territorio en dos grandes sectores: el rural y el urbano, con un permanente flujo de personas trasladándose de un lugar a otro, motivados por la desigual distribución de las tierras, acaparamiento de grandes extensiones de tierra para el cultivo

destinados a la exportación, la falta de oportunidades de empleo remunerado en actividades de agricultura y ganadería, además cambios significativos en el comportamiento del mercado laboral. Las principales tendencias migratorias internas son:

a. Por ocupación agrícola que moviliza predominantemente mano de obra masculina en productos como la caña, banano, mano de obra familiar en el café y la femenina en rubros como el melón, flores, hortalizas y productos no tradicionales.

b. Por ocupación industrial que moviliza predominantemente mano de obra femenina en la maquila y el servicio doméstico.

c. Por eventos políticos (guerras) o naturales (inundaciones, terremotos, entre otros.)

En el área rural se presenta el mayor estancamiento económico. Las familias son obligadas a diversificar el ingreso que obtienen de las actividades agropecuarias con ingreso de otras fuentes. Típicamente las mujeres se quedan en el lugar mientras sus hermanos, marido e hijos van a las zonas agrícolas estacionales (cosecha de caña), los hijos pequeños se quedan con sus madres para cuidarlos y alimentarlos a un menor costo. En el área urbana, la contratación de mujeres pobres está influenciada por factores más variados y procesos sociales y económicos algo más complejos. Asimismo, se dan cambios en la manera como se desarrolla el matrimonio y la familia.

Otro factor son las mujeres ancianas que en promedio viven dos o más años que los hombres. Las ancianas migran del campo a la ciudad en busca de los servicios de salud especializados. Como consecuencia se obtienen dos caras de la pobreza urbana femenina que casi se han vuelto estereotipos: las madres jóvenes

y solteras con deficiencias de apoyo social y, la mujer anciana sola en medio de dificultades. Para minimizar este problema se necesita voluntad política y la disposición de priorizar estas medidas por encima de la muchas demandas que tienen los gobiernos.

**Aspecto social (educativo)**

En Costa Rica desde el siglo pasado la educación es un derecho para todos los ciudadanos. El 18 de febrero de 1869 la educación primaria pasa a ser obligatoria y gratuita (costeada por el Estado), tanto para hombres como para mujeres. Posteriormente, esta obligatoriedad se hace extensiva a la educación secundaria. El primer intento de dar énfasis a la educación femenina en Costa Rica se llevó a cabo en 1847 con el Liceo de niñas que sirvió de plataforma para la creación del Colegio de Señoritas, cuyo decreto de creación se firmó el 14 de enero de 1888.

En 1914 se da la apertura de la Normal de Heredia, centro educativo para la formación de educadores de la primera enseñanza (maestras.) Se destaca aquí la participación de la mujer. Desde el punto de vista legal, se puede afirmar que en plano educativo no existe discriminación de la mujer. (Castro y Ortega; 29-30:1991.) El aumento de la incorporación de las mujeres en las actividades económicas de los países corresponde con el mejoramiento de sus niveles educativos, así con la puesta en práctica de sus deberes como parte de la ciudadanía. Se trata de una participación femenina que aún no se equipara con la masculina, además median factores sociales de todo tipo, pero fundamentalmente la discriminación en contra de las mujeres. (INFOCOOP; 27-30:1980)

A su vez, este proceso de profesionalización de la civilización e higienización de los sectores populares, en donde la educación de las mujeres era esencial para convertirlas en personas civilizadas y garantes del orden, el progreso y la higiene social, en las mujeres-madres de la patria, formadoras de

futuros ciudadanos honestos y saludables. Sus principales áreas de trabajo de las mujeres son la comunicación, la capacitación, la educación, la organización y concientización de género, la salud, la asesoría legal y el apoyo a proyectos productivos o generadores de ingresos. (Rodríguez; 1-14, 27-30:1997)

Las instituciones estatales y no gubernamentales, de cobertura nacional e internacional, que brindan apoyo a empresas lo han hecho de forma parcial y limitada. En efecto, el "paquete" que debería comprender asistencia técnica, capacitación, tanto al modelo como en la actividad especifica que desarrollan las cooperativas, financiamiento por medio de créditos, avales y garantías donaciones y otras transferencias de recursos, comercialización tanto de los productos como la compra de los insumos (materia prima y equipos) requeridos, control de calidad y otros elementos indispensables para éxito de cualquier empresa, ni siquiera ha sido diseñado como tal. Lo señalado en el ámbito general adquiere características más dramáticas cuando se trata de grupos femeninos. El peso de tradiciones que no reconocen la capacidad empresarial de las mujeres, unido al hecho de que se ha promovido la creación de empresas en áreas que no son precisamente las de mayor rentabilidad, limita seriamente las posibilidades de surgimiento y consolidación de empresas constituidas por mujeres. (Alfaro, Yamileth; 8:2001)

La condición socioeconómica de la población está marcada por el hecho de que menos de un cuarto de la población se encuentra bajo la línea de pobreza. Esto implica que las condiciones de vida de la gran mayoría de las mujeres son notablemente deficientes, presentando problemas educativos y de salud así como una muy baja calidad de vida. En este contexto, tiene lugar una combinación de factores socioeconómicos y de género que hace que estas mujeres tengan que realizar un esfuerzo sostenido para enfrentar la pobreza. Las encuestas indican que en los sectores pobres la cantidad de tiempo libre de las mujeres es apreciablemente menor que el de los varones, incluyendo también una menor cantidad de horas de sueño. La crisis de los años ochenta aumentó la carga de trabajo de estas mujeres, que tuvieron que esforzarse

para obtener más ingresos, al tiempo que veían recortado los servicios de asistencia social, por lo que incrementaba su actividad en el cuidado del hogar y del grupo familiar. (Ramos; 35:1992)

El otro plano donde puede encontrarse una clara tendencia estructural es en cuanto a la situación educativa de las mujeres. Todas las fuentes de información estadística muestran como desde fines de los años sesenta ha tenido lugar en toda América Latina un aumento sostenido del nivel educativo de las mujeres, hasta equipararse en términos generales con el poseído por los hombres. Ciertamente, esto ha introducido una diferencia sustantiva en el seno de la población femenina, ya que las generaciones anteriores presentaban grandes deficiencias educativas, también en relación con los varones. Es importante señalar que esta tendencia se mantuvo con el periodo de expansión económica de los años setenta y con el de la crisis de la década siguiente, y los datos fragmentarios que se poseen para los primeros años noventa indican que esa tendencia continúa. Los distintos indicadores señalan que el grado de analfabetismo y escolarización primaria es ya prácticamente igual en ambos sexos. La proporción de mujeres que tiene enseñanza secundaria es ya superior que la de los varones. En el plano de la educación superior, existe una proporción paritaria.

Ahora bien, este salto cualitativo está teniendo lugar mientras se modifica mucho más lentamente la estructura de elección de carreras, según la cual las mujeres aun son mayoritarias en las carreras tradicionalmente femeninas (humanidades, letras, educación, entre otras) y minoritarias en las carreras tradicionalmente masculinas (ingeniería, arquitectura, agronomía, u otras.) Por otra parte, el notable aumento del nivel educativo de las mujeres se realiza sobre todo en el plano formal, existiendo aún una grave dificultad en cuanto a la preparación profesional de las mujeres para acceder al mercado de trabajo. Los sistemas de enseñanza profesional presentan todavía una fuerte segmentación por razones de género, lo que hace que la equiparación del nivel educativo

formal entre ambos sexos no se traduzca en una facilitación del acceso al empleo entre las mujeres. (Ramos; 42-44:1992)

**Aspecto jurídico y de género**

La situación jurídica social de la mujer en las diferentes culturas ha sido de discriminación y sometimiento. A lo largo de la historia, las leyes que la han regido han sido escritas e impuestas por los hombres. Sin embargo, con el paso de los años las mujeres, de una forma u otra y de acuerdo con el desarrollo social, han luchado por la conquista de sus derechos. Las organizaciones feministas han contribuido con esto, pues con sus planeamientos brindan una nueva visión del mundo y del papel que le corresponde desempeñar a la mujer. No hace mucho tiempo era común encontrar en libros y documentos calificativos degradantes para la mujer, situación que no era mas que un reflejo de la concepción que los hombres tenían de ella. Hoy día se cuidan más, si es que aún lo piensan, de expresar esas ideas retrógradas. (Castro; 5:1991)

Otro de los tres grandes problemas que han sido abordados por distintas investigaciones históricas recientes es el de la violencia sexual, doméstica e infantil en Costa Rica desde la época colonial hasta la década de 1930. A este respecto, se ha demostrado que dichos problemas son de viejo cuño y que además no sólo estaban presentes entre las familias acaudaladas. En síntesis, aunque son variadas las fuentes que nutren el desarrollo de la historia de la mujer, todas ellas tienen un elemento en común: el reconocimiento de que existe una serie de problemas específicos de la condición femenina, de ahí que, la consideración del factor género en el análisis de lo histórico, constituya un elemento básico para comprender mejor y, de manera más global, la dinámica de las relaciones sociales.

Como Rodríguez (1-14:1997) lo apunta:

> "... la historia de la mujer, por tanto, abre el pasado no sólo a nuevas categorías de preguntas y de explicaciones acerca de la

> evolución histórica y cultural femenina, sino también profundizando la compresión de los temas más importantes de la historia."

Como puede apreciarse, el peso de los valores religiosos y culturales, es decisivo en la definición del papel social de la mujer y, por ende, esto incide en la desconfianza y hasta en el rechazo de aquellos movimientos que luchan por el mejoramiento de la condición femenina en la región, ya que la subordinación económica, política y social de la mujer, es decir, su condición de "sexo inferior", se trata de contrarrestar haciéndose creer a la mujer que su función básica en la sociedad es ser depositaria y transmisora de los valores morales esenciales de ésta, es decir, el "ideal" de mujer está muy influido por la visión estereotipada de la mujer pasiva.

El concepto de "sexo", alude a un hecho biológico, producto de la diferenciación sexual de la especie humana, que resulta en diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres. El concepto de género se refiere a las atribuciones que la sociedad establece para cada uno de los sexos individualmente constituidos. Por ser una construcción social (y no natural como en el caso del sexo), está sujeto a modificaciones históricas, culturales y aquellas que derivan de cambios en la organización social. El género es una categoría básicamente relacional, es decir, que busca dar cuenta de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, las cuales también son históricas y culturalmente constituidas. (Aguilar; 1-43:1997)

El desarrollo de la categoría de género se ha visto circunscrito, en su mayoría, a discusiones teóricas y postulados que no han sido aplicados en la práctica. A continuación se analizarán algunos factores:

La introducción de género con respuesta a una tendencia o moda; dentro de esta posición nos encontramos ante una gran cantidad de investigadores y "expertos en desarrollo" que incorporan una serie de palabras a su léxico sin conocer, entender o aceptar lo que implica asumir una posición de este tipo.

Las personas que deseen o estén trabajando, deben de iniciar un proceso de transformación en su cotidianeidad, en su esfera más privada, en su hogar y en su comportamiento. Es fácil propagar una serie de ideas y no aplicarlas, se deben cambiar muchos patrones sociales que se han transmitido y mediante los cuales se ha socializado; esto nos obliga a cambiar los patrones con que se educa a los hijos, las relaciones con los compañeros con los cuales se convive y dar y ceder espacios de poder.

Algunos opinan que el trabajar con mujeres constituye una perspectiva de género, otros que es la demanda de cambios sustanciales en cuanto al objetivo de trabajo, al enfoque y la estrategia. El problema se centra en las relaciones desiguales de poder que limita un desarrollo equitativo y una participación amplia y real de la mujer. Es muy frecuente el error de suponer que trabajar con un enfoque de género es sinónimo de trabajar sólo con mujeres. El enfoque de género brinda una visión holística, que examina la organización social, política, y cultural, para comprender ciertos aspectos sociales. Así, esta posibilidad teórica no se circunscribe a una variable, por el contrario, es una categoría de análisis de trabajo sobre la vida familiar, la estructura política y económica de hombres y mujeres en la sociedad.

El enfoque de género no se refiere únicamente a las acciones emprendidas para la incorporación de la mujer al desarrollo, sino que además, cuestiona el contenido y los fines del desarrollo, señalando la necesidad de buscar nuevos conceptos e instrumentos que contribuyan a cambiar las estructuras existentes de desigualdad. En el ámbito teórico existen cientos de documentos y libros escritos sobre la temática de género, sin embargo en el ámbito práctico son pocos los resultados en los que se tienen acciones concretas realizadas en ese campo y que haya logrado una mayor equidad entre hombres y mujeres. Además, se invierten cientos de millones en talleres y capacitaciones con la finalidad de sensibilizar a los personeros de diferentes instituciones, pero con la limitante que el planteamiento teórico que se les da es de difícil aplicación en la realidad. No obstante, pocos de estos procesos de

capacitación indican como modificar las condiciones de desigualdad (Aguilar, Granados y Rodríguez, en prensa).

El incorporar una perspectiva de género en las comunidades no es fácil, porque hay que remover y atentar contra las instituciones más convencionales de la sociedad. Supone gente convencida, comprometida, que se quiera involucrar en procesos a largo plazo. Aquí es precisamente donde hay una discusión contra los hombres y mujeres que única y exclusivamente, hablan de género desde sus oficinas, desde los libros. Es fácil convencer a las sugestionadas, es una de las posiciones más sencillas de asumir, para ello no se requiere grandes esfuerzos y la paga es buena. Sin embargo, para convencer al que arrebata y expropia el poder, al que destruye la autoestima y al que da golpes, se requiere más que palabras. Dar vigor al conocimiento, el acceso y el poder de decisión sobre las vidas y cuerpos a las mujeres oprimidas requiere algo más que una conferencia mundial.

Requiere algo más que objetivos poco claros que nos hablan de “analizar, investigar, de pedir, de solicitar” como se ve en los documentos que salen en gran cantidad de agencias y reuniones. Es hora de actuar y no perder más el tiempo. Esas mujeres de las comunidades ya no merecen seguir esperando. Algunas organizaciones de la vida social reproducen la enajenación, la opresión de género como dimensiones aceptadas de organización genérica del mundo. Sucede de esa manera con la división del trabajo tan especializada para cada género, que no es de hombre hacer ciertas cosas u oficios que son femeninos y por ende no son adecuados para las mujeres. (Lagarde; 50-52:1996)

La mayor parte de los bienes y los recursos están monopolizados por el género masculino; es decir, el conjunto de espacios a través de los cuales se decide sobre el sentido de la vida personal y colectiva está en manos de los hombres. Las mujeres son recluidas en el ámbito privado a recrear la vida cotidiana subordinadas y bajo control masculino institucional. A pesar de la presencia masiva de las mujeres en el mundo público y en el trabajo visible, el

trabajo doméstico invisible y desvalorizado sigue siendo una obligación de las mujeres. La doble y triple jornada, es parte de la situación vital de la mayoría de las mujeres del mundo.

La mayor contradicción en este sentido consiste en que el género femenino es el que más trabaja, recibe menor retribución personal, posee menor capacidad de apropiación de la riqueza social y, tiene menores oportunidades de desarrollo. La pobreza de género se conjuga con la generalizada exclusión de las mujeres de los espacios políticos, así como con su escaso poderío personal y de género. Los estudios de género han permitido desenmascarar y demostrar como estos estereotipos sociales que definen lo que es ser femenino han mantenido a la mujer dentro del hogar, sometida al cuido de los niños, del marido y a la realización de todas las tareas domesticas, concebidas éstas como la función primordial de su vida y no como una opción de vida. (Castro y Ortega; 11:1991)

La sociedad costarricense cuenta con un marco jurídico moderno y apropiado para promover el adelanto de las mujeres, dentro del cual destaca la ratificación de las primeras convenciones internacionales en la materia y la aprobación de la Ley 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer en 1990, entre otros. En el ámbito institucional, corresponde al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) -creado por Ley en 1976 como entidad adscrita al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes (MCJD)- la rectoría y coordinación de las políticas publicas en esa materia, así como respecto a la inclusión del enfoque de género en el conjunto de las entidades estatales. Se ha definido el tema de género con eje transversal a la acción del sector público superando los rasgos asistencialitas que predominaron en el pasado inmediato.

**Aspecto político (participación de las mujeres en las instancias de toma de decisión y en general en la dirección del movimiento cooperativo)**

La mayor apertura de participación de las mujeres en nuevos ámbitos

públicos y políticos permitió una mayor concientización acerca de sus derechos educativos, laborales y políticos, en particular, en las primeras décadas del siglo XX. Desde hace más de dos décadas, algunas mujeres empezaron a hacer conciencia acerca del trato tan desigual que se daba a las cooperativas en el marco de las organizaciones del sector. Si bien es cierto se venía produciendo una importante incorporación de mujeres como asociadas de las cooperativas, por lo general, estas no tenían posibilidad de acceder los puestos de toma de decisiones; ello se reflejaba además en la poca participación en talleres, seminarios, pasantías y otras actividades de capacitación que se realizaban, tendientes a fortalecer el liderazgo en el cooperativismo. (Jiménez; 27)

En este plano, a diferencia de los ya estudiados, la tendencia estructural no está asociada con los cambios sino con la práctica ausencia de los mismos, es decir, se asocia más bien con estabilidad. En efecto, ha sido tan lento el crecimiento de la participación de las mujeres en los puestos de dirección, especialmente, en los de carácter gubernamental, que puede afirmarse que no guarda relación alguna con sus cambios sociodemográficos, su aumento de participación económica o de nivel educativo. Es cierto que se han producido algunos avances en cuanto a la participación de las mujeres en algunos ministerios y, especialmente, en el rango de viceministros, pero su presencia sigue siendo muy reducida en el poder político y parece tener techos muy bajos y difíciles de superar. En cuanto al poder judicial, la norma es que las mujeres participan con cierta amplitud en los niveles básicos de la judicatura pero que sean minoritarias –o inexistentes– en la cúspide de la Corte Suprema. Esta situación (mayor presencia en la base y muy débil en la cúspide) se reproduce en la gran mayoría de las organizaciones sociales y políticas, ya sean estos partidos, sindicatos, colegios profesionales, entre otros. (Ramos; 44-45:1992)

Pese a lo limitado de la información existente, es indudable que las mujeres participan y han participado en organizaciones sociales muchas veces como parte de estrategias de supervivencia de sus grupos y otras en formas

que pueden aparecer como la extensión de sus roles tradicionales. Según las conclusiones de algunos estudios, la participación de las mujeres de los sectores populares suele ocurrir en organizaciones, sobre todo espontáneas, especialmente, cuando se dan las siguientes condiciones:

a. Reuniones en el lugar de trabajo o vivienda de muchas mujeres con los mismos intereses inmediatos.

b. Algún acontecimiento coyuntural que agudiza el problema y hace que se lo perciba colectivamente.

c. Existe alguna organización local que las enmarque.

d. Está presente algún factor movilizador externo.

La participación de organizaciones de mujeres amas de casa de los sectores populares, es y ha sido importante en gran parte de los países de la región. Son ellas las que normalmente luchan por obtener servicios de infraestructura, vivienda, servicios de salud, educación, o bien, por lograr ocupaciones de tierras para levantar sus precarias viviendas. En estas situaciones manifiestan una alta decisión colectiva, lo que es también frecuente cuando actúan respaldando las movilizaciones sindicales de sus maridos o hijos. Entonces, establecen comités de solidaridad, se encargan de la alimentación, preparan desfiles, hacen huelgas de hambre, o bien, en casos de represión forman “colchones de protección” con su presencia propia y la de sus familiares.

Las mujeres de los sectores medios suelen tener una participación bastante diferente a la anteriormente descrita. La vida del grupo de las mujeres amas de casa normalmente se desenvuelve en condiciones de aislamiento y prácticamente no tienen opciones de participar activamente. El grupo muy amplio de profesorado, mayoritariamente femenino, es tal vez el grupo de mayor participación en este estrato, tradicionalmente activo en las reivindicaciones por la educación y las condiciones especificas de la categoría

profesional. Para la participación de las mujeres profesionales es sumamente importante el grado de modernización de la sociedad a la cual pertenecen y los valores culturales sobre su papel en la sociedad, puesto que a través de canales laborales se abre su posibilidad básica de participación.

La participación de mujeres de los estratos altos no se expresa normalmente en organizaciones, es esencialmente diferente al de los grupos populares, en los que el sentido de participación aparece en términos colectivos y se expresa, principalmente, en un aumento de su actividad laboral asociada al área artística, de la información y la expresión cultural. Una participación más activa de las mujeres de estos grupos, motivada por situaciones sociales más amplias, por razones emocionales o formación ideológica, suele darse en términos de una ruptura con el grupo de origen para asumir ideologías contrarias al orden establecido.

En síntesis, podría decirse que la participación de las mujeres depende en primer lugar de las condiciones de vida de los grupos a que pertenecen, lo que establece motivaciones diferentes. Así, las mujeres de los estratos populares participan motivadas por el logro de mejoras para su grupo familiar, con una expresión necesariamente colectiva. Las mujeres de los grupos medios pueden ser mejor movilizadas en términos personales por factores políticos, laborales o propiamente de reivindicación femenina. Las mujeres de los grupos altos participan escasamente y tienden más a modernizar sus roles tradicionales, si se exceptúan, los pequeños grupos que entran en conflicto con los valores dominantes en su medio social.

Sin embargo, la participación genérica de las mujeres en organizaciones parece depender de los valores culturales que definen su rol y del aprendizaje participativo. Su aprendizaje normal de participación es escaso a través de su vida por lo que la inserción en organizaciones genera nuevas percepciones de sus propias potencialidades, lo que parece tener mucho peso en su acción futura. El hecho que históricamente se haya desalentado su capacidad y su

pertinencia en organizaciones tiende a alejarlas de sus posibilidades de participar en condiciones de igualdad con los hombres en las decisiones de poder. En este sentido, se requiere cambios que además de plantear condiciones objetivas que faciliten su desempeño social, procuren la socialización cultural de hombres y mujeres reelaborando sus papeles sociales en términos más democráticos y compartidos.

El aumento de la incorporación de las mujeres en las actividades económicas de los países corresponde con el mejoramiento de sus niveles educativos así con la puesta en práctica de sus deberes como parte de la ciudadanía. Se trata de una participación femenina que aún no se equipara con la masculina, además median factores sociales de todo tipo, pero fundamentalmente, la discriminación en contra de las mujeres. (INFOCOOP; 27-30:1980)

Además se pueden clasificar cuatro diferentes tipos de participación de la mujer:

a. *Receptoras pasivas:* asisten a reuniones, reciben materiales o servicios pero no se involucran en los proyectos, además no tienen el control y la continuación no les preocupa.

b. *Toma de acciones:* encomendadas por otros a manera de contribución o brindan algún tipo de servicio a la comunidad.

c. *Ser consultadas:* concerniente a los problemas y necesidades en un contexto de análisis y opciones de solución. Esto puede resultar en una lista de deseos sin tener una responsabilidad en conjunto o de equipo.

d. *Tienen el poder:* se organizan para satisfacer sus necesidades, planificar soluciones a los problemas y tomar responsabilidad de las actividades de desarrollo.

Hace más de dos décadas, algunas mujeres empezaron a hacer conciencia acerca del trato tan desigual que se daba a las cooperativistas en el marco de las organizaciones del sector. Si bien es cierto, se venía produciendo una importante incorporación de mujeres como asociadas de las cooperativas, por lo general, estas no tenían posibilidad de acceder los puestos de toma de decisiones; ello se reflejaba además en la poca participación en talleres, seminarios, pasantías y otras actividades de capacitación que se realizaban, tendientes a fortalecer el liderazgo en el cooperativismo. (INFOCOOP; 27-30:1980)

En el siguiente capítulo se hace un recuento del desarrollo cooperativista en Costa Rica.

## Introducción

Durante la primera mitad del siglo XX en Costa Rica empezó a desarrollarse un nuevo movimiento de carácter social y empresarial. Ante los desajustes del capitalismo emergente, se impulsaron proyectos de índole cooperativa con el fin de solucionar problemas en áreas como la agricultura y comercialización de café, el consumo, el ahorro y la carestía habitacional entre otros. (Matarrita; 7-26:2002)

Diversas opiniones coinciden al afirmar que las primeras ideas sobre el Cooperativismo fueron traídas y divulgadas en Costa Rica por extranjeros, sobre todo por europeos y algunos nacionales que viajaban a menudo enterándose de la existencia de las organizaciones cooperativas. Algunos de ellos estudiaron en Europa. (Quesada; 6:1970)

La Sociedad Cooperativa Germinal fundada en 1923 se convierte en la primera organización constituida por los trabajadores e inspirada por los principios cooperativos. Fue establecida con el propósito de construir viviendas para sus asociados. La conducción de esta cooperativa se hizo sin conocimientos técnicos que sumados a la escasez de recursos, imposibilitó su rápido crecimiento. Brindó servicios durante aproximadamente 20 años. En el año 1935, surge la iniciativa en los trabajadores tipográficos de constituir una cooperativa, no tuvieron éxito. Cuatro años más tarde, los trabajadores del Banco de Costa Rica (BCR), fundaron su “Cooperativa de Ayuda Mutua.”

Entre 1900 y 1942 se fundaron varias cooperativas que a pesar de los esfuerzos realizados por desarrollarse y subsistir, tuvieron un ciclo de vida relativamente corto debido, específicamente, a cinco factores: la ausencia de educación cooperativa entre los asociados, la falta de capital y crédito, la carencia de buenos sistemas administrativos. El no contar con una legislación adecuada, y que las condiciones económicas y políticas de la época eran muy difíciles." (Aguilar; 326:1990)

En 1941 y 1942 surgen tres cooperativas, en 1943 dos, entre ellas la de los empleados del Banco Nacional de Costa Rica (BNCR). Hasta 1943 se dieron otros intentos que terminaron desapareciendo, como los anteriores, a causa de la ausencia de una consistente plataforma educativa, como lo señala Walter Quesada en su monografía. En 1942, mediante una ley se creó la "Cooperativa de Casas Baratas La Familia". Su antecedente y luego su apoyo fue la Junta Nacional de Habitación, creada en 1939, que se convierte años adelante en el Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU).

El Estado posibilitó también la fundación en 1943 de la "Cooperativa Agrícola – Industrial Victoria R.L.", en funciones actualmente, y que se dedica a la actividad azucarera. En esta primera fase es importante mencionar los fundamentos legales en los que se basó el cooperativismo y, al mismo tiempo, mostrar que desde esa época el Estado se interesaba por el movimiento. En la Constitución Política de 1919, que era básicamente la misma de 1871, con algunas reformas, después de superada la crisis de los hermanos Tinoco, se insertó la primera gran disposición legal sobre el cooperativismo. Según lo que disponía el artículo 58: "El Estado fomentará todas las formas de actividades cooperativas como medio de facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores." (COLAC; 46:1981)

A partir de 1943, sin embargo, el sector cooperativo costarricense inicia una nueva etapa y toma más fuerza, lo cual le permite crecer y desarrollarse de forma más sólida. En este contexto, tanto el socialdemócrata Centro para el Estudio de los Problemas Nacionales, como las fuerzas ligadas al socialcristianismo, coinciden en catalogar al cooperativismo como una herramienta sustancial de desarrollo y distribución de la riqueza. En este sentido, un documento del Centro señalaba:

> "Proclamamos el cooperativismo como un medio magnífico de solución al problema de la carestía de la vida. El desenvolvimiento del cooperativismo traerá bienestar económico al pueblo porque las cooperativas, sean de consumo o de producción, truecan la

> economía de ganancia en economía de uso, y en esa forma se hace una mejor distribución de la riqueza nacional. Es lógico que al pensar en el incremento de la riqueza, debemos pensar en la buena distribución de esa riqueza, y no hay mejor instrumento para este objetivo de justicia social que el movimiento cooperativista, al cual le ha dado el Centro un vigoroso impulso, en forma de colaboración práctica y ayuda técnica a las cooperativas que se han formado últimamente en diversos lugares de la República." (Rodríguez; 110:1995)

La Constitución Política de 1949 viene a confirmar el apoyo estatal al cooperativismo, y a posibilitar la creación de instituciones para su promoción y asistencia, tanto económica como técnica. Se transcribe el artículo 64 dentro del Titulo V: Derechos y Garantías Sociales, capítulo único, que dice:

> "El Estado fomentará la creación de cooperativas, como medio para facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores." (Constitución; 18:1980)

Como el lector podrá notar, el texto del artículo es el mismo de la Constitución Política de 1919 mencionado antes, pero es importante saber que las condiciones de 1949 habían cambiado profundamente, como muestra de ello basta recordar la Guerra Civil de 1948 que propició cambios importantísimos en el país. En la segunda mitad del siglo XX se da una participación activa del Estado en el fomento y desarrollo del movimiento mediante la divulgación del capítulo correspondiente en el Código de Trabajo.

En este punto es importante mencionar que el Banco Nacional de Costa Rica (BNCR) era el organismo rector de la economía del país por su estrecha vinculación con la producción agrícola e industrial, por lo cual, el Estado le encomendó la tarea de orientar, coordinar y financiar los proyectos de las cooperativas nacientes. Para realizar esta labor se creó primero una Sección de Fomento Cooperativo, para financiar a las cooperativas agrícolas e industriales y, posteriormente, surge el Departamento de Fomento de Cooperativas.

En 1953 se dicta la ley para regular al sistema bancario nacional. Al BNCR se le encarga la atención de las necesidades de la actividad cooperativa del país por medio de un departamento especializado en el Fomento de Cooperativas. La ley dice en uno de sus artículos:

> "El BNCR tendrá un Departamento de Fomento de Cooperativas, encargado de apoyar e impulsar el Movimiento Cooperativo en el país."

Este departamento es afectado en el año 1968 por la Ley de Asociaciones Cooperativas 4179. El objetivo fundamental de la ley es el de centralizar las funciones dirigidas al desarrollo del cooperativismo en un sólo organismo, que se denomina Departamento de Cooperativas, dotado de cierta autonomía, según lo demuestra la configuración de su junta directiva de cinco miembros. Tres de ellos eran nombrados por el movimiento. Los otros dos eran nombrados por el BNCR y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), respectivamente. En 1973 se crea el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) y el Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOP). Para el año 1974 se constituye el Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa (CENECOOP). Todos ellos son los organismos nacionales que desde plataformas jurídicas y marcos de acción diferenciados arremeten el fomento del cooperativismo a nivel de todo el país.

La evolución jurídica del movimiento cooperativo, auspiciada por el Estado, promulga la Ley 5185, de asociaciones cooperativas y la creación del INFOCOOP. A partir de esta fecha, el Departamento de Cooperativas, antes mencionado, desaparece y las funciones que cumplía son encargadas al INFOCOOP, con carácter de organismo autónomo. La ley también crea el CONACOOP, con calidad de foro representativo del movimiento cooperativo y con la potestad de nombrar a cuatro representantes en la Junta Directiva del INFOCOOP. La creación del INFOCOOP, inaugura un período de fortalecimiento del movimiento cooperativo, canalizándose por su medio una gran cantidad de apoyo técnico y financiero, necesario para el efectivo

funcionamiento de la empresa cooperativa. Esta institución ha generado mayor creatividad en el movimiento, plasmada en programas de estudio, planteamiento y revisión constante de todos los factores que afectan su quehacer. En los últimos 30 años se ha producido una notable capacitación en los dirigentes y en los asociados de las cooperativas, que les permite utilizar mejor los recursos disponibles, logrando diversificar los servicios que prestan.

En 1973 se inició una nueva etapa del movimiento cooperativo, distinguido por los esfuerzos encaminados a fortalecer las cooperativas del país, tarea que aún continúa y que requiere de mayores iniciativas en estos próximos años. En ese mismo año, se presenta un acontecimiento importante en la evolución histórica del movimiento cooperativo costarricense, la fundación de la Universidad Nacional (UNA). Dentro de las múltiples disciplinas de las que la universidad se ocupó desde sus inicios, está el cooperativismo. Es así como, en los programas de estudio del Instituto de Estudio del Trabajo (IESTRA), se creó un Departamento de Cooperativas dedicado exclusivamente a estudiar los problemas y necesidades del cooperativismo en Costa Rica y a buscarles solución.

Por primera vez en Costa Rica, y posiblemente en Latinoamérica, el cooperativismo tuvo un enfoque académico en el ámbito universitario en cuanto a su estudio, formulación de planes y adecuada preparación de recursos humanos para impulsarlo y promoverlo. En un análisis del devenir de los vínculos entre Estado y movimiento cooperativo, se puntualiza:

> “La década de los ochenta representa el escenario en cuyo seno surge y se estructura paulatinamente el sector cooperativo nacional. El Gobierno del Presidente Monge Álvarez, otorga en la práctica papel protagónico de primer nivel al cooperativismo, como instrumento para contribuir a superar la crisis heredada de la administración Carazo y reactivar la economía. En un sentido coyuntural es clara la orientación hacia el fomento de las cooperativas como medio para aminorar los efectos negativos de los procesos de estabilización económica. Se parte de una concepción política – doctrinal tendiente a democratizar la sociedad, creando

> posibilidades a los sectores laborales para tener acceso a los medios de producción por medio de las cooperativas.” (Mora; 19-20:1980)

Un papel particular jugó el gobierno de Rodrigo Carazo en el apoyo al sector autogestionario, incluyendo la incorporación del capítulo correspondiente en la legislación cooperativa. Los fundamentos jurídicos de esa nueva etapa son reforzados por la Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP, dictada el 30 de abril del año 1982 y publicada el 7 de mayo de 1982. En ella se clarifican las funciones del INFOCOOP y se fortalece la figura del CONACOOP como organismo representativo de las cooperativas del país.

También la ley citada contiene las regulaciones necesarias para las cooperativas de autogestión y cogestión como experiencias nuevas, de manera que, además del respaldo jurídico se les asegura el cimiento económico inicial que debe tener un efecto multiplicador. Otro aspecto importante dentro del desarrollo de la legislación cooperativa del país, es la promulgación del Reglamento de Cooperativas Juveniles, el 23 de julio de 1982, publicado el 2 de noviembre de 1982. Este reglamento se constituye en uno de los pasos más positivos que se ha dado en apoyo al cooperativismo, ya que ataca el problema de la deficiencia de la educación cooperativa. Se trata de “despertar y desarrollar en el joven el sentimiento de solidaridad, respeto, ayuda mutua y cooperación inherentes en el sistema cooperativo.” (La Gaceta; artículo2, inciso A:1982)

Asimismo, la Ley de Asociaciones Cooperativas de 1982 crea las condiciones necesarias para el anterior desarrollo del movimiento, al garantizarle el acceso a los recursos financieros y crediticios, con la identificación del INFOCOOP y del Sistema Bancario Nacional, como principales fuentes de esos recursos. Este panorama es completado con la aprobación de la ley que regula el Banco Costarricense de la Cooperación (BANCOOP), en 1983. La creación de BANCOOP significa también un importante estímulo al desarrollo del movimiento cooperativo de Costa Rica.

Este banco nace a partir de una resolución del Consejo Nacional de Cooperativas en 1981, y con base en la resolución, trece cooperativas proceden a su constitución en febrero de 1982. Posteriormente, la Asamblea Legislativa en septiembre de 1983 aprueba una ley que lo convierte en sujeto de crédito, redescuento y avales de parte del Estado, además, de facultarlo para la creación de bancos cooperativos privados.

El BANCOOP se creó con la pretensión de ser un elemento importante en la integración dinámica del movimiento cooperativo. Lo anterior se logró con la consolidación de cooperativas existentes, vinculando los servicios bancarios y crediticios, con la estructuración y fortalecimiento de las funciones administrativas y técnicas de las cooperativas. Se esperó que el BANCOOP movilizara recursos adicionales del mismo movimiento a fin de que no fuera sujeto de erogaciones gubernamentales y, que sus costos se cubrieran con el mismo giro de las operaciones bancarias, mediante la adopción de sanas políticas financieras y administrativas, compatibles con las disposiciones del Banco Central de Costa Rica (BCCR).

La administración Arias Sánchez (1986-1990), hereda una situación en la que el cooperativismo constituye uno de los sectores sociales alternativos con mayor presencia e influencia en la determinación de políticas de desarrollo. Desde la óptica de las reformas graduales que caracterizan el período y el reiterado balance de las medidas entre la orientación liberalizante y los imperativos sociales, se otorga un carácter particular a los procesos de privatización. Es el caso de la Central Azucarera del Tempisque (CATSA), cuya venta al movimiento cooperativo costarricense en 1987 se convirtió en un inmediato éxito empresarial y social.

Durante los gobiernos Calderón Fournier (1990-1994) y Figueres Olsen (1994-1998), el cooperativismo se vio inmerso en un escenario en que se producía el fortalecimiento creciente de corrientes liberalizantes. Resulta claro que se produce un paulatino distanciamiento de la heterodoxia del período

pasado. Como parte de las medidas relevantes, se inicia el proceso de venta de las empresas de Corporación de Desarrollo (CODESA), prosigue el proceso de transformación de la agricultura y su reorientación hacia la exportación no tradicional, se emprende la reestructuración del Consejo Nacional de Producción (CNP), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) enrumba hacia la privatización. Es una etapa, en que, en parte, como resultado de fisuras dolorosas pero necesarias internas del cooperativismo, éste pierde protagonismo a nivel nacional y deja de constituir un sector estratégico con el peso de las décadas pasadas. En términos generales, no obstante, es posible reiterar, aunque de manera menos acentuada, la tendencia evidenciada durante las pasadas décadas, de encarar los procesos de ajuste, y a la vez crear condiciones para que el cooperativismo contribuya a la neutralización de los efectos sociales de los mismos.

De cara a los procesos de apertura los retos son muchos; el proceso de globalización impone nuevas condiciones a todos los sectores de la sociedad costarricense y el cooperativismo no es la excepción. Sin embargo, su amplio arraigo en la vida nacional le ha permitido evolucionar y encontrar respuestas viables, manteniendo vigencia como mecanismo de movilidad social, en la generación de nuevas oportunidades de empleo y de mejora en las condiciones de vida.

**Evolución de la legislación cooperativa**

- *Ley No.861 del 6 de agosto de 1947.* Se crea la Sección de Fomento de las Cooperativas Agrícolas e Industriales, en el Banco Nacional de Costa Rica (BNCR).

- *Ley No.1644 del 25 de septiembre de 1953.* Se crea el Departamento de Fomento de Cooperativas del BNCR. Y se incorpora la Legislación Cooperativa en el Código de Trabajo.

- *Ley No.1860 del 21 de abril de 1955.* Se crea la Oficina de Sindicatos y Cooperativas del Ministerio de Trabajo.

- *Ley No.4179 del 22 de agosto de 1968.* Se suprime la Legislación Cooperativa del Código de Trabajo. Se crea el Consejo Directivo del Departamento de Cooperativas del BNCR.

- *Ley No.5185 del 20 de febrero de 1973.* Se crean el INFOCOOP y el CONACOOP.

- *Ley No.5513 del 19 de abril de 1974.*

- *Ley No.6437 del 30 de abril de 1980.* Se establece la enseñanza obligatoria del cooperativismo en todos los centros educativos.

- *Ley No.6756 del 5 de mayo de 1982.* Se incorporan los organismos auxiliares y el capítulo de autogestión y cogestión.

- *Ley No.6839 del 5 de enero de 1983.* Pago de cuotas al CENECOOP.

- *Ley No.6894 del 22 de septiembre de 1983.* Bancos Cooperativos.

- *Ley No.6957 del 13 de marzo de 1984.*

- *Ley No.7040 del 6 de mayo de 1986.*

- *Ley No.7053 del 7 de enero de 1987.*

- *Ley No.7391 del 27 de abril de 1994.* Regula a las cooperativas de ahorro y crédito.

- *Ley No.7841 del 5 de noviembre de 1998.* Reforma de los artículos 95, 157 y 164 de la Ley de Creación del INFOCOOP. (Ver anexo 1)

## Instituciones del movimiento cooperativo

### El Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)

Esta institución tiene personería jurídica propia y autonomía administrativa y funcional. Su finalidad consiste en: fomentar, promover, financiar, divulgar y apoyar el cooperativismo en todos los niveles, propiciando las condiciones requeridas y los elementos indispensables para una mayor y efectiva participación de la población del país en el desenvolvimiento de la actividad económico – social que simultáneamente contribuya a: crear mejores condiciones de vida para los habitantes de escasos recursos, realizar una verdadera promoción del hombre y la mujer costarricense y fortalecer la cultura democrática nacional. (INFOCOOP, 2000)

#### Fundamento jurídico del INFOCOOP

El Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) es una institución pública al servicio del cooperativismo costarricense, creada mediante Ley 5185 de febrero de 1973, con el objeto de cumplir con lo dispuesto en el artículo 64 de la Constitución Política, que literalmente dice:

> "El Estado fomentará la creación de cooperativas como medio de facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores".

El artículo 154 de la Ley 5185 establece:

> "Créase una institución denominada Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, cuyo nombre podrá abreviarse como INFOCOOP. Esta institución tendrá personalidad jurídica propia y autonomía administrativa y funcional. El domicilio legal del instituto es la ciudad de San José y podrá establecer agencias en otros lugares del país." (INFOCOOP; 52:2000)

El INFOCOOP inició labores un 15 de junio de 1973.

**Funciones y atribuciones del INFOCOOP**

Fomentar, promover, financiar, divulgar y apoyar el cooperativismo en todos los niveles, propiciando las condiciones requeridas y los elementos indispensables a una mayor y efectiva participación de la población del país en el desenvolvimiento de la actividad económico – social que simultáneamente contribuya a: crear mejores condiciones de vida para los habitantes de escasos recursos, realizar una verdadera promoción del hombre y la mujer costarricense y fortalecer la cultura democrática nacional.

a. Promover la organización y desarrollo de toda clase de asociaciones cooperativas.

b. Fomentar la enseñanza y divulgación del cooperativismo en todas sus formas y manifestaciones.

c. Otorgar asistencia técnica a las asociaciones cooperativas en cuanto a estudios de factibilidad, ejecución y evaluación de programas.

d. Conceder créditos a las cooperativas en condiciones y proporciones especialmente favorables al adecuado desarrollo de sus actividades.

e. Promover la integración cooperativa tanto en el país como fuera de él, a fin de lograr el fortalecimiento y desarrollo cooperativo a través de organismos superiores.

f. Colaborar con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en la elaboración de los planes nacionales de desarrollo.

g. Servir como organismo consultivo nacional en materias relacionadas con la filosofía, doctrina y métodos cooperativistas.

h. Evacuar las consultas ordenadas por la Constitución Política sobre proyectos de ley que guarden relación con las asociaciones cooperativas.

i. Llevar a cabo una estricta vigilancia de las asociaciones cooperativas, con el exclusivo propósito de que las mismas funciones ajustadas a las disposiciones legales, y cuando las circunstancias lo ameriten y las posibilidades institucionales le permitan realizar un auditoraje completo en las cooperativas. Igualmente está facultado para convocar a los asociados de las cooperativas a asambleas generales, cuando ello sea necesario, pero no tiene facultad para intervenir en la administración de las cooperativas.

j. Coordinar y proyectar su acción y servicios por medio de organismos de integración en los casos de aquellas cooperativas de primer grado afiliadas a estos.

**Estructura del INFOCOOP**

La Junta Directiva del INFOCOOP es el máximo órgano de la institución, en cuyo seno se trazan las políticas de la misma. Los representantes del movimiento cooperativo en ésta, son electos mediante representación en el CONACOOP. Le corresponde a la Junta Directiva la orientación de la institución a través de políticas generales, tanto en aspectos económicos y financieros, como en lo que respecta al desarrollo del sector cooperativo. La ejecución de esos acuerdos y la aplicación de las políticas corresponden a la Dirección Ejecutiva, integrada por un Director Ejecutivo y Subdirector Ejecutivo, cuyo nombramiento es competencia de la Junta Directiva. Están representados los siguientes sectores:

**a. Por el movimiento cooperativo:**

- Agroindustria
- Autogestión
- Otros sectores
- Representante de elección libre

**b. Por el Estado:**

- Un representante del Ministerio de Agricultura
- Un representante del Ministerio de Trabajo
- Un representante de la Junta Directiva del Banco Nacional de Costa Rica (BNCR)

Los miembros de junta tienen una duración máxima de dos años y pueden ser reelectos. Los representantes del movimiento cooperativo constituyen la mayoría en la Junta Directiva del INFOCOOP, por lo que en esta institución los grandes lineamientos son establecidos por el propio movimiento cooperativo.

Por su parte los representantes del Estado son nombrados por el jerarca institucional correspondiente. Tienen representación sobre todo por la relación de cada organización con el instituto. La participación del BNCR en la Junta Directiva del INFOCOOP tiene su fundamento en el papel jugado por esta entidad bancaria en el origen del INFOCOOP, pues éste inició como el Departamento de Fomento de Cooperativas del Banco Nacional, según lo estipula la Ley 1644.

Para efectos de servicios el INFOCOOP se divide en dos grandes áreas, a saber: la técnica, que es la que ofrece servicios directos al

cooperativista y la administrativa, la cual se encarga fundamentalmente de la logística del resto de los departamentos o unidades. (Ver anexo 2)

**El Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOP)**

Es el órgano de representación del movimiento cooperativo, integrado por delegados del sector cooperativo, que elige a los representantes en la Junta Directiva del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), vigila su actuación y da normas sobre la política a seguir. Tiene personería jurídica propia con carácter de ente público no estatal. Se financia hasta con el 2% de los excedentes líquidos de las cooperativas al cierre de cada ejercicio económico y con los recursos que puedan adquirir por diferentes vías. El CONACOOP se rige por el siguiente procedimiento para escoger a sus miembros:

Se celebran tres asambleas sectoriales a las que asisten las cooperativas del país de manera separada. Para estos efectos las cooperativas se dividen en los sectores de autogestión, de producción agrícola e industrial y una tercera asamblea de las demás cooperativas. Cada una de las asambleas del sector respectivo elige a diez representantes. La tercera asamblea, o sea la de las demás cooperativas, también elige a diez representantes pero ninguno de los subsectores que la integren podrá elegir a más de tres representantes.

Las federaciones y uniones de ámbito nacional designarán libremente, cada una, a un representante ante el plenario del CONACOOP. Es deber del presidente del CONACOOP convocar a las cooperativas para las asambleas mencionadas y solicitar a las uniones, federaciones y confederaciones la designación de sus representantes con treinta días de anticipación. Las asambleas de delegados de las cooperativas para elegir a los representantes que formarán el CONACOOP, y el nombramiento que determinen las federaciones, uniones y confederaciones, deberán realizarse cada dos años, según establece la Ley de Asociaciones Cooperativas.

## Federaciones, uniones y organismos auxiliares

Las cooperativas de autogestión, cogestión y demás, podrán formar federaciones y uniones. Una federación constituye una entidad integracionista de segundo grado, que en Costa Rica no puede no puede formarse con menos de cinco cooperativas del mismo giro (finalidad o clase). La federación, es esencialmente, un organismo de representación que brinda servicios educativos, asistencia técnica y financiera; de este modo puede proveer a sus asociados de bienes y servicios y ser el organismo representativo y defensor de los intereses de las cooperativas primarias que las conforman. (Castro; 38:1986)

Por su parte una unión representa un ente similar, sólo que constituido por cooperativas de diverso giro económico. Los organismos auxiliares del cooperativismo son personas jurídicas que se constituyen con el objeto exclusivo de incrementar y desarrollar el sector cooperativo mediante la prestación de servicios técnicos, financieros, económicos, sociales, educativos, de auditoria y de investigación.

## El Comité Nacional de la Mujer Cooperativista

En 1987 en el V Congreso Cooperativo, Mireya Jiménez Guerra, fue Secretaria Ejecutiva, con lo que se produjo un hecho de alto peso simbólico acerca de los nuevos derroteros impulsados por las mujeres incorporadas al cooperativismo costarricense. (Alfaro, Memoria VII)

Allí se rescataron las ideas de las mujeres cooperativistas que venían luchando por abrir espacios de mayor participación en el sector cooperativo, y se constituye el Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas, conformado por mujeres que pertenecían a cooperativas de base y que tuvieron la visión de conformar una organización que junto a APROMUJER viniera a significar un repunte en la toma de conciencia del papel de la mujer en el cooperativismo costarricense. (Campos y Jiménez; 28:1999)

Esta propuesta se concretó en enero de 1988. En enero de 1989 se editó el diagnóstico y en ese mismo año se lograron recursos económicos para el programa de las mujeres cooperativistas a través de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). El nombre de la comisión fue cambiado por el Comité Nacional de las Mujeres Cooperativistas.

**Naturaleza del comité**

El Comité Nacional de las Mujeres Cooperativistas es un órgano político especializado en asuntos de la mujer adscrito a CONACOOP. Su misión es impulsar y propiciar la incorporación de la mujer al desarrollo económico, político y social, consciente de su género y su compromiso consigo misma y con el medio en el cual se desenvuelve. Para ello, coordinará sus esfuerzos con organismos nacionales e internacionales, cooperativos y no cooperativos, gubernamentales, de manera que obtenga sus autosostenimiento con proyectos propios que le generen recursos económicos suficientes y aseguren el cumplimiento de sus objetivos.

**Estrategia**

Las áreas prioritarias de acción pretenden cubrir las necesidades más urgentes de las mujeres para lograr una verdadera incorporación al desarrollo económico y social dentro del movimiento cooperativo costarricense y abarca todas las regiones del país.

**Las áreas organizaciones**

El fortalecimiento de la organización de las mujeres es la base para su desarrollo. Se concibe la organización de una manera consciente y solidaria donde se generan espacios en los cuales son ellas las que tomas las decisiones y eligen el tipo de organización que quieren llevar adelante, en libertad, cooperación y con los principios cooperativos como guía en la organización y la acción.

**Capacitación**

Las mujeres tienen grandes necesidades en lo que se refiere a capacitación, componente central en el quehacer del comité nacional, mediante programas de asistencia técnica y política que permite la actualización permanente de las miembras, dirigentes y mujeres de cooperativas de base.

La capacitación política está dirigida a promover el fortalecimiento del liderazgo y desarrollo de habilidades para la gestión, toma de decisiones y la negociación. Con pleno derecho a la capacitación que eleve su autoestima y la capacitación técnica para mejorar su desempeño en proyectos productivos.

**Financiamiento**

El comité ha desarrollo un sistema de crédito ágil y oportuno de acuerdo con a las necesidades reales de cada proyecto productivo de las mujeres cooperativistas. El fondo tiene las siguientes características:

a. Promoción de proyectos productivos viables y factibles en el mercado.

b. Asistencia técnica que garantiza la recuperación del crédito.

c. Capacitación adecuada a las necesidades de cada grupo.

**Legislación**

Se promueve la modificación de la Ley de Cooperativas de manera que especifique la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos sus artículos en el cumplimiento del principio de igualdad cooperativa y en consonancia con el artículo 33 de la Constitución Política. Además, promueve reformas en los reglamentos internos de los

organismos cooperativos para la equitativa participación de mujeres y hombres.

**Políticas del comité**

a. Establecer la coordinación interinstitucional que permita el fortalecimiento de los programas dirigidos a la plena incorporación y participación de las mujeres en el movimiento cooperativo.

b. Apoyar la promulgación de leyes que beneficien la condición socioeconómica de la mujer y plena incorporación al desarrollo económico.

c. Coordinar actividades con organismos, nacionales e internacionales, ejecutores de los programas de la mujer.

d. Promover la participación de las mujeres dirigentes cooperativistas en diferentes cursos y seminarios de transferencia de tecnología acorde con la actividad de su cooperativa.

e. Procurar la obtención de recursos para la buena marcha y ejecución de programas de las mujeres cooperativistas.

f. Programar y ejecutar actividades tendientes a obtener el reconocimiento de la dignidad de la mujer como persona humana.

**Integrantes**

a. Representantes electas al plenario del CONACOOP.

b. Una representante propietaria y una suplente por cada organismo de integración.

c. Una representante por cada Concejo Regional de Cooperativas y Unión Regional.

d. Una representante del Directorio de CONACOOP.

e. Miembras colaboradoras que hayan solicitado por escrito membresía y la Junta Directiva haya aprobado tal solicitud.

f. El comité estará formado por los siguientes órganos:

    A. Asamblea General.

    B. Junta Directiva.

    C. Comité de Finanzas, Crédito y Educación.

    D. Comisiones creadas, según acuerdo de Asamblea General.

    E. Comité de apoyo en las regiones o sectores.

## Introducción

Según estudios recientes, los datos disponibles de los censos de los primeros años de los noventa muestran el curso de las tendencias actuales. Por un lado, reflejan un crecimiento muy leve del movimiento cooperativo en cifras globales en medio de los cambios estructurales ya anticipados, pero, en el interior de este proceso, el crecimiento de las mujeres como asociadas es apreciablemente mayor que el de los hombres. En efecto, entre 1990 y 1992, se estima que, si bien el conjunto de asociados varones apenas creció un 5%, ese crecimiento fue del 25% en el caso de las mujeres asociadas. De acuerdo a estos cálculos, en 1992 un tercio del conjunto de cooperativistas fueron mujeres. Ciertamente, este conjunto de asociadas es fundamentalmente de cooperativas de ahorro y crédito. En 1992, el 75% de las asociadas pertenecían a este sector.

**CUADRO 1**
**PARTICIPACIÓN FEMENINA**
**EN EL ASOCIATIVISMO COOPERATIVO**
**EN COSTA RICA**

| MODELO DE COOPERATIVA | PORCENTAJE |
|---|---|
| Agropecuaria | 10,6 |
| Ahorro y crédito | 46,4 |
| Industria / artesanal | 26,4 |
| Transporte | 9,8 |
| Vivienda | 35,3 |
| Consumo | 25,5 |
| Pesca | 13,2 |
| Salinera | - |
| Servicios múltiples | 24,5 |
| Otros | 21,7 |

**Fuente:** Elaboración propia con datos suministrados por los censos cooperativos, 1992.

En consonancia con el carácter mayoritariamente urbano de esta actividad, la proporción de mujeres se eleva en las ciudades y disminuye en las zonas rurales. En 1992, la proporción de mujeres del total de asociados en las zonas urbanas era del 30%, mientras esas cifras eran en la zona rural del 31,6%.

En el siguiente cuadro se observa la distribución general por sectores puede apreciarse la diferencia de asociaciones entre de hombres y mujeres. Mientras éstas participan fundamentalmente en ahorro y crédito, una pequeña fracción en servicios múltiples, y sólo el 0,3% en el sector agropecuario, en el caso de los hombres la mitad participan en ahorro y crédito, y la otra mitad se distribuye entre agropecuario, servicios múltiples, transporte y en proporciones menores el resto de los sectores.

**CUADRO 2**
**ASOCIADOS POR GÉNERO EN COSTA RICA**
**(En porcentajes)**

| MODELO DE COOPERATIVA | SEXO | |
|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES |
| Agropecuaria | 1,3 | 0,3 |
| Ahorro y Crédito | 52,8 | 76,8 |
| Industria / Artesanal | 0,9 | 0,6 |
| Transporte | 1,7 | 0,3 |
| Vivienda | 0,6 | 0,6 |
| Consumo | 0,8 | 0,4 |
| Pesca | 0,2 | - |
| Salinera | - | - |
| Servicios Múltiples | 21,3 | 11,6 |
| Otros | 20,4 | 9,5 |
| **TOTAL** | **100,0** | **100,0** |

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos suministrados por los censos cooperativos, 1992.

Este peso del cooperativismo agrícola es importante en la distribución de asociados varones y mucho menos en el femenino, dado que, las mujeres tienen graves dificultades para ser asociadas de pleno derecho en el campo. En unos casos, ello guarda relación con la discriminación que sufren las mujeres en cuanto al acceso a la propiedad de la tierra, y en otros casos, simplemente, porque aunque la tierra sea de propiedad común o familiar, las mujeres se consideran “incluidas” en las cooperativas por el hecho de que trabajan o son familiares de los miembros, pero ellas no son las asociadas titulares.

Otra variación se refiere al peso de las cooperativas de servicios múltiples. En 1992 el 21,3% de los asociados costarricenses varones se inscribía en este sector, el cual cubre una amplia variedad de actividades, en algunos casos incluso de producción, pero destaca el hecho de que también una alta proporción de mujeres se asocie en este rubro: 21,1%.

El hecho de que las cooperativas de servicios, especialmente de ahorro y crédito, sean tendencialmente cooperativas numerosas, y el que las mujeres tiendan a concentrarse en este sector, converge hacia la circunstancia de que la concentración de asociadas mujeres en cooperativas grandes sea superior a la de asociados varones. En nuestro país el conjunto de asociados está concentrado en cooperativas grandes. En efecto, un 91,7% de las mujeres están registradas en cooperativas de más de 600 miembros, cifra que es del 87,4% en el caso de los hombres. Se puede apreciar mejor en el siguiente cuadro:

**CUADRO 3**
**ASOCIADOS POR GÉNERO**
**SEGÚN TAMAÑO DE LA COOPERATIVA**

| TAMAÑO | SEXO | |
|---|---|---|
| | MUJERES | HOMBRES |
| 0-24 | 0,4 | 0,3 |
| 25-49 | 1,0 | 0,5 |
| 50-99 | 1,7 | 0,9 |
| 100-199 | 3,2 | 2,0 |
| 200-399 | 4,5 | 2,2 |
| 400-599 | 3,7 | 2,4 |
| 600-999 | 7,7 | 6,5 |
| 1000-2999 | 24,0 | 22,2 |
| 3000 y más | 55,7 | 63,0 |
| **TOTAL** | **100,0** | **100,0** |

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos por los censos cooperativos, 1992.

## Empleo femenino en el cooperativismo

Conforme a las tendencias actuales –disminución de las cooperativas de producción agrícola y aumento de las dedicadas a servicios, principalmente de ahorro y crédito–, se está produciendo una reducción del empleo directo que induce al movimiento cooperativo. De esta forma, la razón entre número de asociados y número de empleados es hoy notablemente baja. En la mayoría de los casos, hay menos de seis empleados por cada 100 asociados.

En este contexto, el empleo femenino es todavía menor que el masculino. De acuerdo a los datos censales, en la mayoría de cooperativas hay menos de cuatro empleadas por cada 100 asociados. La composición por sexo del conjunto de empleados en las cooperativas, resulta notablemente baja. De esta forma, la proporción de mujeres del total de ocupados en el mundo cooperativo es inferior a la del total de ocupados de la PEA nacional. (Ramos; 65-68:1992)

Según el siguiente cuadro, la mayoría de empleos que generan las cooperativas se concentra casi exclusivamente en los sectores agrícolas y en

las de servicios múltiples y de otro tipo. En el país, las tres cuartas partes del empleo se generan en las cooperativas de servicios múltiples y en las que se reúnen en el grupo de otros.

**CUADRO 4**
**EMPLEADOS DE LAS COOPERATIVAS POR GÉNERO SEGÚN SECTOR**
**(Porcentajes por sector)**

| MODELO DE COOPERATIVA | SEXO | |
|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES |
| Agropecuaria | 12,7 | 7,8 |
| Ahorro y Crédito | 6,2 | 17,4 |
| Industria / Artesanal | 4,2 | 11,8 |
| Transporte | 6,8 | 2,4 |
| Vivienda | 0,2 | 0,1 |
| Consumo | 3,1 | 2,9 |
| Pesca | 0,6 | 0,2 |
| Salinera | - | - |
| Servicios múltiples | 41,5 | 35,0 |
| Otros | 24,8 | 22,3 |
| **TOTAL** | **100,0** | **100,0** |

**Fuente:** Elaboración propia con base en los censos cooperativos, 1992.

En Costa Rica, las mujeres cooperativistas se concentran en el sector servicios, repartiéndose entre las cooperativas de servicios múltiples y las de ahorro y crédito. En nuestro país se concentran en el primer tipo (cerca del 20% de las empleadas lo hacen en ahorro y crédito). Es importante tomar en consideración la relación existente entre empleo y tamaño de la cooperativa. Al contrario de lo que pudiera esperarse, la cantidad de empleados no se concentra en los dos extremos de la escala (las cooperativas pequeñas y las grandes cooperativas), tal y como sucede con los ocupados de las empresas

en la PEA nacional. En el caso del movimiento cooperativo, el empleo se reparte uniformemente por toda la escala dimensional.

Esta distribución del empleo, según tamaño, es bastante semejante para ambos sexos, si bien en Costa Rica, un país con mayor peso de las cooperativas de servicios, existe una ligera diferencia en el sentido de que el empleo femenino se concentra algo más en las cooperativas de mayor tamaño. La otra relación importante se refiere a la cantidad de empleados que son al mismo tiempo socios de las cooperativas. En nuestro país, la relación entre empleo y asociación es mayor, las cooperativas sí dan empleo a personas que no son asociados. Así, cerca de la mitad de los empleados de las cooperativas no son asociados.

En el caso especifico de las mujeres, cerca del 80% de las empleadas son asociadas. Todo indica que las cooperativas no son buenas empleadoras de mano de obra femenina que no sea al mismo tiempo asociada. Esto puede tener relación con dos fenómenos: en unos tipos de cooperativas, las empleadas tienen fácil acceso a la matrícula, y en otras cooperativas, para que las mujeres obtengan empleo tienen antes que ser asociadas; es decir, son las asociadas las que tienen posibilidad real de emplearse en la cooperativa.

**Participación femenina en los niveles de dirección**

El movimiento cooperativo no escapa al problema referido a las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a los niveles de toma de decisiones en la realidad social. Con los datos censales disponibles, ello puede examinarse en cuanto a la participación femenina en los Consejos de Administración de las cooperativas. También es importante analizar este asunto en el plano de la gerencia, pero en la mayoría de cooperativas no se han integrado estos datos en la boleta del censo desagregados por sexo. (Ramos; 69-70:1992)

La información obtenida sobre los Consejos de Administración también es incompleta, pero todos los datos obtenidos indican la misma situación: las mujeres son minoría en esos órganos y en, prácticamente, todos los sectores, con excepción del sector industrial / artesanal, que tiene un peso reducido, mujeres y hombres tienen una participación global paritaria. Se puede observar mejor en el siguiente cuadro:

**CUADRO 5**
**PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SEGÚN SECTOR**
**(Porcentaje de mujeres)**

| MODELO DE COOPERATIVA | PORCENTAJE |
|---|---|
| Agropecuaria | 4 |
| Ahorro y Crédito | 26 |
| Industria / Artesanal | 51 |
| Transporte | - |
| Vivienda | 17 |
| Consumo | 8 |
| Pesca | 3 |
| Salinera | - |
| Servicios múltiples | 9 |
| Otros | 14 |

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos suministrados por la CCC-CA "Realidad y retos del cooperativismo del Caribe y Centroamérica", 1994.

Es importante subrayar que la tendencia general es que la participación de mujeres que intervienen en los Consejos de Administración es siempre menor que la proporción de asociadas en los distintos sectores. Ello sucede también en las cooperativas de ahorro y crédito, donde las mujeres representan alrededor del 50% del conjunto de asociados del país y no alcanza al tercio en los Consejos de Administración. Ciertamente, el sector en donde las mujeres están prácticamente ausentes de dichos Consejos es el agrícola. También conviene indicar que no hay datos disponibles para señalar cuales son los

cargos que las mujeres ocupan con mayor frecuencia al interior de los Consejos, pero la hipótesis de trabajo consiste en que las mujeres ocupan, tendencialmente, los puestos de apoyo administrativo y técnico y no tanto los de mayor representatividad y poder.

**Participación femenina en la gerencia**

Uno de los problemas sociales que encara hoy el cooperativismo es el referido a nivel de gerencia. En primer lugar hay que subrayar que prácticamente todas las cooperativas tienen gerente profesional, pues la mayoría de gerentes tienen estudios universitarios. Sin embargo los datos indican que hay pocas mujeres como gerentes de cooperativas, en nuestro país hay sólo un 13%. (Ramos; 70-71: 1992)

**CUADRO 6**
**NIVEL EDUCATIVO DE LOS GERENTES**
**SEGÚN SECTOR Y GÉNERO**
**(Porcentajes)**

| NIVEL EDUCATIVO | AHORRO Y CRÉDITO | | SERVICIOS MÚLTIPLES | |
|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| Ninguno | 0,0 | 0,0 | 1,4 | 0,0 |
| Primaria | 4,3 | 18,8 | 11,0 | 16,6 |
| Secundaria | 7,5 | 0,0 | 4,1 | 16,6 |
| Técnica | 25,8 | 43,7 | 24,6 | 16,6 |
| Universitaria | 62,3 | 37,5 | 58,9 | 50,0 |

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos por los censos cooperativos, 1992.

Estas cifras bajas aparecen también en las cooperativas donde la participación de las mujeres es alta, como sucede en el caso de las cooperativas de ahorro y crédito, donde sólo un 15% de los gerentes son mujeres. Al examinar las características de estos gerentes, pueden observarse diferencias según sexo. En el plano educativo, un 34,8% de las mujeres

gerentes tienen estudios universitarios, mientras esta cifra es del 49,7% en los hombres.

Sin embargo, las diferencias entre gerentes femeninos y masculinos se aprecian en cuanto a la mayor proporción de mujeres jóvenes, una menor cantidad de años de ejercicio y una menor dedicación. Esta diferencia puede estar referida a que la inclinación a contratar gerentes mujeres es bastante reciente. Pero también pueden guardar relación con la tendencia a una mayor rotación de los gerentes mujeres que de los gerentes varones. En este último caso, ello significaría un signo negativo tanto para las mujeres como para las cooperativas mismas.

**Otros aspectos relevantes de la participación femenina**

Existe un conjunto de aspectos sobre la participación femenina en el cooperativismo que es conveniente examinar desde una perspectiva de género. Cabe destacar entre ellos algunos rasgos tradicionales de discriminación, como son las diferencias salariales y el difícil acceso de las mujeres a los créditos. Al desagregar por sexo los salarios que cobran los empleados de las cooperativas costarricenses, puede apreciarse un conjunto de sectores donde el salario promedio femenino es apreciablemente menor que el masculino. De igual modo sucede en otros sectores como industrial, el de pesca, el de consumo, el agroindustrial y el promedio salarial femenino es menor, al masculino. (Ramos; 71-73:1992)

Existen sectores donde el promedio salarial femenino aparece mayor que el masculino, el agrícola, transporte y el de servicios múltiples, pero eso también sucede cuando se estudian los salarios promedios por sector en el PEA nacional, especialmente en el agro y en el transporte, y ello está referido a que las mujeres que trabajan en esos sectores de actividad no están ocupadas en los oficios tradicionales del sector (conductores, entre otros), sino que son empleadas de oficina y otras profesiones conexas. Por ello, su promedio salarial es superior, pero resulta realmente comparable.

El otro dato que se ha podido obtener se refiere al género de los destinatarios de crédito. Es importante constatar al respecto que las mujeres sólo han obtenido un tercio del monto total de crédito otorgado por estas cooperativas. La gran mayoría de los créditos otorgados se reúnen bajo el rubro de créditos personales, habiendo recibido las mujeres un 31,6% de los créditos entregados por esta razón. El bajo monto de créditos entregados para consumo, educación y vivienda fue otorgado más paritariamente a mujeres y hombres.

## Balance social del año 2000

En este apartado se destacan los datos relativos al desarrollo asociativo de las cooperativas y que, en alguna medida, permiten relacionar la gestión social que estas realizan en función del cumplimiento de sus objetivos sociales y de desarrollo humano. Se consignan datos comparativos con el desarrollo social del país, la participación de las mujeres en las cooperativas y aspectos relacionados con el desarrollo humano desde el punto de vista de los procesos de capacitación y la asistencia técnica recibida, lo cual marca la orientación de las necesidades estratégicas más urgentes de este sector para dar respuesta a los retos de existencia en el mundo de hoy. (CCC-CA; 19-35:2002)

### Población nacional y económicamente activa

**CUADRO 7**
**POBLACIÓN NACIONAL (PN) Y POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)**
**DE COSTA RICA POR SEXO**
**DICIEMBRE 2000**

| POBLACIÓN NACIONAL | PEA | |
|---|---|---|
| 3.810.179 | 1.653.312 | |
| | HOMBRES | MUJERES |
| | 1.068.780 | 584.532 |

**Fuente:** Censo de Población del 2000.

Según el censo de población del 2000, Costa Rica cuenta con una población nacional (PB) de 3.810.179 habitantes. Su población económicamente activa (PEA) está representada por un 1.653.321 personas, las cuales se distribuyen en 1.068.789 hombres y 584.532 mujeres. La población asociada a las cooperativas asciende a 446.127 personas de las cuales 267.127 son hombres y 179.087 son mujeres. La población cooperativista representa el 27% de la PEA y el 12% de la PN. En cuanto a composición por sexo, las mujeres cooperativistas representan el 11% de la PEA y los hombres el 16%.

## Cooperativistas asociados a las cooperativas del país

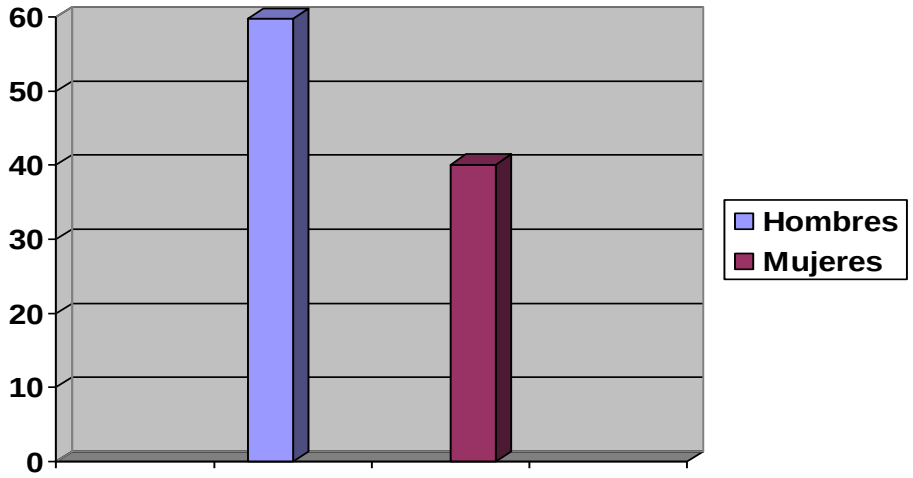
En Costa Rica para el año 2000, existe una membresía total de 446.214 personas que forman la base social de las cooperativas, de las cuales 267.127 son hombres y 179.089 son mujeres. Porcentualmente, un 60% son hombres y un 40% son mujeres. Significan un 12% de la población nacional (PN). Esto se puede visualizar en el siguiente cuadro y gráfico:

**CUADRO 8**
**POBLACIÓN ASOCIADA A LAS COOPERATIVAS**
**SEGÚN SEXO**

| | ABSOLUTO POBLACIÓN | % |
|---|---|---|
| **NÚMERO DE ASOCIADOS** | 446.214 | 100,0 |
| **HOMBRES** | 267.127 | 59,8 |
| **MUJERES** | 179.089 | 40,1 |

**Fuente:** Censo de población del 2000.

**GRÁFICO 1**
**TOTAL DE ASOCIADOS COOPERATIVOS**
**POR SEXO**




**Fuente:** Censo de población del 2000.

## Cooperativistas asociados por provincia

Esta población se desagrega por provincias encontrándose que, en San José se agrupan 265.905, de los cuales un 57% son hombres y un 43% son mujeres. Es la provincia en la que se aglutina mayor cantidad de cooperativistas, probablemente se debe a que la población de esta provincia es la mayor del país. En un segundo lugar se encuentra la provincia de Alajuela, donde se agrupan 112.878 cooperativistas, de los cuales un 66% son hombres y un 34% son mujeres. La tercera provincia en orden de participación es Guanacaste con un total de 42.379 personas de las cuales el 52% son hombres y el 48% son mujeres. En las provincias de Cartago, Puntarenas, Heredia y Limón la cantidad de cooperativistas representa el 5,6% del total de cooperativistas del país.

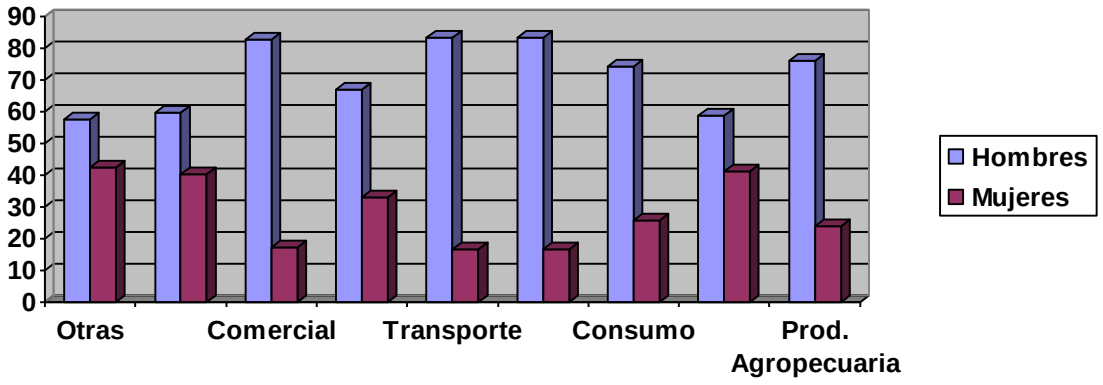
**CUADRO 9**
**DISTRIBUCIÓN DE ASOCIADOS POR PROVINCIA**
**SEGÚN SEXO**

| DISTRIBUCIÓN | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|---|
| **Costa Rica** | **446.214** | **267.127** | **179.087** |
| San José | 265.905 | 152.412 | 113.493 |
| Alajuela | 112.878 | 74.845 | 38.033 |
| Guanacaste | 42.379 | 22.278 | 20.101 |
| Cartago | 9.362 | 6.814 | 2.548 |
| Puntarenas | 8.622 | 6.086 | 2.536 |
| Heredia | 3.831 | 2.405 | 1.426 |
| Limón | 3.237 | 2.287 | 950 |

**Fuente:** Censo de población del 2000.

## Cantidad de cooperativas asociados por sexo, por actividad empresarial

**GRÁFICO 2**
**COOPERATIVISTAS ASOCIADOS**
**POR SEXO Y POR SECTOR ECONÓMICO**
**(Porcentaje Valores relativos)**




**Fuente:** Censo de Población del 2000.

Como se observa en el gráfico, hombres y mujeres tienen una participación importante en la membresía cooperativa. El sector de mayor participación masculina es el agropecuario, donde un 76% son hombres. Los sectores de ahorro y crédito y servicios son los que agrupan a la mayor cantidad mujeres, manteniéndose el porcentaje general (40%).

**CUADRO 10**
**PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES POR PROVINCIAS**
**EN EL TOTAL DE ASOCIADOS**

| DISTRIBUCIÓN | TOTAL | MUJERES | % |
|---|---|---|---|
| **Costa Rica** | **446.214** | **179.087** | **40** |
| San José | 265.905 | 113.493 | 43 |
| Alajuela | 112.878 | 38.033 | 34 |
| Guanacaste | 42.379 | 20.101 | 47 |
| Cartago | 9.362 | 2.548 | 27 |
| Puntarenas | 8.622 | 2.536 | 29 |
| Heredia | 3.831 | 1.426 | 37 |
| Limón | 3.237 | 950 | 29 |

**Fuente:** Censo de población del 2000.

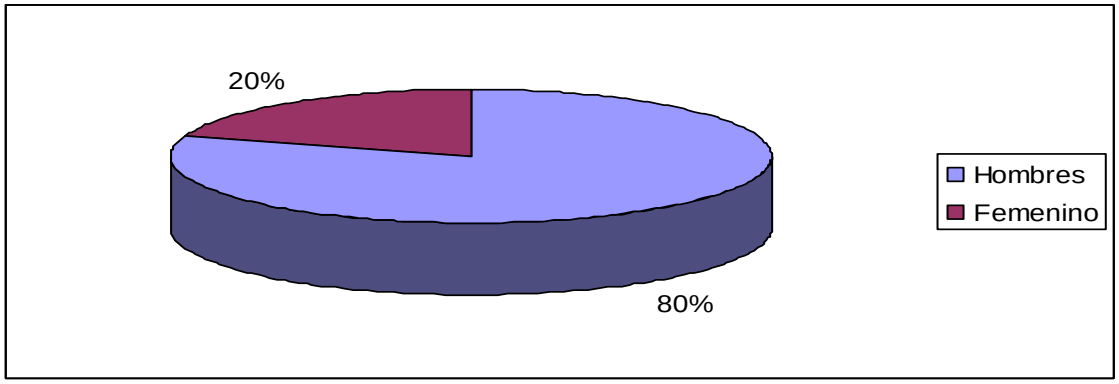
Las mujeres representan el 40% de la base social cooperativa encontrándose que las provincias de mayor participación son Guanacaste, San José y Alajuela y la de menor participación es la provincia de Cartago.

## Participación de las mujeres en la estructura cooperativa

### Gerencia

Las mujeres ocupan los cargos de mayor importancia administrativa en el 20% de las empresas. Como se puede observar en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO 3**
**DISTRIBUCIÓN DE GERENTES DE COOPERATIVAS**
**SEGÚN SEXO**




**Fuente:** Censo de población del 2000.

**CUADRO 11**
**DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL GERENTE DE LA COOPERATIVA**
**SEGÚN CAPITAL SOCIAL**

| CAPITAL SOCIAL | TOTAL | | FEMENINO | | MASCULINO | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ABS. | % | ABS. | % | ABS. | % |
| Menos de 1 millón | 23 | 11 | 6 | 26 | 17 | 74 |
| 1 a menos de 4 millones | 22 | 11 | 6 | 27 | 16 | 73 |
| 4 a menos de 7 millones | 12 | 6 | 4 | 33 | 8 | 67 |
| 7 a menos de 10 millones | 9 | 4 | 1 | 11 | 8 | 89 |
| 10 a menos de 20 millones | 21 | 10 | 6 | 29 | 15 | 71 |
| 20 a menos de 40 millones | 26 | 13 | 5 | 19 | 21 | 81 |
| 40 a menos de 80 millones | 25 | 12 | 4 | 16 | 21 | 84 |
| 80 a menos de 120 millones | 13 | 6 | 2 | 15 | 11 | 85 |
| 120 a menos de 200 millones | 15 | 7 | 1 | 7 | 14 | 93 |
| Más de 200 millones | 39 | 19 | 1 | 3 | 38 | 97 |

**Fuente:** Censo de Población del 2000.

Como se puede observar en la tabla, las mujeres gerentes se encuentran más fácilmente en cooperativas con un capital social igual o menor de ¢20.000.000 en tanto, en las cooperativas de más de

¢40.000.000 de capital social la presencia femenina en los puestos de mayor alcance ejecutivo, es mínima. En las cooperativas cuyo capital va más allá de ¢200.000.000 la presencia de las mujeres es de un 3% frente a un 97% de hombres en el mismo nivel ejecutivo.

**CUADRO 12**
**DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL GERENTE DE LA COOPERATIVA**
**POR TAMAÑO DE LA COOPERATIVA**
**SEGÚN NÚMERO DE ASOCIADOS**
**(En números relativos)**

| SEXO DE GERENCIA | -200 | 200 MENOS DE 500 | 500 MENOS DE 1000 | + DE 1000 |
|---|---|---|---|---|
| Femenino | 25,7 | 17,9 | 12,1 | 4,5 |
| Masculino | 74,3 | 82,1 | 87,9 | 95,5 |
| **Total** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

**Fuente:** Censo de población del 2000.

En cuanto al tamaño de las cooperativas, el 65% de las gerentes se ubican en las cooperativas de menos de 200 asociados. En las cooperativas de 200 a menos de 500 asociados el 18% de las gerencias son ocupadas por mujeres. En las cooperativas de 500 a menos de 1000 asociados el 12% de las gerencias son ocupadas por mujeres. En las cooperativas de más de 1.000 asociados el 5% de las gerencias son ocupadas por mujeres.

## Participación de las mujeres en los órganos de dirección

**CUADRO 13**
**DISTRIBUCIÓN DE LOS PUESTOS EN CUERPOS DIRECTIVOS**
**POR SEXO**

| % | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| Consejo de Administración | 80 | 20 | 100 |
| Comité de Vigilancia | 75 | 25 | 100 |
| Comité de Educación | 41 | 59 | 100 |

**Fuente:** Censo de población del 2000.

En los Consejos de Administración, el 20% de los puestos son ocupados por mujeres. En los Comités de Vigilancia el 25% del total de puestos son ocupados por mujeres. En los Comités de Educación y Bienestar Social el 41% de los puestos son ocupados por mujeres.

## Introducción

En el presente capítulo se determinará la participación y organización de 90 asociadas de Coopesolidaridad R.L. (Responsabilidad Limitada), Coopeaura R.L., y Coopesperanza R.L., quienes viven en comunidades de Guararí, Los Lagos, La Aurora y La Esperanza en el cantón Central, y Miraflores del cantón San Pablo, ambos en la provincia de Heredia durante los años 2000-2003.

Para obtener la información se utilizaron dos metodologías: la primera fue la aplicación de un cuestionario con 35 preguntas abiertas y cerradas, esto con la finalidad de conocer la realidad de las asociadas. Se aplicó a 30 personas en total, dividido en tres grupos de 10 asociadas por cooperativa. (Ver anexo 4) La segunda fue un cuestionario con 33 preguntas abiertas y cerradas a informantes claves, las cuales forman parte de las cooperativas, esto para determinar la veracidad de la información y analizar las discrepancias. (Ver anexo 5)

Conjuntamente se consideró la participación, organización y planificación de estas organizaciones como un modelo de desarrollo local para las comunidades así como el impacto que ha generado en este grupo de mujeres. De la información que se examinó se hizo un énfasis especial en cuatro grupos:

a. Perfil de las asociadas.

b. Organización en las cooperativas.

c. Participación de las asociadas en las cooperativas.

d. Planificación estratégica en las cooperativas de estudio.

En la conformación de las cooperativas estudiadas en esta investigación, es importante resaltar el papel de la Asociación Programa Nacional de Asesoría y Capacitación para la Mujer (APROMUJER). Esta organización contribuyó de manera significativa en diversos ámbitos a efectos de promover y tratar de

consolidar a las cooperativas Coopesolidaridad R.L., Coopeaura R.L., y Coopesperanza R.L.

**Gestión de la Asociación Programa Nacional de Asesoría y Capacitación para la Mujer (APROMUJER)**

Es una organización no gubernamental (ONG) creada el 18 de mayo de 1986. Dicha entidad juega un rol protagónico en el proceso de apertura de espacios y búsqueda de nuevas opciones de participación de la mujer en el cooperativismo.

Esta asociación pretende fortalecer las alternativas estratégicas de toma de conciencia para incrementar las capacidades de las mujeres cooperativistas, de trabajar en conjunto y de lograr fines comunes, incluyendo sus derechos, con base en metodologías funcionales acordes con la condición de género femenino. (Campos y Jiménez; 28:1999)

Para el logro de esta finalidad APROMUJER, estableció un programa de asesoría y capacitación en temas de administración y psicología, entre otros, dirigido a las cooperativas antes citadas, el cual fue implementado en el período de un año. Dentro de los logros más importantes de APROMUJER se puede mencionar la publicación de la Revista APROMUJER, la cual recibió el Premio Nacional “Ángela Acuña” en 1996.

**Antecedentes de las cooperativas**

En entrevista a Ruth Sánchez Campos, Gerente de Coopesolidaridad R.L. dice que esta organización fue fundada el 27 de mayo de 1997 por un grupo de 28 mujeres. La principal actividad de la cooperativa es el servicio educativo desde kinder hasta sexto grado, esto en un centro educativo que tienen.

Por su parte, la Cooperativa de Servicios de La Aurora de Heredia, Coopeaura R.L. –en palabras de su Gerente Marjorie Carvajal Rubí– fue constituida legalmente el 14 de enero de 1997 por un grupo de 23 mujeres. Su

principal labor es el servicio de guardería de niños, que incluye un prekinder y kinder.

Y en la urbanización La Esperanza de Heredia se encuentra Coopesperanza R.L. Dicha organización fue constituida legalmente el 28 de mayo de 1998 por un total de 27 mujeres. Estas trabajadoras formaron un mini súper para la comercialización de abarrotes, verduras, manualidades y comidas caseras, esto de acuerdo a lo dicho por Cecilia Díaz Morales, Gerente de la cooperativa.

Las tres cooperativas de estudio son de autogestión (ver definición en anexos), por lo tanto, no se realizó un apartado de tipo de cooperativas.

**Ubicación y otros datos de las cooperativas**

Las cooperativas de estudio se ubican en la provincia de Heredia, específicamente de la siguiente manera: Coopesolidaridad R.L., en Guararí y Los Lagos, Coopeaura R.L., en La Aurora y La Esperanza, y Coopesperanza R.L., en La Esperanza y Miraflores. Estos barrios cuentan con los servicios básicos de agua, luz y teléfono, también cuentan con centros educativos e iglesias. A continuación se puede observar mejor en el siguiente cuadro:

**CUADRO 14**
**LUGAR DE PROCEDENCIA, FECHA DE FUNDACIÓN,**
**NÚMERO DE ASOCIADAS Y ACTIVIDAD**
**DE LAS COOPERATIVAS**

| COOPERATIVA | LUGAR DE PROCEDENCIA | FECHA DE FUNDACIÓN | NÚMERO DE ASOCIADAS | ACTIVIDAD |
|---|---|---|---|---|
| Coopesolidaridad R.L. | Guararí y Los Lagos | 27 de mayo de 1997 | 30 | Servicios |
| Coopeaura R.L. | La Aurora y La Esperanza | 14 de enero de 1997 | 30 | Servicios |
| Coopesperanza R.L. | La Esperanza y Miraflores | 28 de mayo de 1998 | 30 | Comercio |

**Fuente:** Elaboración propia según los datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

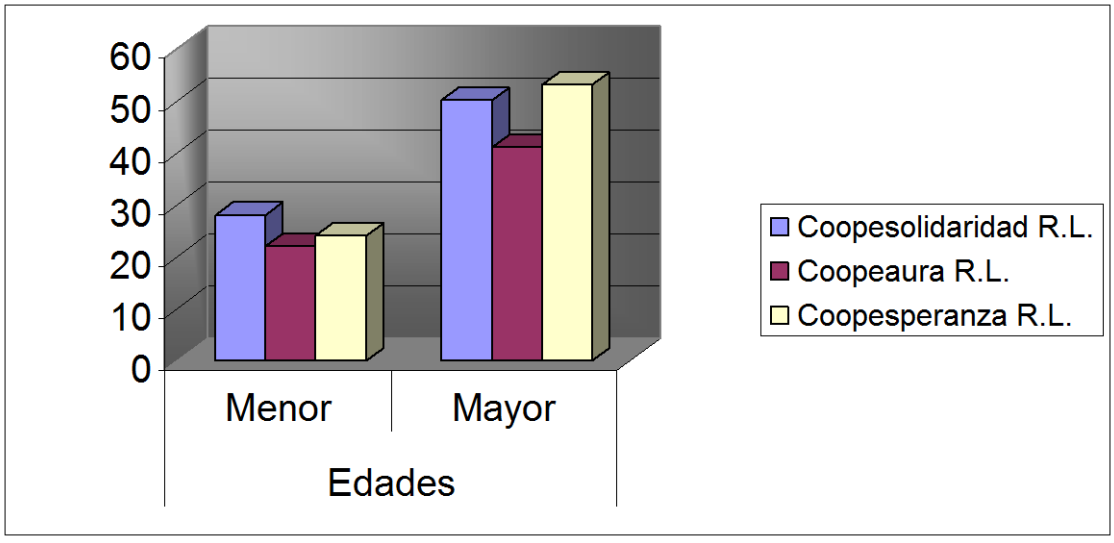
De acuerdo a lo establecido en el cuadro anterior, las tres cooperativas tienen en total 90 asociadas (30 por cooperativa) y fueron fundadas entre 1997 y 1998.

## Perfil de las asociadas, según la encuesta

### Edad de las asociadas

La edad promedio de las socias entrevistadas de Coopesolidaridad R.L. es de 37 años, en donde la menor tiene 28 años y la mayor cuenta con 50 años. En el caso de Coopeaura R.L. el promedio de edad de las socias entrevistadas es 26 años, en donde la menor tiene 22 años y la mayor cuenta con 41 años. Por su parte en Coopesperanza R.L. el promedio de edad de las mujeres asociadas es 41 años, en donde la menor tiene 24 años y la mayor cuenta con 53 años. De acuerdo a lo anterior, la cooperativa que cuenta con asociadas más jóvenes es Coopeaura R.L. Por su parte, la cooperativa con socias de mayor edad es Coopesperanza R.L. siendo la de mayor edad de 53 años.

**GRÁFICO 4**
**EDAD DE LAS ASOCIADAS**
**POR COOPERATIVA**




**Fuente**: Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

**Nivel educativo máximo de las asociadas**

Según los resultados de la encuesta aplicados a 30 asociadas (diez por cada una de las tres cooperativas), se puede apreciar que solamente una asociada de Coopesolidaridad R.L. no cursó ninguna clase de estudio, caso contrario a las otras dos cooperativas, en donde las entrevistadas tuvieron distintos niveles de educación.

A nivel de primaria, se pudo constatar que de las entrevistadas de Coopesolidaridad R.L. solamente dos personas cursaron únicamente estudios primarios, en el caso de Coopeaura R.L. una persona cursó solamente estudios primarios, mientras que en Coopesperanza R.L. también una de las entrevistadas llegó a cursar únicamente estudios primarios. Se puede observar mejor en el siguiente cuadro:

**CUADRO 15**
**NIVEL EDUCATIVO MÁXIMO**
**DE LAS ASOCIADAS POR COOPERATIVA**
**(En porcentajes)**

| NIVEL EDUCATIVO (Máximo) | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | Coopesolidaridad R.L. | Coopeaura R.L. | Coopesperanza R.L. |
| Ninguno | 10 | - | - |
| Primaria | 20 | 10 | 10 |
| Secundaria | 40 | 50 | 50 |
| Técnica | 10 | - | 10 |
| Universitaria | 20 | 40 | 30 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según los datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

En el nivel de secundaria, se pudo apreciar que de las entrevistadas de Coopesolidaridad R.L. cuatro personas pudieron cursar la secundaria, en el caso de Coopeaura R.L. cinco personas cursaron también estudios secundarios, mientras que en Coopesperanza R.L. también cinco de las entrevistadas llegó a cursar estudios secundarios. A nivel técnico solamente

en Coopesolidaridad R.L. y Coopesperanza R.L. se encontró a dos de las entrevistadas, que únicamente han cursado estudios técnicos.

Mientras que en el ámbito universitario, se pudo constatar que de las entrevistadas de Coopesolidaridad R.L. dos personas lograron llegar a cursar estudios universitarios, en el caso de Coopeaura R.L. cuatro personas también cursaron estudios universitarios, mientras que en Coopesperanza R.L. también tres de las entrevistadas llegó a cursar estudios universitarios.

**Estado civil de las asociadas**

De acuerdo a la investigación se desprende que la cooperativa con más asociadas solteras es Coopeaura R.L. esta posee tres mujeres, en contra posición están Coopesolidaridad R.L. y Coopesperanza R.L. con dos. En lo que se refiere a más asociadas casadas en Coopesolidaridad R.L. se determinaron siete asociadas y en Coopeaura R.L. cinco asociadas. Las tres cooperativas carecen de asociadas que vivan en unión libre. Las tres cooperativas tienen igual número de asociadas separadas; una. Por último, Coopeaura R.L. es la única en la que se encontró a una asociada divorciada. Se puede observar mejor en el siguiente cuadro:

**CUADRO 16**
**ESTADO CIVIL DE LAS ASOCIADAS**
**POR COOPERATIVA**
**(En porcentajes)**

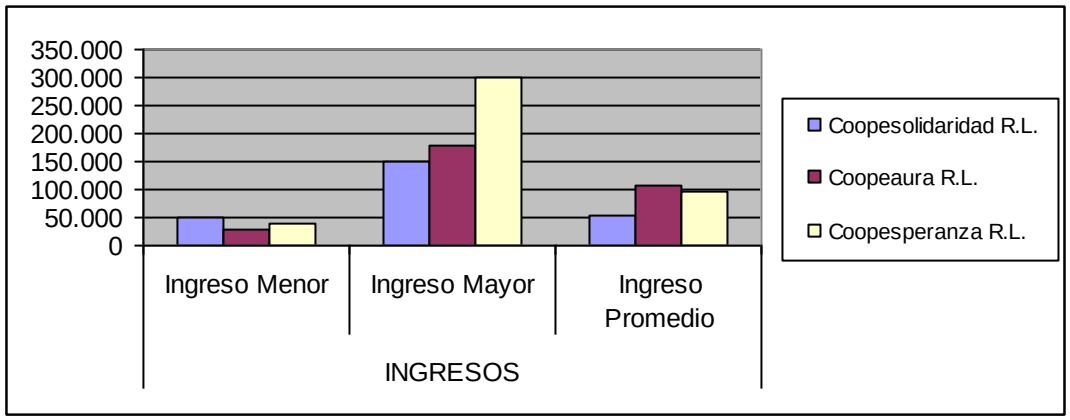
| ESTADO CIVIL | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopesolidaridad R.L.** | **Coopeaura R.L.** | **Coopesperanza R.L.** |
| Soltera | 20 | 30 | 20 |
| Casada | 70 | 50 | 60 |
| Unión Libre | - | - | - |
| Separada | 10 | 10 | 10 |
| Divorciada | - | 10 | 10 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

## Nivel de ingresos de las asociadas

De acuerdo con las entrevistas, en Coopesolidaridad R.L. la asociada que recibe menor ingreso es de ¢50.000 al mes y la que la tiene mayor salario es de ¢150.000 al mes, siendo el promedio mensual de ¢64.000 al mes. En Coopeaura R.L., la socia que tiene menor salario percibe ¢30.000 al mes y la que la tiene mayor salario es de ¢180.000 al mes, en donde el promedio mensual aproximado es de ¢105.500 al mes. Y en Coopesperanza R.L., la asociada que tiene menor salario es de ¢40.000 al mes y la que tiene mayor salario es de ¢300.000 al mes. El promedio de ingresos mensuales es de ¢97.850 en esta cooperativa. Estos datos se pueden observar mejor en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO 5**
**INGRESO MENSUAL DE LAS ASOCIADAS**
**POR COOPERATIVA**
**(En colones)**




**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

## Número de miembros familiares de las asociadas

Se logró determinar que tanto en Coopesolidaridad R.L. como en Coopesperanza R.L. el promedio del núcleo familiar de cada asociada es de cuatro personas. Por el contrario en Coopeaura R.L. el promedio del núcleo familiar de cada asociada es de tres personas.

## Situación laboral de las asociadas

Según las entrevistadas en Coopesolidaridad R.L. su condición laboral es la siguiente: nueve tienen empleo fijo y una tiene trabajo temporal. Por su parte, en el caso de Coopeaura R.L. cinco socias tienen empleo fijo y cinco trabajan temporalmente. Por último, tenemos a Coopesperanza R.L. en donde seis socias tienen empleo fijo, dos tienen trabajo temporal y dos socias no tienen empleo. Dicha información se puede apreciar de manera específica en el cuadro siguiente:

**CUADRO 17**
**SITUACIÓN LABORAL DE LAS ASOCIADAS**
**POR COOPERATIVA**
**(En porcentajes)**

| EMPLEO | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopesolidaridad R.L.** | **Coopeaura R.L.** | **Coopesperanza R.L.** |
| Permanente | 90 | 50 | 60 |
| Temporal | 10 | 50 | 20 |
| Sin empleo | - | - | 20 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, Agosto del 2003.

## Situación vivienda de las asociadas

Según la información obtenida, para el caso de Coopesolidaridad R.L. las 10 entrevistadas cuentan con vivienda propia. En el caso de Coopeaura R.L. ocho entrevistadas cuentan con vivienda propia, mientras que dos de ellas alquilan. Por último, en Coopesperanza R.L. siete de las entrevistadas cuentan con vivienda propia y tres socias alquilan. Se puede observar mejor en el siguiente cuadro:

**CUADRO 18**
**SITUACIÓN VIVIENDA DE LAS ASOCIADAS**
**POR COOPERATIVA**
**(En porcentajes)**

| SITUACIÓN DE LA VIVIENDA | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopesolidaridad R.L.** | **Coopeaura R.L.** | **Coopesperanza R.L.** |
| Alquilada | - | 20 | 30 |
| Propia | 100 | 80 | 70 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

## Estado de las viviendas de las asociadas

Como se observa en el siguiente cuadro y según la encuesta aplicada a las asociadas, en Coopesolidaridad R.L. tres casas de las 10 asociadas entrevistadas están en estado regular y siete en buen estado. En Coopeaura R.L. una casa está en estado regular y nueve casas en buen estado. Mientras que en Coopesperanza R.L. dos casas están en estado regular y ocho en buen estado. Se puede visualizar mejor en el siguiente cuadro:

**CUADRO 19**
**ESTADO DE LA VIVIENDA DE LAS ASOCIADAS**
**POR COOPERATIVA**
**(En porcentajes)**

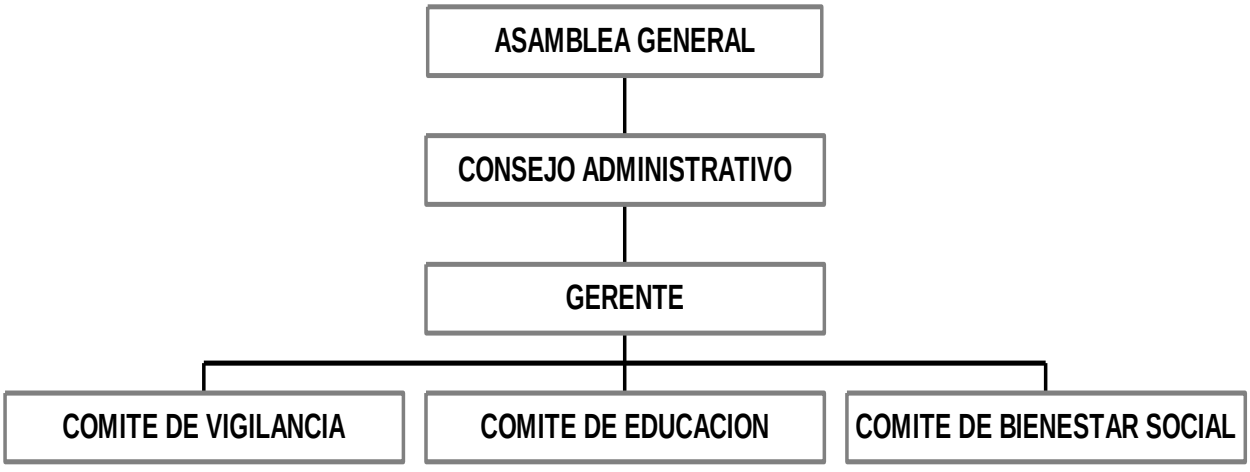
| ESTADO DE LA VIVIENDA | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopesolidaridad R.L.** | **Coopeaura R.L.** | **Coopesperanza R.L.** |
| Malo | - | - | - |
| Regular | 30 | 10 | 20 |
| Bueno | 70 | 90 | 80 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

**Organización en las cooperativas, según la encuesta**

Según la encuesta aplicada a 10 asociadas por cada cooperativa, las tres cooperativas están regidas por medio de los estatutos y reglamentos que establece la Ley de Asociaciones Cooperativistas 6756. En estos se señalan las disposiciones generales que rigen la organización, los objetivos, servicios y órganos que la componen. (ver anexo 5) Asimismo, en estos se establecen como órganos formales de la organización; la Asamblea de asociadas, el Consejo Administrativo, un Gerente y tres Comités; el de Vigilancia, el de Educación y el de Bienestar Social. El máximo organismo que rige las tres cooperativas es la Asamblea General, que está conformada por el conjunto de asociadas. Todas las asociadas tienen voz y voto, no importa cual sea su aporte. A continuación se presenta un gráfico para entender un poco mejor cómo está organizada una cooperativa, asimismo conocer mejor como están organizadas las cooperativas en Costa Rica, esto se observa en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO 6**
**ORGANIGRAMA DE LAS COOPERATIVAS**
**EN COSTA RICA**




**Fuente:** Tomado del folleto *"Cooperativismo: Temas básicos"* de Johnny Mora Alfaro y Maureen Matarrita Guido, página 23, año 2002.

De acuerdo a lo anterior, se procedió a realizar algunas preguntas a las entrevistadas, con la finalidad de medir el grado de conocimiento que las mismas tienen sobre la forma bajo la cual se rigen estas organizaciones, por lo que se les interrogó si ellas "**conocen la estructura organizativa de su cooperativa".** Al respecto se obtuvieron los siguientes resultados:

De las 10 entrevistadas en cada cooperativa (30 en total) respondieron en forma unánime, siete que representan el 70% hacen referencia que sí conocen la forma, de cómo se encuentra estructurada la organización de su cooperativa. Por el contrario, las restantes tres socias, que en términos relativos significan el 30%, respondieron que no conocen la estructura organizativa de las cooperativas de las que ellas forman parte.

**CUADRO 20**
**¿CONOCEN LAS ASOCIADAS**
**LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE SU COOPERATIVA?**
**(En porcentajes)**

| RESPUESTA | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopesolidaridad R.L.** | **Coopeaura R.L.** | **Coopesperanza R.L.** |
| Sí | 70 | 70 | 70 |
| No | 30 | 30 | 30 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

### Conocimiento sobre objetivos y metas

Asimismo, se consideró oportuno preguntarle a las entrevistadas si ellas tenían conocimiento de los objetivos y metas de las organizaciones de las que forman parte, los cuales se han establecido para su funcionamiento. En Coopesolidaridad R.L. ante esta pregunta las respuestas obtenidas fueron las siguientes: las 10 socias dieron una respuesta afirmativa. Según las entrevistadas de Coopeaura R.L. ante la pregunta que si la cooperativa

tiene objetivos y metas claramente definidos la respuesta fue la siguiente; siete personas dieron una respuesta afirmativa mientras que tres personas contestaron en forma negativa. Y en Coopesperanza R.L. la respuesta fue la siguiente; ocho personas dieron una respuesta afirmativa, mientras que dos estuvieron en desacuerdo. Estas respuestas se pueden observar mejor en el siguiente cuadro:

**CUADRO 21**
**¿CONOCEN LAS ASOCIADAS**
**LOS OBJETIVOS Y METAS DE LAS COOPERATIVAS?**
**(En porcentajes)**

| RESPUESTA | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopesolidaridad R.L.** | **Coopeaura R.L.** | **Coopesperanza R.L.** |
| Sí | 100 | 70 | 80 |
| No | - | 30 | 20 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

### Razones que las llevaron a formar la cooperativa

Según las asociadas de Coopesolidaridad R.L. entre las razones que las llevaron a formar parte de la cooperativa están los siguientes hechos: por invitación a formar parte de la cooperativa, interés en desarrollar proyectos, mejoramiento de la situación económica, colaboración comunal, elevar la autoestima y compartir una misma filosofía.

En Coopeaura R.L. algunas de las razones que las llevaron a formar la cooperativa fueron: porque la mayoría de asociadas estudiaron la carrera de Preescolar, porque medió la invitación para formar parte de la cooperativa, porque quisieron formar parte de un proyecto que se volvió realidad, por mejoramiento de la situación económica, para elevar la autoestima y para compartir una misma filosofía.

En Coopesperanza R.L. expresan que entre las razones que las llevaron a formar parte de la cooperativa están: el hecho de que algunas querían llegar a ser cooperativistas, porque les gusta ayudar a las personas, por solidaridad, por compartir con otras personas, porque mediaron hechos circunstanciales, por un ingreso económico superior, porque les gusta trabajar por objetivos, porque les gusta el equipo de trabajo, por tener un trabajo, por tener una nueva experiencia y por llegar a formar parte de un grupo organizado.

**Conocimiento sobre responsabilidades de las asociadas**

En Coopesolidaridad R.L. las entrevistadas respondieron de la siguiente manera en cuanto a las responsabilidades como asociadas: todas respondieron que sí las conocen, como lo es el asistir a reuniones, pago del capital social, participar y ayudar en las distintas actividades y tener fe en que los objetivos se cumplan. Entre las actividades que realizan para integrar a más asociadas están las actividades sociales, charlas, cursos, capacitaciones, entre otras.

En Coopeaura R.L. las entrevistadas respondieron de la siguiente manera en cuanto a las responsabilidades como asociadas: ocho entrevistadas respondieron que sí las conocen, como lo es el asistir a reuniones, pago del capital social, participar y ayudar en las distintas actividades y tener fe en que los objetivos se cumplan, mientras que dos asociadas no respondieron. Entre las actividades que realizan para integrar a más asociadas están las actividades sociales, charlas, cursos, capacitaciones, entre otras.

En Coopesperanza R.L. las entrevistadas respondieron de la siguiente manera en cuanto a las responsabilidades como asociadas: ocho respondieron que sí las conocen, como lo son trabajar honradamente, tener el don de servir para la satisfacción del cliente, velar por el orden de la cooperativa, velar por el aseo, tener buenas relaciones con los proveedores,

lealtad, aporte del capital económico, trabajo en equipo, además de la responsabilidad y cumplir a cabalidad con ellas. Mientras que dos personas respondieron que no conocen sus responsabilidades como asociadas. Entre las acciones que realizan para integrar a más asociadas está el desarrollo de actividades de divulgación de las cooperativas, entre otras.

### Tiempo de ser asociadas

De acuerdo a la información obtenida por la encuesta se desprende la siguiente información: en Coopesolidaridad R.L. y según las 10 entrevistadas, la que tiene menos tiempo de ser asociada es de tres años, mientras que un total de tres son las que tienen más tiempo de ser asociadas, seis años. En cuanto a Coopeaura R.L. según las 10 entrevistadas, la que tiene menos tiempo de ser asociada es de un año y la que tiene más tiempo de ser asociada tiene seis años. Mientras que en Coopesperanza R.L. según las 10 entrevistadas, la que tiene menos tiempo de ser asociada es de un año y seis asociadas las que tienen más tiempo de ser asociadas, tres de cinco años y tres de seis años.

**CUADRO 22**
**TIEMPO DE SER ASOCIADAS**
**POR COOPERATIVA**
**(En porcentajes)**

| TIEMPO | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopesolidaridad R.L.** | **Coopeaura R.L.** | **Coopesperanza R.L.** |
| De 0 meses a menos de un año | 20 | 10 | 20 |
| De 1 a menos de 2 años | 20 | 30 | 10 |
| De 2 a menos de 3 años | 10 | 30 | 10 |
| De 3 a menos de 4 años | - | - | - |
| De 4 a menos de 5 años | 20 | 10 | 30 |
| De 5 a menos de 6 años | - | 10 | 30 |
| 6 años y más | 30 | 10 | - |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

## Participación de las asociadas, según la encuesta

### En la estructura de su cooperativa

El estudio realizado marcó que en Coopesolidaridad R.L. la participación de las asociadas se distribuye de acuerdo a la estructura de las cooperativas y a sus estatutos, y las funciones de las asociadas de acuerdo a la estructura y administración de la cooperativa, así como el conocimiento de cada asociada. Las entrevistadas respondieron de la siguiente manera: cuatro no hacen ningún trabajo en la cooperativa, por el contrario seis si lo hacen en trabajos de secretaría, Comité Administrativo y Comité de Vigilancia.

En Coopeaura R.L. la participación de las asociadas se distribuye de acuerdo al aporte del capital y las funciones se distribuyen ya sea dentro de su papel de asociada o como miembro del cuerpo directivo. Asimismo, comentó su Gerente que actualmente no han obtenido recursos de ninguna institución pública ni privada. Las entrevistadas respondieron de la siguiente manera: una asociada no hace ningún trabajo en la cooperativa y nueve si lo hacen en trabajos de secretaría, Comité Administrativo, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y conserje.

Mientras que en Coopesperanza R.L. la participación de las asociadas también se distribuye de acuerdo a la estructura de las cooperativas y a sus estatutos, y las funciones de las asociadas de acuerdo a la estructura y administración de la cooperativa, así como el conocimiento de cada asociada. Las entrevistadas respondieron de la siguiente manera: dos no hacen ningún trabajo en la cooperativa y ocho si lo hacen en trabajos de secretaría, Comité Administrativo, Comité de Vigilancia, administración, compras y limpieza. A continuación se puede observar los porcentajes en el siguiente cuadro:

**CUADRO 23**
**PARTICIPACION DE LAS ASOCIADAS**
**EN LA ESTRUCTURA DE SU COOPERATIVA**
**(En porcentajes)**

| PARTICIPACIÓN | COOPERATIVA | | |
|---|---|---|---|
| | **Coopesolidaridad R.L.** | **Coopeaura R.L.** | **Coopesperanza R.L.** |
| Comité de Educación | 20 | 20 | 10 |
| Comité de Vigilancia | 20 | 30 | 20 |
| Concejo de Administración | 10 | 20 | 20 |
| Otros | 10 | 20 | 30 |
| No trabaja | 40 | 10 | 20 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

### En asesoría y capacitación

Según la gerente de Coopesolidaridad R.L., Ruth Sánchez Campos, entre las entidades u organizaciones que les brinda asesoría y/o capacitación están; la Asociación Programa Nacional de Asesoría y Capacitación para la Mujer (APROMUJER), organización que les brinda servicios de administración, consejería, mercadeo, contabilidad, autoestima y desarrollo personal, así como el Centro Nacional de Estudios Cooperativos (CENECOOP), el cual les da el servicio de gerencia administrativa. Estas asesorías y capacitaciones fueron calificadas por las asociadas de la siguiente manera: seis excelente, tres personas la califican muy buena y una asociada no respondió.

La gerente de Coopeaura R.L. dice que entre las entidades u organizaciones que les brinda asesoría y/o capacitación está APROMUJER, organización que les brinda servicios de administración, consejería, mercadeo, contabilidad, autoestima y desarrollo personal, así como del Centro Nacional de Estudios Cooperativos (CENECOOP), el cual les da el servicio de gerencia administrativa. Según las asociadas estas asesorías y

capacitaciones son calificadas de la siguiente manera: siete excelente, dos personas la califican muy buena y una asociada no respondió.

Cecilia Díaz Morales Gerente de Coopesperanza R.L. menciona que en cuanto a entidades u organizaciones que les brinda asesoría y/o capacitación está APROMUJER, organización que les brinda servicios de administración, consejería, mercadeo, contabilidad, autoestima y desarrollo personal. Estas asesorías y capacitaciones son calificadas por las asociadas de la siguiente manera: dos excelente, dos personas la califican muy buena, cuatro la califican como buena, una regular y una asociada no respondió.

**En la toma de decisiones**

En Coopesolidaridad R.L. se les consultó si están de acuerdo de cómo se toman las decisiones dentro de la organización, las 10 socias respondieron positivamente. En este sentido plantearon que, existen diversos mecanismos de comunicación directos que permiten transparencia dentro de los procesos que se siguen a nivel grupal.

Según las entrevistadas de Coopeaura R.L. en cuanto a si están de acuerdo de cómo se toman las decisiones nueve respondieron positivamente y una no contestó, fundamentadas en razones como la comunicación directa, porque se analizan las decisiones antes de tomarlas, porque se le consulta previamente a la Asamblea y al Consejo de Administración, porque las decisiones se toman en conjunto y porque lo más importante es brindarle educación a muchos niños.

En Coopesperanza R.L. en cuanto a si están de acuerdo a como se toman las decisiones, se presentaron las siguientes respuestas: cuatro respondieron positivamente, fundamentadas en razones como que tienen una excelente gerente, tienen conciencia de género, porque todas las ideas y proyectos se han plasmado hasta el momento, y porque se toman decisiones que las favorece.

Por otra parte, seis de las asociadas dijeron no estar de acuerdo en la forma que se toman las decisiones, he aquí las siguientes razones: porque únicamente la Junta Directiva es quien toma las decisiones, también porque las miembras que la conforman no están involucradas directamente con el trabajo de la cooperativa y porque éstas no conocen las necesidades reales, asimismo, porque las decisiones las toma una sola persona.

Además, ellas piensan que estas decisiones deberían ser tomadas por unanimidad, ya que no se consulta a las asociadas y no se toma en cuenta la opinión del concejo.

**En proyectos impulsados por las cooperativas**

Las organizaciones concretizan su participación mediante la elaboración de proyectos con la finalidad de fortalecer sus esfuerzos por transformarse en protagonistas. En el siguiente cuadro se desprenden los principales proyectos de las cooperativas, su valor económico y su estado en *perspectiva* (proyectos que están en su etapa inicial o en desarrollo, pero no han llegado a su etapa final) o *consolidado* (proyectos en su etapa final o ya realizados).

**CUADRO 24**
**PROYECTOS DE LAS COOPERATIVAS**
**EN ESTUDIO**

| COOPERATIVA | PROYECTO | VALOR EN COLONES | ESTADO DEL PROYECTO | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Perspectiva | Consolidado |
| Coopesolidaridad R.L. | Centro Educativo | 15.000.000 | | x |
| | Comidas Rápidas | 5.000.000 | x | |
| | Centro de Maquila | 10.000.000 | x | |
| Coopeaura R.L. | Compra de Terreno | 20.000.000 | x | |
| Coopesperanza R.L. | Mini Súper | 16.000.000 | | x |
| | Verdulería | 2.000.000 | x | |
| | Soda | 2.000.000 | x | |

**Fuente:** Elaboración propia con datos suministrados por las gerentes de las cooperativas, agosto del 2003.

Según entrevista con Ruth Sánchez Campos, abogada y Gerente de Coopesolidaridad R.L. esta cooperativa se constituyó como una cooperativa de servicios múltiples, lo cual quiere decir según la Ley de Cooperativas que, varias personas en conjunto se reúnen como una asociación con diferentes proyectos por desarrollar, ya sea por necesidades de formar una microempresa de: maquila, calzado, ventas de comidas, recibir atención médica, solicitar asesoría y capacitación, cómo mercadear sus productos, cómo ejercer más control de calidad, además de cómo acceder a un crédito, entre otros; es así como ellas se agrupan dentro de una organización para que esas necesidades independientes sean desarrolladas por medio de una cooperativa y por medio de la ayuda mutua, uno de los principios del cooperativismo.

Añade Sánchez Campos, que esta nace por una necesidad de un grupo de mujeres que consideran el pertenecer a un grupo organizado, pues para una sola mujer es mucho más difícil acceder a créditos, es por ello que se unen en un grupo organizado, específicamente, en una cooperativa en la cual van a poder desarrollar ideas que se transformarán en proyectos, van a poder ser escuchadas, van a tener una forma de presentarse ante los bancos y hacer gestiones que le van a permitir desarrollarse. Es una cooperativa que se inicia con un 90% de la población en estado de pobreza, está ubicada en la provincia de Heredia, cantón Central y distrito San Francisco, específicamente en las comunidades de Guararí, La Milpa y La Lilliam Sánchez que son zonas de riesgo social, así como algunas miembras del Residencial Los Lagos, en donde la mayoría de asociadas son jefas de hogar, alrededor de un 95%.

Este grupo de mujeres fue identificado por su gerente actual, quien además desempeña cargos como promotora de APROMUJER, quien identificó la necesidad de 20 mujeres, las cuales en un inicio llegaban a esta asociación a solicitar asesoría y capacitación de acuerdo al producto que estaban construyendo, el cual era la maquila; no sabían como venderlo ni

como controlar la calidad de éste, tenían una necesidad de mercadear su producto y de poder fabricar el mismo, porque tenían el conocimiento pero no sabían como dirigirse o que era lo que necesitada el mercado para ellas poder producirlo.

Estas asociadas tienen en común una necesidad económica muy grande porque la mayoría de ellas son madres jefas de hogar y con muchos hijos, además, trabajan limpiando casas y viendo que pueden hacer para mejorar su situación económica, por lo que la mayoría o no tiene acceso al Seguro Social o les cuesta más acceder a él. Muchas de ellas tenían una necesidad médica en sus inicios, algunas tenían problemas de salud; de ginecología, optometría, odontología y psicología; problemas de violencia domestica, intrafamiliares, entre otras situaciones que en la realidad estaban muy lejos de ser solucionados debido a que son servicios costosos para la mayoría de ellas. Por ejemplo, muchas de ellas carecían de dientes, pues los habían perdido por diversas razones, en este caso las mujeres tenían vergüenza de sonreír y la mayoría carecía de recursos económicos para acceder a servicios odontológicos.

Según Sánchez Campos, fue así como se realizaron gestiones con iglesias cristianas, las cuales tienen convenios con algunos centros dentales, también con la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), que cuenta con una Escuela de Odontología y presta dicho servicio gratuitamente a grupos organizados, de esta forma muchas de las asociadas han podido subsanar de alguna manera tanto su salud, como su apariencia y, por ende, su autoestima. Con acciones como las descritas se ha logrado detectar las distintas necesidades en su mayoría de salud, posteriormente se trazan objetivos, dado que la mayoría de ellas no pueden acceder a servicios médicos, solicitar créditos, entre otros, pues se les pone muchos obstáculos pero perteneciendo a una cooperativa tienen mayor oportunidad de ser escuchadas y poder resolver muchos de sus problemas.

Este grupo identificó necesidades, planteó objetivos y estableció por qué era necesario organizarse como una cooperativa.

Algunas de ellas, que no tenían problemas extremos de pobreza y que sí tenían alguna formación educativa, por lo menos de bachillerato de colegio, cumplen con una función de aporte hacia la cooperativa, no tanto para ver que necesidad tienen o en qué se les puede ayudar sino más bien de qué manera pueden ayudar a las demás mujeres, luego en conjunto ir surgiendo económica y socialmente. Agrega Sánchez Campos que hasta el día de hoy, se han desarrollado tres proyectos: el primero de maquila formado por un grupo de costureras produciendo ropa intima, de vestir, entre otras; el segundo comercialización de comidas rápidas formado por un grupo de señoras que gustan de hacer postres y comidas; y el tercero de educación, en donde varias asociadas que son maestras, establecieron un kinder y una escuela privada.

Este último proyecto es quizás el más grande, anteriormente no tenían una propiedad para desarrollar su proyecto por lo que debían alquilar un local, por esto la cooperativa logró gestionar un crédito con el INFOCOOP para poder comprar un terreno, hoy día tienen un kinder llamado *"El duendecito sabio"* y una escuela privada llamada *"Escuela Ikimo"* esta última en pleno crecimiento, en ella se imparten clases a los tres primeros niveles de educación primaria. Estos proyectos les permitió generar empleo a las otras asociadas que no tienen estudios académicos completos, que no tienen preparación universitaria u otra capacitación, y era necesario para este proyecto personal para limpieza, seguridad, alimentación, entre otros.

También con la Embajada de Alemania se consiguió la donación de un equipo para establecer el otro proyecto: una heladería, con venta de palomitas y repostería. Asimismo, en artes culinarias se destacan muchas asociadas, por lo cual se quiere explotar esta virtud para que les genere ingresos a las mismas. También con la ayuda de la APROMUJER, la cual les

prestará momentáneamente un local mientras ellas puedan consolidar el proyecto y poder pagar un alquiler.

Entre las necesidades reales está el hecho de que algunas asociadas necesitan una capacitación mucho más profesional y persistente que les permita abrir su mente, tener una visión más clara, plantearse objetivos y no conformarse con poco, lo que les dará más posibilidades de empleo en diversos trabajos y no sólo en labores de limpieza y aplanchar, y que no le hereden eso a sus hijos, para que éstos tengan más posibilidades de estudio y no sólo se conformen con aprobar el sexto grado. Asimismo, se lucha para que también tengan mas posibilidades de trabajo en un mercado tan competitivo, pues existen muchos casos de estos dentro de las familias de las asociadas, se está luchando para que esta capacitación sea abierta y masiva para que la educación la miren como una herramienta de trabajo más fuerte y como una consolidación económica más fuerte que les va a venir a solucionar, en alguna medida, esa condición de pobreza, porque existen casos de pobreza extrema que a veces no tienen las tres comidas diarias. Se está luchando por solucionar este problema y para que los hijos de esas asociadas puedan recibir una educación y se les permita desarrollarse en ese sentido.

En el caso de Coopeaura R.L. y según entrevista con Marjorie Carvajal Rubí, Administradora de Empresas y Gerente, esta es una organización que pretendía crear una cooperativa de comercialización, sin embargo, luego de una serie de reuniones en APROMUJER, organismo que imparte asesoría y capacitación, es que se decide abrir una cooperativa de servicios, específicamente, una guardería y kinder privado, ésta se estableció en la Urbanización La Esperanza pues en La Aurora ya existían varios centros educativos de esta índole. El proyecto en cuestión es un centro de educación infantil en donde se atienden niños de maternal, pre-kinder, kinder y preparatoria privada llamado *“Villa Esperanza”,* está ubicado en Heredia, San Francisco, Urbanización La Esperanza. Para dichos efectos ellas realizaron

un estudio de mercado pertinente para su ubicación. Por lo anterior, se cuenta con un área de influencia muy amplia. Entre esta área se puede mencionar tres urbanizaciones cercanas al centro educativo: La Esperanza, La Estrella y Miraflores.

La principal comunidad La Esperanza, ubica una población de clase media – baja con niveles académicos entre secundaria y universitaria. Actualmente dentro de la comunidad se cuenta con dos hogares comunitarios los cuales están ubicados dentro de casas de habitación. El problema que actualmente enfrenta la comunidad de La Esperanza y sus alrededores, es que en la gran mayoría de sus familias ambos padres deben laborar y no cuentan con un centro infantil donde dejar a sus hijos, por lo tanto, deben ser trasladados al centro de Heredia. Por lo anterior, existe una gran demanda en el cuido de niños, porque a pesar de que hay muchas señoras que se dedican a este tipo de actividad, las mismas cobran precios muy elevados, sin ofrecer las normas de aprendizaje mínimas para el niño y el cuido – socioafectivo. Con este proyecto, la idea ha sido satisfacer la gran demanda que existe y brindarle al niño el cuidado que necesita, tanto en espacio físico como en otras áreas: socio – afectiva, cognoscitiva y motriz.

Agrega Carvajal Rubí, que muchas de las asociadas a Coopeaura R.L. en algún momento han tenido que trabajar fuera de su hogar y, otras lo hacen actualmente han enfrentado el problema de donde dejar a sus hijos. Según el estudio de mercado que se hizo, muchas señoras que cuidan niños no reunían o reúnen las condiciones para hacerlo y solamente existía un centro infantil que atendía niños desde maternal y con profesionales. Es por eso que se hizo necesario el establecer un centro infantil en donde el cuido de dichos niños brindara tranquilidad a sus padres y estabilidad emocional al niño y también que el costo por este servicio fuera razonable.

Entre los problemas que enfrentan los padres están: el dejar a sus hijos en una casa de habitación, donde la señora que los atiende tiene otras

prioridades, como lo es atender las labores del hogar, hijos, esposo, entre otros, además, en muchos casos ésta no cuenta con la preparación académica y a esto, se debe sumar el poco espacio físico que el niño tiene para movilizarse, pues cualquier cosa que toquen puede dañarse y provocar problemas con la persona que los atiende. Los padres se trasladan a sus lugares de trabajo intranquilos pues no tienen buenas opciones para dejar a sus hijos ni los medios económicos. Es mucha la necesidad de tener este tipo de centros, donde el niño sea atendido por profesionales y que el mismo se sienta querido y preparado al mismo tiempo para enfrentar el mundo actual y el que viene, manteniendo vivos sus valores.

Coopeaura R.L. brinda a la comunidad infantil todo lo que necesita, como lo son personas preparadas para atender a niños en su constante aprendizaje. Otro aspecto importante es que, al ausentarse los padres del niño durante todo el día, el mismo debe ser evaluado permanentemente por las encargadas del centro y de su aprendizaje, es por esta razón que la cooperativa brinda atención a los niños mediante convenios con pediatras, psicólogos, odontólogos, ortopedistas, entre otros, cuando se detecten los casos particulares. Todo lo que existe en este Centro de Educación es por y para los niños, desde las educadoras hasta la persona que prepara los alimentos y la persona que limpia el local.

Por último, se presenta el caso de Coopesperanza R.L. y según palabras de Cecilia Díaz Morales, Economista y Gerente, esta cooperativa surgió luego de una serie de reuniones llevadas a cabo por la Profesora y Administradora de Empresas Marta Campos Méndez, Presidenta Ejecutiva de APROMUJER, quien promovió a un grupo de mujeres de escasos recursos y con necesidad establecer un proyecto que les pudiera generar ingresos. En estas reuniones se discutía sobre formas o medios para solucionar la problemática de falta de empleo y consecuentemente problemas económicos. En sus inicios, el grupo de mujeres tenía otras características, algunas de ellas eran costureras, otras hacían manualidades,

pero para llevar a cabo dicho proyecto se tenía que hacer un estudio de comercialización y de necesidades, entonces se planteó que la cooperativa fuera de comercialización y no de servicios, pues se dejaba el espacio abierto para que se llevara a cabo cualquier otra actividad, fue por consejo del INFOCOOP que la cooperativa se llamara Coopesperanza R.L.

Sin embargo, luego de varias reuniones en donde se retiraron algunas asociadas e ingresaron otras, se tomó la decisión de arrendar un local que surgió de oportunidad, fue entonces cuando intervino APROMUJER, como mediador entre la cooperativa y el Consorcio Económico de Cooperativas (CECOOP), pues fue este último quien les prestó el dinero para iniciar dicho proyecto. La comercialización de la cooperativa tenía otros propósitos, el cual era poder reunir a un grupo de mujeres, quienes pudieran comercializar sus productos, logro de sus habilidades y destrezas, como manualidades, artesanías, pinturas, entre otras; sin embargo, esto dio un giro, puesto que surgió la oportunidad para establecer un negocio mucho más consolidado y con mayor número de demandantes, previsto por el proyecto planteado inicialmente.

Fue así como se estableció el Mini Súper, el cual, hoy por hoy, es un proyecto consolidado, además algunas de las ideas iniciales se pudieron aplicar en este proyecto, pues algunas de sus asociadas comercializan con comidas, arreglos artesanales, entre otras. Inicialmente no se perfilaba así pero se consolidó de esta manera, aun así, se espera que un futuro se pueda incorporar otras actividades de comercio hasta tanto se pueda conseguir un nuevo financiamiento. Hoy día este proyecto de consumo tiene incorporada a cinco mujeres asociadas en turnos diferentes en donde cada una de ellas obtiene un salario semanal, en un inicio esto no fue así, pues la cooperativa no tenía los recursos para desembolsar dinero por el pago de servicios, por lo que en ese tiempo se trabajaba por “amor”, posteriormente se les pudo pagar un salario significativo y es hasta hoy en día que reciben un salario regular. Además, los fines de semana son auxiliadas por tres

compañeras más, quienes reciben un ingreso que si bien es cierto es significativo, es pagado por la cooperativa.

Inicialmente se les solicitó a sus asociadas ¢30.000 a cada una, esto como parte del capital social, sin embargo la mayoría de asociadas no tenían los medios para aportar dicha suma de dinero, pues la mayoría era de escasos recursos y no podían contribuir con esta cantidad, de tal modo que se decidió hacerlo en forma de abonos y acorde a la situación de cada una, y hasta completar la suma ya citada. Según Díaz Morales, cuando esta cooperativa inició labores se ubicó dentro de esta urbanización enfrente de la Iglesia Católica Niño Jesús de Praga, en ese entonces dicho proyecto no contaba con capital social. Fue entonces por medio de APROMUJER, asociación que gestionó un crédito con el CECOOP, quien les dio un préstamo de ¢1.500.000 para que se pudiera iniciar dicha cooperativa. Fue con ese capital inicial que se ha crecido hasta el día de hoy, esto porque en un principio no contaban con nada, iniciaron alquilando equipo y hoy día son dueñas de todo el equipo que utilizan para llevar a cabo sus labores: enfriadores, congeladores, romanas, abanicos, caja registradora, así como del inventario.

Esta cooperativa ha crecido porque se ha invertido trabajo y esfuerzo con lo cual se han ganado activos, no se tienen pasivos porque no se le debe a nadie, inclusive, hoy se encuentran ubicadas en un local mucho más amplio y con mejor punto de venta. Se necesitan recursos porque el próximo proyecto es el comprar un local propio así como el ofrecer una amplia gama de servicios, esa es la meta en el corto, mediano y largo plazo y, a la vez, diversificar el servicio que se brinda para poder incorporar a más compañeras a tiempo completo, la compra del local ya fue aprobado por el Consejo Administrativo, sin embargo, no se ha podido ubicar la institución u organización que les pueda financiar la compra del local. Sus integrantes decidieron establecer un horario rotativo, a fin de que todas cumplan con alguna parte del proceso laboral, que se inicia todos los días de lunes a

domingo, a las 5:00 a.m. y concluye a las 7:00 p.m. Cuentan con tres cajeras que igual son asociadas, quienes se turnan, a su vez, cada cuatro horas y rotativamente. Además, en ocasiones cuentan con una auxiliar que también es asociada de la cooperativa, esto para ayudar en la marcación de precios o en el empaque de los productos.

**Planificación estratégica en las cooperativas en estudio**

Para el análisis de este apartado se consideró significativo utilizar una de las herramientas de la planificación, la técnica Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), esto por medio de las entrevistas y cuestionarios que se le aplicaron tanto a las gerentes como a las asociadas de las cooperativas.

Los componentes: “Fortalezas y Debilidades” que permiten por un lado, conocer los puntos más sobresalientes de las cooperativas, y por otro, aquellos aspectos que deben ser mejorados hasta convertirlos en fortalezas. En el nivel externo, los componentes: “Oportunidades y Amenazas” del análisis le permite a estas cooperativas identificar posibles oportunidades de negocios que pueden aprovecharse, así como identificar amenazas que pueden representar peligros reales o potenciales, para el futuro de las cooperativas.

**CUADRO 25**
**ANÁLISIS DE LA METODOLOGÍA FODA**
**EN LAS COPERATIVAS**

| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES | DEBILIDADES | AMENAZAS |
|---|---|---|---|
| 1. Adquisición de la propiedad donde esta establecida, maquinaria y equipo. | 1. Generación de empleo. | 1. Conflictos internos dentro de la cooperativa. | 1. Burocracia política. |
| 2. Capacidad organizacional. | 2. Capacidad en diferentes temáticas a las asociadas. | 2. Deslealtad hacia las compañeras de las cooperativas. | 2. Falta de acceso al crédito para el desarrollo de proyectos. |
| 3. Control democrático. | 3. Flexibilidad de actividades. | 3. Poca información sobre género y cooperativismo. | 3. Poco apoyo institucional. |
| 4. No pago de impuestos. | 4. Apertura de Mercados. | 4. Falta de liderazgo. | 4. Políticas económicas cambiantes. |
| 5. La unión de grupo. | 5. Posibles reformas beneficiosas a la Ley. | 5. Poca escolaridad de las asociadas. | 5. Robos y asaltos. |
| 6. Apoyo de instituciones nacionales e internacionales. | 6. Acceso político. | 6. Clientelismo Político. | 6. Desconocimiento del modelo cooperativo. |
| 7. Contar con la Ley de Cooperativas Autogestionarias. | 7. Pertenecer a un grupo. | 7. Organismo de integración. | 7. Deudas con los bancos. |

**Fuente:** Elaboración propia según datos suministrados por las asociadas, agosto del 2003.

Asimismo, de las entrevistas a las gerentes se desprendió como se visualizan estas cooperativas en un futuro cercano, esto en cuanto a aspectos que deben ser fortalecidos, así como las ventajas y desventajas de las cooperativas como organización de trabajo, entre otras:

- Toma de decisiones.
- Más capacitación y cambio de dirigencia.
- Apoyo del sector cooperativo.

- Mejorar la  organización.
- Normalización salarial en las cooperativas.
- Organismos de representación de activos.
- Análisis de alternativas de desarrollo.
- Un aspecto importante que se evaluó es respecto a qué es lo mejor y qué es lo más desfavorable para las asociadas.

**Ventajas**

- Las asociadas son las trabajadoras y las dueñas.
- Propiedad indivisible.
- Facilita una mayor participación y trabajo de las personas.
- Se contrata únicamente personas asociadas a la cooperativa.
- Creación de fuentes de empleo.

**Desventajas**

- Falta mayor apoyo económico y facilidades de financiamiento.
- Deficiencia en planificación.
- Individualismo.
- Las trabajadoras no asimilan en forma idónea su rol de dueñas de las cooperativas.
- Falta de conciencia para trabajar en equipo.
- Es necesario mejorar el sistema de información.

## Conclusión general

El movimiento cooperativo costarricense ha venido evolucionando con el paso de los años, implicado por características como la experiencia y la madurez de sus dirigentes. Se ha podido constatar como las mujeres asociadas al cooperativismo se han organizado para conocer cuales son sus necesidades reales para la toma de decisiones. Se ha creado un Comité Nacional de la Mujer Cooperativista, el cual ha fomentado estrategias para el fortalecimiento de sus organizaciones, la capacitación, el financiamiento y otras áreas. Asimismo, se han llevado a cabo reuniones con otros organismos similares del istmo centroamericano y del Caribe, para compartir sus experiencias y proyectos. Mediante esta investigación se ha podido determinar, que el modelo cooperativo ha impactado positivamente en las mujeres que son miembras activas de estas organizaciones en aspectos como: educación, capacitación empresarial y autoestima; lo que a su vez ha traído beneficios tanto para su superación personal como para sus familias.

### Conclusiones específicas

a. En la década de los años noventa se da una apertura a nivel mundial de la importancia del papel de las mujeres en diferentes escenarios económicos, sociales y políticos y el cual reveló el nivel de discriminación en los escenarios antes mencionados. Para minimizar la discriminación se aprobaron nuevas leyes que han permitido a las mujeres formar parte del mercado laboral estructurado y no estructurado. También se pudo constatar que en el caso de aquellas mujeres que trabajan en cooperativas es menospreciado su trabajo, pues no ha sido considerado importante sino de apoyo al ingreso de sus maridos para sus familias. Estas mujeres tienen difícil acceso a créditos para poder ser dueñas de sus proyectos cooperativos. Estas condiciones han ido cambiando con el tiempo, pues hoy día las mujeres del movimiento cooperativo están

incursionando en forma muy lenta y progresiva en los escenarios anteriormente mencionados.

b. En el país existen instituciones dedicadas al apoyo del movimiento cooperativo, pero la burocracia y la estructura politizada no le han permitido accionar con flexibilidad, así como cumplir con su misión. En la conformación de las cooperativas se dan dos actitudes: primero, la iniciativa propia de la comunidad, y segundo, el interés creado por las personas. En ambos casos se les brinda información, capacitación y organización, pero no lo fundamental, que es el seguimiento del desarrollo del proyecto y su impacto real en la comunidad o los beneficiaros directos. Durante el proceso algunas cooperativas mueren, otras agonizan “esperando” el financiamiento del proyecto, este es el caso de una de las cooperativas de estudio que espera que un ente financiero decida su futuro.

c. La participación de las mujeres en el cooperativismo costarricense, ha venido creciendo con el paso de los años, las mujeres se han ido abriendo espacios poco a poco. En realidad esto debería haberse dado desde años atrás, pues se cree en la igualdad y equidad de género, pero desgraciadamente se vive en un país machista que aún no termina por aceptar, que las mujeres tienen la misma o mucho más capacidad que los hombres, algunos lo han aceptado por convicción, otros a medias, mientras que otra gran parte de la sociedad aún no lo acepta del todo.

d. Aunque la mayoría de las asociadas a las cooperativas de estudio tienen un criterio formado acerca de la estructura organizativa de las cooperativas, la mayoría desconoce las funciones reales dentro de cada comité.

e. La participación de las mujeres por formar parte de las cooperativas no solamente está fundamentada en la necesidad económica de cooperar con sus hogares, sino por otras circunstancias como el hecho de

compartir sentimientos mutuos debido a las características propias del perfil de las asociadas, el hecho de participar en actividades programadas por las cooperativas: el hecho de conocer compañeras con las mismas necesidades, ideas y proyectos, lo cual ha contribuido al mejoramiento de su calidad de vida.

f. En estas cooperativas se encontraron necesidades que no han sido solventadas aún, tal como la inyección de capital financiero para la realización de sus proyectos, pues la mayoría de estas cooperativas no cuentan con los recursos para desarrollar nuevos proyectos. Por esto es necesario el apoyo de instituciones públicas, privadas y/u organismos internacionales que apoyen el desarrollo de estas cooperativas. Es necesario la apertura de espacios para las mujeres de escasos recursos (la mayoría jefas de hogar), para que puedan desarrollar sus ideas y proyectos y así subsanar en alguna medida, las necesidades que las afectan, tanto a ellas como a sus familias.

**Recomendación general**

Ante esta situación se recomienda a estas cooperativas de estudio, y debido a que son próximas una de otra, por su ubicación geográfica, actuar en forma conjunta respecto a sus intereses y proyectos, unir esfuerzos ante las instituciones del movimiento cooperativo nacional e internacional, así como al gobierno de la República, para que sean escuchadas. Es una actuación conjunta, tanto hombres como mujeres, en forma unánime contra la burocracia y la legislación, pidiendo y abogando con derecho por la rendición de cuentas a todos los entes cooperativos, para el beneficio de los y las asociados (as) y por la consagración y desarrollo del movimiento cooperativo nacional.

**Recomendaciones específicas**

a. Establecer un adecuado proceso de planificación que permita crear escenarios futuros de situaciones y momentos determinados mediante

técnicas y metodologías, con la finalidad de mejorar el entorno de las personas que conviven diariamente con determinada problemática. En este caso particular, las cooperativas analizadas no cuentan con un proceso planificado de acciones a seguir, sino por el contrario, sus actividades son improvisadas según las circunstancias que se presentan. Lo anterior causa un clima organizacional tenso y de incertidumbre.

b. Proponer a las instituciones que fomentan la creación de cooperativas, un proceso planificado de acciones referente a los proyectos de creación, madurez y acabamiento. Asimismo, informar cómo iniciar proyectos nuevamente con recursos propios de las cooperativas y cómo tratar de evitar la ideología clientelista.

c. Crear programas de información sobre proyectos cooperativos a las mujeres de bajos ingresos, así como brindar oportunidades reales de acceso a créditos, mercados, tecnología y gestión empresarial. Asimismo examinar, reformular y ejecutar los proyectos, considerando una factibilidad real para evitar desperdiciar los recursos, tanto materiales como humanos.

d. Alentar la unión de organismos nacionales e internacionales, movimientos, estado y sector privado para la creación de un fondo de inversión con reglas y procedimientos sencillos que sea utilizado en proyectos factibles y rentables. De esta forma mejoraría la situación de las mujeres que desean una oportunidad.

e. Crear un ente fiscalizador que verifique la creación de las cooperativas para no dañar la ideología del movimiento, elaborar disposiciones flexibles de financiamiento de proyectos que permitan la rentabilidad de las cooperativas, así como en las condiciones económicas de sus asociadas. También es importante elaborar y consolidar una asistencia especial a las cooperativas, con la finalidad de que estas amplíen sus oportunidades y se consoliden en el mercado.

- Aguilar, Lorena. (1997). **Género y figura no son hasta la sepultura. Guía para la construcción de relaciones de equidad e iniciativas de desarrollo sostenible.** Editorial UICN. San José, Costa Rica.

- Aguilar, Oscar y Fallas, Carlos Luis. (1990). **El Movimiento Cooperativo en Costa Rica: Sus antecedentes en la historia universal.** Editorial Imprenta Nacional. San José, Costa Rica.

- Alfaro, Yamileth. (2001). **Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas. Memoria VII: Foro Regional de Comités Nacionales de Mujeres Cooperativistas de Centroamérica y el Caribe.** Editorial CCC-CA. San José, Costa Rica.

- Althaus, Alfredo. (1974). **Tratado de Derecho Cooperativo.** Editorial Zeus. Córdoba, Argentina.

- Anderson, Scanine. (1994). **Feminización de la pobreza.** Editorial Rea Entre Mujeres. Lima, Perú.

- Arocena, José. (1994). **El Desarrollo Local: Un desafió contemporáneo.** Editorial Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela.

- Baptista, Pilar; Fernández, Roberto; y Fernández, Carlos. (1991). **Metodología de la investigación.** Editorial McGraw-Hill. Interamérica. México D.F.

- Campos, Marta y Jiménez, Mireya. (1999). **Diagnóstico de la Participación de la Mujer en el Movimiento Cooperativo Costarricense.** Editorial APROMUJER. San José, Costa Rica.

- Castro, Gabriela y Ortega, Anabelle. (1991). **El desarrollo del principio de la función social de la propiedad por las cooperativas agrícolas autogestionarias.** Editorial Hispánica Americana. San José, Costa Rica.

- Castro, Juan Rafael. (1986). **ABCD del Movimiento Cooperativo Costarricense.** Editorial CEPAL. San José, Costa Rica.

- Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF). (1995). **La Planificación con Perspectiva de Género.** Editorial CEPAL. México, D.F.

- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL). (1986). **El decenio de la mujer en el escenario latinoamericano: Realidades y Perspectivas.** Editorial CEPAL. México, D.F.

- Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión. (1996). **La empresa cooperativa autogestionaria.** Editorial CCC-CA. San José, Costa Rica.

- Confederación de Cooperativas del Caribe y Centroamérica (CCC-CA) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (1993). **Cooperativismo y Desarrollo Humano.** Editorial CCC-CA. San José, Costa Rica.

- Confederación de Cooperativas del Caribe y Centroamérica (CCC-CA). (1994). **Realidad y retos del cooperativismo del Caribe y Centroamérica.** Editorial CCC-CA. San Salvador, El Salvador.

- Confederación de Cooperativas del Caribe y Centroamérica (CCC-CA). (2002). **Estado del Cooperativismo en Costa Rica: II censo cooperativo 2000.** Editorial CCC-CA. San José, Costa Rica.

- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (1998). **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.** Editorial ONU. Declaración de Beijing, China.

- **Constitución Política de la República de Costa Rica.** (1980). Editorial Publicaciones Jurídicas. San José, Costa Rica.

- **Diario La República.** (1998). Mujeres organizadas dan el ejemplo: Existen en el país 30 cooperativas femeninas. San José, Costa Rica.

- Félix, Lidia H.; Gomáriz, Enrique y Fauné, María Angélica. (1995). **Género y Cooperativismo en el Caribe y Centroamérica.** Editorial CCC-CA. San José, Costa Rica.

- Gomáriz, Enrique. (1996). **La Planificación con Perspectiva de Género.** Editorial Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF). San José, Costa Rica.

- González, Esperanza. (1995). **Manual sobre Participación y Organización para Gestión Local.** Editorial Cimulher. Cali, Colombia.

- Guisado, Edith. (1991). **La influencia de los principios cooperativos en la empresa cooperativa.** Editorial CCC-CA. San José, Costa Rica.

- Hernández, Carlos. (1993). **Programación y Planificación.** Editorial Fontamara. San José, Costa Rica.

- Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP). (1980). **La Concertación de Géneros en el Movimiento Cooperativo.** Editorial INFOCOOP. San José, Costa Rica.

- Kaplan, Alicia y de-Drimer, Bernardo. (1975). **Las Cooperativas.** Editorial Limusa-Willey. Buenos Aires, Argentina.

- **La Gaceta** No.87 y No.210. (1982). Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo y Reglamento de Cooperativas Juveniles. Editorial Imprenta Nacional. San José, Costa Rica, 1982.

- Lagarde, Marcela. (1996). **Una mirada feminista en el lumbral del milenio. Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia.** Editorial SIDEM. Madrid, España.

- Marenco, Leda; Trejos, Juan Diego; Trejos, Ana Maria; y Vargas, Marianela. (1998). **Del silencio a la palabra: Un modelo de trabajo con las mujeres jefas de hogar.** Editorial IMAS. San José, Costa Rica.

- Matarrita, Maureen y Mora, Johnny. (2002). **Cooperativismo: Temas Básicos.** Editorial CCC-CA. San José, Costa Rica.

- Montegro, María Elena. (1986). **Género y Cooperación internacional en Centroamérica.** Editorial ME. San José, Costa Rica.

- Montenegro, Walter. (1992). **Introducción a las doctrinas político – económicas.** Editorial Coopeagri. San José, Costa Rica.

- Mora, Johnny. (1994). **El VII Congreso Cooperativo en el contexto del desarrollo del cooperativismo costarricense.** Editorial INFOCOOP. San José, Costa Rica.

- Mora, Susana. (2005). **El Programa Creciendo Juntas y las condiciones de vida de las mujeres pobres de Costa Rica, durante 1998-2002.** Universidad Nacional (UNA), Escuela de Planificación y Promoción Social. Heredia, Costa Rica.

- Peralta, Hernán G. (1962). **Las Constituciones de Costa Rica.** Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España.

- Pérez, Laura y Campillo Fabiola. (2000). **Consultoría para un desarrollo alternativo. Serie para asesorar a la micro y pequeña Empresa: Gestión empresarial con perspectiva de género.** Editorial INAMU. San José, Costa Rica.

- Quesada, Walter. (1970). **El Movimiento Cooperativo en Costa Rica.** Editorial INFOCOOP. San José, Costa Rica.

- Quintana, Carlos. (1996). **Elementos de inferencia estadística.** Editorial Costa Rica. San José, Costa Rica.

- Ramos, René. (1992). **Censos Cooperativos.** Editorial INFOCOOP. San José, Costa Rica.

- Ramos, René. (1998). **Organización y legislación cooperativa.** Editorial INFOCOOP. San José, Costa Rica.

- Real Academia Española. (1999). **Diccionario de la Lengua Española.** Editorial Espasacalpe S.A. Madrid, España.

- Renzi, María Rosa. (2002). **Perfil de Género de la economía del istmo centroamericano, 1990-2002.** Editorial Naciones Unidas. Managua, Nicaragua.

- Rodríguez, Eugenia. Instituto Nacional de la Mujer (INAMU). (1997). **Entre Silencios y Voces.** Editorial Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

- Rodríguez, Eugenio. (1995). **Voces del 43.** Editorial Imprenta Nacional. San José, Costa Rica.

- VanOsch, Thera. (1996). **Aspectos de género en el proceso de globalización. En nuevos enfoques económicos.** Editorial Embajada de Países Bajos. San José, Costa Rica.

- www.iidh.ed.cr/sirpeg/Publicaciones_Sirpeg/Documentos/EBInterrogantes.htm

- www.coop.org/gender/marcone_habana2000.htm

- www.mideplan.go.cr

- www.mapuche.cl/documentos/mapuches/participacion

- http://personales.com/costarica/sanjose/administracion/concepto_de_organizacion.htm

- http://www.vidahumana.org/vidafam/feminismo/genero.html

# TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

## 1. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población de estudio son tres cooperativas COOPESOLIDARIDAD R.L., COOPEAURA R.L., y COOPESPERANZA R.L., ubicadas en la provincia de Heredia, las cuales son conformadas por mujeres.

## 2. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio que se va a elaborar es exploratorio, cuantitativo y cualitativo.

## 3. FUENTES DE INFORMACIÓN

### 3.1 Fuentes Primarias

#### 3.1.1 Cuestionario

Esta conformado por una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas.

#### 3.1.2 Entrevista

La entrevista va ser estructurada o formal, utilizando un formulario previamente preparado. Esta guía está dirigida a las siguientes entidades estatales, privadas y comunales tales como: COOPESOLIDARIDAD R.L., COOPEAURA R.L., COOPESPERANZA R.L., APROMUJER R.L., INFOCOOP R.L., entre otras.

### 3.2 Fuentes Secundarias

#### 3.2.1 Cédula

Recopilación de información.

## METODOLOGÍA

| INDICADORES | FUENTES | INSTRUMENTOS |
|---|---|---|
| 1.1.1 Clasificación de las cooperativas femeninas | • Secundaria | • Cédula |
| 1.1.2 Tipo de cooperativas femeninas | • Primaria | • Entrevista |
| 1.2.1 Principios | • Secundaria | • Cédula |
| 1.2.2 Objetivos | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 1.2.3 Metas | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 1.2.4 Estructura Organizativa | • Primaria y secundaria | • Entrevista y cédula |
| 1.3.1 Asesoría | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 1.3.2 Capacitación | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 1.3.3 Recursos | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 2.1.1 Aspectos Sociales | • Primaria | • Cuestionario |
| 2.1.2 Aspectos Económicos | • Primaria | • Cuestionario |
| 2.1.3 Aspectos Culturales | • Primaria | • Cuestionario |
| 2.2.1 Número de asociadas | • Primaria | • Entrevista |
| 2.2.2 Funciones de las asociadas | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 2.2.3 Responsabilidades de las asociadas | • Primaria | • Entrevista |
| 2.2.4 Toma de decisiones de las asociadas | • Primaria | • Entrevista |
| 2.3.1 Control de los recursos | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 2.3.2 Acceso de los recursos | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 2.3.3 Distribución de los beneficios | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 3.1.1 Disponibilidad de recursos para la ejecución de proyectos | • Primaria | • Entrevista |
| 3.1.2 Evaluación y seguimiento de los proyectos | • Primaria y secundaria | • Entrevista y Cédula |
| 3.2.1 De acuerdo a Instituciones Públicas y Privadas | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 3.2.1 Del Sistema Financiero Nacional | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |
| 3.2.2 De Instituciones de ayuda internacional | • Primaria | • Entrevista y cuestionario |

**ANEXO NO.1**
**ENCUESTA PARA SONDEO DE OPINIÓN SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COOPERATIVAS**

Fecha _____

Buenos (as) días /tardes /noches, mi nombre es _____, estoy realizando un estudio que servirá para elaborar una tesis para optar por el grado de licenciatura en la Escuela de Planificación y Promoción Social de la Universidad Nacional (UNA)**.**

Para ello le solicito muy respetuosamente, que me ofrezca unos minutos de su valioso tiempo a fin de contestar las siguientes preguntas. La información que me brinde será manejada con la más estricta confidencialidad.

Muchas gracias, por su colaboración y comprensión.

## I. ASPECTOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y CULTURALES

1. ¿Cuál es su nombre?

_____

2. ¿Cuál es su edad? ___
3. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero (a) ___ Casado (a) ___

Unido (a) ___ Divorciado (a) ___

Separado (a) ___ Viudo (a) ___

4. ¿Cuántas personas habitan en su casa?

Adultos ___, Menores ___

5. El ingreso mensual familiar es:

Menos de 100.000 colones ___

De 100.000 a menos 200.000 ___

De 200.000 a menos 300.000 ___

Ns / nr ___

6. ¿Cuál fue su último año de educación aprobado?

Primaria completa ___ o incompleta ___

Secundaria completa ___ o incompleta ___

Universitaria ___ o incompleta ___

Otro ___

Ninguno ___

## II. MOVIMIENTO COOPERATIVO

7. ¿Cuál es el nombre de la cooperativa a la que usted está asociada?

_____

8. ¿Cuántos años tiene de ser asociada? ____
9. ¿Tiene su cooperativa objetivos claramente definidas?

Si ____ No ____

10. ¿Cuáles son?

_____
_____
_____
_____

11. ¿Tiene su cooperativa metas claramente definidas?

Si ____ No ____

12. ¿Cuáles son?

_____
_____
_____
_____

13. ¿Cuáles instituciones u organizaciones le brindan asesoría a su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

14. ¿Qué tipo de asesoría les dan?

_____
_____
_____
_____

15. ¿Cuáles instituciones u organizaciones le brindan capacitación a su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

16. ¿Qué tipo de capacitación les dan?

_____
_____

_____
_____

17. ¿Cómo califica las asesorías que le brindas otras instituciones?

Excelente ____ Regular ____

Muy Buena ____ Mala ____

Buena ____ Muy mala ____

18. ¿Cómo califica las capacitaciones que le brindas otras instituciones?

Excelente ____ Regular ____

Muy Buena ____ Mala ____

Buena ____ Muy mala ____

19. ¿Qué temas le interesa como asociada?

_____
_____
_____
_____

## III. DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER COOPERATIVISTA

20. ¿Qué tipo de trabajo realiza en su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

21. ¿Conoce usted sus responsabilidades como asociada?

Si___ No___

Explique

_____
_____
_____
_____

22. ¿Qué tipo de actividades realizan para integrar a más asociadas?

_____
_____
_____
_____

23. ¿Está usted de acuerdo con la forma cómo se toman las decisiones en su cooperativa?

Si ___ No___

Explique

_____
_____
_____
_____

24. ¿Está de cuerdo de la forma que se controlan los recursos en su cooperativa?

Si ___ No ___

Explique

_____
_____
_____
_____

25. ¿Qué beneficios ha obtenido como asociada?

_____
_____
_____
_____

## III. PROYECTOS DE LAS COOPERATIVAS

26. ¿Está usted de acuerdo con los proyectos que actualmente se realizan en su cooperativa?

Si ___ No ___

Explique

_____
_____
_____
_____

27. ¿Qué otros proyectos le gustaría realizar?

_____
_____
_____
_____

**ANEXO NO.2**
**GUIA DE ENTREVISTA A GERENTES DE LAS COOPERATIVAS**

1. ¿Cuál es la actividad principal de su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

2. ¿Cuál es el número de asociadas de en su cooperativa?

_____

3. ¿Cómo está definida la estructura organizativa de su cooperativa? Dibuje.

Explique

_____
_____
_____
_____

4. Háblenos de los siguientes aspectos formales:

Planificación

_____
_____
_____
_____

Organización

_____
_____
_____
_____

Dirección

Control

5. Háblenos de los siguientes aspectos informales:

Liderazgo

Comunicación

Toma de decisiones

Motivación

6. ¿Cuáles entidades u organizaciones les brinda asesoría?

7. ¿Qué tipo de asesoría?

_____
_____

8. ¿Cuáles entidades u organizaciones les brinda capacitación?

_____
_____
_____
_____

9. ¿Qué tipo de capacitación?

_____
_____
_____
_____

10. ¿Cómo se distribuyen las responsabilidades de las asociadas en su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

11. ¿Cómo se distribuyen las funciones de las asociadas en su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

12. ¿Con qué tipo de los siguientes recursos cuenta la cooperativa?

Humanos

_____
_____
_____
_____

Económicos

_____
_____
_____
_____

Materiales

_____
_____
_____
_____

13. ¿Han obtenidos recursos de alguna institución pública, privada u otro?

_____
_____
_____
_____

14. ¿Qué acceso tienen las asociadas a los beneficios que tiene la cooperativa?

_____
_____
_____
_____

15. ¿Qué acceso tienen las asociadas a los recursos que tiene la cooperativa?

_____
_____
_____
_____

16. ¿Quién controla los recursos en su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

17. ¿Cómo se distribuyen esos beneficios en su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

18. ¿Existe disponibilidad de recursos para la ejecución de nuevos proyectos?

_____
_____
_____
_____

19. ¿Cómo evalúan los resultados de los proyectos?

_____
_____
_____
_____

20. ¿Cómo le dan seguimiento a los resultados de los proyectos?

_____
_____
_____
_____

21. ¿Existe alguna institución pública o privada que se encargue de evaluar su cooperativa en los siguientes aspectos?

Financiero

_____
_____
_____
_____

Organizativo

_____
_____
_____
_____

22. ¿Existe alguna entidad financiera nacional que se encargue de evaluar el accionar de las cooperativas?

_____
_____
_____
_____

23. ¿De qué forma cooperan las entidades internacionales en su cooperativa?

_____
_____
_____
_____

## ANEXO 3
## CÉDULAS

### Clasificación de cooperativas

- Aguilar Bulgarelli, Oscar; Fallas Monge, Carlos Luis. *El Movimiento Cooperativo en Costa Rica: Sus antecedentes en la historia universal.* Tomo I y II. CENECOOP. San José Costa Rica, Imprenta Nacional, 1990.
- Instituto Nacional de Fomento Cooperativo. *Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo. Ley No.4179.* Publicaciones INFOCOOP. 1999.

### Principios

- Aguilar Bulgarelli, Oscar; Fallas Monge, Carlos Luis. *El Movimiento Cooperativo en Costa Rica: Sus antecedentes en la historia universal.* Tomo I y II. CENECOOP. San José Costa Rica, Imprenta Nacional, 1990.
- Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión. La empresa cooperativa autogestionaria. San José, Costa Rica. 1996.

### Estructura Organizativa

- Younker Robert, *Alternativas de Organización en la Administración de Proyectos*. Instituto de Desarrollo Económico.
- Robbins, Stephen P. *Administración Teoría y Practica*. Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A. México, 1984.
- Koontz, Harold, Weinrich, Heinz *Administración*, Editorial Mac Graw-Hill, Inc, U.S.A, 1990.
- Pallavicini Campos, Violeta. *Comportamiento Organizacional* EUNED, San José, Costa Rica, 1988.
- Hernández Orozco, Carlos *Análisis Administrativo: Técnicas y Métodos* EUNED. San José, Costa Rica, 1996.

### Evaluación y seguimiento de los proyectos

- Ahuja, Hiran; Walsh, Michael A. *Ingeniería de Costos y Administración de Proyectos.* Ediciones Alfa y Omega, S.A. México, 1989.
- Sapag Chain, Nasssir; Sapag Chain Reinaldo. *Preparación y Evaluación de Proyectos* Mac Graw-Hill, Tercera Edición. Colombia, 1995.

## ANEXO 4
## DIRIGIDO A ESPECIALISTAS

1. ¿Considera usted que la crisis económica de los ochenta ha provocado la falta de oportunidades laborales de la mujer, lo que fomentó el desarrollo de nuevas formas organizativas, dándole mayor importancia a las cooperativas de base?
2. ¿Cómo se puede mejorar la información y la capacitación administrativa de la mujer cooperativista en el ámbito nacional?
3. ¿Qué tipo de apoyo brindan las instituciones públicas y privadas al Movimiento Cooperativo Femenino?
4. ¿Cómo se puede integrar a las mujeres en las estructuras orgánicas de las cooperativas, con la finalidad de lograr una mayor participación y organización social de las mujeres?
5. ¿Cómo se puede mejorar la toma de decisiones y el uso de recursos en las cooperativas femeninas?
6. ¿Qué mecanismos se pueden implementar en los procesos adecuados de planificación, en las cooperativas femeninas?