



Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo: mujeres en las cooperativas de Occidente, Costa Rica

Psychosocial Risk Factors at Work: Women in Western Costa Rican Cooperatives

Harlen Alpízar-Rojas¹

Universidad de Costa Rica, San Ramón, Costa Rica

harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr

<http://orcid.org/0000-0002-0909-1944>

María Andrea Araya-Carvajal²

Universidad de Costa Rica, San Ramón, Costa Rica

mariaandrea.araya@ucr.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0002-4178-9402>

Fecha de recibido: 2-11-2021

Fecha de aceptación: 30-3-2023

Resumen

Este artículo sintetiza los resultados de investigación de un proyecto inscrito en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica, en torno al análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRT) que afectan a las mujeres que trabajan en organizaciones bajo la modalidad de cooperativas en la Región Occidental del país. La metodología se llevó a cabo con un abordaje cuantitativo mediante el uso de la versión media del método PSQ CAT21 COPSQ (Cuestionario psicosocial de Copenhague), y el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del INSHT. Participaron 191 mujeres que laboran en 32 cooperativas. Se realizó un análisis estadístico, mediante el uso del programa SPSS, en torno a dos dimensiones específicas: la *doble presencia* y las *compensaciones*. La primera refiere a la necesidad de responder a las demandas del trabajo, las tareas hogareñas y la familia simultáneamente y, la segunda, a la percepción de reconocimiento, respeto y estabilidad en el lugar de trabajo. Entre los resultados más relevantes se encontró que las mujeres son las principales responsables de las labores domésticas y familiares. La dimensión *doble presencia* resultó ser un factor de riesgo para el 77% de las participantes. En cuanto a las *compensaciones*, se puede señalar como un riesgo psicosocial las preocupaciones en torno a la estabilidad laboral de ellas y de las cooperativas en que laboran. Por otro lado, las mujeres perciben, en la mayoría de las ocasiones, apoyo y un trato justo dentro de las cooperativas, lo cual podría considerarse un factor protector dentro de su trabajo.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, mujeres, trabajo, cooperativas, Región de occidente.

1 Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Universidad de Costa Rica, docente e investigadora de la Sede de Occidente de la U.C.R., Costa Rica.

2 Máster en Psicología, Universidad de Costa Rica, docente e investigadora de la Sede de Occidente de la U.C.R., Costa Rica.

Abstract

This article synthesizes the research results of a project registered at the Sede de Occidente of the University of Costa Rica, on the analysis of the Psychosocial Risk Factors affecting women who work in an organization under the modality of Cooperative in the Western Region of the country. The methodology was carried out with a quantitative approach using the medium version of the PSQ CAT21 COPSOQ method (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), and the INSHT Psychosocial Risk Assessment Questionnaire. A total of 191 women working in 32 cooperatives participated. A statistical analysis was carried out, using SPSS software, on two specific dimensions: dual presence and compensations. The first refers to the need to respond to the demands of work, household chores and family simultaneously, and the second to the perception of recognition, respect and stability in the workplace. Among the most relevant results, it was found that women are mainly responsible for domestic and family tasks. The double presence dimension was found to be a risk factor for 77% of the participants. In terms of compensation, concerns about their job stability and that of the cooperatives in which they work can be pointed out as a psychosocial risk. On the other hand, women perceive, in most cases, support and fair treatment within the cooperatives, which could be considered a protective factor in their work.

Keywords: Psychosocial risk factors, women, job, cooperatives, Western Region.

I. Introducción

Este trabajo pretende indagar sobre los principales factores de riesgo psicosocial de las mujeres trabajadoras en organizaciones cooperativistas en la Región de Occidente. Para ello, se realizó inicialmente una revisión de las investigaciones relacionadas con el cooperativismo a nivel nacional y se encontró que la mayoría de trabajos datan de las décadas de los 80 y 90; además, si bien existen investigaciones en el tema, en los últimos años, (Vargas, Villalobos y Araya-Castillo, 2020; Boza, 2018; Serrano, 2014; Badilla, 2013), estas no se enfocan en el papel de la mujer en este movimiento. No obstante, se rescatan tres estudios, dos sobre el cooperativismo y uno sobre las mujeres dentro de este modelo.

En lo que respecta al cooperativismo, se encuentra un estudio desarrollado específicamente en la región de Occidente, denominado “Las cooperativas en el Desarrollo Social: el caso de seis cooperativas de la Región Central Occidental de Costa Rica”, que fue llevado a cabo por Quesada (2010). Este trabajo trata sobre las fortalezas y debilidades de las cooperativas como gestoras de desarrollo social.

Entre los principales resultados se encuentra que, si bien es cierto que en esta región se están llevando a cabo acciones en el campo social, por medio de los Comités de Educación y Bienestar Social, no se ha logrado tener claridad sobre una visión real regida por los principios cooperativistas. También se señala que hay limitaciones económicas que afectan el trabajo de dichos comités en la gestión cooperativa.

Por otra parte, se encuentra el trabajo de Huaylupo (2003), quien desarrolla un recorrido histórico sobre el cooperativismo en el país. Su trabajo se centra en tres momentos del movimiento, a saber, la gestación del movimiento en la década de los 40, la época liberal y el presente (los años 2000). Como principales conclusiones, se señala la dificultad que ha implicado la apertura económica y la globalización al cooperativismo en el país. También se subraya que estos retos no han sido homogéneos para todo el sector, ya que las organizaciones de mayor tamaño y ganancias han salido adelante con mayor fluidez que las pequeñas cooperativas de sectores menos afortunados.

Finalmente, en cuanto a la participación de las mujeres en el movimiento cooperativo, se rescata

el trabajo desarrollado por la revista *Horizontes Cooperativos*, en su número 21, que es dedicado al papel de las mujeres en dicho movimiento. En ese número, del año 2013, se hace un recorrido por la historia del movimiento cooperativista, los movimientos feministas, el papel de las mujeres en el cooperativismo costarricense y un panorama del rol de estas en las cooperativas en los albores del siglo XXI.

Entre las líneas principales que se rescatan en la revista, se plantea que las mujeres han estado presentes históricamente en el movimiento cooperativista costarricense, sobre todo, en las cooperativas de corte agrícola. Asimismo, indica que en los últimos foros del Movimiento Cooperativo Costarricense se ha hecho un llamado a la equidad de género y a la mayor participación en puestos de liderazgo de mujeres en las cooperativas, buscando que se alcance un 60-40 en los puestos de mando. Indica, no obstante, que es evidente que a nivel nacional en dicho movimiento es necesario que se fortalezca la sensibilización de género, para evitar diversos tipos de discriminación contra las mujeres.

En relación con las bases teóricas que guiaron la investigación, se entienden los Factores de Riesgo en el lugar de Trabajo (FRT) a partir de la propuesta de Gil-Monte (2012), quien los define como:

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a (p. 238).

En ese sentido, al hablar de estos el autor hace mención a características de la tarea, estructura de la organización, características del empleo, características de la empresa y organización del tiempo de trabajo, y el llamado “techo de cristal”.

Ahora bien, en cuanto al género, se entiende como “la forma o configuración histórica elemental de todo poder en la especie” (Segato, 2016, p. 19). Por su parte, se retoma la propuesta de justicia de Young (2000), cuando apunta a que la justicia no se trata de un aspecto únicamente de redistribución material, sino que remite a que existan las condiciones institucionales requeridas para el desarrollo y puesta en práctica de las capacidades individuales, la cooperación y la comunicación colectiva. Además, la posibilidad de reconocer que la subordinación social, es decir, la injusticia, se trata de un producto histórico enmarcado en una particular forma de organización social, como señala Federici (2018), tiene “un efecto liberador para las mujeres” (p. 87).

Considerando lo anterior, se parte de una perspectiva de género, desde la cual se comprende que este “juega un papel fundamental en la determinación del valor simbólico y económico de las mujeres en el mundo del trabajo pagado” (Flórez-Estada, 2011, p.15). Así, cuando se habla de FRT desde la perspectiva de género, se deben considerar variables que entran en juego como lo son: la división sexual del trabajo, la doble, triple, o hasta cuádruple jornada laboral, que se empieza a estudiar actualmente, las reducciones de jornada, las brechas salariales, la segregación horizontal o vertical en los lugares de trabajo, y otra serie de dificultades que enfrentan las mujeres en sus lugares de trabajo por el simple hecho de ser mujeres (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España, 2019).

Los resultados y hallazgos, que se presentan en este documento, responden a dos de los FRT en dos de sus dimensiones: la *doble presencia* y las *compensaciones*. A partir de los análisis llevados a cabo, se encontró que las mujeres trabajadoras de las cooperativas en Occidente están expuestas a riesgos relacionados con ambas dimensiones, en las cuáles presentan una situación desfavorable que les perjudica cotidianamente en su quehacer y su vida en general.

II. Metodología

Los resultados que se presentan a continuación se basan en la información brindada por personas participantes de 32 cooperativas de la región, de los cantones de San Ramón, Palmares, Naranjo, Grecia, Sarchí y Poás (incluyendo sucursales de la misma cooperativa en varios cantones). Se contó con la participación de 191 mujeres trabajadoras de organizaciones cooperativas, que para el caso de este estudio corresponden a cinco tipos, a saber: autogestión, ahorro y crédito, agrícola-industriales, servicios múltiples, y una Unión de Cooperativas.

Es importante anotar que el presente artículo responde a la fase cuantitativa de un estudio con abordaje mixto, que se desarrolló en tres fases (cualitativa -mediante entrevistas semiestructuradas-, cuantitativa -mediante un cuestionario cuyos resultados se abordan en este documento-, y cualitativa -mediante una entrevista semiestructurada para profundizar en aspectos relevantes, que surgen en los resultados del cuestionario-). Por temas de espacio, se dividieron las publicaciones por fase, por lo que ya existe una publicación respecto a la primera fase cualitativa (Araya-Carvajal, María Andrea, y Harlen Alpízar-Rojas (2022). Gerencias femeninas en el cooperativismo: abriendo caminos en sectores tradicionalmente masculinos de la región del Occidente costarricense. *Revista Reflexiones* 101 (2): 1-24.). Además, habrá otra en relación a la tercera fase. Los datos corresponden a diversos períodos que iniciaron en el primer semestre del 2019 y finalizaron en el primer semestre del 2021. La información fue obtenida mediante la versión media del método PSQ CAT21 COPSQ (Cuestionario psicosocial de Copenhague) adaptado, a la cual se le añadieron algunos ítems que se consideraron pertinentes tomados del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del INSHT. Se parte de un enfoque cuantitativo de investigación, donde se realizan análisis estadísticos, mediante el uso del programa SPSS, para el caso del presente manuscrito se realizan análisis en torno a dos dimensiones específicas: la *doble presencia* y las *compensaciones*.

Se detalla a continuación el diseño de la investigación, participantes, instrumentos, procedimiento desarrollado y análisis de datos del estudio.

Diseño

Se trata de un estudio de tipo descriptivo, en el que las personas investigadoras “recogen los datos sobre la base la revisión teórica realizada, respondiendo a las interrogantes elaboradas entorno al objeto de estudio y el problema planteado, de esta forma en estos estudios se presenta, resume y analiza la información de manera cuidadosa (...)” (Mousalli-Kayat, 2015, p. 16). En este caso, el grupo a describir es el de mujeres trabajadoras en organizaciones cooperativas ubicadas en la Región de Occidente. Además, se desarrolla por medio de un diseño cuantitativo, en el que se utilizó un instrumento de auto llenado para la recolección de datos.

Participantes: los criterios de inclusión de las participantes del estudio fueron ser mujer, mayor de edad, trabajadora directa de una organización cooperativa de la Región de Occidente de Costa Rica, tener al menos un año de laborar para la cooperativa, y contar disposición de participar en el estudio. La estrategia de muestreo fue no probabilística por conveniencia. Las mujeres participantes se invitaron a ser parte del estudio en sus lugares de trabajo en las cooperativas y una vez aceptada la invitación y firmado el consentimiento informado respondieron al cuestionario.

Se contó con la participación de 191 mujeres, cuya edad se distribuye principalmente en los grupos que van de los 25 a los 54 años. En cuanto al estado civil, la mayoría de ellas es casada (47,1%), seguida de quienes indicaron ser solteras (25,1%), el 8,9% se encuentran en unión libre, el 7,9% son divorciadas y el 4,2% se identifican como separadas. Además, el 2,6% indicó tener la condición de viudez y finalmente, el 4,2% no respondió a la consulta. Únicamente 11 de las 191 mujeres indicaron vivir solas.

Respecto a la escolaridad de las personas participantes, un 23% indicaron poseer primaria, 17,3% posee secundaria incompleta, mientras un 11% posee secundaria completa, para universidad incompleta se encuentra un 10,5% de la población, 27,2% posee universidad completa, 7,9% estudios técnicos, y finalmente un 3,1% posee estudios de posgrado.

2.1. Instrumentos

Para la recolección y con el objetivo de caracterizar a la muestra se consultaron datos socio-demográficos de las mujeres, estos apoyan tanto en la identificación de la muestra, como en la revisión de explicaciones alternativas.

La información fue obtenida mediante la versión media del método CoPsoQ istas 21 (Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo) adaptado, y algunos ítems del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT). A continuación, se describe de manera general cada cuestionario:

2.2.1. Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ istas 21)

Es un instrumento de evaluación de los FRT creado en Dinamarca en el año 2000, cuyo objetivo es identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales que afectan a las personas en las organizaciones; esta ha sido traducida a más de 25 idiomas. La prueba se encuentra compuesta por 33 ítems que se dividen en elementos por cada una. Para este estudio se utilizó la versión al español del INSHT (Moncada et al, 2014).

2.3.1. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España

Es un instrumento diseñado en el año 1997 por el INSHT de España, con el fin de evaluar factores psicosociales que pueden experimentar las personas

trabajadoras en sus empleos, tales como demandas psicológicas, carga de trabajo, relaciones, percepción de apoyo social, entre otros. Este instrumento contiene 44 ítems, los cuales se subdividen en más elementos (Pérez y Nogadera, 2012).

Para garantizar la calidad de la información, y aunque los instrumentos son utilizados internacionalmente para evaluar los FRT, se realizó una revisión y contextualización de esta por medio del procedimiento de la entrevista cognitiva bajo los estándares de Smith y Molina (2010). Para ello, se utilizó el criterio de siete personas trabajadoras de diferentes cooperativas de Occidente.

Debe indicarse que para el estudio desarrollado en su totalidad el análisis de los FRT se encuentra estipulado por medio de siete dimensiones, sin embargo, para el caso del presente artículo se realizan análisis en torno a dos dimensiones específicas: la *doble presencia* y las *compensaciones*.

2.4. Procedimiento

Una vez se obtuvo la aprobación del Comité Ético Científico de la Universidad de Costa Rica, se procedió a establecer contacto con las gerencias de las diferentes cooperativas de Occidente, y una vez que se tuvo el visto bueno de 32 de ellas, se visitaron dichos espacios y se explicó a todas las mujeres trabajadoras en qué consistía la investigación, cuáles eran los objetivos y cuál sería su participación, a la vez que se respondieron dudas sobre el proceso.

Al realizar este primer proceso, las participantes firmaron un consentimiento informado en el que se les indicaron los pormenores del estudio, objetivos, tipo de estudio, duración, riesgos, alcances e importancia del estudio, así como la voluntariedad y confidencialidad de su participación. Firmados los consentimientos informados y resguardados adecuadamente, se entregó el instrumento auto administrado a cada participante, y en el caso de mujeres que necesitaron apoyo en el llenado se les acompañó en un espacio adecuado para ello.

Análisis de datos

Con los datos de los instrumentos se generó una base de datos en el programa SPSS v. 21 para Windows; se efectuaron análisis de las estadísticas descriptivas de los datos sociodemográficos y del instrumento de factores de riesgo en el trabajo (medias, frecuencias, porcentajes, desviaciones estándar, entre otros); asimismo se desarrollaron tablas de contingencia y análisis correlacionales entre las variables demográficas, las dimensiones y los tipos de cooperativas, aunado a ello se revisó la fiabilidad del instrumento y de cada dimensión, finalmente, se realizaron análisis por cada tipo de cooperativa para poder visualizar de mejor manera el comportamiento de la población.

La consistencia interna se calculó por el α de Cronbach (calculada desde las varianzas de los ítems y del test o suma de ítems). Los estadísticos de fiabilidad de la escala de FRT utilizada y sus dimensiones son satisfactorios para este estudio, por cuanto a nivel general los instrumentos obtienen un Alfa de Cronbach de .906, lo cual es considerado excelente para el uso en la medición de la variable. La fiabilidad obtenida por las dimensiones que acá se presentan puede verse en el apartado "Resultados".

III. Resultados

Se presentan a continuación los resultados de los análisis correspondientes a los ítems de las dimensiones en referencia a la *doble presencia* y las *compensaciones*, al final de cada dimensión se hace referencia a la valoración de la presencia del riesgo en la población participante. Finalmente, se presenta la valoración de frecuencia de estos factores de riesgo según el tipo de cooperativa.

3.1. Doble presencia

Se debe indicar que la dimensión *doble presencia*, hace referencia a la necesidad de responder simultáneamente las demandas del trabajo y del trabajo doméstico y familiar por parte de las mujeres

(Sánchez, 2016). La primera escala de esta dimensión se compone de 5 ítems, cada uno con un valor numérico; la segunda, se compone de tres ítems, ambas se puntúan en escala de Likert, donde a mayor puntaje, las mujeres tendrían una situación más desfavorable para la dimensión. Al analizar el alfa de Cronbach de la dimensión se obtiene una buena confiabilidad para la subescala de $\alpha = .805$, lo cual según lo estipulado por George y Mallery (2019), es una confiabilidad "buena", lo que significa que presenta una buena homogeneidad.

En cuanto a cada una de las respuestas de la primera escala, tal como puede apreciarse en la Tabla 1, más de la mitad de las mujeres refieren que son las principales responsables y hacen la mayor parte de las tareas familiares y domésticas (51,3%), seguido de quienes manifiestan que hacen aproximadamente la mitad de las tareas (25,1%) y con el 11% están quienes indican que les corresponde una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas. Por último, el 7,9% indicó que sólo realiza tareas muy puntuales, mientras el 3,7% señala que no hace ninguna o casi ninguna tarea de este tipo.

Tabla 1.

Frecuencias y porcentajes del trabajo doméstico-familiar que realizan las personas participantes

¿Qué parte del trabajo doméstico hace usted?		
	Prevalencia	Porcentaje
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	7	3,7
Sólo hago tareas muy puntuales	15	7,9
Hago más o menos la cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	21	11,0
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	48	25,1
Soy la principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	98	51,3
No responde	2	1,0
Total	191	100,0

En lo que respecta a la segunda escala (ver Tabla 2), ante la consulta “*Si falta algún día en casa, ¿las tareas domésticas que le corresponden se quedan sin hacer?*”, el 26,7% de las mujeres participantes indican que dicha situación se presenta “*algunas veces*”, seguido de quienes señalan que les sucede siempre (23%) o casi siempre (13,6%). Sumado a ello, están las participantes a quienes casi nunca les pasa (14,1%) o no les sucede nunca (18,8%). Es decir, que más de la tercera parte de las participantes (36,6%) respondieron que si no hacen las tareas del hogar estas se quedan sin hacer siempre o casi siempre.

El tercer ítem de esta escala, que consulta sobre si la persona piensa en las tareas familiares y domésticas mientras está en su trabajo, tiene respuestas similares a la anterior, ya que nuevamente el mayor porcentaje se ubica en la opción “*algunas veces*” (28,8%), seguido de “*siempre*” (22%) y

“*casi siempre*” (17,8%). Las demás participantes señalaron que esta situación les sucede casi nunca (15,2%) o nunca (13,1%). Por lo tanto, dos quintas partes de las mujeres (39,8%) están en el trabajo y al mismo tiempo dedicando tiempo a pensar en sus quehaceres domésticos y familiares (ver Tabla 2).

Para el último ítem de la escala, que plantea sobre la necesidad percibida por las trabajadoras de estar al mismo tiempo en la casa y en la cooperativa, casi la mitad señala que les pasa algunas veces (46,6%), mientras que una quinta parte indican que casi nunca tienen esa sensación (20,9%) y el 16,2% que nunca se ven en ese dilema. En contraste con ello, un poco más de la décima parte de las participantes viven esta necesidad de estar en ambos lugares casi siempre (7,9%) o siempre (5,8%); según lo anterior, cerca del 60% de las mujeres experimentan esta disociación con alguna o mucha frecuencia (ver Tabla 2).

Tabla 2.

Frecuencias y porcentajes respecto a problemas para equilibrar las tareas doméstico-familiares y el empleo

Problemas para equilibrar las tareas doméstico-familiares y el empleo	Si falta algún día en casa, ¿las tareas domésticas que le corresponden se quedan sin hacer?		En la cooperativa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?		¿Hay momentos en que necesita estar en la cooperativa y en la casa a la vez?	
	Prevalencia	Porcentaje	Prevalencia	Porcentaje	Prevalencia	Porcentaje
Siempre	44	23	42	22	11	5,8
Casi siempre	26	13,6	34	17,8	15	7,9
Algunas veces	51	26,7	55	28,8	89	46,6
Casi nunca	27	14,1	29	15,2	40	20,9
Nunca	36	18,8	25	13,1	31	16,2
No responde	7	3,7	6	3,1	5	2,6

Respecto a la valoración de la frecuencia de riesgo o la prevalencia de exposición al factor de riesgo debe indicarse que el manual del instrumento, denominado: Manual del método PSQ CAT21 COPSOQ, evalúa la dimensión con la división en tres categorías de los puntajes obtenidos, que en su conjunto puede tener puntuaciones entre 0 y 16, donde el puntaje es proporcional a la exposición al

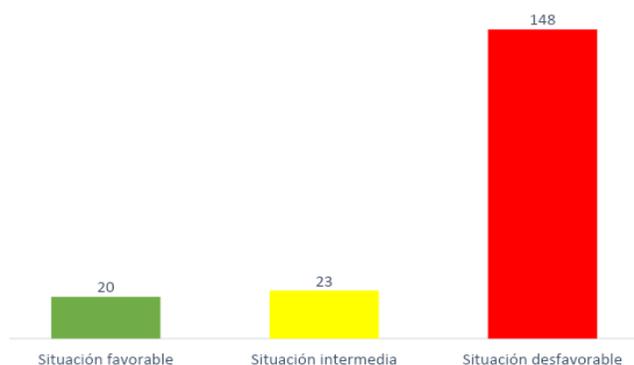
factor de riesgo, es decir, a menor puntaje menor es la exposición al factor y a mayor puntaje mayor es la exposición al mismo.

Por tanto, al clasificar la dimensión en las tres categorías, en función de la exposición al factor de riesgo se destaca que la mayoría de las mujeres trabajadoras en cooperativas de la Región de Occidente

presenta una situación de riesgo o desfavorable para la salud, lo que representa 148 mujeres (77,49%); a ellas les siguen quienes presentan una situación de riesgo intermedia, 23 mujeres (12,04%) y, por último, se encuentran quienes presentan una situación favorable, 20 mujeres (10,47%) tal como se muestra en la Figura 1.

Figura 1.

Frecuencia de situación de riesgo para la dimensión doble presencia a nivel general



Por tanto, para la dimensión *doble presencia* se puede concluir que las mujeres trabajadoras en las cooperativas de la Región de Occidente presentan esta como factor de riesgo en el trabajo, lo cual nos indica que estas mujeres viven en su día a día una doble exigencia respecto al cumplimiento de sus labores en las cooperativas y a la vez en sus hogares respecto a las tareas familiares y domésticas.

3.2. Compensaciones

La dimensión *compensaciones*, hace referencia al riesgo derivado del no reconocimiento y respeto que la persona trabajadora percibe en relación con el trabajo que realiza (Sánchez, 2016). El primer elemento de esta dimensión es a modo de pregunta en escala Likert donde a mayor puntaje, las mujeres tendrían una situación más favorable para la dimensión. Al analizar el alfa de Cronbach se obtiene una buena confiabilidad para la subescala de $\alpha = .866$, lo cual según lo estipulado por George y Mallery (2003, p. 231), es una confiabilidad "buena", lo que significa que presenta una buena homogeneidad.

En cuanto a cada una de las respuestas de este ítem y tal como puede apreciarse en la Tabla 3, respecto al elemento *Preocupación por... Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedar desempleada*, la mayor parte de las mujeres refieren estar "Muy preocupada" con un 61,3% de la población, mientras un 26,7% refieren estar "Algo preocupada", en porcentajes mucho más bajos se encuentran las categorías "Poco preocupada" con un 6,3%, y "Nada preocupada" con un 3,7%. El segundo elemento se refiere a *Preocupación por... Si le cambian las tareas contra su voluntad*, en donde un 36,6% refiere estar "Algo preocupada", seguido de quienes refieren estar "Poco preocupada" con un 28,8%, en tercer lugar, aparece la opción "Nada preocupada" con un 16,8%, finalmente se encuentran quienes indicaron sentirse "Muy preocupada" con un 15,2%.

El tercer elemento versa sobre *Preocupación por... Si le varían el salario*, muestra una preocupación importante de las mujeres en este aspecto por cuanto el 57,1% indican estar "Muy preocupada" al respecto, seguidas de un 24,6% que indicaron estar "Algo preocupada", un 9,9% indican estar "Poco preocupada" y un 5,8% "Nada preocupada". El cuarto elemento se refiere a *Preocupación por... Si le cambian el horario*, es junto al segundo elemento en referencia al cambio de tareas contra su voluntad el que presenta menores niveles de preocupación en las mujeres participantes, un 34,6% refiere estar "Muy preocupada" al respecto, un 26,7% indicó "Algo preocupada", mientras un 20,7% refiere estar "Poco preocupada" y un 16,8% indicó estar "Nada preocupada" (Tabla 3).

En referencia al quinto elemento, *Preocupación por... La estabilidad financiera de la cooperativa*, se muestra preocupación importante al respecto, un 56,5% indicaron estar "Muy preocupada" al respecto, un 20,9% se encuentra "Algo preocupada", 12,6% está "Poco preocupada", y un 7,9% se encuentra "Nada preocupada". El último elemento del ítem, *Preocupación por... El cierre definitivo de la cooperativa*, se convierte en el elemento que muestra mayores índices de preocupación por parte de las

mujeres trabajadoras, por cuanto el 74,9% refiere estar “Muy preocupada” al respecto, seguido de quienes refieren estar “Algo preocupada” con un

8,4%, un 7,9% indicó estar “Poco preocupada” y un 7,3% indicaron estar “Nada preocupada” (ver Tabla 3).

Tabla 3.

Frecuencias y porcentajes respecto a preocupaciones por posibles cambios en las condiciones del trabajo actual

Preocupación por posibles cambios en las condiciones del trabajo actual		Muy preocupada	Algo preocupada	Poco preocupada	Nada preocupada	No responde	No aplica
Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedar desempleada	P	117	51	12	7	1	3
	%	61.3	26.7	6.3	3.7	.5	1.6
Si le cambian las tareas contra su voluntad	P	29	70	55	32	3	2
	%	15.2	36.6	28.8	16.8	1.6	1.0
Si le varían el salario	P	109	47	19	11	2	3
	%	57.1	24.6	9.9	5.8	1.0	1.6
Si le cambian el horario	P	66	51	39	32	1	2
	%	34.6	26.7	20.4	16.8	.5	1.0
La estabilidad financiera de la cooperativa	P	108	40	24	15	1	3
	%	56.5	20.9	12.6	7.9	.5	
El cierre definitivo de la cooperativa	P	143	16	15	14	1	2
	%	74.9	8.4	7.9	7.3	.5	1.0

P=Prevalencia

%=Porcentaje

El segundo ítem de esta dimensión se compone por cuatro elementos que versan sobre la valoración que sienten las mujeres, que se realiza de sus labores en la cooperativa, estas poseen una escala de tipo Likert con respuestas que van desde “Siempre”, con un valor de 4 puntos, hasta “Nunca” con un valor de 0 puntos, tal como puede observarse en la Tabla 4. Ante la consulta, *Sus superiores le dan el reconocimiento que merece*, las mujeres indican en su mayoría que esto pasa “algunas veces” con un 31,4% de la población, mientras 26,2% indica que sucede “siempre”, y un 25,1% refiere que esto pasa en su día a día “siempre”, a ello se une un 9,9% que refiere que esto “casi nunca” le pasa, mientras un 5,8% indicó que “nunca” le sucede esto.

El segundo elemento indica, *En las situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario*, y para este el 41,4% indicó que “siempre” tiene este apoyo,

un 24,6% indicó que “casi siempre”, un 23% “algunas veces”, mientras un 7,9% refiere que recibe el apoyo necesario “casi nunca” y un 2,1% indicó que “nunca” recibe el apoyo necesario en las situaciones difíciles de su trabajo (ver Tabla 4).

Para el tercer elemento, *En su trabajo le tratan injustamente*, el cual se califica de manera inversa a los demás ítems de esta dimensión, el 56% de las mujeres indican que “nunca” se les trata injustamente, 24,1% refiere que “casi nunca”, un 17,3% refiere que esto se da “algunas veces”, finalmente un 1,6% indicó que pasa “casi siempre” y ninguna mujer indicó que esto pasara “siempre” (ver Tabla 4).

Finalmente, para el ítem *Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado*, la mayor parte de

las mujeres indicaron que esto pasa “algunas veces” (32,5%), seguido de quienes indicaron que se da “siempre” con un 25,7%, mientras un 24,6% refiere recibir el reconocimiento “casi siempre”, mientras

un 12% indicaron “casi nunca” y un 4,2% refirieron que “nunca” reciben el reconocimiento adecuado por su trabajo (ver Tabla 4).

Tabla 4.
Frecuencias y porcentajes respecto a percepción de apoyo y trato justo

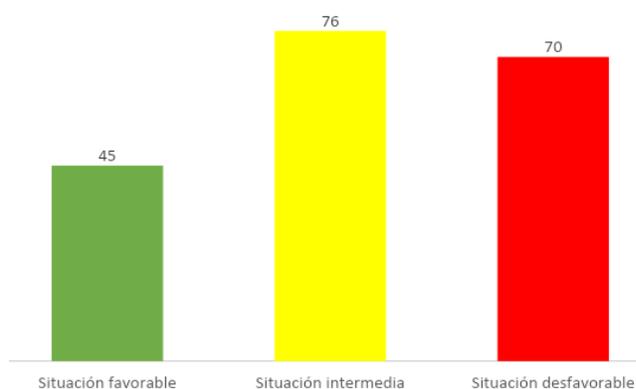
Apoyo y trato justo		Siempre	C a s i siempre	Algunas veces	C a s i nunca	Nunca	No responde
Sus superiores le dan el reconocimiento que merece	P	50	48	60	19	11	3
	%	26,2	25,1	31,4	9,9	5,8	1,6
En las situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario	P	79	47	44	15	4	2
	%	41,4	24,6	23	7,9	2,1	1
En su trabajo le tratan injustamente	P	0	3	33	46	107	2
	%	0	1,6	17,3	24,1	56	1
El reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado	P	49	47	62	23	8	2
	%	25,7	24,6	32,5	12	4,2	1

P=Prevalencia
%=Porcentaje

Respecto a la valoración de la frecuencia de riesgo o la prevalencia de exposición al factor de riesgo que evalúa la dimensión, debe indicarse que el manual de evaluación del instrumento indica que la misma se realiza con la división en tres categorías de los puntajes de la dimensión, ahora bien, para el caso de este estudio se agregaron algunos elementos, por tanto se podrían obtener puntuaciones entre 0 y 34, donde a menor puntaje mayor es la exposición al factor y a mayor puntaje menor es la exposición este.

Por tanto, al clasificar la dimensión en tres categorías, en función de la exposición al factor de riesgo, se destaca que la mayoría de las mujeres trabajadoras en cooperativas de la Región de Occidente presentan una situación intermedia y desfavorable en cuanto al factor *compensaciones* lo que representa a 76 mujeres o un 39,79% en condición intermedia y 70 mujeres o 36,64% en condición desfavorable; por último, se refieren 45 mujeres (23,35%) con una percepción favorable acerca de sus *compensaciones* y apoyo (Figura 2).

Figura 2.
Frecuencia de situación de riesgo para la dimensión compensación a nivel general



Por tanto, para la dimensión *compensaciones* se puede concluir que las mujeres trabajadoras en las cooperativas de la Región de Occidente presentan esta, como factor de riesgo en el trabajo, lo cual nos indica que estas mujeres se encuentran preocupadas por sus condiciones de trabajo, las condiciones del lugar donde laboran y como no perciben el reconocimiento a sus labores que considerarían adecuado.

3.3. Análisis según tipo de cooperativa

Ahora bien, al realizar el análisis comparativo de los resultados, según el tipo de cooperativa, se debe recordar que se contó con la participación de cuatro tipologías cooperativistas a saber: autogestión,

ahorro y crédito, agrícola industrial y servicios múltiples. Los resultados respecto a las dimensiones *doble presencia* y *compensaciones* se muestran a continuación en la Tabla 5.

Tabla 5.

Análisis de frecuencias de riesgo para las dimensiones doble presencia y compensaciones según tipo de cooperativa

Tipo de cooperativa	Riesgo		Doble presencia	Compensaciones
Autogestión	Favorable	P	4	15
		%	5,88	22,06
	Intermedio	P	3	35
		%	4,41	51,47
	Desfavorable	P	61	18
		%	89,70	26,47
Ahorro y crédito	Favorable	P	7	16
		%	14,28	32,65
	Intermedio	P	4	19
		%	8,16	38,77
	Desfavorable	P	38	14
		%	77,55	28,57
Agrícola Industrial	Favorable	P	3	7
		%	7,69	17,95
	Intermedio	P	10	13
		%	25,64	33,33
	Desfavorable	P	26	19
		%	66,66	48,72
Servicios Múltiples	Favorable	P	5	7
		%	14,70	20,59
	Intermedio	P	6	8
		%	17,65	23,53
	Desfavorable	P	23	18
		%	67,65	52,94

P=Prevalencia

%=Porcentaje

Al revisar los resultados de la Tabla 5, puede observarse que la dimensión *doble presencia*, presenta resultados desfavorables para todos los tipos de cooperativas participantes. Mientras la dimensión *compensaciones* tampoco es favorable para ningún tipo de cooperativa, en este caso presenta rangos desfavorables para agrícola industrial y servicios múltiples, y posee rangos intermedios para autogestión y ahorro y crédito (ver Tabla 5).

IV. Discusión

En el presente manuscrito, se buscó identificar la presencia de los Factores de Riesgo en el Trabajo denominados *doble presencia* y *compensaciones*, en mujeres trabajadoras de cooperativas en la Región Occidental de Costa Rica. Para este, se implementó una metodología cuantitativa, en la que participaron 191 mujeres. A partir de los resultados encontrados y que se expusieron en el apartado anterior, se realiza a continuación una reflexión a modo de discusión sobre los principales hallazgos.

Se debe considerar que el empleo remunerado es una de las formas de la modernidad para el reconocimiento social y está asociada, idealmente, con la autonomía y la independencia económica (Tereso y Cota, 2017); situación que se ha reforzado con la globalización de la economía (Toledo, 2010). Para las mujeres, el ingreso en la vida laboral remunerada y externa al espacio doméstico ha tenido consecuencias diversas que suponen, en primera instancia, un cambio en su vida cotidiana, así como también situaciones de desigualdad y explotación, en especial en países *periféricos*.

Sumado a ello, es importante destacar que en la esfera laboral, tal como lo propone Weeks (2020), el trabajo está estructurado por el género, es decir, que es un ámbito social en el que “el género se refuerza, se performa y se recrea.” (p. 26). Hidalgo (2016) plantea que en el ámbito del trabajo se han naturalizado diferencias de “carácter supuestamente biológico” (p. 60), que son las de género y las raciales, por lo

que se reproduce allí ese discurso que desemboca en la legitimación de la exclusión social de ciertos grupos sociales, como lo son las mujeres.

Lo anterior se retrata en los resultados obtenidos en tanto se encontró que las percepciones de las trabajadoras participantes en la presente investigación dan cuenta de que el recargo por las tareas del hogar y de la familia siguen siendo un encargo para las mujeres, en tanto, reportan en porcentajes significativos que son las principales encargadas de las tareas del hogar y con frecuencia sienten que necesitan estar al mismo tiempo en el trabajo y el hogar para ocuparse de sus quehaceres en ambos espacios. Lo anterior se relaciona con lo que propone Díaz (2020):

Por consiguiente, el trabajo de cuidados constituye una tarea desempeñada por las mujeres, o sus redes familiares feminizadas, o en los casos donde hay cierto reparto de tareas con integrantes varones de las familias, y la responsabilidad por su organización y cumplimiento igualmente recae sobre ellas (p. 9).

Aunado a esto, el tema de las condiciones socioeconómicas y de clase también se reflejó en los resultados, puesto que el riesgo mayor en cuanto a la doble jornada se presenta particularmente en las que trabajan en las cooperativas más pequeñas lo que las coloca en una mayor vulneración social; esto se evidencia en los resultados de riesgo de quienes trabajan en las cooperativas de autogestión (89,7%) frente a las de ahorro y crédito (77,55%), agroindustriales (67,66%) y de servicios múltiples (67,65%), como se pudo ver en la Tabla 5.

Por otra parte, cuando se habla de *compensaciones*, entendidas como la percepción de reconocimiento y respeto por el trabajo que realizan las mujeres en las cooperativas de Occidente del país, así como las posibles preocupaciones que puedan tener estas mujeres trabajadoras. Es interesante encontrar que, por un lado, las mujeres perciben positivamente el

apoyo y trato justo que reciben a lo interno de las cooperativas y por parte de las jefaturas, pero por otro, existen importantes preocupaciones en torno a las condiciones del trabajo actual, las posibilidades de desempleo, las variaciones del salario, horario, la estabilidad de la cooperativa e incluso el cierre definitivo de esta última.

Por tanto, al revisar lo anterior, se puede hablar de una percepción de trato justo, frente a condiciones laborales inestables, y que preocupan a las mujeres, al respecto deviene el hecho de que diversos estudios hablan de la precarización laboral en el trabajo de las mujeres (Millán y Renza, 2011; Arias, 2016; Flores, Cozatl y Flores, 2016; Valdés, 2015; Perocco, 2017), por citar solo algunos, al respecto Valdés (2020) indica:

Ya que la precarización laboral forma parte del paisaje del mundo del trabajo en las economías neoliberales, es importante señalar las distinciones entre mujeres, ya que la categoría universal “mujer” oculta diferencias que emanan ya sea de la clase social, la etnia, la edad, el lugar de residencia, la nacionalidad y aun otras dimensiones de la vida social, como la orientación sexual (p. 11-12).

Tal como lo indica Valdés (2020), nos encontramos en un contexto neoliberal que ha llevado a las mujeres a los espacios laborales, pero la forma y las condiciones se presentan diferentes para hombres y mujeres, e incluso para mujeres que trabajan, en el mismo sector, pero en diferentes tipos de organizaciones, tal es el caso de la presente investigación, en donde las condiciones laborales se tornan diferentes para las mujeres según el tipo de cooperativa en la que realicen sus labores.

Unida a la precarización del trabajo femenino, debemos hablar de la *emancipación precaria del trabajo femenino*; que, aunque en principio, puede suponer o parecer un concepto contradictorio, trata de explicar justamente el hecho de cómo las mujeres logran entrar al mercado

de trabajo, pero lo hacen de forma precaria y con condiciones laborales poco favorables (Laufer, 2005, citada en Valdés, 2020). Lo anterior hace eco al repensar esa percepción de trato justo y recompensas por las labores realizadas por parte de la población de mujeres estudiada, pero que pareciera en muchas ocasiones una “falsa ilusión” de independencia económica, ingreso al mercado laboral y acceso a derechos o empleos dignos, frente a una realidad precarizada, y que en ocasiones no es escogida por las mujeres, sino impuesta por una economía o un contexto social que da acceso a las mujeres en formas de empleo que no poseen derechos laborales, estabilidad, jornadas estables y demás, es decir: no es un empleo *masculinizable* y, por tanto, se delega a las mujeres.

Al finalizar el análisis de todos los elementos y dimensiones de la evaluación se puede constatar que los Factores de Riesgo en el Trabajo denominados *doble presencia y compensaciones* se encuentran presentes para las mujeres que laboran en cooperativas en la Región Occidental del país, por cuanto el 77,49% de las mujeres poseen un nivel desfavorable (rojo) para la dimensión *doble presencia*, donde además, un 10,47% de toda la población en condición favorable, lo que serían 20 de las 181 mujeres participantes. Mientras que, la dimensión *compensaciones* se encuentra en una situación intermedia para la mayor parte de la población (39,79%).

Al analizar los datos, según el tipo de cooperativa, se puede concluir que la dimensión *doble presencia* presenta resultados desfavorables para todos los tipos de cooperativas participantes; mientras la dimensión *compensaciones* tampoco es favorable para ningún tipo de cooperativa, en este caso presenta rangos desfavorables para agrícola industrial y servicios múltiples, mientras que tiene rangos intermedios para autogestión y ahorro y crédito.

Respecto a las limitaciones del estudio, se puede mencionar que se tuvo algunas dificultades en el proceso de solicitud de participación de las

cooperativas que no tenían su sede central en Occidente, puesto que los trámites se prolongaban mucho en el tiempo. Además, debido a la crisis sanitaria generada por el COVID-19, el proceso de aplicación de los instrumentos requirió mayor tiempo y coordinación de la planificada, dado el protocolo necesario para el trabajo con las personas participantes.

Finalmente, el presente estudio, pionero respecto a evidenciar las condiciones de los factores de riesgo en el trabajo de mujeres que laboran en organizaciones cooperativistas, busca visibilizar la situación real del empleo de las mujeres, y las realidades que se encuentran “detrás de” el trabajo en el sector. Los siguientes pasos en el proceso deberían devenir en la puesta en práctica de procesos, leyes, y regulaciones que apoyen a un sector cooperativo que es importante para el empleo femenino en el país.

V. Referencias bibliográficas

- Arias, P. (2016). El trabajo femenino: del permiso a la obligación. *Papeles de Población*, 22, (90), 197-228. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11249884008>
- Badilla, M. (2013). Trayectoria histórica de la estructura productiva del cantón de Palmares, Alajuela, Costa Rica. (1940- 2000). *Revista Intersedes*, 14(27), 51-65.
- Boza, R. (2018). La participación económica de los socios cooperativos: cooperativas tradicionales, autogestionarias y cogestionarias de Costa Rica. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 53, 37-65. Disponible en <http://dx.doi.org/10.18543/baidc-53-2018pp37-65>
- Danhke, G. (1989). Investigación y comunicación. En Fernández-Collado, C., y Danhke, G. (Eds.). *La comunicación humana: Ciencia Social*. (385-454). México: McGraw-Hill.
- Díaz, J. (2020). Triple presencia femenina en torno a los trabajos: mujeres de sectores populares, participación política y sostenibilidad de la vida. *Tempo e Argumento*, 12(29), 2-22. Disponible en <http://dx.doi.org/10.5965/2175180312292020e0108>
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficante de sueños.
- Flórez, M. (2011). *De “ama de casa” a mulier economicus*. San José: Editorial UCR.
- Flores, L., Cozatl, R., y Flores, I. (2016). La precarización laboral de las mujeres en la educación. *Revista Opción*, 32(13), 478-491.
- George, D., y Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step. Simple Guide and Reference*. New York: Routledge.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-341.
- Hidalgo, R. (2016). *Mujeres de las fronteras. Subjetividad, migración y trabajo doméstico*. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Huaylupo, J. (2003). La constitución social e histórica del cooperativismo en Costa Rica. *Revista UNIRCOOP*, 1(2), 139-158.
- Millán, N., y Renza, J. (2011). *Precarización y feminización del mercado laboral en Colombia: corolarios de las reformas de ajuste estructural en clave de género*. --1ª. ed. -- Ibagué: Universidad del Tolima.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España. (2019). *Guía de Prevención de Riesgos Laborales desde la Perspectiva de Género*. Valladolid: Imprenta Manolete.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., y Molinero, E. (2014). *Manual del Método CoPsoQ-ISTAS 21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 y más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Venezuela: Mérida.
- Pérez, B.J., y Nogareda, C.C. (2012). *Factores Psicosociales: metodología de evaluación (Ficha técnica N. 926)*. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Perocco, F. (2017). Precarización del trabajo y nuevas desigualdades: el papel de la inmigración. *REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.*, 25(49), 79-94.
- Quesada, A. (2010). Las cooperativas en el Desarrollo Social: el caso de seis cooperativas de la Región Central Occidental de Costa Rica. *Revista Pensamiento Actual*, 10 (14-15), 81 - 98.
- Sánchez, F. (2016). *Factores de Riesgos Psicosociales de los Trabajadores del Mar de la Región de Murcia*. Tesis Doctoral. Universidad Católica de Murcia, Facultad de Enfermería, Departamento de Enfermería.
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficante de sueños.
- Smith, V., y Molina, M. (2011). *La entrevista cognitiva: Guía para su aplicación en la evaluación y mejoramiento de instrumentos de papel y lápiz*. Instituto de Investigaciones Psicológicas, Universidad de Costa Rica: San José.
- Suárez, I. (2014). El empleo y el emprendimiento cooperativo en personas jóvenes, ¿un desafío personal o una meta para la cultura costarricense? *Revista del Consejo de la Persona Joven*, 1, 90-101.
- Toledo, C. (2010). *Mujeres: El género nos une, la clase nos divide*. Editora Lorca.
- Valdés, X. (2020). *De la dominación hacendal a la emancipación precaria. Historias y relatos de mujeres: inquilinas y temporeras*. -1a edición- Universidad Academia de Humanismo, Dirección de Investigación y Postgrados, Unidad de Publicaciones.
- Valdés, X. (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. *Cuadernos de Antropología Social*, 41, 39-54. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180942587003>
- Vargas, M. y Villalobos, G. (2013). Medición del trabajo decente en las cooperativas de autogestión: aplicación en Costa Rica. *Apuntes*, 86(1), 183-213. doi: 10.21678/apuntes.86.1231
- Weeks, K. (2020). *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo* (2da edición). Duke Press; Traficante de sueños.
- Young, I. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Ediciones Cátedra/ Universitat de Valencia / Instituto de la Mujer.