

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Sociología

**Trabajo Final de Graduación**

***Implicaciones del trabajo en la vida  
cotidiana.***

***La situación actual de las y los trabajadores de empresas  
turísticas en los valles de Orosi y Ujarrás.***

Para optar por el grado de licenciado en Sociología

**Luis Carlos Bonilla Soto**

**2009**

## ***Tribunal examinador***

---

M.Sc. Eugenia Molina Alfaro.  
Presidenta del tribunal.

---

M.Sc. José Manuel Valverde Rojas.  
Profesor invitado.

---

M.Sc. Elisa Donato Monge.  
Directora de la tesis.

---

Dra. Ciska Raventós Vorst.  
Lectora de tesis.

---

Dr. Allen Cordero Ulate.  
Lector de tesis.

---

Luis Carlos Bonilla Soto.  
Sustentante

## ***DEDICATORIA***

*A Amanda, mi sobrina*

*A quienes habitan las tierras que cotidianamente son  
nutridas por el Reventazón y el Grande de Orosi, que aman  
la vida, su historia y procuran el bien común en las  
comunidades del cantón de Paraíso.*

## ***AGRADECIMIENTOS***

*A Dios.*

*A Isa, Karina, Pablo y Ale.*

*A las profesoras Elisa, Ciska y Allen.*

*A Rocío, mi mamá y a Carlos, mi papá.*

*A las trabajadoras y los trabajadores del turismo en Orosi-  
Cachí-Ujarrás.*

*A todos(as) mis amigos(as) y a todas las personas que sin  
decir sus nombres conocen su cuota de participación en este  
proceso investigativo.*

*¡A todas (os) mil gracias!*

## ***MOTIVACIÓN***

***“El que quiere pescado, que se moje el rabo”***

*Carmen,  
trabajadora del sector turístico  
en Orosi.*

## ***ÍNDICE GENERAL***

ÍNDICE GENERAL .....	6
ÍNDICE DE CUADROS .....	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	12
ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS .....	13
RESUMEN .....	14
INTRODUCCIÓN .....	15
<b>CAPÍTULO I</b>	
LA INVESTIGACIÓN COMO CAMINO TRAZADO SOBRE EL MÉTODO Y LOS ENFOQUES TEÓRICOS	
1.1. EL PENSAMIENTO METÓDICO .....	16
1.2. “LA VIGILANCIA INTELECTUAL DE SÍ MISMO” .....	21
1.3. LAS PRIMERAS DECISIONES EN LA INVESTIGACIÓN PARA ABORDAR LAS INTERRELACIONADAS ESFERAS DE LA VIDA COTIDIANA .....	25
1.3.1. ¿Por qué se eligió la población y la zona de estudio? .....	27
1.3.2. ¿A quiénes estudiar y cómo estudiarlos? .....	28
1.3.3. La búsqueda y recolección de evidencias .....	30
1.3.4. Las fases planteadas para la investigación. ....	34
1.4. RECOLECCIÓN DE DATOS, DESCRIPCIÓN Y EXPLICACIÓN .....	36
<b>CAPÍTULO II</b>	
LOS TRABAJOS, LOS ARREGLOS FAMILIARES, LAS FORMAS DE OCIO Y LA PARTICIPACIÓN COMUNAL: UNA REFLEXIÓN SOBRE LA VIDA COTIDIANA.	
2.1. LA VIDA COTIDIANA COMO REALIDAD ÍNTEGRA .....	47
2.2. LA RELACIÓN INDIVIDUO-SOCIEDAD EN LA COTIDIANIDAD .....	55
2.3. LAS ESFERAS COTIDIANAS. ....	61
2.3.1. El trabajo .....	62
2.3.2. Familia, comunidad y cuidado personal: entre el ocio y las responsabilidades .....	77
2.4. EL TRABAJO COTIDIANO EN EL SECTOR TURISMO. ....	83
2.5. LA DINÁMICA EMPRESARIAL TURÍSTICA .....	87
<b>CAPÍTULO III</b>	
BREVE RECORRIDO HISTÓRICO DE LOS VALLES DE OROSI Y UJARRÁS.	
3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y GENERALIDADES DE LOS POBLADOS. ....	97

3.2. LA PRODUCCIÓN Y LO LABORAL .....	101
3.3. EL SURGIMIENTO DE LOS SERVICIOS TURÍSTICOS .....	113
3.4. LO FAMILIAR, LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y EL OCIO .....	119

## **CAPÍTULO IV**

### **LAS ACTIVIDADES TURÍSTICAS: EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS Y DEL TRABAJO TURÍSTICO EN EL VALLE DEL REVENTAZÓN.**

4.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	131
4.1.1. Tipos de empresas .....	135
4.1.2. El crecimiento empresarial .....	142
4.1.3. Las motivaciones y estrategias de las unidades empresariales.....	144
4.2. DE LA TIERRA AL TURISMO Y VICEVERSA.....	150
4.2.1. Tierra, turismo y empresas familiares .....	153
4.2.2. El paisaje: atractivo para invertir.....	157
4.3. ¿PASEOS DE DOMINGO O TURISMO NACIONAL? .....	158
4.3.1. Las temporadas .....	159
4.3.2. Tipos de turistas.....	164
4.4. RELACIONES ENTRE EMPRESAS .....	171
4.4.1. Relaciones constantes y esporádicas .....	172
4.4.2. Las empresas y las agencias de viajes. ....	177
4.4.3. Actividades económicas vinculadas indirectamente al turismo .....	179
4.5. EL EMPLEO EN LAS EMPRESAS TURÍSTICAS DEL VALLE DEL REVENTAZÓN. ....	181
4.5.1. Los procesos de reclutamiento .....	183
4.5.2. Trabajo según el sexo .....	186
4.5.3. Trabajo según la edad y el nivel educativo.....	191
4.5.4. Origen y domicilio de las y los trabajadores. ....	195
4.5.5. La expansión del trabajo flexible.....	197
4.5.6. La poli-funcionalidad .....	207
4.5.7. Las formas de pago.....	215
4.5.8. Las condiciones de trabajo .....	219
4.6. CONCLUSIONES.....	225

## **CAPÍTULO V**

### **HISTORIAS Y VIVENCIAS DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS TRABAJOS TURÍSTICOS: CONDICIONANTES Y PRÁCTICAS EN LAS ESFERAS DE SU COTIDIANIDAD.**

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES .....	238
5.2. EL EMPLEO EN TURISMO: OTRO TRABAJO EN LA HISTORIA LABORAL.....	243
5.2.1. Los trabajos antes del turismo. ....	244
5.2.2. Los trabajos previos asociados al género .....	260
5.2.3. Las razones de los cambios de actividad .....	262
5.2.4. Condiciones en el trabajo actual. ....	274
5.2.5. ¿Qué las y los motiva a trabajar en la actividad turística?.....	290
5.3. LAS Y LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL SERVICIO TURÍSTICO .....	303
5.3.1. Las actividades en el mundo del trabajo.....	305
5.3.2. Roles asignados según género .....	322
5.3.3. Las interacciones sociales en el trabajo .....	325
5.4. ROLES Y RESPONSABILIDADES EN EL MUNDO FAMILIAR.....	337
5.5. LAS ESFERAS Y TIEMPOS RESIDUALES. ....	350
5.5.1. El ocio.....	350
5.5.2. La inserción en actividades comunales .....	359
5.6. LOS ÁMBITOS DE LA COTIDIANIDAD SE HACEN Y SE APROPIAN .....	361
5.7. CONCLUSIONES.....	366
<b>CAPÍTULO VI</b>	
¿CÓMO INFLUYE EL TRABAJO EN LAS OTRAS ESFERAS DE LA VIDA COTIDIANA? .....	379
6.1. LA EXPERIENCIA DE REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y DEL ESPACIO .....	382
6.2. EL TRABAJO Y LA FAMILIA. ....	388
6.3. EL TRABAJO Y EL OCIO.....	395
6.4. EL TRABAJO Y LA VIDA COMUNITARIA.....	398
6.5. EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES VITALES .....	401
6.6. A MODO DE CIERRE. ....	405
CONCLUSIONES GENERALES .....	407
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	420



## ***ÍNDICE DE CUADROS***

### **Página**

- 99     **Cuadro 1:** Población total distribuida por sexo. Distritos de Cachí y Orosi, cantón de Paraíso. 1973, 1984 y 2000.
- 107    **Cuadro 2:** Población trabajadora distribuida por actividad según sexo. Distrito de Cachí, cantón de Paraíso. 1973, 1984 y 2000.
- 108    **Cuadro 3:** Población trabajadora distribuida por actividad según sexo. Distrito de Orosi, cantón de Paraíso. 1973, 1984 y 2000.
- 120    **Cuadro 4:** Número de hogares distribuidos por tipo y distrito de residencia. Cantón de Paraíso. 2000.
- 128    **Cuadro 5:** Servicios que brindan las distintas empresas en el Valle del Reventazón, 2008.
- 134    **Cuadro 6:** Número de empresas turísticas por año y zona de ubicación. Valle del Reventazón.
- 141    **Cuadro 7:** Características de las empresas turísticas del Valle del Reventazón, 2008.
- 155    **Cuadro 8:** Número de empresas según el tipo de relaciones familiares existentes en los inicios y en la actualidad, distribuidas por zonas. Valle del Reventazón. 2008
- 163    **Cuadro 9:** Diferencias entre las temporadas, según las categorías de empresas. Valle del Reventazón. 2008.
- 166    **Cuadro 10:** Cantidad de turistas extranjeros, distribuidos según la región del mundo de procedencia. 2000-2007.
- 168    **Cuadro 11:** Procedencia de turistas nacionales que visitan el Parque Nacional Tapantí, distribuidos por provincia. 2000-2007.
- 171    **Cuadro 12:** Tipos de relaciones entre las empresas, según la cantidad de empresas que los señalaron. Valle del Reventazón. 2008
- 177    **Cuadro 13:** Tipo de empresas que forman parte de paquetes turísticos que promocionan las agencias de viajes. Valle del Reventazón. 2008.

- 183     **Cuadro 14:** Características de las(os) trabajadoras(es) de las empresas turísticas del Valle del Reventazón, según sexo. 2008.
- 191     **Cuadro 15:** Nivel educativo de las y los trabajadores según el grupo de edad. Valle del Reventazón. 2008.
- 193     **Cuadro 16:** Niveles educativos de las personas trabajadoras según la ocupación que desempeñan. Empresas turísticas del Valle del Reventazón, 2008.
- 196     **Cuadro 17:** Residencia de las y los trabajadores según la zona en la que trabajan. Valle del Reventazón. 2008.
- 197     **Cuadro 18:** Horario semanal de las y los trabajadores según sexo. Valle del Reventazón. 2008.
- 202     **Cuadro 19:** Horario semanal de las y los trabajadores según el tipo de empresa en la que se trabaja, Valle del Reventazón, 2008.
- 207     **Cuadro 20:** Cantidad de personas que realizan las actividades en las empresas según actividades primaria, secundaria y terciaria en cada empresa. Valle del Reventazón. 2008.
- 211     **Cuadro 21:** Trabajadores y trabajadoras que realizan dos o más de tres actividades en las empresas turísticas, según el tamaño de la empresa en que labora. Valle del Reventazón. 2008.
- 212     **Cuadro 22:** Población trabajadora de cada tipo de empresa según el número de actividades que realizan, distribuida por sexo. Valle del Reventazón. 2008. Cifras absolutas.
- 214     **Cuadro 23:** Población trabajadora de cada tipo de empresa según el número de actividades que realizan, distribuida por sexo. Valle del Reventazón. 2008. Cifras relativas.
- 216     **Cuadro 24:** Tipos de remuneración según las categorías de empresa. Valle del Reventazón. 2008.
- 222     **Cuadro 25:** Tipos de turnos de horarios de las y los trabajadores, según la categoría de empresa. Valle del Reventazón, 2008.
- 223     **Cuadro 26:** Horas laboradas semanalmente por las y los trabajadores, según el tipo de empresa. Valle del Reventazón, 2008.
- 276     **Cuadro 27:** Garantías sociales. Trabajadora y trabajador de microempresas familiares con características de cuenta-propistas.

- 277     **Cuadro 28:** Garantías sociales. Trabajador y trabajadora de microempresas no familiares.
- 278     **Cuadro 29:** Garantías sociales. Trabajador y trabajadora de pequeñas empresas familiares.
- 279     **Cuadro 30:** Garantías sociales. Trabajador y trabajadora de pequeñas empresas no familiares.
- 280     **Cuadro 31:** Garantías sociales. Trabajadora y trabajador de medianas empresas.

## ***ÍNDICE DE GRÁFICOS***

### **Página**

- 127     **Gráfico 1:** Número de empresas que brindan cada uno de los servicios específicos. Valle del Reventazón, 2008.
- 133     **Gráfico 2:** Evolución del número de empresas turísticas en el Valle del Reventazón por décadas. 1952-2008.
- 167     **Gráfico 3:** Nacionalidades de turistas extranjeros que visitan el Parque Nacional Tapantí, 2000-2007.
- 187     **Gráfico 4:** Número de personas que ejercen las distintas ocupaciones según sexo. Empresas Turísticas del Valle del Reventazón. 2008.
- 198     **Gráfico 5:** Tipo de horario de las y los trabajadores según sexo. Valle del Reventazón. 2008.

## ***ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS***

### **Página**

- 92     **Fig. 1:** Vista Parcial del Valle de Ujarrás.
- 98     **Fig. 2:** Vista del Valle de Orosi.
- 100    **Fig. 3:** Vista aérea del valle del Reventazón.
- 101    **Fig. 4:** Puente frente a la represa de Cachí.
- 102    **Fig. 5:** Entrada al Restaurante la Casona del Cafetal.
- 116    **Fig.6:** Peregrinos de la Romería a Ujarrás en el Mirador.
- 117    **Fig. 7:** Balneario Los Patios en La Anita de Orosi.
- 118    **Fig. 8:** Anillo Turístico Orosi-Cachí-Ujarrás.
- 122    **Fig. 9:** Procesión con la imagen de San José Cabécar, Orosi.
- 157    **Fig. 10:** Vista del cauce del río Grande de Orosi desde el Albergue de Montaña Tejos.

## ***RESUMEN***

Bonilla Soto, Luis Carlos (2009). *Implicaciones del trabajo en la vida cotidiana. La situación de las y los trabajadores de empresas turísticas en los valles de Orosi y Ujarrás*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Sociología, Universidad de Costa Rica. San José. 439pp.

El turismo ha sido considerado en distintas comunidades costarricenses como un medio de generación de recursos, propiciándose de tal manera diversas formas de inserción y modalidades de producción de los servicios, lo que ha ocasionado la adaptabilidad de las personas trabajadoras al fenómeno de visitación con fines recreativos, de descanso, aprendizaje o aventura que realizan las y los turistas.

Antes las particularidades del fenómeno turístico en Costa Rica, la investigación busca dar cuenta de las implicaciones del trabajo en el sector turístico en las esferas cotidianas de la familia, el ocio y la participación comunitaria de las personas que laboran en empresas turísticas en lo que se conoce como el anillo turístico de Orosi-Cachí-Ujarrás, en el cantón de Paraíso de Cartago. La aproximación a la realidad estudiada se realiza mediante el enfoque cuantitativo para determinar las características de la realidad empresarial de la zona y el enfoque cualitativo para abordar la cotidianidad de las personas trabajadoras.

Para alcanzar el cometido se realiza un abordaje amplio de la realidad en cuestión. Primeramente se plantean algunas reflexiones y clarificaciones sobre el método y la teoría empleados, seguidamente se abre el estudio de caso con una revisión histórica de la producción y el turismo en la zona de Orosi, Cachí y Ujarrás, para posteriormente describir ampliamente las características de las empresas y las dinámicas que estas desarrollan, junto con los rasgos del tipo de trabajo que generan. Consecutivamente se describen las rutinas y rasgos de los trabajos antes y después de que las personas trabajadoras en cuestión ingresaran a laborar en el sector turístico.

Se finaliza señalando qué consecuencias ha acarreado el trabajo en los servicios turísticos en las otras esferas de la cotidianidad, pues el estudio permite observar como el turismo se tornó cotidiano en esta zona del país y como dependiendo del tipo de empresa y de las relaciones de parentesco y de amistad existentes entre trabajadores(as) y dueños(as) se generan distintas condiciones de trabajo en la zona y que se acopla a las características de un modelo de desarrollo turístico integrado a la dinámica socio-económica y cultural del los valles en cuestión.

### **PALABRAS CLAVE**

VIDA COTIDIANA – ACTIVIDADES TURÍSTICAS – TRABAJO – OCIO – FAMILIA- PARTICIPACIÓN COMUNITARIA – EMPRESAS TURÍSTICAS – OROSI – UJARRÁS – CACHÍ – PARAÍSO DE CARTAGO – TURISMO NACIONAL E INTERNACIONAL – HISTORIAS LABORALES.

## ***INTRODUCCIÓN***

La vida cotidiana en el trabajo, el hogar y la comunidad resulta ser la inmediatez, el presente y el ahora para muchas personas. Conforme los(as) individuos viven su cotidianidad entretejen actividades, pensamientos y formas de vida con otros humanos.

Esta investigación busca determinar cómo influye la dinámica de trabajo de las personas que brindan sus servicios laborales a empresas turísticas en el Valle del Reventazón (Orosi-Cachí-Ujarrás) en el desarrollo de tres de sus esferas cotidianas: la familia, el ocio y la participación en actividades comunales

El abordaje de tal problema permitirá la comprensión de la cotidianidad de los y las trabajadoras del sector turismo y dará la posibilidad de describir de forma integral la manera en que el trabajo se relaciona con los cambios en el resto de esferas cotidianas. Máxime cuando la actividad turística está siendo promovida en gran medida en Costa Rica.

Esta investigación se conforma de seis capítulos, partiendo en un primer momento de las opciones metodológicas y de un recuento por el camino trazado en el proceso investigativo. Teniendo claro el mapa metodológico que se construyó, se expondrán aspectos teóricos que desde distintos enfoques sociológicos abordan la cotidianidad como un todo íntegro y que buscan entender las relaciones entre las esferas que la componen.

A estos dos primeros capítulos orientadores se les sumara un tercero que dará cuenta, mediante un breve recorrido histórico, de la producción y la cotidianidad en la zona seleccionada, con el fin de contextualizar las empresas y las características del empleo turístico que se describirán en el cuarto capítulo, de este modo se analizará en los últimos dos capítulos cuales son los elementos que condicionan las esferas cotidianas de las y los trabajadores y cuales son las implicaciones del trabajos sobre los otros ámbitos.

## ***CAPÍTULO I***

### ***La investigación como camino trazado sobre el método y los enfoques teóricos.***

#### ***1.1. El pensamiento metódico***

Lo científico como actividad racional pretende explicar la realidad en sus múltiples expresiones. Así, las ciencias son construidas a partir de la interrelación de pensamientos, supuestos, experiencias y la confrontación de los mismos que realiza un ser humano desde el ámbito concebido como científico, lo que implica que esté suscrito a una comunidad acreditada y acreditadora de los saberes alcanzados a través de la rigurosidad en el método, para que valide la pertinencia de los procedimientos que emplea para investigar.

En el caso de las ciencias sociales que pretenden abordar las relaciones que establecen los seres humanos entre sí, de estos con el ambiente y consigo mismos a través de los aspectos psicológicos individuales, requieren de procedimientos sistemáticos y organizados para intentar comprender la razón de la existencia de las más diversas expresiones del quehacer humano. Ello es requisito indispensable para validar el conocimiento alcanzado como científico.

No obstante, no se puede limitar el quehacer de la ciencia a una mera auto-legitimación como conocimiento serio y probado, sino que el fin de las ciencias se encamina, sin pretender caer en una visión teleológica simplista, hacia la organización de la experiencia y el conocimiento para poder dar cuenta de lo real, para construir categorías que permitan mirar el fondo de las cosas, pensamientos, conductas y situaciones, es decir llegar a la elaboración de abstracciones que polemiquen y debatan las razones socialmente asumidas acerca de la existencia de los aspectos que conforman el objeto de estudio.



“Puesto que todo saber científico ha de ser, en todo momento, reconstruido, nuestras demostraciones epistemológicas no saldrán sino gananciosas si se desarrollan a la altura de los problemas particulares, sin preocuparse de mantener el orden histórico” (Bachelard, 1972: 10). El objeto de la ciencia es el cuestionamiento y la duda constante frente a lo que se considera como dado por el común de los individuos y colectivos.

Sin embargo, los y las científicas sociales parten de su condición humana para poder construir el conocimiento científico. No son capaces de negar su humanidad para investigar, no pueden evitar sentir, pensar, juzgar bajo ciertos parámetros culturales o creer, pero sí son capaces de articular sus ideas y acciones mediante un método, pues ello les da la posibilidad de preguntar a lo real, el cómo y el porqué de sus circunstancias y su acontecer hasta llegar a construir lo real, pues nada está dado, todo es construido, a todo se le pregunta para obtener respuestas, nada es espontáneo (Bachelard, 1972: 1), sino que los procesos de conocimiento científico son pre-meditados, son reflexionados previamente para acceder a las luces de lo real. Aunque, como se sabe “el conocimiento de lo real siempre proyecta alguna sombra” (Bachelard, 1972: 15), oscuridades que a su vez permiten el surgimiento de preguntas y por ende nuevas vetas de investigación.

El carácter particular de las ciencias está definido por el método (palabra que según algunos estudiosos de la etimología castellana, deriva del latín *methodus* y esta a su vez del griego *ΜΕΘΟΔΟΣ*), o “camino a seguir” (Sierra, 1984: 146)), pues éste permite abordar sistemáticamente, a través de procedimientos, las problemáticas sociales para que así se logre hallar respuestas a las mismas.

Sobre la concepción del método existen distintas acepciones<sup>1</sup>, a lo que se une un debate abierto sobre el cómo y el por qué de su existencia, mas para trazar una línea de construcción de conocimiento se asumirá que el método, como ruta de acceso a lo real, facilita el hallazgo de respuestas y abre, a su vez, la puerta a nuevas y numerosas interrogantes sobre lo existente. Por tanto, es necesario partir de determinadas certezas, pues el conocimiento no se construye sobre la nada, por el contrario “...el conocimiento es la certidumbre de que los fenómenos son reales y poseen características específicas” (Berger y Luckman, 2005: 11) No es por el deseo individual que los hechos aparecen sino que estos son externos a la voluntad de alguien o algunos, si se dijera lo contrario estaríamos ante la presencia de alguna forma de duda existencial de todas las cosas, posición de pensamiento que, valga decir, imposibilitaría abordar científicamente la inmediata experiencia. Pues para hallar una solución a los problemas humanos (entendiendo solución no en un sentido altruista, político o pragmático, sino en la línea de brindar explicaciones a las posibles causas, transcurso y consecuencias de los fenómenos sociales), existe la necesidad de complementar la experiencia y los argumentos teóricos. Lo anterior no quiere afirmar que esas certezas sean las correctas, pues todo conocimiento previo sirve para ser negado.

---

<sup>1</sup> Para Ciro Cardoso, la palabra método “designa a los procedimientos ordenados que es preciso emplear para alcanzar algún objetivo previamente establecido” (Cardoso, 1985: 9) Este mismo autor también concibe a los métodos como “tácticas” para resolver problemas de las ciencias. Taylor y Bogdan, indican que éste atañe a la forma en que se enfocan los problemas y se buscan respuestas. (Taylor y Bogdan, 1995:15)

Los autores Light, Keller y Calhoun aseveran que el método científico corresponde a las reglas y principios para la búsqueda sistemática del conocimiento. (Light y otros, 1995: .25)

Rojas Soriano, al igual que Sierra cataloga al método científico como un camino de investigación que permite alcanzar un objetivo, sin embargo, “el método científico no se presenta de manera única, ya que hay diferentes maneras de abordar o enfocar un problema, de proceder para recopilar la información, de analizarla y de presentarla” (Rojas, 1997: 64)

Las teorías con su instrumental explicativo, mostrado a través de los conceptos, las tipologías y categorías de análisis y las líneas argumentativas que concatenan dichos conceptos, junto con la sistematización de la experiencias obtenidas en el devenir de los acontecimientos históricos que viven los colectivos humanos, son las que permiten y facilitan que la forma caótica en que se desenvuelve lo social sea aprehendida por los mismos seres humanos.

Esa inquietud que han tenido tantas mujeres y hombres por aprehender y conocer cómo es que las realidades materiales surgen, se desarrollan y fenecen a lo largo de los siglos ha posibilitado que el acervo de conocimiento se haya acumulado y que las vías de captar e interpretar la realidad se vuelva más rigurosa y amplia.

Como se señaló anteriormente, es a partir de los sentidos humanos que se adquieren los datos de la realidad social. Además, es mediante las intuiciones y nociones difusas que posee el o la investigadora que se inicia el proceso de construcción del conocimiento científico. Sin embargo, “el *conocimiento científico* será un *soporte* preciso muy diferente al de toda sensación inmediata; el conocimiento científico tendrá un poder de designación mucho mayor que todo refinamiento sensible” (Bachelard, 1979: 28) Pues, la ciencia debe superar toda percepción ligera, para así ahondar en lo que la realidad certeramente atraviesa y no una situación sensorial o de apreciación pasajera. El fin de la ciencia es desencantar el mundo percibido, ya no son los destellos de lo real lo que se busca identificar, sino lo real mismo.

Lo que se busca afirmar en una investigación con rigurosidad científica es la realidad en sí, no lo que parece ser lo real. A pesar de que la persona que investiga parte de intuiciones, del sentido común y de las condiciones que tiene en razón de su socialización, los pensamientos experimentales dependen de la coherencia racional de los pensamientos

teóricos (Bachelard, 1979: 41). No son artilugios o trucos metafísicos que se constatan en las ciencias, sino acontecimientos identificables y verificables (en muchos casos).

El saber es rectificado, todo el conocimiento es reconstruido a través de la reflexión y análisis científico. La ciencia no es la repetición de la realidad; es decir, el conocimiento científico no es la repetición de la simple experiencia, sino que en el momento que se interpreta y muestra, la experiencia es repensada y explicada.

Siguiendo a Bachelard, se puede decir que no hay verdades primeras, sino errores primeros que son corregibles; las verdades son aproximadas (nunca son definitivas), pues si el fin del conocimiento científico es alcanzar la verdad, la condición de seres humanos nos permite acercarnos a la misma y rectificar los errores anteriormente concebidos en el proceso científico. (Bachelard, 1979: 30 y 34)

El método del racionalismo aplicado aporta la rigurosidad y la objetividad a la investigación. Éste permite que la ciencia saque a la luz lo que se manifiesta oculto, oscuro y enredado en lo social, la ciencia no se puede limitar a describir lo evidente, pues sería un simple espejo de lo que sucede en la realidad, por el contrario, trata de ver donde muchos no ven, de identificar y explicar lo insospechado, lo naturalizado en los seres humanos por las costumbres y la rutina cotidiana. Por consiguiente, el conocimiento se alcanza mediante la explicación de la complejidad.

La realidad, siguiendo a Bachelard, es compleja, pues tiene muchos elementos que mantienen múltiples relaciones entre sí. Y como tal debe ser explicada de manera compleja, pues si se explica de manera simple, no es la misma realidad compleja la que se está abordando, sino otra completamente distinta.

En la investigación la interrogación es primordial para poder hallar respuestas, lo real no responde si no se le pregunta, pero no es solamente hacerle preguntas, sino que la

ciencia realiza una construcción a partir de lo real. Ello implica un papel crítico de la razón, pues no se puede asumir *a priori* lo visto o percibido de la realidad, pues estas primeras impresiones se mueven dentro del campo del sentido común y las prenociones, que como se afirmó anteriormente es de donde se inicia en la investigación, pero la importancia de estas es que sirven para ser negadas, lo que colabora en el proceso de rectificación e incremento en el acervo de conocimiento.

En la labor investigativa la organización de las ideas y datos guarda centralidad, pues es lo que permite aseverar sin sospecha que lo afirmado no es un pensamiento antojadizo, sino que el estudio del comportamiento de los humanos en sociedad permite señalar las aseveraciones acertadas. Por lo anterior se considera que el método "...es la forma racional, ordenada, objetiva y social de una actividad, que establece el camino o proceso que aquella ha de seguir para alcanzar su fin" (Sierra, 1984: 146). Es la vía de acceso para objetivar lo que acontece, a través de una secuencia lógica, ordenada y disciplinada. No es un rigorismo ni un esquema de pasos que se sigue unívocamente, sino un ordenamiento de ideas y acciones, se construye con la toma de decisiones, en medio del diálogo con los conceptos y las teorías.

## ***1.2. "La vigilancia intelectual de sí mismo"*<sup>2</sup>**

El proceso de producción y corroboración de conocimiento se circunscribe a un momento y espacio específico. La ciencia misma es histórica y como ya se afirmó en líneas anteriores se construye históricamente bajo parámetros de orden y sistematicidad, legitimados por la comunidad científica.

---

<sup>2</sup> Bachelard emplea esta afirmación para destacar la importancia de un proceso continuo de auto-revisión y auto-supervisión para evitar los sesgos que se puedan ocasionar con los prejuicios que tiene el investigador. (Bachelard, 1979: 66)

En el momento de plantear a quienes estudiar y cómo hacerlo, surge el dilema que ha sido tema constante de discusión en las distintas disciplinas que se definen como científicas: la disyuntiva entre la subjetividad y la objetividad. A grandes rasgos se puede decir que lo objetivo ha sido remitido en primera instancia a lo que no se ha sesgado, tergiversado o influenciado por las opiniones particulares del investigador mientras se sigue un método. Se ha asociado lo objetivo a la capacidad de las cuestiones estudiadas de permanecer inalterables o de cambiar según la dinámica propia o la tendencia que llevaba antes de ser estudiada, además se ha ligado el término a lo que se manifiesta como real y por tanto es aprehensible a la inteligibilidad humana, de allí que se asevere que todo ordenamiento cultural, natural, jurídico, político, económico, religioso y demás ordenamientos sociales sean expresiones objetivas y que perduren en el tiempo (Bonilla y Rodríguez, 1997: 22)

Lo objetivo llega entonces a ser todo aquello que se produce y se convierte en lo completamente otro, es decir, lo que cosifica el ser humano. Lo que se distancia del individuo y se comporta como algo superior. Se objetiviza algo cuando, aquel, aquella o el colectivo que lo produjo deja de tener dominio o injerencia sobre el primero y, por el contrario, inicia el proceso inverso. Lo que viene a ser el sometimiento a determinadas reglas.

Sin embargo, la persona que se desempeña en el quehacer científico, a manera del artista que elabora una pintura, elige los caminos por lo cuales articula la argumentación acerca del conocimiento adquirido. El investigador(a) escoge hacia donde dirigir el enfoque, la teoría, las técnicas de recolección de datos. Aunque, se indique que entre las diversas realidades se hallen vías o técnicas de mejor acceso, la decisión corresponde al investigador, que según su criterio decide como proceder. Incluso se presentan problemas

de investigación ante los cuales hay que trazar medios de acceso, se deben ingeniar las posibles vías para obtener la información pertinente. El que sea válido o no el camino para tener acceso a dicha información, en última instancia lo define la comunidad científica.

En las ciencias sociales algunas personas dedicadas a la investigación abogan por que las dimensiones objetivas y subjetivas de la realidad sean tomadas en cuenta y se complementen (Bonilla y Rodríguez, 1997: 22), pues se considera lo real como una totalidad con diversas vertientes y superficies. Ante esto es que se puede plantear que la dificultad, que a su vez es una facilidad, es que la condición de las y los científicos sociales de trabajar con seres humanos, aunque se encuentren en condiciones o contextos distintos, no les permite abandonar sus mentalidades, acciones y afectos por el hecho de recopilar o de brindar información, sino que las actitudes que manifiestan responden a toda la coyuntura que atraviesan en el momento de elaborar una investigación.

Ni los investigadores, ni las personas estudiadas son objetivos en el sentido purista que se ha atribuido a la objetividad, pues ambos incorporan a sus discursos su visión particular de los acontecimientos. El ser humano no deja de ser humano, sino que sus facetas pasionales, emotivas, racionales, actitudinales y sus creencias le configuran como persona. Aunque cada ser humano se movilice en distintos ambientes, responda a distintos estímulos y sea socializado en diversos contextos, su capacidad de mostrar algunas de sus facetas y ocultar otras no impide que se muestre como tal, ya que la actitud de ocultarse o de mostrarse es parte de su configuración de personalidad y todos los condicionamientos que adquirió y continúa adquiriendo en medio del colectivo son parte de la identidad personal y colectiva que se construye. Por tanto los que hacen ciencia deben jugar con ese doble sentido de la subjetividad y, como indica Gutiérrez (1982) “...tienen que usar términos teóricos que no son reducibles a la sensación empírica” (p 40). Segundo, ambas

ciencias, física y social, dependen, en último término, de consideraciones subjetivas, deben apoyarse en la imaginación creativa del hombre, en su poder heurístico, y son, por ese concepto, subjetivos. Por lo anterior, el o la investigadora como parte de ese entramado de seres humanos, que se ha venido a llamar sociedad, no está exenta de los imperativos que se les imponen a los individuos como él en dicho entorno. Sino que él debe ser conciente de su condición, circunstancias y personalidad para afrontar la investigación. Debe trabajar desde su subjetividad, pero objetivando el problema que investiga, los obstáculos que trata de superar.

Ante ello, se puede plantear la discusión acerca de cuál es el rol que debe jugar el o la científica en la investigación. Si se debe distanciar asumiendo un papel semejante a un asceta o involucrarse en la realidad que investiga. Sin embargo, no es el fin de esta reflexión metodológica ahondar más en dicho debate, sino reconocer que los científicos sociales al acercarse a las realidades sociales complejas, no pueden desligarse de sus pasiones, emociones ni de los valores. No obstante, si pueden manejar esos factores de manera tal que no alteren el transcurrir de los acontecimientos, o sea, debe de mantenerse alerta para evitar que sus impulsos, sensaciones y pensamientos irruman violentamente en la forma en que se desencadenan los hechos indagados. Y el método facilita esta vigilancia, pues minimiza la posibilidad de que se entorpezca todo el proceso investigativo, además de que le da la ventaja a la persona que investiga de decidir las formas de acceso a la información, para evitar de tal manera que las situaciones se tornen inmanejables.

Para escribir ficciones de la realidad se requiere tener buena pluma y tener un basto conocimiento literario y desbordarse de creatividad a partir de la experiencia, pero el fin de las ciencias no es escribir fábulas ni parábolas, sino comprender la realidad para poder interpretarla. La rigurosidad, comprende la tarea conciente y alerta de la persona que



investiga para detectar el tipo de juicio que se emite, para así no transmitir ideas de sentido común, sin asidero real, al objeto de estudio.

La interpretación científica no es unívoca, pues existen diversas posiciones para explicar fenómenos semejantes, sin embargo ello no le quita el carácter objetivo que distingue a las disciplinas, pues el proceder ordenado, tanto en las acciones como en las formas explicativas es lo que permite que el resultado surja de la combinación de los criterios del o la investigadora y del proceso establecido para obtener la evidencia, los datos. Siendo este último componente el mecanismo de alarma con el que se cuenta en el momento de investigar, para evitar que se generen ideas y conclusiones antojadizas ante un acontecimiento de lo social.

### ***1.3. Las primeras decisiones en la investigación para abordar las interrelacionadas esferas de la vida cotidiana.***

Ante la complejidad de la realidad social, dentro de la cual forma parte preponderante la vida cotidiana, con todas sus rutinas y formas de recrear la vida social, resulta oportuno abordar dicha complejidad con un tratamiento multiestratégico y el uso de elementos que aporta la teoría fundamentada o “grounded theory”, pues “no impone a priori una teoría rígida en la investigación, sino que facilita su emergencia” (Lozares, 1998: 31).

La vida cotidiana al tener diferentes facetas o momentos, necesita ser estudiada con un alto grado de apertura, es decir la naturaleza del problema define el enfoque, pues se deben considerar múltiples contextos y factores. En el caso de la “grounded theory”, esta permite construir teoría conforme avanza el proceso de recolección de datos, lo cual no quiere decir que no se consideren los postulados teóricos de autores previos con respecto a un fenómeno como la cotidianidad (como se verá en el capítulo II), pero sí facilita

replantear categorías de análisis y formas de abordaje conforme se adelanta en la investigación. Este enfoque implica que el investigador tenga la capacidad:

“...de mirar de manera retrospectiva y analizar las situaciones críticamente.  
(...) de reconocer la tendencia a los sesgos.  
(...) de pensar de manera abstracta  
(...) de ser flexible y abierto a la crítica constructiva  
[de tener] sensibilidad a las palabras de los que responden a las preguntas  
[de tener] sentido de absorción y devoción al proceso de trabajo” (Strauss y Corbin, 1990: 8)

Esta posición metodológica permite construir el conocimiento científico, desde la experiencia de campo y las perspectivas teóricas, pues plantea un margen de acción amplio en el cual la criticidad y la flexibilidad van de la mano, lo cual facilita clarificar el oscuro caos que parece existir en los entramados sociales.

El planteamiento de la investigación sobre las implicaciones del trabajo en la vida cotidiana de las y los trabajadores de empresas turísticas en los valles de Orosi y Ujarrás, partió con la pretensión de ser de tipo descriptivo-explicativo, pues intenta mostrar y analizar un panorama detallado de las realidades de los y las trabajadoras de las empresas que brindan servicios turísticos en los valles de Orosi y Ujarrás, lo que da la posibilidad de vislumbrar la magnitud de los efectos del ámbito del trabajo sobre la cotidianidad de las personas en los nuevos contextos laborales en esa zona del país. Si bien la actividad turística no es la preponderante, si permite contrastarla con el resto de actividades que se desarrollan en los sitios respectivos.

Para estudiar las empresas de la zona se optó por emplear un abordaje cuantitativo. Este permitió caracterizar, por medio de un cuestionario cuarenta empresas que brindan servicios turísticos, además de algunas cualidades generalizables de los y las trabajadoras. Para indagar la vida de algunas de las y los trabajadores de dichas empresas se utilizó un abordaje cualitativo, lo que dio la oportunidad de profundizar en algunos aspectos

particulares de las vidas de las y los sujetos de estudio y brindar una visión más cercana de la cotidianidad de los(as) mismos(as) y de las especificidades de la complejidad social.

### *1.3.1. ¿Por qué se eligió la población y la zona de estudio?*

En esta investigación se parte de que el trabajo es y ha sido determinante en la historia del ser humano, éste condiciona la forma en que las personas y comunidades distribuyen su tiempo y espacio en las distintas esferas de la cotidianidad, constituyendo cada una de estas en distintos grados, la identidad de las personas y de las comunidades.

Se pensó que es necesario que las ciencias sociales indaguen sobre la relación existente entre el trabajo y la vida cotidiana de los individuos y sus comunidades, pues los actuales procesos globalizadores, que implican cambios en las formas de organización laboral y movilizaciones humanas y de objetos, constantemente están afectando directa o indirectamente a las diferentes sociedades alrededor del mundo. Así como los teóricos clásicos de la sociología observaron acertadamente los grandes cambios que ocasionó el sistema capitalista en la cotidianidad de las sociedades de su época<sup>3</sup>, es pertinente que los(as) actuales sociólogos(as), describan y expliquen los procesos y relaciones entre el trabajo y el resto de ámbitos de la cotidianidad que se están gestando.

Dentro del campo de estudio de la sociología del trabajo y de la sociología de la vida cotidiana, la cotidianidad de los y las trabajadoras de las empresas turísticas en Costa Rica, es un eje temático que puede ser indagado detenidamente, pues el sector de servicios en turismo se está convirtiendo en uno de los “principales motores” de la economía del país.

---

<sup>3</sup> Tal es el caso de Emile Durkheim que determinó conceptualmente el cambio de una solidaridad mecánica a una orgánica en las sociedades capitalistas; “Constituye, pues, una ley histórica el que la solidaridad mecánica, que en un principio se encuentra sola o casi sola, pierda progresivamente terreno, y que la solidaridad orgánica se haga poco a poco preponderante. Mas cuando la manera de ser solidarios los hombres se modifica, la estructura de las sociedades no puede dejar de cambiar.” (Durkheim: 122)

El décimo primer informe del *Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible*, demuestra para el período 1994-2004 un crecimiento constante de las divisas generadas por este sector; pues para el 2004 se generaron \$1357,4 millones, siendo la cifra más alta en los últimos 10 años (Estado de la Nación, 2005: cuadro 3.5). Situación que se ha relacionado directamente con el incremento del empleo y con la afectación directa o indirecta de la cotidianidad de los individuos y las comunidades a las que estos pertenecen, pues la población ocupada en la actividades de comercio, restaurantes y hoteles ha pasado de 1990 al 2004 de un 15,7% a un 25,5% (Estado de la Nación, 2005: cuadro 3.10)<sup>4</sup>.

El desarrollo turístico en Costa Rica ha entrado en auge en las zonas rurales, y como señala un estudio realizado para la CEPAL, la situación de las comunidades rurales del país muestra el cambio en la ramas de actividad en las que se insertan sus habitantes, pues el 65% de los 646639 habitantes que residían en esta zona en 1999, formaban parte del empleo rural no agrícola. (Dirven, 2005: 54) Ejemplo de comunidades rurales costarricenses que han atravesado este cambio son las que conforman el “anillo turístico”<sup>5</sup> en el cantón de Paraíso, las cuales han sido por décadas comunidades de tradición y vocación agrícola, pero que han llegado a considerarse sitios de gran atracción turística, por su belleza natural, su tradición histórica, y atractivos tales como museos, edificaciones coloniales y centros de recreación. En la actualidad existen cincuenta y tres establecimientos comerciales de actividad turística<sup>6</sup>.

### 1.3.2. ¿A quiénes estudiar y cómo estudiarlos?

La orientación investigativa buscó historizar a los y las trabajadoras, o sea, les buscó analizar y comprender como sujetos históricos, de los cuales se aprehendió su vida como un

---

<sup>4</sup> Acá se hace la salvedad de que no fue posible obtener datos desagregados de estas actividades, en los que se indique que porcentaje de estos están insertos en la dinámica económica del turismo.

<sup>5</sup> Se le llama “anillo turístico” por la conexión circular entre los diferentes sitios de interés turístico (Ujarrás-Cachí-Orosi).

<sup>6</sup> La información se puede corroborar en el CD multimedia elaborado por estudiantes de TCU de la UCR denominado *Guía Turística y comercial del Valle de Orosi, Cachí, Ujarrás*. 2005.

proceso y se recuperaron las diferencias entre las distintas experiencias laborales que estos han tenido, con la realización transversal de un análisis comparativo de género<sup>7</sup>.

Primeramente se contextualizó a las personas trabajadoras dentro de las cincuenta y tres empresas detectadas en la zona. Para ello fueron identificadas todas las empresas turísticas en razón de sus vínculos y relaciones, de los accesos a vías de comunicación y la venta de los sitios como lugares turísticos en el valle de Orosi, pues existe la particularidad en el caso del *Rancho Río Perlas – spa & resort-* y del *Sanchirí lodge and rest*<sup>8</sup>, de que a pesar de estar dentro de los límites territoriales del cantón central de Cartago, en los distritos de Dulce Nombre y Lourdes, se encuentran tan cerca del límite con el distrito de Orosi, cantón de Paraíso, que se integran a la actividad económica turística de este último distrito señalado. Ante esta realidad se pensó a todas las cincuenta y tres empresas dentro de una *unidad geográfica*<sup>9</sup>, pues los límites políticos no responden a la dinámica cotidiana y económica de las y los lugareños. En esta *unidad geográfica* vive un grupo de personas, se desarrollan determinadas formas de producción, allí los poblados comparten características geográficas, climáticas y culturales que se piensan y muestran como un conjunto para poder atraer consumidores(as), en caso de los servicios turísticos.

---

<sup>7</sup> “La perspectiva de género se hace pertinente para acercarse a la forma en que las mujeres responden simultáneamente a las tareas que demanda el mundo del hogar y el laboral, ya que ella observa la forma que la construcción social y cultural de la diferencia sexual asigna roles sociales e identidades a las personas poniendo en una situación de discriminación a las mujeres respecto a los hombres.” (Céspedes, 2002: 4)

<sup>8</sup> La disyuntiva por la ubicación de esta empresa, llevo a los dueños a negociar con las municipalidades de Cartago y Paraíso los servicios y los pagos de impuestos, lo que llevo a que la municipalidad de Paraíso le brinde el servicio de agua y la municipalidad de Cartago le otorgue la patente para vender licores.

<sup>9</sup> Uno de los significados de *región* “se inscribe en el nivel más reducido de generalidad para denominar ámbitos concretos de la realidad física y sus elementos. Concretamente aquí el término se utiliza para identificar porciones determinadas de la superficie terrestre, definidas a partir de criterios específicos y objetivos preconcebidos, los cuales pueden provenir de las ciencias naturales o de las ciencias sociales” (Palacios, 1983: 60).

Las y los sujetos de estudio, se caracterizan por ser mujeres y hombres mayores de 16 años<sup>10</sup> que laboran en el sector de servicios turísticos, específicamente en empresas que brindan este tipo de servicios en los valles de Orosi y Ujarrás. Los sujetos de estudio tienen por rasgo característico ser costarricenses habitantes de la zona, que hayan sido contratados para brindar servicios específicos relacionados con las actividades de las empresas que dan los diversos servicios turísticos en los valles en cuestión.

Un criterio fundamental de selección de la población en estudio fue el tiempo laborado en la empresa de servicios turísticos. El mínimo de tiempo establecido fue un año, ya que este lapso posibilitaba que los informantes señalaran con mayor propiedad y conocimiento la dinámica que se desarrolla en las distintas esferas de su cotidianidad seleccionadas para el estudio. Además, estas personas al haber laborado previamente en un trabajo distinto al turístico, tuvieron oportunidad de contrastar diferentes estados de vida.

El período de estudio nos remite a la actualidad (al “ahora” en palabras de Berger y Luckman), se debe recordar que la situación actual se define a partir de la historia individual y colectiva, del pasado, pues los seres humanos no son a-históricos. En este estudio no se definieron años pues la pretensión fue historizar a las personas a partir de su experiencia en el mundo del trabajo, lo cual podía diferir de un(a) informante a otro(a).

### *1.3.3. La búsqueda y recolección de evidencias*

El acercamiento al objeto de estudio y la recolección de información estuvieron guiados en primera instancia por cuatro objetivos específicos, cada uno de los cuales tiene

---

<sup>10</sup> Se maneja este criterio, pues a esa edad la ley costarricense permite que una persona pueda trabajar en un establecimiento, tomando en cuenta que la legislación costarricense explicita, en el artículo 42 del Código de la Niñez y la Adolescencia, la prohibición de que toda persona menor de quince años trabaje.

una respectiva operacionalización de variables e indicadores, la cual se presenta a continuación:

*1. Determinar la evolución y las características de las empresas que brindan servicios turísticos en los valles de Orosi y Ujarrás.*

Dimensión	Variables	Indicadores	Técnica(s)
<b>Contexto empresarial</b>	Historia de la empresa	Ubicación original y ubicación actual	Cuestionario tipo censo aplicado a las 40 empresas y entrevistas estructuradas.
		Años de operación	
		Tipo(s) de actividad(es) realizada(s) originalmente	
		Número de trabajadores/as cuando inició	
		Movilidad laboral de los/as trabajadores/as	
	Tipo de actividad(es)	Horario de trabajo	
		Servicios que brinda	
		Relación con otras empresas	
	Tamaño de la empresa	Número de trabajadores	
		Inversión en infraestructura	
		Cantidad de servicios	
	Tipo de trabajadores	Sexo	
		Nivel educativo	
		Residencia	
		Categoría ocupacional de las/os trabajadoras/es	
		Jornada de cada trabajador/a	
		Tipo de contratos	

*2. Analizar la evolución laboral y las condiciones de trabajo actuales de las personas trabajadoras de las empresas turísticas seleccionadas, estableciendo un análisis comparativo por sexo.*

Dimensión	Variables	Indicadores	Técnica(s)
<b>Laboral</b>	Espacio laboral	Tipo de ambientación en los espacios de la empresa.	Observación
		Distribución de los espacios en la infraestructura.	
	Relaciones interpersonales	Posición de cada trabajador/a en la estructura organizacional	Entrevista estructurada e historias laborales a trabajadores.
		Percepción que tienen los y las trabajadoras del trato que reciben de sus jefes	
		Percepción que tienen los y las trabajadoras del trato que reciben de sus compañeros/as de trabajo.	
		Factores de motivación y estímulos	
	Garantías sociales	Tipo de seguro	
		Pago de aguinaldo y vacaciones	
		Pago de incapacidad y periodo de maternidad	
	Procesos o secuencias de producción	Tipo actividad(es) realizada(s) por el trabajador en la empresa	
		Rutinas y estilos para realizar el trabajo	
		Formas de coordinación.	

	Tipos de contratos	Presencia o no presencia de subcontratación	
		Presencia o no presencia de contrato por labor o tiempo definido.	
		Presencia o no presencia de contratos que exigen una cantidad determinada de meses de prueba.	
		Derechos laborales incluidos en el contrato de trabajo.	
		Derechos laborales excluidos del contrato de trabajo.	
	Jornada de trabajo	Número de horas laboradas semanalmente.	
		Número de días destinados al descanso semanal.	
		Número de días destinados anualmente para las vacaciones.	
		Presencia o no de rotación de horarios (nocturnos, vespertinos y diurnos).	
	Salario	Periodicidad y monto de pago	
		Medio(s) de pago de salario.	
		Pago o no pago de horas extras, aguinaldos y vacaciones.	
		Pago o no de salario mínimo, bonos u otro tipo de estímulo monetario.	
		Porcentaje del salario rebajado para el pago de seguro social y/o cuotas al sistema de pensiones.	

3. Describir las actividades cotidianas (familia, ocio y participación comunal) de las(os) trabajadoras(es) en estudio, antes y después de laborar en una empresa que brinda servicios turísticos, estableciendo un análisis comparativo por sexo.

Dimensión	Variables	Indicadores <sup>11</sup>	Técnica(s)
<b>Familiar</b>	Distribución del tiempo	Número de horas semanales destinadas a actividades familiares.	Entrevista estructurada e historias laborales a trabajadores.
		Número de horas compartidas con cada uno de los miembros del grupo familiar.	
	Distribución de espacios, actividades y compañía	Actividades de limpieza y aseo realizadas por cada miembro del grupo familiar.	
		Actividades de cuidado de otros miembros realizadas por cada miembro del grupo familiar.	
		Trámites y compras realizadas por cada miembro del grupo familiar.	
		Representaciones que tiene el trabajador de los espacios de la casa.	
		Tipo de relación que mantiene el o la trabajadora con cada una de las personas de su grupo familiar	
<b>Ocio</b>	Distribución del tiempo	Número de horas semanales destinadas a actividades de ocio individual.	
		Número de horas semanales destinadas a actividades de ocio grupal.	
		Tipo de actividades de ocio individual.	

<sup>11</sup> Se considerara en cada uno de los indicadores el antes y el después de trabajar en la empresa de servicios turísticos en cada una de las dimensiones señaladas.



	Distribución de espacios, actividades y compañía	Tipo de actividades de ocio grupal	
		Espacios donde realizan las actividades de ocio	
		Tipo de personas con las que se comparten los espacio de ocio	
		Tipo de relación con las personas que se comparten los espacio de ocio grupal.	
<b>Participación comunitaria</b>	Distribución del tiempo	Número de horas semanales destinadas a cada una de las actividades comunales en las que se participa.	
	Distribución de espacios, actividades y compañía	Tipo de personas con las que se relaciona en las actividades de la comunidad donde viven.	
		Actividades realizadas en la comunidad en donde reside el o la trabajadora.	
		Tipo de actividades de las que participa.	
		Tipo de participación que tienen el o las trabajadores en las actividades.	

4. Analizar la incidencia de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores que laboran en las empresas turísticas en las diferentes esferas de su vida cotidiana (familia, ocio y participación comunal), estableciendo una comparación por sexo.

Dimensión	Variables	Indicadores	Técnica(s)
<b>Familiar</b>	Distribución de espacios, tiempos, actividades y compañía	Actividades familiares que ha empezado o ha dejado de hacer desde que inicio a trabajar en la empresa turística.	Entrevista estructurada e historias laborales a trabajadores.
		Razones por que ha dejado o empezado las actividades familiares desde que ingresó a trabajar en la empresa turística.	
		Tiempo invertido en las actividades familiares que ha empezado o ha dejado de hacer desde que inicio a trabajar en la empresa turística	
<b>Ocio</b>	Distribución de espacios, tiempos, actividades y compañía	Actividades ocio que ha empezado o ha dejado de hacer desde que inicio a trabajar en la empresa turística.	
		Razones por que ha dejado o empezado las actividades de ocio desde que ingresó a trabajar en la empresa turística.	
		Tiempo invertido en las actividades de ocio que ha empezado o ha dejado de hacer desde que inicio a trabajar en la empresa turística	
<b>Participación comunitaria</b>	Distribución de espacios, tiempos, actividades y compañía	Actividades comunales que ha empezado o ha dejado de hacer desde que inicio a trabajar en la empresa turística.	
		Razones por que ha dejado o empezado las actividades comunales desde que ingresó a trabajar en turismo.	
		Tiempo invertido en las actividades comunales que ha empezado o ha dejado de hacer desde que inicio a trabajar en la empresa turística	

#### *1.3.4. Las fases planteadas para la investigación.*

##### *1.3.4.1. Fase I: Profundización en la revisión bibliográfica*

En esta fase se dio continuación de la revisión documental con el fin de fortalecer el abordaje teórico y, por ende, culminar la articulación de los enfoques teóricos que este incluye. Con esto se construyó la argumentación teórica de la investigación. Además este paso posibilitó la generación de ideas a partir de los distintos enfoques de recolección y análisis de datos, lo cual permitió detectar más elementos teórico-conceptuales para analizar los datos que se obtuvieron.

##### *1.3.4.2. Fase II: Elaboración de instrumentos y ubicación de los informantes*

A partir del listado de las empresas que brindan servicios turísticos en Orosi, Cachí y Ujarrás (Ver Cuadro 1 del capítulo IV), se formuló el cuestionario de aplicación a estas, para posteriormente ubicar a las diez personas trabajadoras que cumplieran con los criterios de selección para realizarles las entrevistas.

##### *1.3.4.3. Fase III: El trabajo de campo.*

Esta fase comprendió la recolección de información, para ello se utilizaron las siguientes técnicas:

1. *Cuestionario para las empresas:* es un cuestionario que recogió información de cuarenta empresas que venden servicios turísticos en la zona. El cuestionario se aplicó al administrador o administradora de la empresa de manera personal, según se desarrollaron las circunstancias. Ello permitió ubicar las empresas en las cuales se pudieron seleccionar intencionalmente los y las trabajadoras a las que se estudió a profundidad.

2. *Entrevista:* se realizó a cinco trabajadoras y a cinco trabajadores y constó de dos partes: a) *Estructurada:* permitió al investigador recoger la información más precisa sobre

los elementos detallados en la operacionalización, fue estructurada para no dejar de lado ningún aspecto esencial para el estudio. *b) No estructurada:* a partir de una pregunta motivadora, después de la parte estructurada, se promovió que las/os informantes narraran sus respectivas *historias laborales*, esto facilitó la profundización en la vida de los y las trabajadoras y ahondar en la subjetividad de estas/os, pues permitió conocer de boca de las y los sujetos mismos, sus vivencias en las distintas esferas de la cotidianidad, las actividades que realizan y los cambios en su forma de vida desde que iniciaron a laborar en la empresa que brinda servicios turísticos.

3. *Observación:* esta técnica acompañó todo el proceso, pues existe un ligamen indiscutible entre la vida cotidiana y las prácticas espaciales, por lo que observar las actividades, conductas de los y las trabajadoras y la forma en que están dispuestos los lugares donde realizan sus actividades fue crucial para entender las condiciones de trabajo en que se desenvuelven.

En síntesis, para iniciar la recolección de información se aplicó el cuestionario a cuarenta de todas las empresas, consecutivamente, se seleccionaron las diez personas a las que se les realizó la entrevista, y en todo el proceso de recolección de datos se empleó la observación.

#### *1.3.4.4. Fase IV: la sistematización, el análisis y la interpretación.*

Esta es la última fase y se centró en la sistematización y el análisis de la información, además de la presentación del informe final de la investigación. Ésta dependió de la capacidad analítica (teórica y metodológica) del investigador. Se puede decir que durante toda la investigación se dio la *omnipresencia del análisis* (Valles, 2001: 11), pues a lo largo de toda la investigación, se reflexionó sobre el camino que se siguió y los datos que se obtuvieron.

El procesamiento de los datos se hizo según correspondía a cada objetivo de la investigación. Por un lado se sistematizaron los datos estadísticos del cuestionario para obtener por este medio, frecuencias de las variables y establecer comparaciones entre las distintas empresas; además, a partir de estos datos se trazó una tipología de empresas turísticas.

Por otro lado, se organizaron, según las características de los informantes los resultados de las entrevistas. En este punto de análisis cualitativo se examinaron detenidamente cada una de las afirmaciones que realizaron los y las informantes, pues por medio de la detección de frases recurrentes o expresiones que se acentúan de una manera distinta a la hora de la entrevista, se buscaron las relaciones existente entre las esferas o dimensiones de la vida cotidiana que contempla la investigación. A su vez se contextualizaron cada una de las expresiones dentro de la pregunta a la cual contesta y algunos rasgos de expresión verbal y corporal que realizaron los(as) sujetos del estudio.

En síntesis, el diseño de investigación se planteó desde sus inicios como un estudio descriptivo-explicativo de carácter cuantitativo- cualitativo, que pretendía estudiar las diversas esferas de la cotidianidad de los y las trabajadoras de las la empresa de servicios turísticos, en Ujarrás (Cachí) y Orosi, con el fin de detectar la manera en que la esfera del trabajo remunerado, de cada uno de los sujetos de estudio, está afectando las esferas de la cotidianidad de los mismos.

#### ***1.4. Recolección de datos, descripción y explicación.***

Para recoger la información que permite entender la dinámica turística en el Valle del Reventazón y las vidas las mujeres y hombres que ofrecen su fuerza de trabajo a las diversas unidades empresariales de la zona se realizaron dos fases de trabajo de campo: **1.**

la aplicación de un cuestionario a los encargados de las empresas y **2.** las entrevistas a diez trabajadoras y trabajadores. Cabe destacar que antes se procedió a corroborar el nombre, dirección y contactos en el campo, mediante la observación y una entrevista a Gerardo Antonio Arce Serrano, presidente de la cámara de turismo de la región, de las distintas empresas ligadas directamente al turismo. En los primeros acercamientos a la realidad de estudio se enumeraron cuarenta empresas, pero al constatar dichos datos se encontró que de esa cantidad de empresas, una había desaparecido y se habían creado trece empresas más. Así se contabilizaron cincuenta y tres empresas en el momento de realizar el trabajo de campo.

#### *1.4.1. Fase Uno: aplicación, procesamiento y análisis del cuestionario.*

En primera instancia se planteó que el instrumento elaborado como cuestionario se aplicaría de forma censal, es decir a las cuarenta empresas detectadas en el momento de proponer el diseño de investigación. No obstante, ante las nuevas circunstancias se optó por aplicar el cuestionario a cuarenta empresas, partiendo de la disposición de las personas que son dueñas o administradoras de las distintas empresas. Considerando además que se dieron algunas particularidades, en determinadas empresas, que imposibilitaron la recolección de la información a través del instrumento.

Dentro de las dificultades para aplicar el cuestionario están:

1. **Indisposición de las o los dueños:** tal es el caso de unos extranjeros dueños de un hotel que dijeron a través de la dependiente que “ellos no tenían tiempo para esas cosas”.

2. **Dificultades de acceso y apertura de las empresas:** acá se tiene el caso de las empresas de la zona de Jucó, en las que los respectivos dueños señalaron que las empresas se encontraban temporalmente cerradas, pues existían problemas en el puente sobre el río Jucó.
3. **No localización de dueños(as):** en siete empresas por más que se insistió para preguntar por la persona o un delegado(a) de la misma para contestar el cuestionario no se pudo contactar a los(as) mismos(as) para obtener la información.
4. **Imposibilidad de definir un tiempo y espacio de reunión:** en dos empresas, si bien se pudo localizar a los encargados y estos estuvieron anuentes a contestar, luego de intentar cuatro veces concertar una reunión y que todas fueran canceladas se desistió de buscar las respuestas al cuestionario de esas dos empresas.

Simultáneamente, mientras se resolvían los anteriores inconvenientes se aplicaban los cuestionarios a las empresas que sí lo permitían. De esta manera se logró aplicar el instrumento a cuarenta empresas, en el sitio donde estas se ubican, por consiguiente el investigador se desplazó hasta cada uno de los lugares de Ujarrás, Cachí y Orosi. En treinta y cuatro empresas se aplicó mientras no había movimiento de clientela, en otras cinco los encargados dejaron el trabajo que estaban realizando, pero estaban atentos a lo que sucedía en su sitio de trabajo (uno de ellos se detuvo en sus respuestas para contestar el teléfono del local), y en una de ellas se tuvo el grave inconveniente de que la administradora dejó de contestar el cuestionario en el último segmento, diciendo que tenía trabajo que realizar y que la llamara después para reprogramar una cita para terminar de responder el cuestionario, sin embargo, una nueva reunión fue infructífera, pues en cinco ocasiones cada

vez que se buscaba para confirmar la cita que ya previamente se había pactado, la administradora la cancelaba.

Por esta razón en el desarrollo de cada uno de los objetivos de la investigación en los capítulos respectivos que lo ameritan, se utilizan los datos de los primeros segmentos del cuestionario y la parte referente a las mujeres en el apartado tres del mismo, el cual hace referencia a los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Esta aclaración metodológica es crucial en el análisis del capítulo cuarto, ya que los datos faltantes corresponden a doce hombres de esa empresa y para evitar errores de interpretación de la información, en cada uno de los cuadros correspondientes se realiza la aclaración al pie de los mismos.

También debe señalarse que en la aplicación de uno de los cuestionarios, además de la encargada de brindar la información se encontraban tres trabajadoras y un trabajador, quienes en el momento de llenar la información del apartado tres intervinieron para dar los datos de cada uno dentro de la empresa.

En otro de los establecimientos, la hija del dueño, quien fue la que brindó la información se mostró recelosa de darla, pues cuestionó incesantemente para qué se quería recopilar dicha información, diciendo que si la misma no era un estudio de mercado o algo por el estilo.

Por otro lado el gerente de uno de los hoteles pretendió asumir el “rol de poder” en la relación entrevistador-entrevistado, pues sin conocer la estructura del cuestionario inició cuestionando las preguntas, a lo que se tuvo que solicitarle que permitiera dar seguimiento al orden preestablecido de las preguntas para recopilar toda la información necesaria, lo que facilitaría el desarrollo secuencial de cada uno de los ítems, a lo que el informante respondió de una manera cortés y permitió que se le preguntara paulatinamente.

Fue frecuente en la aplicación de los cuestionarios que le hicieran esperar al investigador ratos prolongados o que luego que este se apersonara al sitio se le solicitara que visitara el establecimiento posteriormente, pues en dicho momento era imposible atenderlo. En otros sitios sin que se realizara cita previa atendieron ágil y cordialmente.

Del cuestionario es preciso acotar que la especificidad en la solicitud de datos disminuyó la posibilidad de datos erróneos, tal es el caso de la tabla que completaba algunos datos de todas las personas que trabajan en cada negocio, pues en la pregunta 2.8.<sup>12</sup> las respuestas eran vagas y no se daba de parte de los informantes el esfuerzo por dar el dato exacto y al aplicar la tabla en cuestión se comprobó que los números no correspondían.

También se debe señalar que en uno de los restaurantes la informante no estaba muy empapada de la dinámica de la empresa y el conocimiento de la y los trabajadores, pues fue a preguntar a los trabajadores algunos datos.

En el caso de la Asociación de Artesanos Cachiseños (ASOARCA), si bien esta es una agrupación que aglutina distintas iniciativas empresariales de cuenta-propistas, para facilitar la obtención de los datos y el análisis de los mismos, se optó por aplicar un solo cuestionario al presidente de la asociación, el cual dio cuenta de la información de los distintos(as) artesanos(as). Por ende, aunque ASOARCA se presente en los cuadros y gráficos como una unidad empresarial, esta es en realidad un colectivo de distintas iniciativas.

Con la información recabada a partir de los cuarenta cuestionarios se procedió a procesarla. Primeramente se tabuló la información en dos bases de datos: una con los datos de las empresas y otra con los datos de las y los trabajadores. Luego estas se revisaron y

---

<sup>12</sup> ¿Cuál es la cantidad mínima de trabajadoras y trabajadores que requiere la empresa para cumplir con los servicios? (Si la respuesta a la pregunta 2.3 fue **No** se considera todo el año como única temporada)



posteriormente se procedió a realizar el análisis, del cual se desprendió una serie de tipologías que facilitaron la agrupación, la comparación y la interpretación plasmada en el capítulo cuarto.

Al ingresar los datos en la base de las empresas se realizaron las siguientes acciones:

1. En la pregunta 1.1. se transformó la variable *año de inicio de la actividad de la empresa* en la variable *cantidad de años de funcionamiento*.
2. En la pregunta 1.7. las relaciones de parentesco, para tipificarlas, se abordaron desde los grados de parentesco entre todos los miembros, entre los dueños y entre los(as) empleados(as), ya sean de primer grado, segundo, etc, para determinar si la empresa coincide con el núcleo familiar.
3. En la pregunta p1.8, que interrogó ¿cuántas personas han laborado en la empresa en los últimos cinco años? Sólo se consideraron los que han formado parte de la planilla de la empresa.
4. La pregunta 2.2. se dividió en 2.2a, 2.2.b, 2.2c. En la 2.2a se desglosa cada uno de los tipos de infraestructura, pues en algunos casos se dan servicios, aunque no tienen un espacio determinado para ellos, sino que se adecuan los otros espacios. En la p2.2.b se contabilizó el total de espacios (número de habitaciones, de piscinas, bares, etc) y en la 2.2.c se colocó el número de clientes por espacio<sup>13</sup>.
5. En la pregunta p2.4 solo se definieron las categorías con respecto a la temporada alta, pues la temporada verde o baja fue determinada por los informantes como el resto del año que no es temporada alta, o el tiempo fuerte.

---

<sup>13</sup> Cuando la cafetería es el mismo espacio del restaurante no se colocó el número de clientes.

6. La pregunta 2.5. que interroga *¿Cuál es el horario de atención al público?* Se dividió en dos variables: **a.** Número de horas diarias establecidas para la atención al público y **b.** *¿Varía el horario de una temporada a otra?*
7. Las diferencias entre las temporadas que surgieron de la pregunta 2.6., como es una pregunta con respuesta múltiple, dependiendo de la cantidad de diferencias se estableció la cantidad de variables, quedando en el orden de señalamiento dos variables: 2.6.a *diferencia 1* y 2.6.b *diferencia 2*.
8. En la pregunta 2.7. que aborda las nacionalidades de las y los visitantes se procesó igual que la pregunta 2.6., sólo que la jerarquía de las respuestas depende de la cantidad de personas de una misma nacionalidad que visitan el establecimiento.
9. En el ítem 2.8 se presentó la dificultad de que no todas las empresas tienen la misma cantidad de temporadas. De allí que se definieron las temporadas, desglosando cada una en dos variables de esta manera: TEMPORADA UNO: mayor cantidad de empleados (p2.8.1m= Mujeres y p2.8.1h=hombres); TEMPORADA DOS: la que sigue en número de empleados/as;
10. La pregunta 2.9 sirve de referencia para entender la forma en que inician a trabajar los empleados en las empresas turísticas, al ser una pregunta abierta y las respuestas a la misma muy similares, estas no se tabulan, sino que en el capítulo IV se sintetiza el resultado de las mismas. Situación similar sucede con las preguntas 2.14 y 2.15.
11. La pregunta 2.19, en la que se preguntó si se permiten ventas ambulantes, solo se empleo para ver si se promueve este tipo de empleo informal, pues en una de las empresas que se probó el instrumento si es permitido, pero la respuesta imperante en el resto de empresas es NO.

12. El numero de trabajadores y trabajadoras por empresa fue el que definió el tipo de empresas de la zona (ver capítulo IV).
13. Las respuestas a las preguntas que tienen datos cuantificables (ejm número de agencias de viajes), que los informantes no dieron el datos por no saberlo o reservárselo se marcó como no sabe o no responde.

Al ingresar la información en la base de datos de las y los trabajadores se definió lo siguiente:

1. Los cursos del INA se consideraron como educación técnica.
2. En las variables *actividad 1*, *actividad 2* y *actividad 3*, siendo la *actividad 1* la primera que indicó el informante. En estas tres variables el rubro *otros* abarca las siguientes actividades y responsabilidades: “manejo del personal que no está en planilla, Realización de trámites en instituciones públicas, manejo de planilla y cheques”...
3. En el tiempo laborado en la empresa si ha trabajado menos de un año, se coloca el resultado de 1/12 por el número de meses laborados.
4. A partir de los horarios señalados se definió la siguiente tipología:
  1. Indefinido
  2. Horario fijo de 8 horas diarias
  3. Horario fijo mayor de 8 horas diarias
  4. Turnos rotativos de 8 horas diarias
  5. Turnos rotativos mayores de 8 horas diarias
  6. Esporádico según eventos
  7. Más de 8 horas diarias los fines de semana
  8. 8 ó menos horas diarias los fines de semana
  9. NS / NR
  10. Otro
5. En el horario de trabajo, la categoría OTRO: abarca trabajo de medio tiempo en la empresa y el resto en la casa del trabajador(a), trabaja solo un día a la semana, cuando la necesiten o sólo los domingos.

6. En el horario fijo mayor de 8 horas se incluyen los/as que trabajan 4 x 3, es decir trabajan cuatro días mayor número de horas y tienen tres días libres.
7. Horario de trabajo es variable Proxy para sacar si tiene o no día libre por semana. Aunque esto no garantiza que sea un día libre pagado.

#### *1.4.2. Fase Dos: Realización, procesamiento y análisis de las entrevistas.*

Para recolectar la información de las cinco mujeres y los cinco hombres trabajadores se procedió a elegir dos empresas de cada uno de los cinco tipos de empresas, para contactar a un hombre y a una mujer de una u otra empresa de determinado tipo. Siguiendo los criterios establecidos para la selección de los informantes<sup>14</sup>.

Las características de los informantes son las siguientes:

<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Residencia</b>	<b>Actividad(es) que realiza</b>	<b>Seudónimo</b>
1. Femenino	44 años	Cuenta propia	Cachí <sup>15</sup>	Artesana.	1. Rocío
2. Masculino	39 años	Microempresa familiar	Orosi	Dueño de tour operador - venta y cuidado de bienes raíces	2. Edgardo
3. Femenino	35 años	Microempresa no familiar	Orosi	Administra un restaurante. Cocina y sirve a la clientela.	3. Carmen
4. Masculino	28 años	Microempresa no familiar	Cachí	Administrador, bar tender, cocinero.	4. Luis
5. Femenino	30 años	Pequeña empresa familiar	Ujarrás	Administradora, atiende al público, ayuda en cocina y cajera	5. Isabel

<sup>14</sup> Para recordar, los criterios de selección de las diez personas son: A) Cinco mujeres y cinco hombres; B) Dos representantes de cada uno de los cinco tipos de empresas (1. cuenta propia o Micro empresa familiar, 2. Micro empresa no familiar, 3. Pequeña empresa no familiar, 4. Pequeña empresa familiar, 5. Mediana empresa); C) De actividades empresariales diferentes; D) Con tareas distintas; E) Que hayan trabajado en una actividad económica distinta al turismo previamente; F) Mayores de 16 años; G) Tres personas de empresas de Ujarrás-Cachí y siete personas de empresas de Orós.

<sup>15</sup> \* Una semana antes de la aplicación de la entrevista ella cambio de domicilio por motivos familiares, pero se decidió aplicar la entrevista pues aun sigue trabajando la organización a la que está afiliada y es parte de la Junta Directiva de la misma.

<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Residencia</b>	<b>Actividad(es) que realiza</b>	<b>Seudónimo</b>
6. Masculino	54 años	Pequeña empresa familiar	Orosi	Dueño de un hotel de montaña	6. Carlos
7. Femenino	34 años	Pequeña empresa no familiar	Orosi	Limpieza, cocina y atención del público.	7. Emilia
8. Masculino	22 años	Pequeña empresa no familiar	Orosi	Ventas -marketing	8. Gerardo
9. Femenino	48 años	Mediana empresa	Orosi	Cocinera.	9. Karla
10. Masculino	35 años	Mediana empresa	Orosi	Recepción y botones	10. Gilberto

Para entrar en contacto con cada una de las personas seleccionadas, inicialmente se buscaron alternativas para localizar a las y los informantes de las pequeñas y medianas empresas, sin necesidad de hablar con el jefe o jefa en la empresa, con el fin de evitar algún problema al trabajador(a) en su sitio de trabajo<sup>16</sup>, por esta razón se habló con personas conocidas del(a) trabajador(a) para obtener algún medio para contactarla o contactarlo directamente. En el caso de los cuenta-propistas y microempresarios (as) fue más fácil, pues se procedió a visitar el local y preguntar directamente.

En el momento de aplicar los instrumentos e iniciar el análisis cualitativo se tomaron en cuenta los consejos que da Rojas Valenciano (2008) al respecto “No precipitarse, no presionarse en una sola dirección, liberar la imaginación por medio de analogías, metáforas, alegorías y comparaciones, tener confianza en uno mismo, no asustarse si alguna respuesta o fenómeno rompe esquemas establecidos previamente y arriesgarse a enfrentar lo desconocido” (p 41)

---

<sup>16</sup> Solamente en uno de los casos en una pequeña empresa no familiar se localizó a la trabajadora a través de la dueña.

Pero el principio fue propiciar un ambiente de confianza en el que las personas se sintieran cómodas y no percibieran una rigidez en la forma de preguntar. Por el contrario, a partir de la guía de entrevista se buscó entablar un diálogo llano con las personas en cuestión.

Para la aplicación de los instrumentos se empleó una única sesión por persona, que en promedio fue de una hora quince minutos. Se aplicaron diferentes días según fuera la disponibilidad de tiempo del entrevistador y de las personas entrevistadas.

Luego de la recopilación de la información en audio, se procedió a transcribir de una en una las entrevistas, lo cual resultó ser un proceso sumamente lento, pues después de la transcripción se volvió a revisar de una por una las entrevistas, para corregir los faltantes o errores que se dan usualmente en un ejercicio de este tipo. En el momento en que estuvieron listas las transcripciones se procedió a sistematizarlas a partir de una serie de tabulaciones con las respectivas categorías de análisis surgidas de la operacionalización de los objetivos y de las vetas de análisis que el investigador fue descubriendo en el transcurso de la investigación. De tal modo que se fueron incorporando las narraciones de las personas entrevistadas según las categorías y así se pudo comparar y establecer similitudes y diferencias entre las experiencias de las cinco mujeres y los cinco hombres.

Finalmente se planteó el esquema de redacción de los últimos dos capítulos e inició el diálogo con el aparato teórico y con los hallazgos que se obtuvieron a partir del cuestionario a las cuarenta empresas. Todo esto en medio de los procesos de revisión, crítica y de aportes del comité asesor de la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### ***Los trabajos, los arreglos familiares, las formas de ocio y la participación comunal: una reflexión sobre la vida cotidiana.***

*La realidad de la vida cotidiana se organiza alrededor del 'aquí' de mi cuerpo y el 'ahora' de mi presente. Este 'aquí y ahora' es el foco de atención que presto a la realidad de la vida cotidiana.*  
*Berger y Luckman*

Esta reflexión sobre la vida cotidiana recoge el esfuerzo de sistematizar elementos teóricos, que aborden la cotidianidad como una realidad con múltiples facetas.

Se abordará en primer momento lo cotidiano como un todo integrado, que se define a partir de la relación entre los individuos y los colectivos y, que es a su vez, donde se articulan una serie de esferas, dentro de las que se especifican el trabajo, la familia, el ocio y la participación en actividades comunitarias, cada una de las cuales serán tratadas particularmente, pues ello permitirá reflexionar sobre las implicaciones de ser mujer y ser hombre en la cotidianidad inmersa en un régimen de acumulación capitalista, con sus nuevas formas de acumular riquezas, siendo el trabajo en el sector turístico, uno de sus ejes.

#### ***2.1. La vida cotidiana como realidad íntegra***

La cotidianidad es el mundo que se presenta como dado a todos los seres humanos y, a su vez, es pensada y actuada por los individuos (Berger y Luckmann, 2003: 37), en consecuencia, esta comprende múltiples esferas, las cuales van desde lo laboral hasta lo afectivo, desde las obligaciones hasta lo que se realiza simplemente por gusto. Todos esos ámbitos se manifiestan al individuo de manera objetiva, no es por el pensamiento o

voluntad de un individuo aislado que la cotidianidad aparece, sino que éste nace inmerso en la vida cotidiana<sup>17</sup>, lo que viene a ser una inserción en estructuras y relaciones sociales previas, a partir de las cuales puede moverse por medio de secuencias de palabras y conductas previstas en el medio social, que en la conceptualización de la sociología fenomenológica se denominan “recetas”. “La vida cotidiana está compuesta por espacios y tiempos donde el sentido común asume forma y contenido. Es la división del tiempo y el ritmo de trabajo del individuo” (Sandoval, 1997: p25)

La persona da por sentado, desde el sentido común<sup>18</sup>, dicho mundo de la vida. Por tanto se conforma con existir y vivir. Si en un momento determinado se cuestiona o problematiza lo que se da como dado y se promueve un cambio radical, se genera ruptura en lo cotidiano y por tanto se cambia de cotidianidad. Al respecto Berger y Luckman (2003) escriben:

Experimento la vida cotidiana en estado de plena vigilia. Este estado de plena vigilia con respecto a existir y aprehender la realidad de la vida cotidiana es para mí algo normal y evidente por sí mismo, vale decir, constituye mi actitud natural. (...) La realidad de la vida cotidiana se presenta ya objetivada, o sea, constituida por un orden de objetos que han sido designados como objetos antes de que yo apareciese en escena... La realidad de la vida cotidiana se me presenta además como un mundo intersubjetivo, un mundo que comparto con otros... (37-38).

No obstante, los individuos no son meros espectadores de una realidad en la que deben nacer e insertarse, sino que conforme estos se implantan en el orden preestablecido pueden marcar, a través de sus acciones, el devenir de algunos aspectos de la vida que comparten con las y los otros. Lo que se manifiesta es una relación dialéctica entre lo dado y lo que se elabora, pues se puede afirmar que el ser humano individual y la sociedad se construyen y se oponen mutuamente, estableciendo así una continua negación y afirmación

---

<sup>17</sup> La vida cotidiana es traspasada de generación en generación: “yo soy representante de aquel ‘mundo’ en el que otros nacen” (Heller, 1987: 24)

<sup>18</sup> El concepto de sentido común se encuentra en la terminología gramsciana, siendo este la forma en que se desenvuelven las personas en la vida cotidiana (Madriz y otras, 1998).



de dos polos que conforman y comparten una misma realidad. Al respecto Berger (1969), después de la reflexión epistemológica que realizó con Thomas Luckmann, en la obra EL DOSEL SAGRADO afirma:

La sociedad es un fenómeno dialéctico en cuanto es un producto humano y nada más que un producto humano, que sin embargo reacciona constantemente sobre su productor. La sociedad es un producto del hombre. (...) No puede haber ninguna realidad social fuera del hombre. Pero también puede afirmarse que el hombre es un producto de la sociedad. Toda biografía individual es un episodio de la historia de la sociedad... (13)

La realidad social se comparte, pero cada sujeto se especializa en pensar, observar y actuar sólo sobre ciertos aspectos, que le interesan y le afectan directamente, pues lo que le afecta indirectamente lo puede obviar más fácilmente. “Mi ‘aquí’ es su ‘allí’. Mi ‘ahora’ no se superpone del todo con el de ellos. Mis proyectos difieren y hasta pueden entrar en conflicto con los de ellos” (Berger y Luckman, 2003: 39)

La vida cotidiana es interpretada y actuada por las y los sujetos. A partir de las circunstancias que cada persona atraviesa a lo largo de su trayectoria de vida, inicia una construcción progresiva de una visión de mundo, de una forma de hacerse ver o de ocultarse ante los hechos que se le anteponen, de manifestarse y hablar. Los relatos escuchados, los pasos andados, las personas conocidas, las bases genéticas de los ancestros, la educación formal y no formal en que se estuvo inmiscuido, los acontecimientos que se pensaron como retos, triunfos o fracasos, las represiones o libertades políticas recibidas, la geografía del vecindario y un sinnúmero de condicionantes marcan el estado del ser humano particular y consolidan una serie de relaciones que conforman la interacción diaria. La vida de una persona inmersa en una cotidianidad, es la síntesis de una época y una cultura (Enríquez, 2004: 36)

La cotidianidad es el quehacer diario en las distintas facetas de la vida de los individuos inmersos en su vivencia social. Como señaló Norbert Elías (1982) las

sociedades están compuestas de individuos y son estos los que realizan las acciones en un marco de disposiciones generadas en los colectivos, pues las acciones de muchos individuos aislados no son las que generan tales disposiciones, sino que las relaciones y maneras de organización que se originan y mantienen entre los individuos son las que disponen los contextos donde se desenvuelve la vida.

La vida cotidiana no se puede concebir como un sistema, concepto que puede colaborar mejor en el estudio de la organización social, institucional o de esferas macro sociales, pues se debe considerar que el individuo es uno y este, aunque desenvuelva su vida en distintos espacios y actividades, sigue siendo el mismo en los diversos momentos y espacios, aunque oculte o muestre determinadas actitudes, acciones, sentimientos o pensamientos en determinadas ocasiones, todas las partes “inactivas” que constituyen su personalidad siempre están en estado latente, por consiguiente no desaparecen. Y en el caso de que alguno de estos aspectos varíe, dicha modificación requiere tiempo. Las distintas acciones e inacciones cotidianas no son compartimentos estancos que se interrelacionan con otros compartimentos, sino que son hechos particulares que se hallan presentes de manera patente o latente en todos los momentos del diario vivir.

Se debe insistir que para entender la vida cotidiana como un todo integrado, que mantiene una continuidad, es pertinente apartarse de la visión de ésta como una serie de elementos de un sistema que se encuentran interconectados, pues si se analiza el continuo temporal de las distintas esferas se observa que si una de estas llega a abarcar mayor espacio y tiempo, se disminuye el tiempo y el espacio de una u otras esferas que abarcan la vida de un ser humano.

Para profundizar en este planteamiento se puede retomar, como ejemplo sencillo, el esquema del horario que se utilizó como consigna en la lucha social por las ocho horas

laborales, en el cual la consiga se sintetizaba en ocho horas para trabajar, ocho horas para disfrutar y ocho horas para descansar.

El tiempo al mantenerse constante hace que la reducción del mismo en una de las áreas implique necesariamente la ampliación en otra o la creación de una nueva, de allí que se conceptualice lo cotidiano como un todo distribuido en partes inseparables y no como una amalgama de partes que se unen para formar el todo, pues esta última forma presenta la dificultad de ver a las esferas disociadas unas de otras, con la posibilidad de pensar que la existencia o no de una de ellas no condiciona a las demás.

En este capítulo se asevera que la vida cotidiana es una realidad íntegra, de allí que sea pertinente reflexionar algunas cuestiones en torno a la integralidad<sup>19</sup>, la cual cabe decir no implica necesariamente armonía y equilibrio. Por el contrario, lo íntegro conlleva conflicto, contradicción y disputa entre los factores que configuran ese “todo íntegro”.

Partamos del hecho de que el todo va más allá de la suma de sus partes. El todo implica reciprocidad, que la aplicación de ciertas ideas y conductas repercuten en otras dimensiones o partes y configuran diversas y nuevas circunstancias en el pensamiento y en la acción.

Se parte de que los seres humanos se ocupan de diversas cuestiones en un lapso de tiempo y espacio determinado, que se puede denominar tiempo y espacio cotidiano<sup>20</sup>. En

---

<sup>19</sup> Miguélez y Torns en su artículo INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS DEL TRABAJO Y DE LA VIDA COTIDIANA (1998) Abogan por una visión más integral. También toman distancia de la visiones que menosprecian o ven la vida cotidiana como algo residual y ven lo esencial en las instituciones, pero también se distancian de la visión de que lo cotidiano es lo esencial para entender la realidad social.

<sup>20</sup> El tiempo en occidente como secuencia de horas, minutos, segundos y milésimas es el que mide la cantidad de actividades que puede realizar un individuo o un grupo en la rutina diaria, pues se calculan las actividades con respecto a la duración demandada por cada una de ellas. La Revolución Industrial ocasionó una marcada división en el tiempo, pues uno era el tiempo para trabajar y el resto el tiempo privado del que disponía el trabajador.

Al igual que el tiempo sucede con los espacios cotidianos, que condicionan la cantidad y forma de realizar las acciones a partir de las distancias entre los sitios que se frecuentan, pues ello implica un tiempo requerido para los desplazamientos y determinadas formas de hacer las cosas.

este último, las distintas cuestiones que la persona realiza se interrelacionan a partir de los actos y razonamientos que hilan o tejen las y los sujetos. Por consiguiente la forma de pensar, sentir y actuar en un ámbito de la cotidianidad afecta o influye en distintas gradaciones a los otros ámbitos en los que se desenvuelve el individuo.

Por otro lado, cuando se habla de lo cotidiano, una de las primeras dificultades que se puede manifestar es al momento de definir aquello que se concibe como lo no cotidiano, pues aunque parezca paradójico, la cotidianidad no se piensa, sino que se vive. En cambio lo no cotidiano requiere de otras condiciones de pensamiento, de sentimiento y gestión para dirigir y encauzar la acción, pues las recetas que se tienen para desenvolverse en la realidad ya no responde al momento que se atraviesa. Sin embargo lo no cotidiano se puede tornar en cotidiano (Berger y Luckmann, 2003: 39-40), pues una situación atípica en la vida ordinaria puede ser asumida.

En sus inicios las creaciones generaron expectación, temores o ansias pero luego se adhirieron a la rutina hasta que perdieron la capacidad de sorprender. Caso de esto es que muchos de los artefactos electrónicos llegaron a insertarse tanto en algunos grupos humanos que es extraño no verlos en cualquier sitio, ejemplo de ello es el televisor.

A lo cotidiano desde la óptica de las ciencias que buscan descubrir o dar explicación a lo extraordinario de la vida social se le ha restado importancia pues es lo de siempre (Vergara, 2005: 13). Por el contrario está debe ser una razón para cuestionar y estudiar como es que lo que se naturaliza alcanza dicho estatus. Es en lo cotidiano, donde lo humano se forja día con día, donde surgen las ideas y los planes de acción. Por ejemplo una revolución, no es algo que surge de la nada, sino que requiere todo un “caldo de cultivo” previo para que esta se desencadene. Otro ejemplo se puede observar en la elaboración de una investigación científica, la cual llega a ser parte de la cotidianidad del o la

investigadora pues se piensa, come y duerme con la presencia cuasi-perenne de lo que se investiga en la cabeza. Existen diversas cotidianidades y por tanto cada quien define, bajo determinadas circunstancias, que facetas y actividades conforman su cotidianidad. “Lo cotidiano nos pone entonces frente a frente con algo que acontece de un modo determinado, así como también con algo que en rigor se manifiesta también como significación, como concepto” (Vergara, 2005: 14)

El antagonismo entre lo cotidiano y lo no cotidiano se manifiesta cuando se dan esas rupturas en la “realidad continua” que se viene desarrollando. O sea, cuando se actúa en el medio social de cierta forma y de manera constante por un largo período y ese accionar se ve truncado por la aparición de un fenómeno no esperado o esperado, pero poco usual, es que surge la distinción entre lo rutinario y lo que genera expectativa y se manifiesta como lo fuera de lo común. Las rupturas en lo cotidiano, tal como dice desde el “sentido común” la palabra ruptura, lo que significa es un quiebre o rompimiento en lo constante - en lo continuo - es decir, lo que venía desarrollándose de forma inmutable, ya no lo es.

El turismo como fenómeno histórico generó ruptura en la forma de obtener recursos y provocó una transformación en los espacios laborales de las zonas donde se ha desarrollado, pues en Costa Rica las zonas que se han potenciado como oferentes de atractivos eco turísticos en sus inicios han estado y siguen estando, asociadas a las prácticas agropecuarias. Pero luego, en distintas zonas del país, utilizar este sector para obtener recursos, ver turistas y trabajar en actividades ligadas al turismo son acciones de todos los días, en mayor o menor grado dependiendo de los meses del año en que se este, pero es algo que se espera que suceda frecuentemente. Lo que acontece es una “rutinización” de una serie de actividades que anteriormente no existían, es decir, el turismo se torna en una actividad socio-económica más de la cotidianidad de un pueblo. Pues la cotidianidad como

un “pasar imperceptible”, que se refiere a la constancia y la regularidad de la cosas (Vergara, 2005: 17), hace que la actividad turística pase sin que los habitantes de un determinado sitio se sorprendan.

La rutinización viene a ser la transformación de lo no cotidiano en parte de lo cotidiano, surge luego de los procesos de ruptura y cambio que se gestan. Siguiendo la reflexión que realiza Nelson Vergara sobre la conceptualización de lo cotidiano y el cambio o la ruptura que plantea Humberto Giannini, se tiene que

...pasar no solamente significaría lo fluyente, lo que en su transitoriedad no deja huellas, al menos visibles, sino que también ‘lo que repentinamente se instala en medio de la vida, lo que irrumpe en ella como novedad’ y cambio. En lo cotidiano reina la rutina, pero es también el lugar en que emerge y se sitúa lo *transgresor*. (Vergara, 2005: 17)

Pero no todos los acontecimientos de ruptura necesariamente pasan por un proceso de rutinización, pues la fuerza de la tradición puede revertir los impactos del rompimiento del orden que venía desencadenándose, haciendo que lo cotidiano previo a la ruptura se mantenga.

El ingreso de la actividad turística a una comunidad no está asociada intrínsecamente a la desaparición de las prácticas productivas ligadas al agro, sino que se pueden mezclar y alternar con respecto a los tiempos de cosechas y visitas de turistas, como es el caso de las fincas agro turísticas que se están implementando<sup>21</sup>. Por consiguiente, se pueden plantear dos formas mediante las cuales el turismo se inserta en un espacio: una es la de los lugares donde el sistema turístico desplaza las actividades previas y otra es cuando se mantiene en la zona una estructura productiva diversificada con presencia de turismo.

Asimismo, los otros sectores existentes en una comunidad inserta en la dinámica turística, se ven afectados indirectamente por dicha actividad, ya que los visitantes

---

<sup>21</sup> Ejemplos de esta situación se pueden observar en la página de internet de la Asociación de Turismo Rural Comunitario (ACTUAR)

demandan una serie de productos y servicios que a su vez son indispensables para los habitantes de la zona receptora de turistas.

## ***2.2. La relación individuo-sociedad en la cotidianidad***

Es pertinente reafirmar que toda acción cotidiana de los individuos es por tanto una acción social, una acción que involucra a colectivos. Heller (1987) desde el asidero teórico marxista asevera que “el hombre como ente natural es un producto del desarrollo social” (p35) No obstante, la autora enfatiza en la particularidad de cada ser humano para señalar la mutua influencia entre las estructuras sociales y los seres humanos particulares, lo que muestra un punto de convergencia con la teoría fenomenológica de la construcción social de la realidad, ya que se muestra la visión de doble vía entre los entes individuales y los colectivos. Por tal razón es que la autora dice: “La afirmación de Marx según la cual la comunidad es para el hombre un hecho dado como el color de su piel, es también válida en el sentido inverso” (Heller, 1987: 35)

Lo anterior se realiza a pesar de que la capacidad cognoscitiva y la capacidad de acción de los seres humanos es limitada; pues si bien los seres humanos tienen su rango de acción a partir de su habilidad para conocer su entorno, no pueden controlar la mayoría de los hechos que ocurren, sino que la realidad social mantiene un cierto orden y tendencia en los acontecimientos, lo que ocasiona que se miren con normalidad, aunque lo que esté tras estos sea una realidad caótica que involucra muchos aspectos.

La cotidianidad se muestra constante y rutinaria, lo que hace que la realidad social aparezca como un todo estructurado y ordenado, sin embargo, la vida cotidiana no es otra cosa que el “barullo social” ordenado y asimilable para los individuos:

Cada persona particular posee un lugar determinado dentro de este barullo humano. Tiene una mesa a la que se sienta para comer, una cama en la que duerme; incluso los hambrientos, incluso las personas sin hogar, son producto y parte del orden oculto que subyace a este caos (Elías, 1982: 28)

La forma en que se disponen los pensamientos, las acciones y los objetos es lo que permite la reproducción de lo social, es lo que facilita y admite que se sigan concatenando las acciones de los colectivos y de los individuos. De allí que se consolide la vida cotidiana como el saber que las cosas “son como son”.

La vida cotidiana es asimilada por las y los individuos a través de mecanismos de transmisión del *sentido común* como lo son la socialización<sup>22</sup> y la enculturación<sup>23</sup>.

Por eso cabe preguntar: ¿Qué es la socialización y la enculturación o asimilación de costumbres? A lo que se puede responder diciendo (sin caer en un determinismo), que dichos procesos son la forma de dar por sentada la realidad, por medio de la objetivación del mundo.

... el individuo no nace miembro de una sociedad: nace con una predisposición hacia la socialidad, y luego llega a ser miembro de una sociedad. En la vida de todo individuo, por lo tanto, existe verdaderamente una secuencia temporal, en cuyo curso el individuo es inducido a participar en la dialéctica de la sociedad. (Berger y Luckman, 2003: 162)

La socialización<sup>24</sup>, llevada a cabo en y para la continuidad de la vida cotidiana, viene a ser como el trazado del campo en el juego social, en la cual se deben realizar cada uno de los movimientos en un rango de maneras prefijadas, para que estos sean vistos como normales en un campo determinado; La socialización como forma de aprehensión “(...) no resulta de las creaciones autónomas de significado por individuos aislados, sino que comienza cuando el individuo ‘asume’ el mundo en el que ya viven otros” (Berger y

---

<sup>22</sup> Berger y Luckman, 2003: 162 ss

<sup>23</sup> Kottak, 1999: 31.

<sup>24</sup> Para el análisis de los tipos de socialización, Berger y Lukman la han categorizado en primaria y secundaria, pero para efectos nuestros se entiende que la socialización es un proceso constante que se mantiene a lo largo de la vida.



Luckman, 2003: 163). Los campos<sup>25</sup> en los que se despliega el proceso de socialización son muchos y de diversa índole. Los hay ajustados a valores culturales, económicos, políticos, religiosos, ambientales, geográficos y demás. Pero en fin, son campos en los que están preestablecidas las formas en que se puede jugar.

La afirmación de que la vida cotidiana es la vida de todo ser humano, denota o enfatiza en el carácter activo de los seres humanos particulares en la realidad social en la que habitan, puesto que el ser humano nace inserto en ésta y “...participa en la vida cotidiana con todos los aspectos de su individualidad, de su personalidad. En ello se ‘ponen en obra’ todos sus sentidos, todas sus capacidades intelectuales, sus habilidades manipulativas, sus sentimientos, pasiones, ideas, ideologías” (Heller, 1987: 39)<sup>26</sup>

Esta visión dialéctica refleja todo el proceso de socialización que el individuo particular atraviesa y la continuidad intrínseca de la cotidianidad. Pues como constata Shütz (1972) en la vivencia cotidiana no es un problema práctico saber donde terminó una situación y, dónde y cuándo inició otra. Ello denota un principio de continuidad, que expresa la condición netamente histórica de la vida cotidiana, en la cual se objetivan los acontecimientos, las acciones, los objetos y los humanos particulares. Por ello es que Heller (1987) dice que es de suma importancia la delimitación en el ámbito de las fases de la vida, pues “el conjunto de las actividades cotidianas en el ámbito de una determinada fase de la vida está caracterizado por una continuidad absoluta” (p24)

Los seres humanos no se cuestionan todos los días, minutos y segundos, por qué y cómo comen, duermen, caminan, hablan, saludan y demás acciones que por rutina se ejecutan cada cierto tiempo, si no que simplemente lo hacen. Por tanto se puede señalar que

---

<sup>25</sup> Al respecto se pueden revisar los análisis sociológicos de Piere Bordieu.

<sup>26</sup> “En ninguna esfera de la actividad humana, y no sólo en el caso de la elección moral, es posible trazar una línea divisoria tajante y rígida entre el comportamiento cotidiano y el no cotidiano” (Heller, 1987: 50)

existe una continuidad, que se asemeja a los principios físicos de la inercia, pues existen aspectos que tienden a mantener su estado inicial, aun cuando se esté forzando un cambio o den rupturas temporales, espaciales y conductuales.

A partir de lo anterior se observa como la teorización sociológica sobre la vida cotidiana ha sido enriquecida por distintos autores y diferentes enfoques, dentro de los cuales se encuentra el enfoque fenomenológico y el enfoque marxista, y tales perspectivas teóricas poseen una tradición que les da sustento y referencia para las respectivas reflexiones.

Por un lado la fenomenología social se remonta a la obra filosófica de Husserl, el cual elaboró su perspectiva filosófica en Alemania. Éste fue contemporáneo de Cooley y Mead, y fue maestro de los filósofos existencialistas Martin Heidegger y Jean-Paul Sartre. Otro de sus alumnos fue Alfred Schütz, quien desarrolló su campo de investigación en Estados Unidos luego de huir del régimen nazi (Collins, 1996: 283). A través de la obra de este último es que Berger y Luckmann configuran su teoría sobre la construcción social de la realidad, la cual en su momento “produjo una conmoción en los grandes círculos de la sociología, acostumbrados a ver el mundo como algo objetivo e independiente de los seres humanos” (Collins, 1996: 281)

En la tradición teórica de la fenomenología social es donde se acuña el concepto de *lebenswelt*, que significa “el mundo de la vida”, es decir, el mundo que vivimos y experimentamos como tal en la realidad, lo que significó un aporte valioso para la comprensión de la realidad social.

Con su posición epistemológica Husserl criticó las ciencias sociales empíricas por el hecho de seguir el método naturalista. Además planteó como principio básico de la fenomenología la posibilidad de “...captar la verdadera esencia de las cosas sin tener que

dependen en absoluto de evidencias empíricas... Husserl estaba convencido que esas experiencias contienen las formas o esencias puras. Vemos constantemente las cosas como universales, pero la realidad empírica se presenta en la forma de particulares” (Collins, 1996: 184)

Esta visión de la fenomenología es de la que se distancia Heller y a su vez la cuestiona, pues desde la óptica marxista todo tipo de esencialismo es inadmisibles, y como afirma Heller (1987) en el prólogo para la edición castellana de su obra clásica SOCIOLOGÍA DE LA VIDA COTIDIANA, dos de las posiciones que cuestiona y a las que se opone son la concepción hegeliana y la heideggeriana.

Sobre las concepciones de la vida cotidiana, Patricia Adler, Peter Adler y Andrea Fontana (Miguélez, 1998, 20), dicen que en las sociologías de la vida cotidiana<sup>27</sup> existen criterios que unifican las distintas tradiciones, entre tales criterios se encuentran: **1.** La crítica a la macrosociología, pues la critican por ser positivista, absolutizante y con pretensiones globalizantes, lo que no permite ver la vida de cada día. **2.** El abordaje de la vida cotidiana en su contexto, ubicando a las personas dentro de su entorno natural y social. **3.** Se plantea al actor en interacción con otros/as (en dicha interacción se dan construcciones simbólicas que se transmiten por socialización). (Miguélez, 1998: 19-20)

Se puede afirmar que la concepción de vida cotidiana se ha acuñado y debatido desde distintos enfoques que, a pesar de sus claras distinciones, convergen y permiten comprender lo rutinario y constante en la vida social, lo cual admite considerar a la cotidianidad como la base de pensamiento y acción inmediata de las personas. Al respecto Urreiztieta (2004) afirma:

---

<sup>27</sup> Dentro de estas se encuentran corrientes teóricas como el interaccionismo simbólico (Mead y Blumer), el enfoque dramaturgico (Goffman), la fenomenología (Berger y Luckmann), la etnometodología de Garfinkel y perspectivas neo-marxistas como la de Heller y la de Lefebvre.

Al hablar de vida cotidiana nos referimos a esa realidad suprema (Berger y Luckman, 1968), a la vida del hombre entero (Heller, 1972), al tejido obvio y normal de la comprensión del mundo y de los otros en el que se suceden las prácticas cotidianas (Wolf, 1979); a las condiciones de vida materiales, subjetivas e intersubjetivas construidas en el diario vivir; es decir, a aquello que implica el conocimiento de los escenarios del sentido común como fuente primaria del conocimiento social (Shütz, 1972) (p459)

La definición articulada que realiza la autora da pie a que se sinteticen las perspectivas que, los teóricos y la teórica citados, configuraron acerca de la vida cotidiana. Dicha definición no se puede considerar como algo estático, pues como ya se dijo, la cotidianidad es algo dinámico, pero que a su vez se presenta como algo “dado”, impuesto, como ese ente supremo que traza las líneas por las cuales las personas deben seguir en la existencia, pues la misma condición humana, aunque cambiante, hace que lo cotidiano se perciba como “lo de siempre”.

Es hasta el momento que se comparte con personas que viven cotidianidades distintas o personas que se han alejado de su cotidianidad original y que vuelven a ella, que el cambio se hace evidente. Otra manera de evidenciar que se han generado cambios en las rutinas diarias es mediante el análisis de la historia pasada y/o de las biografías particulares. Sin embargo, en las sociedades de corta memoria histórica este proceso se restringe a los estudios historiográficos que realizan los académicos, los cuales no son fácilmente conocidos por las personas ajenas a las élites intelectuales.

Por todo lo anteriormente expuesto se puede concebir la vida cotidiana, que experimentan de manera distinta cada individuo y colectividad específicos, como una realidad íntegra, en la cual se organizan y articulan los diversos aspectos de la vida social que la gente tiene.

Ya vimos que Heller, Berger y Luckman visibilizan al individuo social, como algo particular. Por consiguiente cada individuo tiene sus respectivas cuotas de responsabilidad

con respecto a la cosa social, pues maneja ciertos márgenes de decisión bajo condiciones determinadas. Aunque existan estructuras sociales que establecen las maneras de ejecución y de intelección de la realidad que se experimenta, los individuos en última instancia son lo que actúan y piensan. Por eso, al preguntar acerca de cómo se conforma la individualidad, es central considerar que los individuos nacen inmiscuidos en una realidad preelaborada por otras personas y condiciones espacio-temporales, con el fin de que cada nuevo individuo que nace se acople a tal realidad y por ello es que se definen diversos mecanismos de socialización que facilitan los movimientos de cada persona, pues los seres humanos a través de la socialización somos dotados de recetas que nos facilitan el desenvolvimiento en la realidad social y es por ello que se prueban algunas recetas en cosas totalmente nuevas generándose así otras configuraciones sociales. A partir de las condiciones preestablecidas y genéricas es que la particularidad se constituye conforme las personas viven y se definen como personas diferentes de las demás. Es por ello que se llega a constatar que no existen individuos idénticos, sino que distintos seres humanos deben ocuparse de diversas cuestiones y desenvolverse en diversas circunstancias.

### ***2.3. Las esferas cotidianas.***

La cotidianidad de las relaciones humanas se caracteriza por ser sumamente heterogénea, dado que las personas suelen mantenerse activas en distintos tiempos, espacios y actividades, dentro de los cuales se encuentra la vida en el trabajo, la familia, los amigos, lo religioso, lo lúdico y lo comunal, considerando que estos últimos cinco ámbitos, conllevan responsabilidades, pero a su vez son formas de recreación o distracción para los individuos. La cotidianidad es heterogénea, pues, en el diario vivir los individuos y las colectividades realizan distintas actividades de producción y reproducción social, la vida

cotidiana abarca al ser humano en su totalidad, por lo que involucra “sentidos, capacidades intelectuales, sentimientos, pasiones, ideas, ideologías, habilidades manipulativas...” (Madriz y otras, 1998: 2). Sin embargo la significación de la vida cotidiana es jerárquica, ya que los colectivos e individuos fijan que es lo importante y que no. Además los seres humanos asumen como dadas las funciones de la vida cotidiana, por lo que se considera a la cotidianidad como la esencia de la sustancia social. Sin embargo, así como la vida cotidiana es dada también está cargada de alternativas y elecciones, y eso está ligado con las motivaciones, que según Heller (1987) son heterogéneas en su mayoría, por eso es que se puede afirmar que una característica dominante de la vida cotidiana es su espontaneidad. (Heller, 1987: 54)

Es en razón de la heterogeneidad de la vida cotidiana que en este estudio se precisará en cuatro esferas concretas: el trabajo y la familia (en donde puede confluir lo productivo y lo reproductivo), el ocio y la participación en actividades comunales.

### *2.3.1. El trabajo*

El trabajo<sup>28</sup> abarca, en muchos casos, la mayor cantidad de tiempo del que dispone el o la trabajadora y, por ende, determina en gran medida las concepciones y representaciones que tenga el individuo del entorno donde se moviliza, a esto se une el hecho de que el trabajo es la principal fuente de riqueza y valor en las configuraciones socio-económicas. “... El trabajo ha sido prácticamente siempre el elemento dominante de la vida cotidiana;

---

<sup>28</sup> En la tesis se utilizan los términos trabajo y empleo indistintamente, aunque se tenga que “el **empleo** puede considerarse pues como la forma de trabajo propia de los países capitalistas en la segunda mitad del siglo XX, que consiste en un **trabajo** realizado a cambio de un salario, regulado por un contrato sancionado legalmente, y que implica obligaciones legales respecto a las condiciones y términos en que se lleva a cabo” (Santana, 2003: 28) Pues el empleo no es cualquier tipo de trabajo, sino que es asalariado, se desarrolla de forma regular y continua.

precisamente en torno al trabajo estaban organizadas las otras actividades de la vida cotidiana” (Heller, 1987: 123).

Sobre la centralidad del trabajo Martín-Baró dice:

El trabajo es el elemento crucial en que las estructuras se hacen concretas para las personas (...) El trabajo constituye la actividad humana primordial y el marco de referencia que define el sentido de existencia de los seres humanos (...). Las sociedades se organizan en función del trabajo y las personas estructuran su vida en etapas y tiempos laborales... (Martín-Baró, 1983: 84)

El trabajo es clave para entender el fenómeno turístico; como objeto de estudio manifiesta una paradoja inicial, pues lo que para unos es descanso y recreación, para otros es trabajo y los momentos en que un buen número de personas se disponen a disfrutar del tiempo libre, los trabajadores del sector turístico deben ejercer su oficio. Como señala Ángeles Rubio (2001):

...el trabajo, categoría social clave como objeto de estudio se manifiesta en el sector turístico como un ámbito abandonado a la paradoja, no tan sólo por sustentarse sobre el esfuerzo de personas que sirven a otras dedicadas al descanso y el recreo, sino además, porque estos trabajadores deben conciliar en su desempeño los intereses de la empresa turística y el cliente. (p23)

Al tratar el concepto de trabajo, se debe aclarar que existen distintas posiciones y visiones con respecto a éste. De la Garza (2000), indica que existe en la teoría social que aborda la temática del trabajo una perspectiva objetivista y otra hermenéutica, la primera hace énfasis en el trabajo como una actividad conciente que transforma a la naturaleza y al ser humano para generar riqueza y que es independiente de la valoración que le dé la sociedad. La segunda señala que el trabajo es constituido culturalmente y por las relaciones de poder, de esta forma el ser humano transforma la naturaleza para satisfacer sus necesidades (15-16)

### *El trabajo formal e informal*

Las empresas y las faenas realizadas en ellas no son homogéneas y dentro de estas las formas, utilización y relaciones de la fuerza de trabajo tienen características propias.

Para entender las distintas lógicas en el mundo del trabajo es preciso distinguir los conceptos de trabajo formal y de trabajo informal, pues estos permiten entender como las iniciativas empresariales obtienen sus ingresos y se relacionan con las demás empresas e instituciones estatales o no estatales.

Al indicar la existencia de una economía informal, se puede pensar que, por consiguiente, existe una economía formal que se le antepone de manera incompatible. Por el contrario, ambas economías no son excluyentes, sino que estas se interrelacionan dinámicamente, pues en el caso de la economía formal, a esta le es útil la informalidad en tanto le permita acumular más.

Trejos en sus estudios sobre la economía informal recuerda que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de distintos informes, ha insistido sobre un mayor y creciente deterioro en las condiciones de trabajo con un aumento del trabajo informal y del trabajo precario. (Trejos, 2002: 16) Por lo que esta instancia ha venido planteando la búsqueda de condiciones que permitan desarrollar trabajo decente, considerando que este último se refiere a que:

- 1. Todo trabajo pueda ser productivo**, es decir, que además de agregar valor y dotar de riqueza al país, pueda desplegar en el o la trabajadora su capacidad productiva y obtener una redistribución adecuada que permita suplir las necesidades básicas de sí mismo(a) y las de su grupo familiar.



**2. Todo trabajo se realice en condiciones de libertad**, lo que manifiesta la posibilidad de que la persona trabajadora lo elija sin ningún tipo de coacción o coerción. Buscándose eliminar, de tal modo, todo tipo de esclavitud, explotación infantil y privación de la libertad individual.

**3. Todo trabajo se realice en condiciones de equidad**, lo que conlleva descartar todo tipo de discriminación, es decir que las condiciones de empleo sean iguales en términos de puestos de trabajo comparables.

**4. Todo trabajo respete la seguridad social**, esto a su vez está ligado a que el sitio donde se realice la jornada sea salubre.

**5. Todo trabajo dignifique al ser humano** mediante el respeto y cumplimiento de los derechos humanos fundamentales en el trabajo (respeto a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, el derecho al salario mínimo, el derecho a la jornada legal diaria, el derecho al descanso y las vacaciones, etc. (Del Cid referenciado por Trejos, 2002: 16).

La OIT insiste en el vínculo entre el trabajo precario y la informalidad pues “La economía informal es el sector donde se encuentran los mayores problemas en cuanto a la protección social, la representación y los derechos, y donde la desigualdad de género está más generalizada”. (OIT citada por Trejos, 2002: 17)

Para dar cuenta del concepto de informalidad es preciso hacer referencia a las características de tres enfoques que han interpretado este tipo de economía. Estos enfoques son el de la PREALC (Programa de Empleo para América Latina y el Caribe), el de la extra-legalidad y el enfoque regulacionista. Los mismos son revisados y analizados por Juan Pablo Pérez Sáinz y Juan Diego Trejos, especificando este último los tres enfoques de

la siguiente manera: *primer enfoque*: Excedente estructural de mano de obra<sup>29</sup>; *segundo enfoque*: Actividades económicas extralegales<sup>30</sup>; *tercer enfoque*: Mercados (relaciones) de trabajo no regulados(as)<sup>31</sup>. (Trejos, 2002: 20)

El primer enfoque apunta a un exceso de mano de obra, lo cual genera una “subordinación heterogénea”, es decir, la expansión de este sector se debía a la ocupación de nichos económicos que no ocupan los sectores modernos. En este enfoque “el sector informal es un conjunto de actividades productivas cuyo rasgo distintivo es la baja dotación de capital y por ende una reducida relación capital/trabajo”. (Trejos, 2002: 18)

Desde este enfoque, que centra su análisis y explicación en el excedente estructural de mano de obra, se entendía informalidad a partir de los escasos recursos tecnológicos y unidades de reducido tamaño que obtenían ganancias de origen no monopolístico. Definiéndose así cuatro categorías ocupacionales: 1. patronos de microempresas; 2. asalariados de los mismos; 3. cuentapropistas; 4. trabajadores familiares no remunerados. Las empresas informales, desde este enfoque, contaban con un máximo de seis trabajadores(as). (Pérez Sainz, 1998: 58)

El segundo enfoque es el que se centra en las actividades económicas extralegales. Este indica que la economía informal no es un sector definido en forma precisa sino el conjunto de todas las actividades económicas fuera de la legalidad, incluyendo tanto producción para el mercado como para subsistencia.

El tercero corresponde al enfoque estructural, focalizado en el análisis de los mercados (relaciones) de trabajo no regulados(as), en él se entiende la informalidad como

---

<sup>29</sup> Sus principales exponentes son el Programa de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) y la OIT.

<sup>30</sup> Este lo aborda enfáticamente Hernando de Soto.

<sup>31</sup> Sobre este concepto se refieren principalmente los autores Alejandro Portes, Manuel Castells y Bryan Roberts.

“un proceso de generación de ingreso caracterizado por un hecho central: *su no regulación por instituciones sociales en un contexto social y legal donde actividades similares sí lo están*” (Cursivas de los autores) (Castells y Portes citados por Pérez, 1998: 60). Este enfoque indica que la informalidad se debe a la no regulación, que permite a la clase trabajadora el consumo y pago de salarios mínimos. Pero como afirma Trejos este tercer enfoque considera la caracterización de los dos enfoques anteriores. Sobre esto último el autor afirma:

Este planteamiento tiene características que se traslapan y separan de los anteriores. El origen del sector es ligado con el exceso estructural de la mano de obra (como PREALC) pero lo define enfatizando sus relaciones con el Estado (como de Soto). Contrario a la propuesta del PREALC, el sector no se define como un conjunto de actividades marginales excluidas de la economía moderna sino como parte integral de estas. Contrario a de Soto, la informalidad no es vista como la irrupción de las verdaderas fuerzas de mercado, sino como parte del funcionamiento normal del capitalismo. (Trejos, 2002: 21)

Juan Pablo Pérez, a partir de la revisión de los enfoques de la PREALC y el regulacionista acuña el concepto de Neo-informalidad, en la cual la tecnología ya no es privilegio de la gran empresa. Y plantea de tal modo tres escenarios: **1. Economía de pobreza:** se da en un contexto de exclusión, no se puede acoplar a la globalización, pues es de subsistencia o sobrevivencia; la mayor expresión se da en la década de los años ochenta, pues los recursos son muy limitados y las posibilidades escasas; **2. Provisión de insumos o subcontratación con el sector de transables:** Se ubica subordinados al ámbito de la globalización, son sistemas flexibles y ligeros a tal proceso, proveen de ciertos insumos que antes proveían las empresas. La dinámica de este escenario depende de los nexos y la atomización; **3. Aglomeración de pequeñas empresas dinámicas:** Existe socio-territorialidad, o sea se desarrolla en un ambiente comunitario, y el capital social se manifiesta de manera crucial. Lo que es favorable para la constitución de fuertes identidades sociales.

Como entorno a la informalidad surgen tantas cuestionantes y divergencias en su forma de clasificación y estudio, Trejos plantea dentro de sus preguntas de investigación si la producción no agrícola en pequeña escala (micronegocios no agrícolas) en vez de ser definida automáticamente como informal es en cambio, en razón de que aún es muy heterogénea, una manifestación en diferentes grados de insatisfacción del trabajo decente. (Trejos, 2002: 17). Pero, como se mira en la definición de la OIT sobre informalidad, las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo hacen que el concepto se torne amplio.

A partir de 1993, la OIT define que la informalidad,

es un sector productivo y por ende, que la unidad de referencia es el establecimiento. [...] estos establecimientos forman parte de las empresas comerciales de los hogares no constituidas en sociedad. Estas empresas se caracterizan por no constituir una unidad jurídica distinta del hogar, por dedicarse a la producción de bienes o servicios para su intercambio o venta en el mercado y por no llevar contabilidad completa, lo que impide hacer una distinción clara entre las actividades de producción de la empresa y las demás actividades de sus propietarios. (Trejos, 2002: 22)

Desde las distintas investigaciones, para determinar qué es y qué no es informal se han empleado variables como tamaño del establecimiento, tipo de ocupaciones y tipo de actividades. En el caso de la OIT, para definir lo informal se ha apartado de señalar un determinado número de trabajadores, pero paralelamente esta organización dice que las empresas menores de cuatro o cinco trabajadores<sup>32</sup> resultan ser, en muchos casos, parte de la economía informal. (OIT referenciada por Trejos, 2002: 23)

---

<sup>32</sup> Pero considerando que “Por una parte, la asimilación entre producción en pequeña escala e informalidad no es automática sobre todo si se tiene presente que se indaga por el tamaño del establecimiento y no de la empresa. Además, la descentralización de actividades dentro del paradigma de la especialización flexible que reemplaza poco a poco al fordismo, hace cada vez menos válida esa asimilación” (Trejos, 2002: 26).

Dentro de los tipos de trabajadores(as) informales se cuentan las y los trabajadores por cuenta propia<sup>33</sup>, las(os) trabajadoras(es) familiares no remuneradas(as) (asociados estrechamente con los primeros), patronos(as) y asalariados(as) de microempresas de empresas no estatales, también se encuentran aquellas personas que tienen un segundo empleo, alternativo al del sector formal, pero que no responden a una lógica de sobrevivencia, sino como una forma de complementariedad del ingreso. (Trejos, 2002: 23).

Con respecto a fijar como un criterio central los permisos y licencias de organismos estatales se afirma: “si se establece el registro municipal (permiso o patente municipal para operar) probablemente pocos establecimientos calificarían como informales.” (Trejos, 2002: 23). Puesto que ya otros estudios, señala Trejos, constatan que muchos de los establecimientos informales cumplen con la legislación.

La economía informal no es sinónimo de economía subterránea pues “si bien los trabajadores informales evaden en la mayoría de los casos las normas reglamentarias y tributarias, lo hacen porque son pobres y porque sus ingresos de nivel informal no les permite darse el lujo de cumplir con los costos de la sociedad moderna” (Jiménez, 2005: 60). Pero a su vez, es necesario no equiparar el concepto de informalidad unívocamente a la noción de que son empresas pobres, pues como plantea Pérez Sainz los escenarios de la informalidad son distintos y cada uno tiene, por consiguiente, sus particularidades.

Para finalizar el apartado es preciso distinguir la economía informal de los sectores productivos de baja productividad de las actividades modernas, ya estos últimos abarcan a establecimientos que no corresponden con las características de la informalidad, pero que

---

<sup>33</sup> En este criterio se excluyen a las personas profesionales, por el tipo de trabajo que realizan Trejos, 2002: 26).

pueden confundirse fácilmente en razón de los ingresos y productos o servicios que generan.

Este apartado sobre la economía informal se abre dentro de este estudio de la vida cotidiana de las y los trabajadores del sector turismo, ante la ausencia de definiciones sobre lo informal y lo formal en este sector de la economía, con el fin de visualizar las características de la población de estudio y de entender las lógicas que mueven las formas de producción turísticas y su vínculo con las otras esferas de la vida cotidiana, máxime cuando un enfoque de la informalidad, como el de la OIT, indica que el trabajo informal y la dinámica familiar tienen, en muchos casos, un estrecho vínculo.

### *El trabajo productivo y reproductivo en las relaciones de género*

Los estudios del trabajo desde las teorías y enfoques de género<sup>34</sup>, se pueden circunscribir a la perspectiva hermenéutica, pues se nota un claro énfasis en la división sexual del trabajo, se estudian las lógicas del poder en los sistemas culturales patriarcales y se distingue entre los conceptos de trabajo productivo y reproductivo.

El *trabajo productivo* y el *trabajo reproductivo*, en tanto, formas de trabajo que organizan la vida cotidiana de las mujeres y hombres, determinan el uso del tiempo y del espacio. Sin embargo, en el caso de las mujeres, cuando estas realizan ambos tipos de trabajo, el *trabajo productivo* condiciona directamente las actividades reproductivas, pues al generar ingresos hace que todas las esferas cotidianas se acomoden a él, por consiguiente

---

<sup>34</sup> Con respecto a la teoría de género no se pretende ser exhaustivo, sino valerse de conceptos y aportaciones precisas que colaboren al abordaje de las diferencias sociales patentes entre mujeres y hombres. Además no se pretende utilizar el concepto de género como instrumento teórico totalizante para explicar por sí mismo toda la realidad, sino que estará asociado a otras variables como son la educación y edad. Pues, como señala Jiménez (2005), con respecto al concepto de “explans”, empleado por Hawkesworth, “... se apunta a la necesidad de no utilizar la categoría género como “explans”, es decir como algo que explica todo lo demás, sino que hay que considerarla en relación con otras variables como la etnia, la edad, la clase, la raza, entre muchas otras” (56).

es el que organiza su vida cotidiana. Por su parte *el trabajo reproductivo*<sup>35</sup>, aunque es indispensable para el adecuado desarrollo de la vida cotidiana, pues es imperativo realizarlo, se acomoda a los tiempos que permita el trabajo productivo. Por último el *tiempo libre* es un tiempo residual que depende de lo que abarque lo productivo y lo reproductivo.

Miguélez y Torns (1998) señalan que

En la sociedad moderna el trabajo-profesión (trabajo productor de bienes y servicios) organiza y estructura no sólo la actividad de las personas en torno al mismo, sino también aspectos importantes del resto de la vida, mucho más allá de la diferenciación que dan las posiciones de asalariado y propietario en la producción. (p18)

O sea, el ámbito laboral, remunerado y no remunerado, ocupa la mayor parte de la cotidianidad, pues éste es el que facilita la obtención de recursos para la subsistencia y es el que permite distribuir las actividades de los individuos en distintos tiempos y espacios.

El trabajo reproductivo o no remunerado, se refiere tanto a labores domésticas (preparación de alimentos, labores de aseo, cuidado de niños, enfermos y ancianos) así como a gestiones necesarias del grupo familiar (reuniones escolares, pago de servicios, compras, entre otras) (Martínez y Ramírez, 2006: 4). Este tipo de trabajo es realizado primordialmente por mujeres, en razón de la división sexual del trabajo, lo que manifiesta las diferencias entre mujeres y hombres en la realización de las *tareas productivas* y *reproductivas* (Oliviera y Ariza, 2000: 650). La división sexual del trabajo es una construcción socio-histórica que hace ver como natural el papel del hombre como proveedor y de la mujer como la que se encarga del hogar, por lo tanto dicha división puede cambiar.

Sobre la división sexual del trabajo Gómez Bueno (2001) afirma:

---

<sup>35</sup> El concepto de reproducción involucra la manutención diaria, la generacional y el mantenimiento de las relaciones sociales.

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Este reparto varía según las sociedades y las épocas históricas, pero existe en todas las sociedades que se conocen. El reparto de «actividades» no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida. (p124)

Vinculado estrechamente al concepto de división sexual del trabajo, planteado por la misma autora, está el de segregación ocupacional, que puede presentarse de dos formas: La forma horizontal hace referencia a que las mujeres y los hombres se distribuyen de diferente manera entre los tipos de ocupaciones a un mismo nivel, y la forma vertical implica la diferenciación entre hombres y mujeres con respecto a la jerarquización ocupacional establecida dentro de una empresa (Gómez, 2001: 127).

Siguiendo a Carrasquer y otras (1998), el trabajo reproductivo se caracteriza por ser un trabajo no remunerado con un salario, por ser un trabajo ocupado por población determinadamente femenina y “permanecer invisible incluso a los ojos de las personas que lo llevan a cabo” (96). Este tipo de labor no se contempla en el mercado de trabajo por la no existencia de un salario que lo medie. De allí que no sea posible equiparar este tipo de trabajo con el que se conoce como informal. Las autoras afirman que la faena reproductiva es la actividad que la gran mayoría de mujeres realiza en distintos grados y momentos.

Al permanecer el trabajo reproductivo invisible ante los ojos de quienes no lo realizan, así como las que sí, es que se puede emplear el concepto de *invisibilidad* que plantean Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, lo cual significa el no reconocimiento de este trabajo como tal, pues “la gran mayoría de mujeres que lo llevan a cabo, especialmente aquéllas que se dedican a él de manera exclusiva, no son conscientes de que realizan una de las actividades que son trabajo necesario para el funcionamiento de la sociedad”. (Carrasquer y otras, 1998: 96).



Esta caracterización del trabajo reproductivo refleja toda la construcción social respecto al género, en la cual se asignan los roles que hombres y mujeres deben cumplir, es decir, los mandatos sociales que se asignaron vía socialización y que en la vida cotidiana son normales o comunes.

Se puede afirmar que existen distintas agrupaciones de mujeres con respecto al tipo de trabajo o de trabajos que realizan, uno de estos grupos es el de las que deben realizar una *doble jornada*, pues junto a la ejecución de labores productivas deben realizar las tareas reproductivas, o sea, sobre la mujer pesa una sobrecarga de trabajo. Siguiendo a Miguélez y Torns, se puede conformar una tipología de mujeres según sus quehaceres diarios: “1. las mujeres totalmente dedicadas al trabajo reproductivo; 2. las mujeres dedicadas a ambos trabajos, realizando doble jornada, aunque con distribuciones muy diferenciadas; y 3. las mujeres que sólo trabajan “productivamente” en el mercado”. (Miguélez, 1998: 14)

Con esto se conceptualiza la existencia de dos grandes esferas o macro-esferas en la vida cotidiana, a saber: la de *lo público* (actividad social, la participación en organizaciones comunitarias, en el trabajo remunerado y lo académico) y la de *lo privado* (relaciones familiares, pareja, etc)

Según las investigaciones sobre trabajo y género, de las cuales hacen recuento De Oliveira y Ariza (1999 y 2000), la inserción en el mercado de trabajo les ocasiona a las mujeres una pérdida relativa en su status - se devalúa su papel y su posición frente a los hombres- pues son peor remuneradas, con mayores dificultades en el acceso a oportunidades y a movilidad social y se les ve como un anexo al trabajo del hombre. “La introducción de la tecnología moderna y la economía monetaria (...) benefician sólo a los hombres al tiempo que incrementa la carga de trabajo de las mujeres tanto en su calidad de trabajadoras eventuales como familiares” (Boserup (1970) referenciada por De Oliveira y

Ariza, 1999: 106) Es decir, en última instancia, el hombre es el que tiene el papel protagónico en el mercado de trabajo y a las mujeres junto con el detrimento del status se les genera un mayor deterioro a consecuencia del exceso de trabajo.

El hecho de que el trabajo reproductivo sea realizado primordialmente por mujeres, que a su vez deben insertarse en las estructuras productivas para obtener ingresos, impone una severa desigualdad con respecto a los hombres, pues como han constatado otras investigadoras:

La situación de inequidad de las mujeres frente a los varones en el mundo del trabajo puede resumirse así en los siguientes aspectos: dedicación mayoritaria al trabajo doméstico, participación creciente en actividades precarias (trabajo por cuenta propia), concentración en ocupaciones asalariadas de tiempo parcial y mayor discriminación salarial en ocupaciones masculinizadas (Oliveira y Ariza citadas por Jiménez, 2005: 56)

Por otra parte, se debe hacer hincapié en el hecho de que las labores productivas, reproductivas y de ocio, que los individuos y los colectivos realizan en el diario vivir, se desenvuelven en espacios y tiempos determinados, los cuales pueden ser interpretados por los individuos; por ello se afirma que la cotidianidad está colmada de *prácticas espaciales*, las cuales, según Lefebvre, vienen a ser la forma en que las comunidades humanas generan, perciben y utilizan los espacios. Ello está ligado, al concepto de *espacios de representación*, el cual se refiere a los espacios vividos que están saturados de significados y simbolismos, pues surgen de las concepciones que tiene una comunidad (Lefebvre citado por Oslender, 2002: 91-92).

Las representaciones del hogar y el espacio de trabajo fuera del hogar están colmados de asignaciones o roles de género<sup>36</sup>: la mujer, como “esencia” configurada socialmente, es

---

<sup>36</sup> Se entiende por rol de género todas aquellas actividades, formas de actuar y de pensar asignados a una persona en función de su sexo. O sea, es el papel que la sociedad exige al hombre y a la mujer representar en razón de su sexo. “A ellas se les ha asignado el rol de “reproductora social”, ligado a su capacidad biológica de reproducción, responsable de la organización y mantenimiento del hogar y la crianza, educación y cuidado

la que se “debe” encontrar en el espacio privado del hogar y el hombre en el espacio público para proveer a su grupo familiar y, en el caso de que la mujer también labore en el espacio público, como “buena mujer” debe cumplir con las obligaciones socialmente asignadas de velar por el bienestar de toda la familia.

La construcción de los géneros no sigue un esquema estático, sino que es cambiante y se adecua a las exigencias de otros sistemas sociales, tal como el sistema económico, pues la creación y recreación de roles de género “—no permanecen inmutables desde el periodo de socialización. (...) Por el contrario, diversos elementos confluyen para crearlos y modificarlos en un proceso sin fin, en el que pueden aparecer también tensiones y conflictos...” (Paz y Pérez, 2001: 40). Ante la necesidad individual y grupal de obtener recursos para vivir y las exigencias y presiones del contexto macrosocial donde estos se desenvuelven, es que la casa, designada como espacio propio de la mujer en sus roles reproductivos, le puede abrir la puerta a las mujeres al espacio público de la empresa, para que así pueda generar ingresos.

La forma de acumulación capitalista ha necesitado de la mano de obra femenina para poder incrementar los niveles de acumulación, de allí que las mujeres se estén insertando a las actividades “productivas”. Por lo que se puede decir que “...hablando de la feminización del trabajo, vemos cómo el sistema capitalista no es ajeno a las relaciones de género preexistentes, ni estas permanecen inmutables tras los cambios en el mercado.” (Paz y Pérez, 2001: 40), pues el alza en la demanda de mano de obra, en muchos casos mal remunerada, ha ocasionado que se dé la “licencia” a las mujeres de romper el esquema

---

de los miembros. En tanto los hombres han asumido el rol de “proveedores” de los recursos materiales indispensables para satisfacer las necesidades básicas”. (Ramos, 2004: 430 )

tradicional de ser la encargada de la reproducción, para ocuparse de la producción sin descuidar su obligación básica de reproducir.

En la disposición de los roles de género con respecto a las labores productivas y reproductivas en un sitio de estudio donde las actividades primarias, ligadas al agro, aún tienen una preponderante vigencia y se entremezclan con las actividades del sector turístico, se puede considerar la existencia de un sesgo masculino con respecto a la percepción y definición de lo rural, lo cual refiere a esa visión desde lo masculino que ha sido usada para definir el sector rural de las sociedades, dejando de lado la percepción femenina y obviando su papel, rol, o contribución a la sociedad. “...la desigualdad de género en la propiedad de la tierra tiene su origen en los privilegios que disfrutaban los hombres en el matrimonio, la preferencia por los varones en las prácticas de herencia, el sesgo masculino en los programas de distribución y titulación de tierras, y el sesgo de género en el mercado de tierras...” (Nieves y Sirven, 2003: 13)

Es central tener en cuenta la persistencia del ligamen entre el agro y el turismo en la zona de estudio, pues sobre la temática de género, mujer y desarrollo, en distintos estudios que Campillo (1993)<sup>37</sup> ha usado como referencia, se ha llegado a la conclusión de que “podría hablarse de sistemas de producción mixtos con alta participación femenina en actividades de producción y reproducción, pero con predominio masculino en el control de los recursos...” (Campillo, 1993: 23-24).

En medio de estos *sistemas de producción mixtos* el trabajo femenino ha sido invisibilizado, desvalorizado y tomado como improductivo, reduciéndolo sólo en las

---

<sup>37</sup> Capillo el análisis que realiza es entre las actividades del sector primario y las de los otros sectores productivos, tanto industria como servicios.

labores domésticas y, por consiguiente, se ha eliminado la visión del aspecto vital de las tareas reproductivas.

El *sesgo masculino* consiste en obviar la participación, los intereses, las necesidades y las aspiraciones de una población importante y necesaria que aporta significativos logros, indispensables para el desarrollo de cualquier sociedad y región, sea esta urbana o rural. La visión de mundo de las mujeres se corta debido al dominio de la mirada masculina, la cual no percibe cosas que la primera sí hace y desvirtúa las capacidades de muchas para integrarse de manera reconocida en las actividades productivas, y aunque no sea así, estas actividades no serían posibles si muchas mujeres no estuvieran detrás de quehaceres que por ser reproductivos se consideran poco importantes o irrelevantes para el desarrollo de las familias y las comunidades<sup>38</sup>.

### *2.3.2. Familia, comunidad y cuidado personal: entre el ocio y las responsabilidades*

La noción de familia, trasciende la visión de esta como ente aislado, por el contrario, los grupos familiares están dentro de relaciones sociales mayores, que van desde las relaciones de vecindad hasta las grandes organizaciones sociales. Por lo que de ellas no están exentos aspectos como el intercambio, la solidaridad, la autoridad, el conflicto, el poder y la subordinación. (Yanaizako y Harris referenciados por De Oliveira y Ariza, 1999: 102)

---

<sup>38</sup> La transformación del paisaje rural a partir de las nuevas formas y actividades productivas se ha tratado de entender desde el concepto de *nueva ruralidad*, el cual plantea la autora Edelmira Pérez con la pretensión de abordar la complejidad del mundo rural actual. El concepto de nueva ruralidad posibilita la comprensión de la complejidad del mundo rural, las múltiples actividades económicas y sociales que se dan en estas áreas. Además la perspectiva de la *nueva ruralidad* reconoce como actores del mundo rural al resto de población que no es campesina y, a su vez, revaloriza al campesino; por otra parte al propiciar una ruptura de la dicotomía rural-urbano se pueden estudiar los vínculos e interrelaciones entre ambos espacios.

La familia, como constitución e institución social ha sido pensada como la que es capaz de realizar una serie de funciones para satisfacer los niveles de bienestar de las y los individuos, como por ejemplo: 1. la transmisión de tradiciones y la herencia 2. el desarrollo de la inteligencia emocional, 3. la influencia en la forma de pensar, 4. la prevención en la salud y de la criminalidad; **5** y el rendimiento educativo de los hijos(as)<sup>39</sup>.

Al tener a la cotidianidad como aquellas prácticas regulares: necesidades básicas (alimentación, sueño, vida sexual), las necesidades integrativas a la vida social (estudiar, trabajar, divertirse) y las que se realizan por etapas o ciertas épocas del año (como son las vacaciones) (Chang y otras, 1996), la vida familiar es una esfera en la que se enlazan muchas de estas actividades.

En algunos momentos de la vida, las esferas de la cotidianidad desligadas del trabajo remunerado se convierten para algunas personas en formas de ocio, recreación o esparcimiento. Según Dumazedier (1971), actividades como las familiares o religiosas, son *semirrecreaciones*, o un híbrido entre la responsabilidad y el ocio. Esto puede generar líneas explicativas desde la perspectiva de género, si se analiza la diferenciación entre las actividades comunitarias que realizan de modo distinto las mujeres y los hombres

Se puede pensar que las actividades ociosas son una serie de acciones no coactivas, que realizan los individuos y los colectivos respecto a sus intereses y preferencias, dentro de un marco de prácticas que se constituyen culturalmente en espacios y tiempos puntuales. El ocio “no solo permite la restauración de las energías perdidas durante el tiempo laboral,

---

<sup>39</sup> “Tradicionalmente, a la familia se le han asignado las siguientes funciones: satisfacción de necesidades biológicas; y psicológicas; funciones de socialización, dado que la familia es la principal transmisora de la cultura; funciones económicas, dado que la unidad familiar se constituye en un sistema de producción y compra de servicios; y cumple también una función mediadora con diferentes estructuras sociales ya que relaciona a los integrantes de la familia con otras unidades del sistema social”. (Abarca y Errázuriz, 2007: 2)

sino también el desarrollo de la personalidad de los individuos, al permitirles ejercitar sus actividades y conocimientos artísticos y técnicos” (Chang y otras, 1996: 67)<sup>40</sup>

La recreación también es considerada como contraparte o contrapeso del trabajo, por lo que este concepto se emplea como equivalente a “horas libres”. Dentro de las concepciones de recreación Mendoza puntualiza en la de Joseph Lee, el cual dice que es la renovación de la vida en los adultos. Por su parte J. Finley, dice que esta abarca desde el juego hasta las actividades relacionadas con el arte, o que buscan el perfeccionamiento de la vida. (Mendoza, 1964)

Roxana Sánchez indica que se iguala muchas veces ocio a pereza o pérdida de tiempo. Por lo que ella plantea contrariamente la importancia del significado del ocio<sup>41</sup>. Ella define ocio como: “Aquellos momentos de los cuales podemos disponer sin presiones externas y que podemos planificar sin presiones externas para no hacer absolutamente nada o aquello que siempre hemos anhelado realizar pero que las actividades cotidianas de tipo laboral nos lo impiden”<sup>42</sup> (Sánchez, 2001: 1)

Henri Janne citado por Sánchez dice que funciones del ocio son el relajamiento, la diversión y el desarrollo de la personalidad. Contraponiéndose el tiempo industrial (time is money) al tiempo del ocio que viene a ser el tiempo donde el ser humano “se deja ir”. Respecto a la situación de las mujeres, la autora señala que estas tienen mayores ocupaciones en el medio familiar y lo que para el hombre es ocio (“hogar”), para las mujeres no, ya que ellas siguen trabajando en la casa aunque tengan un empleo

---

<sup>40</sup> Cordero en su reflexión teórica sobre economía política y turismo, realiza un apartado sobre las distintas conceptualizaciones del ocio, partiendo desde las concepciones de ocio surgidas en Grecia, allí se observa la distinción entre el ocio pasivo y el activo, entre las actividades ociosas que se buscan realizar como un fin en sí mismas para alcanzar placer y aquellas actividades ociosas que buscan recobrar fuerzas para afrontar el trabajo diario.

<sup>41</sup> La autora iguala ocio a tiempo libre.

<sup>42</sup> Ocio vendría a ser algo realizable sin coacción. Se libera o se emancipa el individuo de las imposiciones.

remunerado fuera de allí, lo que evidencia la desigualdad entre hombre y mujer en el trabajo de la casa, pues la mujer sigue siendo la “señora de la casa” (Sánchez, 2001: 4).

Las y los autores que plantean concepciones de recreación, la describen como lo realizado en el tiempo libre, o en términos más específicos en el tiempo fuera del trabajo y de las responsabilidades, como se puede observar en la definición planteada por Dumazedier:

[Los períodos recreativos son] “un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, ya sea para descansar, para divertirse, para desarrollar su participación social voluntaria, su información y formación desinteresada, después de haberse librado de todas sus obligaciones profesionales, familiares o sociales” (Dumazedier, 1971: 341)

En un estatus de *semirrecreación* se puede ubicar lo comunal, que como espacio de vivencias cotidianas, es simultáneamente un espacio y una actividad que implica responsabilidades, labores y formas de recreación para las personas, pues a pesar de que lo comunal se impone al individuo, éste es construido a su vez por los individuos para obtener distintas formas de gratificación y entretenimiento. Además, por medio de la vivencia cotidiana en comunidad se construyen redes sociales con los/as más cercanos/as, por lo que lo comunal se constituye en una vía para generar identidad (Enríquez, 2004: 30-31).

“La recreación es un medio por excelencia para abrirnos la puerta de la comunidad. Nos permite entrar en contacto con la gente, atraerla, interesarla en actividades comunales, despertar su simpatía hacia ciertos valores educativos y obtener su colaboración en el orden social” (Mendoza, 1964: 5)

Este mismo autor indica que la recreación, como expresión humana, estimula la sensibilidad social para que la persona se sienta inclinada a colaborar con los demás en la solución de necesidades colectivas. De allí la necesidad de que las actividades recreativas sean permanentes en una comunidad: “... la jornada de trabajo requiere una etapa intermedia para recrear las energías gastadas y poder rendir más y mejor en la etapa siguiente” (Mendoza, 1964: 18-19)



La vida comunal, es una forma de recreación para las personas, en la cual los seres humanos por medio de su tiempo libre, construyen redes sociales con los/as más cercanos/as. Además de que viene a ser un espacio de esparcimiento y se constituye en un medio de generar identidad.

La *comunidad* puede entenderse como “... un grupo o unidad del estrato social estructurada, organizada, con un orden de valores relativamente homogéneos, a la que el particular pertenece necesariamente” (Heller, 1987: 77). La autora dice que la comunidad no necesita indispensablemente el contacto “cara a cara”, pues lo central en ésta, es el sentido de pertenencia o apego<sup>43</sup>. Por ello la autora señala que la comunidad se realiza “cuando la personalidad y el grupo determinado se encuentran en correlación orgánica, esencial y estable” (Heller; 1987: 70), ello remite al concepto de *sentido de pertenencia*, que significa sentirse parte de algo mayor: “En las sociedades más o menos comunitarias... la sociedad misma era el primer sistema de relaciones sociales. El hombre en su totalidad, en cuanto tal, era siempre “referido” a la comunidad” (Heller; 1987: 72). El nosotros (en una comunidad natural o de elección), es considerado por el individuo particular como una prolongación de sí.

A partir de lo anterior se entiende por comunidad el grupo de personas que guardan relación entre sí en razón del espacio donde habitan, de un pasado común y de un marco de experiencias y creencias relacionadas y compartidas. Los individuos, en las diversas esferas de la cotidianidad en las que se desenvuelven, quedan referidos a la comunidad, lo cual marca su identidad.

---

<sup>43</sup> Ello se refleja en el concepto de conciencia del nosotros que se desarrolla paralelamente a la conciencia del yo (Heller, 1987: 85). La conciencia del nosotros, la colaboración y la identificación con este pueden reprimir el punto de vista, las características y los afectos particulares o también darles libre curso. (Heller, 1987: 88)

Por otra parte, Heller plantea el concepto de *homogenización*, que se refiere a la concentración de la atención sobre una sola cuestión y que ocasiona la suspensión de las otras actividades durante la satisfacción de la anterior tarea. Representa el ascenso de *lo cotidiano* a *lo específico* (Heller; 1987: 54). Este concepto puede ser útil para entender la situación del trabajo, ya que en la sociedad capitalista el individuo se centra principalmente en la satisfacción del trabajo, suspendiendo otras actividades, pues éste es el que le brinda los medios para sobrevivir.

La vida cotidiana puede llegar a homogenizarse cuando se concentra la atención en un solo asunto y se suspenden otras actividades durante la satisfacción del mismo. O sea, un ámbito específico de la cotidianidad puede convertirse en la vida misma y a la vez percibirse como “natural”. Esto puede ocurrir en el caso de los individuos que para satisfacer sus necesidades básicas o incrementar el nivel de ingreso, para sí y sus familias, poseen un segundo empleo, lo que genera dificultades para utilizar tiempo en la realización de otras actividades que realizaba anteriormente en su rutina. Además, si se labora bajo condiciones de coacción y/o coerción en las empresas, las comunidades u otros entornos sociales, los individuos pueden verse obligados a satisfacer una actividad en detrimento del tiempo invertido en otros quehaceres cotidianos.

En fin, el trabajo y los demás aspectos de la vida cotidiana son tomados como lo normal, lo evidente y lo natural. Por ello, las diversas condiciones que se dan cada uno de los ámbitos pueden ser naturalizadas o asumidas como si existieran desde siempre. Pero, es en razón de una actividad laboral que los individuos organizan el tiempo invertido en las otras esferas cotidianas. Los ámbitos cotidianos se adecuan a las condiciones de trabajo, ya sea productivo o reproductivo, pues éste es el que brinda la base material para la sobrevivencia. Y si el trabajo es una esfera de la vida cotidiana y está estrechamente

vinculado al resto de esferas, es crucial concebir la cotidianidad como un todo integral, conformado por las relaciones y particularidades de distintas esferas o ámbitos que desarrollan los seres humanos.

## **2.4. El trabajo cotidiano en el sector turismo<sup>44</sup>.**

El turismo se ha tornado en parte central del *nuevo régimen de acumulación capitalista*<sup>45</sup>, esta actividad económica responde a la lógica capitalista donde todo se compra y se vende, surgiendo así, nuevos consumidores y vendedores. Además, este sector de la economía se ha visto incrementado y estimulado por el aumento de flujos de capital en los distintos sectores y de los constantes movimientos de personas en el proceso globalizador. Como señalan Fürst y Hein (2001) “El desarrollo del turismo en las últimas décadas ha estado muy estrechamente relacionado con las dinámicas de los modos de acumulación dominantes a nivel mundial” (p5)

El término régimen de acumulación se refiere al

“...modo de transformación conjunta y compatible de las normas de producción, de distribución y de uso. [...] Un régimen de acumulación permite, durante un periodo largo, adecuar las transformaciones de las condiciones de producción y los cambios en las condiciones de consumo.” (Bustelo, 2003: 147)

A lo largo de su historia el capitalismo tuvo una serie de características básicas, sobre todo durante su auge en la segunda mitad del siglo XIX, no obstante estas han cambiado, ejemplo de esto es la organización del trabajo o la fase de mundialización del intercambio comercial y del capital.

---

<sup>44</sup> Según Krapf y Hunzinker el turismo es “el conjunto de las relaciones y fenómenos producidos por el desplazamiento y permanencia de personas fuera de su lugar de domicilio, en tanto que esos desplazamientos y permanencias temporales no estén motivados por una actividad lucrativa principal” (Krapf y Hunzinker citados por Rubio, 2001: 15).

<sup>45</sup> El turismo puede estudiarse por un lado desde “la producción de los servicios turísticos (en tanto eje de acumulación) y otra con las formas de acceder a esos servicios; por ende, se puede abordar tanto a partir de la esfera productiva como de la distributiva” (Cordero, 2006: 17).

El régimen capitalista, hacia finales de la década de los años setenta y principios de 1980, sufre un proceso de reestructuración tecnológico productivo a nivel de la economía global, caracterizado por la flexibilización de los procesos de producción de bienes y servicios y, consecuentemente, de los procesos de trabajo. Esta reestructuración del modelo productivo está orientada hacia una producción que responde a los requerimientos de la demanda actual de bienes y servicios. En el sistema capitalista, donde el mercado es el que rige muchos de los ambientes y de las situaciones de vida social, el estudio del fenómeno turístico, como nueva forma de acumulación, puede facilitar la comprensión de la lógica sistémica en donde todo se torna un potencial para obtener ganancias.

Para entender estas lógicas de acumulación, se parte de que un modelo de acumulación se encuentra conformado por una organización empresarial (Lipietz la denomina organización industrial), por una estructura macroeconómica o régimen de acumulación (en el caso actual es el capitalismo), por una estructura de regulación de la acumulación de capital y por el contexto internacional o “configuración internacional plausible” (Lipietz y Leborgne, 1989: 21). Los cuatro elementos son los que conforman el modo o modelo de acumulación, que en el caso actual lo podemos identificar como *posfordista* (Fürst y Hein, 2001: 9).

Para determinar por que se puede denominar el modelo de acumulación actual como *posfordista*, identificaremos algunas características de los modelos de acumulación que se han conceptualizado previamente. A saber, el *taylorismo* y el *fordismo*.

El *modelo taylorista*, posee una marcada división entre la concepción del proceso productivo y la ejecución del mismo, por ello, se subdivide el trabajo en elementos simples que se encadenan. Además, este supone, según Novick, la supervisión y el control, las

reglas de cómo trabajar los niveles, sus jerarquías, los criterios y formas de ejercicio de la autoridad y poder. (Novick, 2000:126)

El *modelo fordista* se caracteriza por la articulación entre la producción en masa y el consumo en masa<sup>46</sup>. Este se liga a la mecanización del proceso de producción industrial.

Allen Cordero señala que los criterios centrales de este modelo son la planificación rigurosa del proceso productivo, la organización mediante una estructura piramidal, la división vertical del trabajo, la realización de una sola tarea por cada individuo y el otorgamiento de incentivos solamente de tipo económico. (Cordero, 1994: 85)

Algunos planteamientos teóricos hacen referencia a un modelo intermedio o fusionado, que se le ha denominado *taylorista-fordista*, en éste la forma de acumulación de capital requiere estar acompañada por un esquema institucional. (Novick; 2000: 127)

La crisis de este modelo está pensada en dos niveles: *Macro* (relacionada con la incapacidad del Estado Interventor de continuar articulando el consumo y la producción en masa) y el *nivel de los procesos productivos* (debido a la rigidez de la producción taylorista-fordista, se da un aumento del tiempo de transferencia entre etapas del proceso en relación con el tiempo efectivamente productivo) (De la Garza, 2000: 157)

Autoras como Martha Novick, señalan como un modelo último de organización del trabajo al *modelo Japonés*, o *toyotismo*, como también se le ha denominado. No obstante, esta taxonomía puede colocarse como una de las maneras de organización del trabajo en el *modelo de acumulación posfordista*.

Cabe señalar que Novick reconoce la existencia de gran heterogeneidad en los procesos entre los países. Aunque, existe la tendencia a la conformación de sistemas integrados, en los cuales se trata de obtener productividad hacia lo interno de la empresa y

---

<sup>46</sup> El fenómeno del turismo en masa corresponde al modelo fordista de producción.

ésta sería el resultante de la sistematización que se deriva de la gobernabilidad y el control sobre la empresa y las conexiones con el entorno.

Ante lo anterior, se pueden distinguir las diferencias que tienen cada uno de los modelos, ya que la lógica de cada uno de estos está determinada por la necesidad de productividad y la satisfacción de las “necesidades” del mercado, del comportamiento de la demanda, el incremento de la calidad y la eficiencia (entiendo ésta última desde un enfoque meramente económico).

Luego de haber revisado las principales características y diferencias entre los modelos expuestos, se debe considerar que

“cuando se trata de estudiar las formas dominantes de organización del trabajo en la región, el tema se complica, ya que coexisten sistemas preindustrializados con formas de organización fordista, servicios públicos que resisten a la privatización y fábricas que aplican la especialización flexible.” (Montero citado por Novick, 2000: 137).

En el caso del sector turístico se determinan rasgos del posfordismo a partir de la década de 1990 según Joannidis y Debbage, citados por Fürst y Hein (2002: 41), pues con respecto a la producción se observa el desarrollo de las economías de escala, la aparición de agencias de viajes turísticos que diseñan los viajes según los tipos de turistas que los soliciten, el uso de tecnologías de la información, el diseño de vacaciones flexibles, en las cuales el turista “determina” el producto que desea (esa determinación del turista está condicionada en buen grado por las acciones publicitarias y de mercadeo que generan las mismas empresas), y generación de flexibilidad en los contratos a través de mecanismos de subcontratación. Con respecto a la lógica de consumo que acompaña a la producción turística, se observa el surgimiento de un turista independiente, viajero y experimentado, mayor diversificación en los destinos elegidos, lo que hace que se visite menos un mismo

destino, incremento en la demanda de formas alternativas de turismo, como lo es el “ecoturismo”. (Fürst y Hein, 2002: 42).

Fürst y Hein (2001) ubican al turismo en la era de globalización posfordista, en que los procesos de producción y reproducción están determinados cada vez más por el espacio global y muestran dinámicas flexibles de producción. Estos autores afirman que el turismo internacional se encuentra inmiscuido en dinámicas flexibles para producir.

Esto lleva a que se realice una revisión de otros patrones en el turismo y de los turistas, como lo son los patrones de viaje, el acceso del consumidor a los servicios, en la era posfordista que se caracterizan por ser muy desiguales, contrario a la etapa fordista que fue turismo en masa. Llegando así a señalar que:

Los nuevos perfiles de servicios turísticos han reaccionado a determinados cambios en los estilos de vida caracterizados por diferenciación, innovación aventura...pero también a un proceso de diferenciación de los ingresos en todo el mundo. Por lo tanto, se destacan ofertas turísticas localmente y cualitativamente diferenciadas en regiones remotas que además resultan posibles gracias a innovaciones técnicas y disposiciones de consumo sofisticados” (Fürst y Hein, 2001: 9)

Pero a todo ello se une el empobrecimiento de la gente, prostitución, tráfico de drogas y el lavado de dinero que financia a ciertos proyectos turísticos, en los “países del sur”. Respecto a la desigualdad que genera la actividad, los mismos autores dicen que esta aumenta por la dependencia creciente de mercados externos y de las pocas cadenas de grandes hoteles, lo que conlleva un problema de latifundismo (Fürst y Hein, 2001: 9).

## ***2.5. La dinámica empresarial turística***

Desde la teoría económica contemporánea, en los mercados las empresas, como entes económicos, pueden ingresar libremente a competir a los mercados competitivos. Estas se caracterizan por el afán de lucro que tienen como razón de ser, lo que viene ligado a la visión occidental del trabajo como generador de riqueza (De la Garza, 2000:15), en ellas

está presenta la tensión y los conflictos entre los individuos que en ellas trabajan, pero que por su visión de unidad empresarial se intenta invisibilizar o ignorar, ya que se tiene por bandera el “equilibrio neoclásico”. En las empresas todo compete, tanto entre las iniciativas empresariales como entre trabajadores, por lo cual se intenta subordinar el trabajo y los demás recursos a las necesidades del mercado, así el trabajo formal se flexibiliza y otras formas de trabajo se precarizan por medio de la subcontratación, el tiempo parcial y el trabajo informal para satisfacer las necesidades del mercado laboral, que en última instancia trata de obtener el máximo beneficio de las empresas, es decir siguen el modelo competitivo del mercado de trabajo (Mankiew, 1998: 41 y 184), en el cual se indican modelos de cómo las empresas toman decisiones para producir más y mejor en los mercados competitivos.

Como define Rubio,

El objeto de toda empresa como agente económico es el de ser unidad de producción de bienes o servicios bajo los criterios de máxima rentabilidad. O, dicho de otro modo, alcanzar la mayor diferencia entre la adquisición de los factores de producción y las ventas. Además, toda empresa entraña otra dimensión no sólo económica, que es la de ser un grupo que integra individuos y tareas, y persigue unos objetivos de naturaleza social y/o jurídica. (Rubio, 2001, p34)

En las empresas confluyen la creación de valor, la organización del trabajo y toma de decisiones y la consolidación de relaciones entre empresas y otros entes sociales, con el fin de mantener una interconexión de las empresas y buscar encadenamientos productivos. Estas miden sus resultados en función del ingreso obtenido y de la satisfacción de clientes, además de que realizan énfasis en la innovación y adaptabilidad a nuevas condiciones.

El uso de términos como eficiencia y productividad está ligado a la legitimación y reproducción del sistema capitalista de producción, por tanto no cuestiona la fragmentación



socio-económica, política y cultural que este sistema ha generado en la cotidianidad. (Sotelo, 2007: 15-16)

Por otra parte, el empleo que se desarrolla en las distintas empresas requiere de una organización interna que permita llevar a cabo las distintas tareas, lo que se puede denominar como *organización del trabajo*, que siguiendo a Novick (2000) es el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto, por lo cual está referido a la división del trabajo entre personas, y personas y máquinas, en el que intervienen el ambiente y la totalidad de dimensiones presentes en una prestación laboral. Pero a su vez es el resultado de reglas y normas y por consiguiente es una construcción socio-histórica cambiante y modificable.

La organización del trabajo es la que le permite a las empresas turísticas valerse de los atractivos, a través de imágenes, sonidos, texturas y sabores y del conocimiento y la acción humana para constituir el producto turístico.

La estructura organizativa puede definirse como el conjunto de todas las formas en que se agrupan las distintas tareas y personas, consiguiendo luego la coordinación de las mismas que asegure estabilidad, continuidad y adaptación al entorno de la empresa. Con ella se aborda todo lo concerniente al diseño del proceso de trabajo desde la perspectiva de su configuración vertical para, más adelante, ahondar sobre la organización turística desde una perspectiva horizontal, a partir de la división de tareas y personas bajo el «principio funcional». (Rubio, 2001: 18)

Toda organización del trabajo y de la producción acarrea una especialización de tareas, las cuales deben ser desempeñadas por uno o varios individuos para que así la finalización se lleve a cabo según lo espera la empresa, cuyo objetivo final es alcanzar ganancias. Esta especialización implica a su vez una distribución vertical u horizontal de tareas, es decir que a un grupo en las mismas condiciones se les asignan distintas labores o a individuos con condiciones distintas se les jerarquiza en la pirámide que establece las líneas de mando. Sin embargo, ante la visión empresarial de satisfacer las diversas

necesidades de la clientela, cada vez más se diversifican las tareas asignadas a cada trabajador(a), pues lo que se busca es que el o la empleada conozcan distintas cosas y quehaceres para así atender a la mayor cantidad de visitantes. A lo que cabe cuestionar si estas formas de organizar los quehaceres en el trabajo cumplen con el concepto de trabajo decente que promueve la OIT, en el cual se señala el cumplimiento de los derechos laborales básicos.

La organización, a su vez, responde a tendencias, a formas de explotar las atracciones culturales, sociales y naturales y a modelos de desarrollo. De allí que Cordero (2000), basándose en Hiernaux, distinga tres modelos de desarrollo turístico en el que se insertan las empresas para producir recreación, salud y restauración. Estos son: *el modelo segregado (turismo de enclave)*, que se encuentra manejado principalmente por las transnacionales turísticas y, por ende, las comunidades locales no son tomadas en cuenta en el esquema de funcionamiento; *el modelo de integración relativa*, en donde el turismo de enclave avanza hacia una relativa integración con la economía nacional y local por la evolución de las tendencias en los gustos turísticos o por la influencia de una determinada política estatal; y *el modelo de turismo integrado o social*, que se distingue por el predominio de pequeños negocios familiares o comunales con fuerte capital social, el aprovechamiento de los beneficios turísticos dentro de la localidad y la escasa intervención de grandes empresas turísticas y del Estado, además de de que las poblaciones locales no se insertan como meros asalariadas, sino como portadoras de ideas e iniciativas.

En Costa Rica el turismo se ha asociado a la actividad empresarial llevada a cabo por las grandes cadenas hoteleras y la inversión extranjera que ha comprado tierras y empresas que inicialmente fueron de nacionales. Como afirma Edith Olivares (2001) y se coteja en las características de las empresas ubicadas en la zona de estudio:

...el auge de la actividad turística indujo el surgimiento de una gran cantidad de microempresas que ofrecen un servicio personalizado y a bajo precio al visitante extranjero-a. De esta forma, aunque a simple vista las cadenas transnacionales hoteleras dominan el paisaje de la oferta turística, una mirada más de cerca permite observar a un número -aún indeterminado- de microempresas que también han contribuido y se benefician del boom del turismo costarricense. (p16)

Por lo anterior se puede afirmar que las empresas no son homogéneas y dentro de estas las formas, utilización y relaciones de la fuerza de trabajo tienen características peculiares, en razón de que este es un recurso para obtener ganancias de la mercancía turística. Rubio (2001) siguiendo la reflexión que realiza Braverman sobre el trabajo en el sector turístico afirma:

La fuerza de trabajo es comprada y vendida, y el turismo, como forma de ocio, es desde esta perspectiva braveriana, también reducido a la categoría de mercancía desde el preciso momento en que el tiempo de trabajo resulta dividido en forma neta y antagónica del tiempo que no es de trabajo. (p37)

Se puede hablar, por lo tanto, de un producto turístico que se ha ido conformando con el pasar del tiempo y las exigencias de la sociedad de consumo y de las propuestas que generan las empresas para consumir en mayor cantidad. Lo que se ha denominado como segmentación de mercados, que podemos decir es la división en distintos grupos de consumidores y de oferentes para satisfacer las necesidades reales para la sobrevivencia y necesidades creadas por el mismo sistema y que ha ocasionado que se generen distintos productos turísticos con el fin de atraer más personas a diversos destinos, poniendo en vitrinas publicitarias, por medio del “marketing” y distintos medios de comunicación, los elementos naturales, culturales y de vivencia cotidiana de las comunidades denominadas como de atracción turística.

Los productos turísticos son principalmente servicios, los cuales - se puede pensar- se han ido configurando a su vez por la automatización de los sectores primario y secundario,

ya que un basto número de mano de obra tiene la posibilidad de colocarse en otros nichos del mercado laboral.

El fenómeno turístico, a pesar de que tiene antecedentes varios siglos atrás, de manera particular en el SXIX con el surgimiento de la Revolución Industrial (Montilla, 2007: 4), se circunscribe al proceso de “Terciarización de la Economía”, en el cual el uso de nuevas tecnologías y el auge de otras formas de capital, como es el caso del capital financiero, colaboran para que un mayor número de trabajadores se internen en dicho sector.

Por lo anterior, el concepto de mercado de trabajo se ha venido a incorporar como elemento de análisis de la teoría sociológica, ya que en este no prima la ley de autorregulación de la oferta y la demanda de trabajadores, pues los trabajadores en su condición de seres humanos deben ubicarse en algún oficio para obtener recursos que les permitan satisfacer sus necesidades; además se observó que “en el mercado de trabajo no se realiza un intercambio en el sentido estricto (los trabajadores no tienen la posibilidad de elegir), ni que éste sea competitivo (la relación entre empleador y trabajadores es una relación social con importantes restricciones)” (Rubio, 2001: 166-167), pues muchas personas entran a ocupar un puesto sin que sea necesariamente lo que les satisfaga en su realización personal, sino que es una de las pocas opciones a las que puede acceder. Además, en la relación obrero-patronal, como relación social en la que prima una relación de poder asimétrica, en la que el empleador lleva la ventaja, el mercado de trabajo no cumple la ley de autorregulación en la que insiste la economía clásica.

Cabe apuntar que las formas de trabajo se han tornado flexibles ante las dinámicas socio-económicas que exigen productividad, eficiencia y mayor uso de tecnología, por lo que se puede plantear que algunas formas de flexibilidad hacen que las personas se centren

tanto en su trabajo, que lleguen a descuidar las otras esferas de la cotidianidad, y por ende se homogenicen sus respectivas vidas cotidianas.

Para abordar la realidad de la esfera laboral en la actualidad es indispensable acercarse al concepto de flexibilidad laboral. Sobre el cual se puede citar que:

El proceso de "flexibilización" laboral es una de las respuestas del capital a las transformaciones que se vienen operando en el mercado internacional que han conducido a la búsqueda de la reconstitución de las tasas de ganancia en la esfera productiva a partir de la modificación en las condiciones laborales para poder extraer el máximo esfuerzo productivo y pagar el mínimo posible. (Abdallah y Trejos; 2000: p95)

O sea,

... se nos presenta como un mecanismo empresarial para abaratar el costo de la fuerza de trabajo mediante el desconocimiento o modificación arbitraria de la legislación y las prácticas laborales. La "flexibilidad" laboral le otorga a los patronos la potestad de disponer de la fuerza de trabajo en función de las necesidades de producción, pero la persona trabajadora pasa a un segundo lugar puesto que se convierte en proveedora de fuerza de trabajo, con lo cual se le niegan sus atributos y sus derechos como persona humana. (Cerdas: 2005; p66)

Para ASEPROLA (2005) el concepto flexibilidad tiene un origen empresarial, y se liga a la libertad de contratar y disponer de las fuerzas productivas y medios de producción de tal manera que se reduzcan costos y se incremente la ganancia. (p27)

Dentro de las principales críticas a la concepción de la flexibilidad, que realiza De la Garza, están:

- 1- La noción de flexibilidad tiene varios significados y fundamentos teóricos diversos.
- 2- La flexibilidad del trabajo oculta la derrota que ha sufrido la clase trabajadora.

Es esencialmente una ideología de carácter preventivo, que puede aceptar un nivel formal, codificado en leyes, reglamentos o pactos, y otro informal propio de costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas.

Mas la flexibilidad no es unívoca, sino que varios teóricos e investigadores han realizado distintas taxonomías sobre los múltiples tipos de flexibilidad, dentro de dichas formas de flexibilidad Herrera y Gómez (1999) señalan las siguientes:

*Flexibilidad externa o de entrada*: busca mayor flexibilidad para contratar o despedir. Esto puede ocasionar un aumento en trabajo precario y temporal (p49)

*Flexibilidad interna*: Permite al empleador mover su fuerza de trabajo dentro de la empresa según sean las necesidades de la nueva tecnología. También es conocida como flexibilidad funcional. Tal es el caso de "... la duración de la jornada laboral y la distribución del horario, utilizando nuevas formas de distribución de la jornada sea semanal o anual<sup>47</sup>," (p53). Está flexibilidad pretende darle versatilidad a la labor realizada por el o la trabajadora (polivalencia). Este tipo de flexibilización implica el movimiento de los trabajadores a distintos lugares geográficos.

*Flexibilidad de protección*: Es un término de la ciencia jurídica, que señala que el derecho ha sido por mucho tiempo flexible a favor del trabajador/a. (p62)

*Flexibilidad de adaptación*: consiste en la adecuación de las normas legales rígidas al mercado cambiante. Esta se realiza a través de la negociación colectiva y una valoración global de lo que conviene al/a trabajador/a. (p62)

*Flexibilidad de desregulación*: se considera a la desregulación como el deseo de reducir drásticamente los niveles de protección garantizados por el ordenamiento laboral.

*Flexibilidad condicionada*: en esta se renuncia a un derecho a cambio de otro. (p66)

---

<sup>47</sup> Respecto a la flexibilidad en la jornada laboral, Cordero señala que dentro de las nuevas modalidades de contratación laboral, se hace mención de la "extensión de la jornada de trabajo", ante la cual se dice la figura jurídica que ha revolucionado los conceptos tradicionales es la jornada acumulativa ("Es en la que la jornada máxima es sobrepasada en el día y en la semana sin que el exceso sea reputado como trabajo extraordinario y que es recompensado no con el pago de una remuneración mayor sino con descanso" (Cordero, 2001, p73))

Flexibilidad no condicionada: Los trabajadores renuncian gratuita y libremente a ciertos derechos, o lo hacen ante la expectativa de que el empleo aumente o se mantenga (p66)

Flexibilidad jurídica: refiere a las normas laborales que hay que modificar para permitir una mejor adaptación de la fábrica flexible al proceso productivo. (p68)

Flexibilidad real: Refiere a la adaptabilidad de la organización productiva debido a la existencia de una fábrica flexible<sup>48</sup> (p68)

Flexibilidad de hecho o encubierta: refiere a la flexibilidad que se realiza sin ningún tipo de negociación y está fuera de toda regulación.

Flexibilidad impuesta: acto unidireccional del estado o empleador.

Sin embargo se señala que la flexibilidad más difundida es la flexibilidad interna, o como se le ha denominado: flexibilidad funcional, la cual modifica varios aspectos de la relación laboral persistente: modificar horario, jornada, condiciones de trabajo y movilidad dentro de la empresa.

La flexibilidad laboral, ocasiona transformaciones a lo interno de la esfera cotidiana del trabajo de los individuos y las colectividades, ya que en algunas empresas los individuos trabajan por metas o destajo, quedando en un segundo plano la jornada de trabajo definida; en otras empresas se amplía la jornada laboral, por lo que se readecuan las actividades realizadas en el trabajo diario, o por otro lado la fatiga de los(as) trabajadores(as) se incrementa a estar estos realizando una misma actividad por un tiempo más prolongado.

A raíz de lo anteriormente descrito los individuos deben reorganizar el tiempo invertido en las otras esferas cotidianas, ya sea compartir con la familia o amigos, realizar las labores domésticas o participar de actividades comunales, pues las demás esferas se

---

<sup>48</sup> Fábrica flexible es aquella que ha introducido robótica o informática. (Herrera y Gómez; 1999, p68)

deben readecuar a las condiciones que traza el trabajo, pues este es el que brinda la base material para la sobre vivencia.

El sector turismo no queda exento del fenómeno de la flexibilidad, las empresas turísticas buscan, como cualquier empresa capitalista, generar ganancias, lo que afecta la articulación de las distintas facetas o esferas que realizan las y los trabajadores, pues los servicios que se satisfacen en las empresas turísticas implican que los trabajadores se ajusten a los tiempos de ocio y de los otros quehaceres de los demandantes, o sea, los y las turistas.



## CAPÍTULO III

### *Breve recorrido histórico de los valles de Orosi y Ujarrás.*

*Más allá de Paraíso se puede ver el Valle sumido en un verdor casi homogéneo, alterado solo por las flores de fuego del poro de sabana. (...) A la derecha Sanchirí. A la izquierda, hacia arriba el cielo y las crestas despeinadas de las montañas. Hacia abajo, lo que antes fue el camino real de los bobos corriente arriba, hasta que cayó la muralla del desarrollo deteniendo las aguas, cambiando los bobos por lirios, cambiando la corriente de agua por luz artificial.*

**Delgado y Loría**

#### **3.1. Ubicación geográfica y generalidades de los poblados.**

Las condiciones paisajísticas y sociales de la zona a estudiar, a saber los valles de Orosi y Ujarrás<sup>49</sup> ubicados en el cantón de Paraíso (cantón segundo de la provincia de Cartago), han estado determinadas por el quehacer productivo, reproductivo y demás



*Fig. 1: Vista Parcial del Valle de Ujarrás. Tomada por Luis C. Bonilla Soto. 2008*

actividades, creencias y formas de pensamiento de las poblaciones que les han habitado.

<sup>49</sup> El pueblo de Cachí corresponde al distrito cuarto del cantón de Paraíso, y se ubica en los márgenes de la represa hidroeléctrica que lleva su nombre en el Valle de Ujarrás. Por ende cuando se haga referencia al valle de Ujarrás se asumirá a Cachí como parte del mismo.

Ambos valles constituyen en conjunto, lo que se puede denominar como el valle del Reventazón, el cual se encuentra al sur-este de la comunidad de Paraíso. Según la división política del cantón de Paraíso, las tierras del valle de Ujarrás ubicadas al oeste de los márgenes del río Reventazón, forman parte del distrito central y las tierras al este del cauce del mismo río corresponden al distrito de Cachí. El valle de Orosi se encuentra en el distrito que lleva el mismo nombre.

Según el Diccionario de Costarriqueñismos de Carlos Gagini, citado por Benavides (2002), la palabra Ujarrás significa “lugar de tierra arenosa”, y es por eso que este lugar toma su nombre, pues está formado por tierra de aluvión y por los sedimentos dejados por las aguas pluviales y fluviales, convirtiéndose así en una zona muy fértil, donde la agricultura es el principal medio de subsistencia. (Benavides, 2002: 24)

Los vocablos Orosi y Cachí devienen de los vocablos indígenas Orokay y Catsí respectivamente y parece que ambos nombres corresponden a jefes indígenas huetares que



*Fig. 2: Vista del Valle de Orosi. Fotografía tomada por Luis Carlos Bonilla Soto. 2008.*

habitaban la zona en el momento de la conquista española. (Bolaños y otras, 1994: 108 y 113).

Los valles que se conocen actualmente como de Ujarrás y de Orosi tienen presencia humana desde la época prehispánica, período en que los pobladores se

abastecían de la caza, la pesca, la agricultura y la recolección. Fue hasta la segunda mitad

del siglo XVI (1560-1570) que los españoles obligaron a los indígenas habitantes en la zona a asentarse en Ujarrás en razón de la organización territorial y poblacional del modelo español y la disposición de las doctrinas<sup>50</sup>. En el caso de Orosi, éste se constituyó como pueblo hasta 1735 (Bolaños y otras, 1994: 11 y 108; Payne y otros, 1992: 14).

Respecto al pasado más cercano se puede ver que en la segunda mitad del siglo XX el cambio poblacional se hizo evidente gracias a tres de los censos de población realizados en dicha centuria:

**Cuadro 1**  
**Población total distribuida por sexo. Distritos de Cachí y Orosi,**  
**cantón de Paraíso. 1973, 1984 y 2000.**

	<b>Cachí</b>		<b>Orosi</b>	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>1973</b>	1 882	1 796	3 006	2 532
<b>1984</b>	2 026	1 909	2 944	2 761
<b>2000</b>	2 604	2 569	4 491	4 371

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los Censos de 1973, 1984 y 2000, INEC disponibles en la página del Centro Centroamericano de Población. [www.ccp.ucr.ac.cr](http://www.ccp.ucr.ac.cr).*

Las cifras poblacionales de ambos distritos muestran cómo se viene dando un crecimiento contante en el número de habitantes, siguiendo así la tendencia de la dinámica demográfica nacional.

Por otra parte, se puede decir que el devenir histórico de los pueblos en cuestión se ha desplegado en medio de micro tendencias y macro tendencias, puesto que en unión con las particularidades intrínsecas de los colectivos y los individuos, se han seguido también las formas de pensamiento y de acción que se imponen de manera regional y global.

<sup>50</sup> Forma de organización social para propagar la religión católica.

La primera macro tendencia que se puede determinar desde la llegada de los españoles a esta zona, es el proceso de colonización mismo, pues se colonizó desde las almas y las formas de expresión indígenas hasta la vida económico-política.

Otras de las tendencias han sido los tipos de cultivos y la forma de organización del proceso de siembra<sup>51</sup>, la universalización del acceso a centros que facilitan derechos, como lo son la educación y la salud<sup>52</sup>, pues las comunidades en cuestión se han insertado en las políticas de los distintos gobiernos de turno y se han acoplado a la dinámica “globalizada” del turismo<sup>53</sup>.

En este aspecto se mira como la difusión y el consumo de los territorios como sitios de atracción por su belleza escénica, de recreo y de conocimiento de la natura y la cultura, se abre a un mercado más amplio, que trasciende el local, que



*Fig. 3: Vista aérea del valle del Reventazón. Fotografía de Carlos Abarca Herrera.2005.*

desde décadas atrás tuvo la zona por sitio de paseos familiares y de amigos, lo que manifiesta una de las facetas del proceso globalizador<sup>54</sup>, en el cual todo es potencialmente

<sup>51</sup> La comunidad de Cachí se conforma como tal en torno a una hacienda cafetalera, las tierras de Ujarrás estuvieron cubiertas durante el *periodo agro exportador* costarricense por plantaciones de café, mas ahora se encuentran colmadas de plantaciones de chayote.

<sup>52</sup> Esto se constata en las instituciones estatales como son los circuitos escolares, la red de EBAIS, hasta la presencia de un recinto de la Universidad de Costa Rica, por ejemplo.

<sup>53</sup> Los autores que han estudiado el vínculo entre el turismo y la globalización coinciden en que la actividad turística ha reforzado y consolidado el proceso de globalización siendo así pues el turismo una de las principales expresiones del mismo (Daltabuit Godás, Monreal González, Melgar Mao y Tresserras y Matamala referenciados por Toselli, 2006: 176).

<sup>54</sup> En el neolenguaje de la globalización, los países llamados del tercer mundo, han pasado a ser de “mercados emergentes”. El mundo cultural (sistema de signos, costumbres, formas estéticas, la materia de nuestros deseos y pensamientos) está fuertemente influido por los procesos económicos a escala mundial. El consumo avanza sobre la cultura, se inserta en ella; todo nuevo producto coloniza un territorio cultural, influye sobre las costumbres, los hábitos, los gustos y valores. (Margulis, 1997)

un objeto de consumo que puede adquirirse por medio de un intercambio monetario, pues “el turismo como fenómeno socioeconómico (mercantilización del tiempo libre) está en constante transformación debido a la fuerte competitividad de los mercados y las exigencias de la demanda, entre otras causas”. (Cammarata, 2006: 352), y en este las tecnologías de la información y la comunicación tienen un lugar preponderante.

Cabe mencionar que esto último se constató en la zona de estudio, realizando un sencillo ejercicio, el cual consistió en hacer una simple búsqueda indicando la palabra Orosi como generadora en uno de los buscadores de Internet más popular: Google, y los resultados que arroja en primera instancia este motor de búsqueda se refieren a turismo, siendo una de las páginas que resulta entre las primeras la de: <http://www.orosivalley.com/> que corresponde a la página que tienen en conjunto algunas de las empresas turísticas del valle, pues estas han considerado que al turista se le atrae con la



*Fig 4: Puente frente a la represa de Cachí. Tomada del CD multimedia elaborado por estudiantes de TCU de la UCR denominado “Guía Turística y comercial del Valle de Orosi, Cachí, Ujarrás” 2005*

imagen, máxime que muchos(as) de los(as) potenciales visitantes tienen acceso a la web, pues allí se les facilita escoger entre las distintas ofertas de sitios de recepción turística.

### ***3.2. La producción y lo laboral***

El trabajo, la producción, las relaciones laborales, la naturaleza del oficio y el espacio donde se labore son aspectos fundamentales para entender el desenvolvimiento de las



distintas sociedades. Tales realidades confieren roles de actividad, estatus y características identitarias a personas y grupos determinados, o sea, el trabajo y lo que está vinculado al mismo otorgan cualidades tanto a lo social como a lo espacial.

De tal manera se puede señalar que con el orden implantado por los colonizadores en los valles en cuestión, se generaron a partir del siglo XVI nuevas prácticas productivas tales como la cría de ganado y el cultivo de otros productos agrícolas. Así el cacao, el tabaco y la caña de azúcar se convirtieron en importantes medios de generación de riqueza, lo que impactó directamente la estructura socio-económica del valle, puesto que permitió la acumulación y el ascenso social, ya que tales cultivos “eran acaparados por los líderes más poderosos de los pueblos” (Benavides, 2002: 28).

Por su parte, la producción de café se propició en la zona desde los inicios

del siglo XIX (Benavides, 2002: 32), situación que se mantiene hasta la actualidad pero con un fuerte tendencia a la disminución, pues gran parte de los terrenos que se dedicaban a esta actividad se ha dispuesto para el cultivo de chayote y de plantas ornamentales (Bolaños y otras, 1994: 231). En las fotografías 1 y 3 se pueden apreciar respectivamente los terrenos



*Fig 5: Toma realizada por Vladimir Brenes Loría en la entrada al Restaurante la Casona del Cafetal. 2005*

cultivados con chayote y los invernaderos para plantas ornamentales en el margen derecho del río Reventazón.

Teniendo que las actividades productivas que han predominado desde la colonia hasta gran parte del S XX han sido la agricultura y la ganadería; se deben mirar los períodos de auge y recesión de dichas actividades productivas, pues en el caso de la última, esta cesó casi por completo en la década de los sesenta. Como afirman Delgado y Loría: “La región se caracterizó hasta la década de los sesenta del presente siglo [XX] por ser una zona con agricultura diversificada, aunque apoyada prioritariamente en el cultivo del café” (Delgado y Loría, 1993: 15)

Al respecto Cartín y Rivera estudiando las unidades campesinas cafetaleras del distrito de Orosi<sup>55</sup>, señalan con base en los estudios de Hoffman, que la producción de café ha estado muy arraigada en la provincia de Cartago, observándose así grandes explotaciones cafetaleras (Cartín y Rivera: 1985: 13). Pero también señalan la importancia, en segundo lugar de la ganadería antes de los años sesenta, pues indican que la misma se volvió inexistente luego de esa década, ya que las considerables proporciones de tierra dedicadas a la actividad ganadera fueron compradas por las haciendas para el cultivo del café ante el agotamiento de la frontera agrícola.

Luego los terrenos comprados fueron utilizados especialmente en la producción de café, desapareciendo paulatinamente la ganadería que había sido junto a la agricultura diversificada la actividad más importante en Orosi durante todo el siglo pasado [XIX] y parte del presente [XX] (Delgado y Loría, 1993: 18)

Sobre esta situación uno de los informantes entrevistados por Delgado y Loría señalaba en la década de los noventa:

---

<sup>55</sup> En 1987 el 42,5% de la PEA de Orosi trabajaba en agricultura, principalmente en café. El 20,3% del la PEA en el sector secundario, específicamente en el procesamiento del café. (Delgado y Loría, 1993: xi)

...esos tenían también bastante potrero, bastante ganado, pero eso se fue eliminando después con el café. Sí, porque vino una época muy buena, de bonanza, digámoslo así, todo el mundo sembró café (...) empezaron a quitar lo que era potreros, quitando lecherías y metiendo café... (Delgado y Loría, 1993: 19)

Dentro de las grandes fincas cafetaleras en Orosi en los ochenta se encontraban: La Arboleda, La Troya, la Laja, la Marta y los Esquivel, al 2003 se contabilizaron 260 fincas cafetaleras de diversos tamaños en todo el cantón de Paraíso (ICAFFE, 2007), pero con propensión al abandono de la actividad, ya que en los análisis del último censo cafetalero, realizado en la zona por el Instituto Nacional de Estadística y Censos en el 2003<sup>56</sup>, el Instituto del Café de Costa Rica (ICAFFE) advierte que:

“...el subsector café ha venido bajando paulatinamente su importancia como generador de divisas para el país, producto de la diversificación del sector agroexportador, y del aumento de la oferta internacional que ha bajado significativamente los precios del producto. Una situación como esta puede tener diferentes efectos: desde el punto de vista económico, se espera que algunos (no se sabe aún cuántos) productores abandonen la actividad disminuyendo la producción nacional; se descuiden las plantaciones” (ICAFFE, 2007)

Este último punto se constata actualmente con la observación en las plantaciones de café cercanas a la comunidad de Purisil, donde se ve un deficiente cuidado de los cafetales.

Además, cabe considerar que el peso de la actividad cafetalera en la cotidianidad comunitaria y familiar de las y los pobladores de Orosi es muy fuerte por la cantidad de años que tiene la actividad de darse en la zona y esto pudo ser recogido en una investigación de Delgado y Loría, a través de una recopilación y análisis de los imaginarios y las actividades de las y los pobladores

“...Esto es una crisis que vamos a tener nosotros en Orosi, porque el café ha sido... para mí el café ha sido el sustento de la..., de todos los que vivimos en Orosi y los que aquí no vivimos. Porque aquí la gente viene en buses a coger café en vacaciones. Viera que lindo que es aquí en Orosi! Viera que lindos que son aquí los chiquitos!, ellos cogen café y se ganan el uniforme. Aquí usted no ve un chiquito pobre, que va un chiquito pobre a la escuela, no!. Los chiquillos cogen café y compran el uniforme, compran zapatos, medias y los útiles. Es muy lindo, aquí no hay problema. Ya cuando entran las clases yo le aseguro a usted que no hay un

---

<sup>56</sup> En el censo cafetalero de la Región Turrialba, que incluye todo el cantón de Paraíso en el año 2003, no se pudo aplicar los cuestionarios en la zona de Jucó de Orosi por la situación de los deslizamientos.



niño pobre. Si hay, es porque es vago, o porque no lo empuja la mamá. Pero aquí todos los chiquillos cogen, ellos se ganan el uniforme, se ganan los útiles. Para navidad todos los chiquillos tienen plata, porque es la época del café que casi se nos termina a nosotros. No sé que irá a pasar. Dios provee, pero ya hay enormes trechos de las fincas que están perdidos..." (Delgado y Loría, 1993: 94)

Lo anterior demuestra como en la década de los noventa las personas pobladoras de Orosi ya miraban la recesión en la producción cafetalera, pues además algunas de ellas afirman que

...se echa de ver que todo a desmejorado mucho, así es que no se que irá a pasar aquí en Orosi, es que nosotros somos enteramente cafetaleros, al menos aquí detrás de las casa usted ve sólo matas de café. Claro que ya han tenido que ir cortando para asentar más y más casas, pero eso era, nosotros nos criamos entre las matas de café... (Delgado y Loría, 1993: 94)

...El bono cafetalero fue insuficiente. Hay que agradecerle al gobierno que hizo su esfuerzo en regalar eso. Pero es mínimo, porque al menos este año que acaba de terminar la cosecha fue muy pésima, muy baja, baja la producción y bajo el precio... (Delgado y Loría, 1993: 94)

Por otro lado, los mismos autores señalan que los cambios en las expectativas de los jóvenes han llevado a la necesidad de buscar otros tipos de trabajo, produciéndose un cambio en lo que fuera la actividad económica más importante durante las décadas antes de 1980. Pues esta se ha desplazado a un segundo plano, es decir como actividad complementaria para muchos jóvenes, pero igualmente su práctica no desaparece del todo. Esta realidad se puede mirar a partir de algunas de las frases dichas por algunos jóvenes:

"...yo estudio, pero si puedo voy los fines de semana a coger café..."(Delgado y Loría, 1993: 38)

"...yo ahora trabajo y por eso cojo café los domingos en un pedazo de mi papá..." (Delgado y Loría, 1993: 38)

"...mi papá tiene café pero yo no cojo, para eso estudio..." (Delgado y Loría, 1993: 38)

"...yo he trabajado en todo, cogiendo café, volando pala, haciendo surcos, abonando, pero el que ha trabajado en el campo no quiere volver..." (Delgado y Loría, 1993: 39)

"...lo más importante para mi es salir del campo a la industria, ser operario, porque ahí sí, sí se aprende (...) y salir de aquí, no ve que esto es un hueco y no se progresa..." (Delgado y Loría, 1993: 39)

Por otro lado, un hecho histórico que transformó el trabajo y el paisaje en los valles fue la creación de los proyectos hidroeléctricos en Río Macho (1959-1963), en Cachí (1962-1966) y en Tapantí (1967-1972). Estos proyectos se pueden ubicar dentro de las iniciativas reformistas del modelo de desarrollo del *Estado Benefactor* y fueron ejecutados por el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), para acelerar el proceso de industrialización. (Amador, 1991: 6)

Con respecto a este cambio socio-económico que se da en ésta zona de Paraíso, el antropólogo José Amador señala que el principal grupo reclutado para el nuevo trabajo fue el de los jóvenes del cantón de Paraíso de Cartago, que “impulsado por el proceso de proletarización, abandonó su secular tradición de trabajo agrario, para iniciar una experiencia que se prolongó por más de veinte años de migraciones de proyecto en proyecto”<sup>57</sup> (Amador, 1991: 91) Esto último el investigador lo afirma, pues luego de finalizadas las obras en el cantón de Paraíso muchos de estos hombres se fueron a proyectos de generación eléctrica en otros lugares del país.

Si ubicamos estos hechos en lo que afirma Trejos acerca de que desde la década de los cincuenta la estructura productiva del país inicia una transformación acelerada, la cual se ve reflejada en la estructura ocupacional en el largo plazo, se tiene que ya que en el 2000, el 19, 6% de la PEA nacional se encontraba ubicada en el sector primario, el 23,1% en el sector secundario y el 57,3% en el sector terciario de la economía (Trejos, 2000: 165-166), lo que manifiesta la predominancia del sector terciario en las últimas dos décadas. Si se observa la evolución del empleo por rama de actividad entre los censos de 1984 y del 2000, la agricultura mostró una reducción, pasando de tener un 34,6% de la población empleada en 1984 a un 19,5% en el 2000. (Trejos, 2000: 166)

---

<sup>57</sup> Luego de este proyecto se continúa con el de Arenal y Corobicí en la zona norte costarricense.

Si se observan los datos que arrojan los censos de 1973, 1984 y 2000<sup>58</sup> sobre las ramas de actividad que ocupa la población trabajadora en los distritos de Orosi y Cachí se tiene que las actividades agropecuarias captaban antes de 1984 más del 50% de la PEA.

**Cuadro 2**  
**Distribución de población trabajadora distribuida por actividad según sexo.**  
**Distrito de Cachí, cantón de Paraíso.**  
**1973, 1984 y 2000.**  
**(Datos en cifras relativas)**

	<b>1973</b>			<b>1984</b>			<b>2000</b>		
<b>Grupos de actividad</b>	Masc	Fem	<b>Total</b>	Masc	Fem	<b>Total</b>	Masc	Fem	<b>Total</b>
Agricultura, silvicultura, caza, pesca	71,12	4,86	<b>75,99</b>	65,84	5,93	<b>71,77</b>	120,36	4,63	<b>43,98</b>
Industrias extractivas y de manufacturas	2,74	0,71	<b>3,44</b>	2,65	1,84	<b>4,49</b>	11,28	5,88	<b>17,15</b>
Construcción	4,26	0,00	<b>4,26</b>	5,37	0,00	<b>5,37</b>	5,10	0,00	<b>5,10</b>
Servicios Básicos <sup>59</sup>	3,65	0,00	<b>3,65</b>	4,57	0,00	<b>4,57</b>	8,66	0,18	<b>8,84</b>
Comercio al por mayor y al por menor	2,43	0,61	<b>3,04</b>	3,69	0,64	<b>4,33</b>	7,36	2,31	<b>9,67</b>
Hoteles y restaurantes	1,01	0,41	<b>1,42</b>	1,28	0,08	<b>1,36</b>	1,90	0,42	<b>2,31</b>
Entes financieros, seguros y bienes inmuebles.	0,20	0,00	<b>0,20</b>	0,08	0,00	<b>0,08</b>	1,96	0,47	<b>2,43</b>
Servicios Sociales	0,71	1,82	<b>2,53</b>	2,09	3,69	<b>5,77</b>	2,43	2,14	<b>4,57</b>
Otros <sup>60</sup>	4,96	0,51	<b>5,47</b>	2,00	0,24	<b>2,25</b>	2,73	3,20	<b>5,93</b>
<b>Total</b>	91,08	8,92	<b>100,00</b>	87,57	12,43	<b>100,00</b>	80,77	19,23	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los Censos de 1973, 1984 y 2000, INEC disponibles en la página del Centro Centroamericano de Población. [www.ccp.ucr.ac.cr](http://www.ccp.ucr.ac.cr).

<sup>58</sup> En la descripción de la estructura de la población trabajadora de los valles, según rama de actividad se parte de los datos de los censos nacionales, para los distritos de Cachí y Orosi. Respecto al caso del poblado de Ujarrás, éste forma parte del distrito central de Paraíso, y al representar una muy pequeña parte del distrito central no se consideran los datos globales del distrito (Para el año 2000 el distrito central de Paraíso compuesto por los actuales distritos de Santa Lucía y el central, tenía el mayor número de personas)

<sup>59</sup> Incluye electricidad, gas, agua, transporte, almacenaje y comunicaciones.

<sup>60</sup> Toma en cuenta: Administración Pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria, hogares privados con servicio domésticos y organizaciones y organismos extraterritoriales.

Pero en los datos que arroja el censo del año 2000 menos del 44% trabajaba en este sector de la economía. No obstante, el sector primario aun es un sector importante, pues abarca más de un tercio de la población ocupada, sin embargo el sector de servicios es preponderante en Orosi con un 44% de la PEA y en el caso de Cachí, el 33,75% que conforma la población ocupada en servicios es un porcentaje que no se puede subestimar.

**Cuadro 3**  
**Distribución de población trabajadora distribuida por actividad según sexo.**  
**Distrito de Orosi, cantón de Paraíso.**  
**1973, 1984 y 2000.**  
**(Datos en cifras relativas)**

	<b>1973</b>			<b>1984</b>			<b>2000</b>		
<b>Grupos de actividad</b>	Masc	Fem	<b>Total</b>	Masc	Fem	<b>Total</b>	Masc	Fem	<b>Total</b>
Agricultura, silvicultura, caza, pesca	48,56	1,33	<b>49,89</b>	58,40	5,27	<b>63,67</b>	31,62	4,08	<b>35,70</b>
Industrias extractivas y de manufacturas	1,99	0,17	<b>2,16</b>	4,49	1,30	<b>5,79</b>	8,34	4,58	<b>12,92</b>
Construcción	13,84	0,00	<b>13,84</b>	5,01	0,00	<b>5,01</b>	7,24	0,14	<b>7,38</b>
Servicios Básicos <sup>61</sup>	11,79	0,06	<b>11,85</b>	8,66	0,00	<b>8,66</b>	15,40	0,85	<b>16,25</b>
Comercio al por mayor y al por menor	1,99	0,17	<b>2,16</b>	2,47	0,85	<b>3,32</b>	7,95	2,06	<b>10,01</b>
Hoteles y restaurantes	1,72	0,55	<b>2,27</b>	2,15	0,85	<b>2,99</b>	1,88	1,14	<b>3,02</b>
Entes financieros, seguros y bienes inmuebles.	0,28	0,00	<b>0,28</b>	0,20	0,13	<b>0,33</b>	2,13	0,57	<b>2,70</b>
Servicios Sociales	1,77	4,37	<b>6,15</b>	2,54	6,12	<b>8,66</b>	2,98	3,23	<b>6,21</b>
Otros <sup>62</sup>	10,96	0,44	<b>11,41</b>	1,50	0,07	<b>1,56</b>	2,27	3,55	<b>5,82</b>
<b>Total</b>	<b>92,91</b>	<b>7,09</b>	<b>100,00</b>	<b>85,42</b>	<b>14,58</b>	<b>100,00</b>	<b>79,81</b>	<b>20,19</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los Censos de 1973, 1984 y 2000, INEC disponibles en la página del Centro Centroamericano de Población. [www.ccp.ucr.ac.cr](http://www.ccp.ucr.ac.cr).

<sup>61</sup> Incluye electricidad, gas, agua, transporte, almacenaje y comunicaciones.

<sup>62</sup> Toma en cuenta: Administración Pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria, hogares privados con servicio domésticos y organizaciones y organismos extraterritoriales.

Por todo lo anterior no se debe olvidar que la composición de la estructura productiva y ocupacional de la zona en estudio ha tenido grandes transformaciones a partir de la segunda mitad del SXX, pues como se vio, los proyectos del ICE en Río Macho, en Cachí y en Tapantí, la apertura de industrias en otras zonas de la provincia de Cartago y la inserción en el sector de servicios ocasionaron una gran movilización de la fuerza de trabajo, pues,

Al abrirse nuevas fuentes de empleo gran número de trabajadores del campo abandonarían sus actividades tradicionales para ubicarse en la naciente industria y en los servicios públicos, convirtiéndose en obreros y burócratas desarraigados del campo y de la forma de vida tradicional. (Amador, 1991: 5-6).

Sin embargo, la salida del trabajo agropecuario de muchas personas trabajadoras hacia otros sectores no implicó en muchos casos el desarraigo del campo, pues se aprovechó uno de los sectores que había debutado insipientemente en la década de los sesenta, como lo es el de servicios recreativos, para iniciar la consolidación en la zona de un sector turístico, que atrajera tanto nacionales como extranjeros

Por este hecho es que Delgado y Loría señalaban que para inicios de los noventa el turismo ya se mostraba como una importante actividad en la zona, pues en 1993 señalan la existencia de servicios de agencias de viajes llevados a cabo por las empresas “Cielo Azul”, “Costa Rica Expeditions” y “Aventuras Turísticas de Orosi”. Además señalan la existencia la actividad agro-turística en el valle del Reventazón que giraba principalmente alrededor de los cultivos de café y chayote, aspecto que aun se mantiene hasta la actualidad.

Por consiguiente, la belleza escénica que poseen los valles y la creación de la “represa de Cachí” han hecho de la zona un fuerte atractivo turístico. Y como señala Emilce Cammarata, refiriéndose a la identidad comunitaria en los lugares turísticos:

El conjunto de significados y símbolos de la cultura local le da sentido a un lugar e incide en la realización de las prácticas sociales del habitante. Ese conjunto de valores además de proyectarse en el territorio es transferido al otro –el forastero o visitante– pero al mismo tiempo, el habitante se apropia, imprime marcas en su comunidad o grupo social

identificándose con su lugar, con su yo y el nosotros. Tiene sentido y significaciones porque se construye como individuo-habitante, y como trabajador.” (Cammarata, 2006: 355)

Por lo que todos los resultados de ese dinamismo en las formas de producir y las obras que han dejado las estrategias gubernamentales y de otras instancias para buscar el desarrollo, como lo es la represa, han sido asumidos y aprovechados por los lugareños para obtener beneficios y a su vez se han tornado en íconos de su identidad.

Por otro lado es propicio ahondar también en las transformaciones que se han dado en el mundo laboral a partir de los cambios en las lógicas de producción y acumulación, más aun cuando se han dado movilizaciones de un sector de la economía a otro, como es el caso de la zona de estudio, donde se ha dado una transición del sector primario al secundario y terciario.

En el caso de estudio que nos atañe, la economía turística con su visión de satisfacer al máximo al cliente en sus momentos de relajamiento, se acopla a la dimensión de fiesta, de deleite y formas de descanso de los y las turistas, por lo que los horarios y acciones se caracterizan por ser sumamente flexibles, ya que se acomodan a las necesidades de las y los turistas. Así se tiene que la realidad de la flexibilización<sup>63</sup> en el mercado de trabajo se vincula estrechamente con todo el proceso de globalización y reestructuración.

Según la Encuesta de Hogares con propósitos múltiples de julio del 2004<sup>64</sup>, el 30,2% de los encuestados que laboran en hoteles y restaurantes no disfrutaban de vacaciones, y el 26,48% de los encuestados de este mismo sector no se encontraba asegurado. Esto nos indica en el caso del no disfrute de vacaciones como las demás esferas en las que se

---

<sup>63</sup> Cabe recordar que, en algunos sectores de la economía, existen ciertos trabajos que exigen, y han exigido indiscutiblemente a lo largo de la historia, flexibilidad o rigidez en las jornadas, tal es el caso de determinados empleados del sector salud (médicos, enfermeras, socorristas, etc) o de procesos productivos que no son establecidos por convenio social, sino que dependen de la naturaleza del proceso (caso de labores en el sector primario, como lo es la lechería).

<sup>64</sup> <http://censos.ccp.ucr.ac.cr>

desenvuelven las personas se ven implicadas, esto por la interacción e influencia constantes entre el ámbito laboral y las otras esferas de la cotidianidad. Y en el caso del aseguramiento, muestra como el transito a una actividad en otro sector, como lo es el turismo, no implica el cumplimiento cabal de todas las garantías sociales.

En Costa Rica es en la década de los ochenta cuando se percibe un aumento considerable de empresas turísticas y se busca principalmente atraer turistas extranjeros, por esa razón el Instituto Costarricense de Turismo marca las fases o etapas de este sector de la economía a partir de dicha década.

Ante esto es propicio realizar una sintética caracterización de las transformaciones socioeconómicas a partir de 1980; siguiendo a Trejos (2004) se pueden puntualizar seis componentes de estos cambios:

1. La apertura de mercados para la colocación de excedentes externos y pérdida de la soberanía alimentaria.
2. La apertura de espacios productivos para la Inversión Extranjera Directa (IED) que no favorecen la producción nacional ni la apropiación interna de la riqueza producida en el país.
3. El descuido del mercado interno y la pérdida de capacidad adquisitiva.
4. La apertura y privatización de la actividad financiera.
5. La transformación del papel del Estado.
6. Fuerza de trabajo sin protecciones, reflejada en los cambios en los contratos que facilitan el despido y la reducción de costos con respecto a salarios, en los cambios en la organización del trabajo orientada a la identificación de las personas trabajadoras con la empresa y la limitación de la acción sindical.

Todas estas transformaciones es preciso comprenderlas desde la ideología dominante que se sintetiza en la ambición de acumular capital, en la cual el ingreso por el ingreso es lo que impera y donde el trabajo como mecanismo para satisfacer las necesidades pasa a un segundo plano, para mirarlo en cambio como un vehículo para obtener dinero.

Si se piensa en el aumento en la promoción del sector turístico en Costa Rica, es imposible obviar el contexto del cambio estructural de la década del ochenta con tendencia neoliberal, que buscó estabilidad macroeconómica, reactivación y ajuste de la producción nacional. No obstante, como afirman Edgar Fürst y Wolfgang Hein (2002), aunque este proceso está vinculado al sector turístico, esto no implica que el turismo sea un producto directo de esta reestructuración. Igualmente se debe considerar que en el contexto de los ajustes estructurales se da una fuerte terciarización de la economía, donde los empleos en comercio, servicios y establecimientos financieros ganan peso. (Fürst y Hein, 2002: 118)

Ante esto, los mismos autores señalan que las reformas económicas realizadas en país, en las que se da un impulso al turismo, apuntan hacia la apertura y la flexibilidad. Todo esto en el contexto que muestra el mercado de trabajo turístico bajo “cierta flexibilidad, como resultado de las tendencias recientes en la economía que apuntan hacia mercados abiertos y cambios estructurales con signos de ‘modernización flexible’ o ‘transición hacia patrones posfordistas’” (Fürst y Hein, 2002: 144)

Por consiguiente el empleo en el sector turístico tiene las características de poseer un gran potencial a dinamizarse a través de encadenamientos productivos en razón de que el turismo costarricense es netamente rural. (Fürst y Hein, 2002: 116)



### ***3.3. El surgimiento de los servicios turísticos***

Para comprender el desenvolvimiento de la actividad turística en Costa Rica es necesario señalar distintos factores que hacen que un territorio, su comunidad y su ambiente sean atractivos para aquellos y aquellas que consumen estos elementos para su recreación, distracción, descanso, aprendizaje o expresión de su estatus, es decir las y los turistas.

En una tesis de investigación sobre el desarrollo turístico, las redes y el empleo en la isla Gran Canaria, el autor indica:

Los factores que hacen que un lugar pueda constituirse en un destino turístico son básicamente de tres tipos: su localización y características físicas, su localización temporal, es decir, la distancia a los centros emisores y el clima existente durante la temporada turística, y el tipo de actividades que se pueden desarrollar en él” (Santana, 2003: 16).

Y partiendo de que el turismo es un sector de la economía que, de una forma distinta, permite la acumulación de capital, otro factor que define en la coyuntura actual, que un lugar sea turístico es que permita la obtención de ingresos significativos para las empresas y para las personas trabajadoras que se dedican a esta actividad.

En Costa Rica el organismo gubernamental encargado de incentivar la inversión y la visitación turística: el Instituto Costarricense de Turismo (ICT)<sup>65</sup>, ha señalado tres períodos o fases que demuestran el desarrollo de este sector de la economía a partir de 1980, década en la que se busco potenciar el turismo internacional:

- Período Pionero de Turismo Ecológico, que transcurrió entre 1980 y 1988;
- Período de Crecimiento, entre 1989 y 1994;

---

<sup>65</sup> Aunque hay que remontarse a 1955, año en que se creó el Instituto Costarricense de Turismo con el objetivo de fomentar e incrementar las actividades turísticas. Sin embargo, un parte-aguas en la concepción del turismo se da en la década de los ochenta cuando se promulgó la *Ley de Industria Turística*, la cual buscaba exenciones para los empresarios respecto a los impuestos de importación para materiales de construcción, enseres y equipos que no se produjeran en el país y se utilizaran en la actividad turística (Fürst y Hein, 2002: 127)

- Período de Evolución de Destino de Turismo Ecológico a Destino de Turismo con base en la Naturaleza, manifestado desde 1995 a la fecha. (ICT referenciado por SECTUR, 2002: 8)

Edgar Fürst y Wolfgang Hein (2002), desglosan aún más las etapas del desarrollo del turismo en el país que plantea el ICT y, partiendo igualmente de la década de los ochenta, determinan seis etapas:

- Primera Etapa (1981-1982): se caracteriza por la gran afluencia de turistas centroamericanos.
- Segunda Etapa (1982-1986): En esta etapa disminuye la llegada de turistas y se promulga la *Ley de Incentivos para el Desarrollo Turístico*, con el fin de establecer un sector turístico competitivo y dinámico, colaborando con los sectores exportadores y enfrentar el problema de divisas y empleo.
- Tercera Etapa (1987-1991): En esta etapa se presenta un fuerte incremento de visitas y divisas turísticas, pues se dio un aumento en el gasto promedio por turista.
- Cuarta Etapa (1992-1995): se mantiene un crecimiento moderado del sector, tanto en el ingreso de turistas como de la generación de divisas, pero con un crecimiento significativo en infraestructura.
- Quinta Etapa (1996-1998): se evidencian debilidades en el sector, principalmente en lo referente al impacto ambiental, las cuales se buscan corregir parcialmente y se lanza la campaña publicitaria “Costa Rica sin Ingredientes Artificiales”
- Sexta Etapa (1999-inconcluso al 2002): en la etapa sexta se da un aparente nuevo boom del turismo, ya para 1999 se sobrepasa el millón de turistas extranjeros/as visitantes. Se dan avances en la infraestructura vial y el mejoramiento de dos aeropuertos internacionales en Alajuela y Liberia.

A la fecha se puede plantear una séptima etapa, pues en el 2008 con la declaración de una recesión de la economía mundial, en el sector turístico se puede vislumbrar una disminución en la llegada de turistas y las divisas generadas a partir de esta actividad. Ya para diciembre del 2008 las cámaras de turismo del Caribe y Pacífico Costarricenses señalaron un 20% menos de ocupación en los hoteles<sup>66</sup>.

Sobre las fases del desarrollo turístico en el territorio costarricense la Secretaría de Turismo del gobierno de México indica además que

Entre 1995 y 1997 el país experimentó una fase de relativo estancamiento en la llegada de turistas internacionales, regresando al crecimiento en 1998. Este impulso se debió a actividades promocionales exitosas, orientadas a cambiar la imagen del destino, al liderazgo asumido por el país en el marco del turismo sustentable y al desarrollo, fortalecimiento y ajuste del sector empresarial en relación con el cambio del turismo en Costa Rica, acorde, a su vez, a las transformaciones del turismo internacional. (ICT referenciado por SECTUR, 2002: 8-9)

Desde la década de los años noventa en Costa Rica se habla del sobrevenir de un “*Boom* del turismo”, dándose así distintas tendencias en los flujos de capital y la inversión de distintos tipos de empresas en este campo. Por un lado se encuentran las grandes cadenas transnacionales que lucran a partir del turismo y por otro el surgimiento de gran número de iniciativas de un tamaño menor.

Siguiendo a Olivares (2001), se pueden ver en la tendencia de las grandes cadenas dos modalidades: primero está la construcción de complejos hoteleros, como lo son los que son propiedad de las cadenas de hoteles Barceló, y segundo las alianzas empresariales con empresas que estaban anteriormente en manos de nacionales (por ejemplo Meliá-Cariari e Irazú-Best Western) (Olivares, 2001: 15-16)

---

<sup>66</sup> Brenes, Hárold “Hoteles registran 20% menos de ocupación”. En: Periódico *La Nación*. El País. 27 de diciembre del 2008. Costa Rica.  
Disponible en la Web: [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2008/diciembre/27/pais1823112.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2008/diciembre/27/pais1823112.html)

La tendencia al surgimiento de gran cantidad de empresas de menor tamaño, se observa en la creación de micro, pequeñas y medianas empresas que ofrecen servicios tanto de alimentación y hospedaje como de “tours” o visitas a distintas atracciones y a espacios naturales y/o culturales.

En este contexto nacional los valles de Orosi y Ujarrás, se han catalogado como una zona con gran potencial de atracción turística, pues en esta existen sitios de interés ecológico así como lugares, edificaciones y tradiciones de relevancia histórico-cultural.

González y Varela afirman que “es a partir de la década actual [década de los noventa] que se empieza a percibir un aumento relativo en el número de empresas y negocios que inician sus actividades...” (González y Varela, 1995: 85) las cuales se ubican primordialmente en torno a los principales atractivos culturales y naturales de la zona.

Dentro de las atracciones ubicadas en el “anillo turístico”<sup>67</sup> del cantón de Paraíso se pueden enumerar las siguientes<sup>68</sup>:



*Fig. 6: Peregrinos de la Romería a Ujarrás en el Mirador.  
Fotografía tomada por Luis Carlos Bonilla Soto. 2004.*

## **1. Sitios Naturales**

*1.1. Montañas:* cerro Duan, cerro Picacho o Santa Lucía, cerro Las Cruces, cerro Guabata y cerro El Congo.

<sup>67</sup> Se le llama “anillo turístico” por la conexión vía carretera principal entre los diferentes sitios de interés turístico (Paraíso-Ujarrás-Cachí-Orosi), siendo Paraíso Centro el punto por el cual se accede a las carreteras nacionales que conducen al área metropolitana del país y a la zona caribeña por la zona de Turrialba. (Ver imagen 5)

<sup>68</sup> El listado parte del que realizaron Hugo González, Julio Varela y Carlos Oses en 1995 y ha sido enriquecido por las observaciones en el campo

*1.2. Lagunas y lagos:* Lago Cachí, Laguna Doña Ana y Laguna Altos de Araya.

*1.3. Cuevas:* Cuevas Fajardo al noreste de la Represa de Cachí.

*1.4. Ríos:* Río Macho, Río Páez, Río Caliente, Río Reventazón, Río Grande de Orosi, Río Palomo, Río Pejivalle, Río Birrís y catarata “El Salto de la Novia”.

*1.5. Miradores y sitios de observación de flora y fauna:* Mirador Orosi, Mirador Ujarrás, Mirador Sanchirí, Jardín Lankester, Parque Nacional Tapantí, Reserva Río Macho y reserva privada Monte Sky.

**2. Balnearios:** Los Patios (Orosi), La Pipiola (Ujarrás), Balneario termal de Orosi y Balneario Ujarrás.



*Fig. 7: Balneario Los Patios en La Anita de Orosi. Fotografía tomada por Luis Carlos Bonilla Soto. 2008.*

### **3. Manifestaciones culturales**

*3.1. Museos:* Museo Histórico-Religioso Nuestra Señora de Ujarrás y Museo de Arte Religioso San José de Orosi.

*3.2. Arquitectura:* La iglesia colonial de Orosi, ruinas del antiguo templo de Ujarrás (ambos declarados en 1920 como patrimonio nacional de Costa Rica), Represa de Cachí.

3.3. *Lugares históricos y arqueológicos:* Santuario de Nuestra Señora de Ujarrás, mausoleo de Florencio del Castillo, Laguna de Doña Ana y cementerio colonial de Ujarrás.

3.4. *Manifestaciones religiosas y creencias populares:* Leyenda del hallazgo de Nuestra Señora de Ujarrás, romería a Ujarrás, fiestas patronales de Nuestra Señora de Ujarrás (el 2 de febrero y 8 de diciembre), de San José Cabécar en Orosi y Santa Isabel de Portugal en Cachí. Creencias supersticiosas y de brujería.

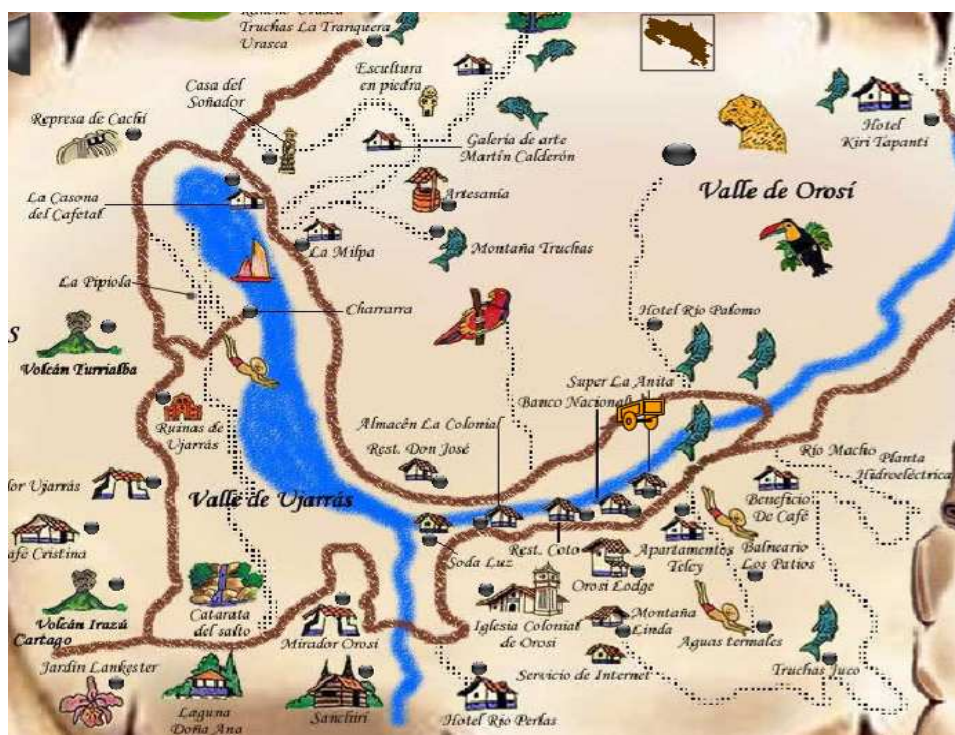


Fig. 8 Tomada de CD multimedia elaborado por estudiantes de TCU de la UCR denominado "Guía Turística y comercial del Valle de Orosi, Cachí, Ujarrás". 2005.

3.5. *Otros centros y expresiones artísticas:* Escuela Municipal de Música de Paraíso, bandas escolares, cimarronas, alfarería, artesanía en madera de café, exposiciones de pintura y la "Casa del Soñador" (casa del Señor +Macedonio Quesada, ubicada en Cachí)

En el Valle del Reventazón, se ha buscado la consolidación de un cluster<sup>69</sup> turístico, principalmente desde de la Cámara de Turismo de Orosi-Cachí-Ujarrás, pues lo que se busca es dar sostenibilidad a la actividad y que las personas que llegan a la zona, en calidad de turistas, permanezcan en el sitio el mayor tiempo posible. De allí la necesidad que se tiene de integrar a distintas empresas y actividades a la lógica de servir, en lo que requieran, a los visitantes.

### ***3.4. Lo familiar, la participación comunitaria y el ocio***

Al pretender este estudio dar cuenta de cuatro esferas de la cotidianidad de las personas trabajadoras de sector turismo en el Valle del Reventazón, es preciso tener en cuenta que la comunidades en cuestión mantienen características de la tradicionalidad y las que fueron adquiridas a partir de los cambios que ha traído la modernidad.

Respecto a las familias, estas se pueden contextualizar en las tendencias de todo el país en los últimos cincuenta años; Reuben, asevera que la transición llega a estilizarse hasta mediados del siglo XX, donde la noción de familia parece establecer una fuerte tendencia: la constitución de la familia nuclear, la cual para 1973 ya era de manera casi hegemónica el tipo de familia<sup>70</sup> estándar dado en el país, tanto a nivel rural donde el 54.27% de las familias presentaban esta tendencia, de igual manera la zona urbana presentaba un 44.92% (Reuben, 1986: 20). De igual manera se da para este mismo año un tamaño medio de la familia de 5.6 miembros (Reuben, 1986: 35). Pero de manera paralela

---

<sup>69</sup> Cluster “es un grupo geográficamente cercano de empresas de una misma industria, y de empresas e instituciones que les apoyan con servicios o bienes. Incluye compañías de productos finales, proveedores de insumos, componentes, maquinarias y servicios especializados, instituciones financieras y empresas en industrias conexas. Suelen incluir empresas de distribución y clientes, proveedores de infraestructura especializada, instituciones de capacitación y educación, información, investigación y apoyo técnico especializado, organismos normalizadores y certificadores. Los organismos de gobierno que influyen en el cluster forman parte del mismo, al igual que las asociaciones gremiales”. (SECTUR, 2002: 43)

<sup>70</sup> Tipo de familia: conformada por dos cónyuges y sus hijos solteros.

a la constitución de la tendencia nuclear de la familia se presenta un fuerte aumento en los índices de divorcios y separaciones, tendencia que se venía manteniendo desde mediados del siglo XIX

Si se miran los distintos tipos de grupos familiares en los distritos de Orosi y Cachí, se observa que siguen la tendencia nacional y cantonal, donde el modelo de familia nuclear prima.

**Cuadro 4**  
**Número de hogares distribuidos por tipo y distrito de residencia.**  
**Cantón de Paraíso. 2000.**

	<b>Paraíso</b>	<b>Santiago</b>	<b>Orosi</b>	<b>Cachí</b>	<b>Total</b>
Nuclear Conyugal sin hijos(as)	503	95	129	98	825
Nuclear Conyugal con hijos(as)	4484	727	1252	780	7243
Nuclear Monoparental	863	99	165	119	1246
Nuclear más otro familiar o no familiar <sup>71</sup>	1411	155	312	165	2043
Hogares unipersonales, colectivos y otros <sup>72</sup>	539	96	154	99	888
<b>Total</b>	<b>7800</b>	<b>1172</b>	<b>2012</b>	<b>1261</b>	<b>12245</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del censo 2000, INEC disponibles en la página del Centro Centroamericano de Población. [www.ccp.ucr.ac.cr](http://www.ccp.ucr.ac.cr).*

En la actualidad, desde distintas instituciones sociales se afirma que la institución familiar está en crisis, ante lo que se han generado distintas y posibles respuestas, Martín Hopenhayn dice que este cambio abrupto en la institución familiar

...no sólo se relaciona con la crisis del trabajo, sino con la modernidad y con la modernización de las relaciones (velocidad del cambio entre generaciones, secularización y relativización de los valores, emancipación de la mujer, "normalización" de las rupturas

<sup>71</sup> Abarca: nuclear conyugal sin hijos(as) más otro familiar, nuclear conyugal con hijos(as) más otro familiar, nuclear monoparental más otro familiar, nuclear conyugal sin hijos(as) más no familiar, nuclear conyugal con hijos(as) más no familiar, nuclear monoparental más no familiar.

<sup>72</sup> Incluye: Jefe más otro familiar, Jefe más otro familiar y otro no familiar y Jefe más otro no familiar.



familiares en la vida cotidiana y en los referentes de comunicación de masas, etc.). (Hopenhayn, 2004: 4-5)

Con esta afirmación de este autor se mira como los distintos ámbitos que desarrollan los individuos y los colectivos tienen gran interdependencia y se afectan unos a otros.

Tomando en cuenta que una de las razones que se atribuyó más fuertemente a la crisis familiar fue la incorporación de las mujeres en las dinámicas productivas, cabe destacar que en la década de 1980 muchas investigaciones en América Latina se centraron en el análisis de la incorporación femenina al mercado de trabajo a partir de la crisis de las economías de la región latinoamericana y en los noventa se intentó distinguir entre las transformaciones en los modelos de desarrollo y el trabajo femenino (De Oliviera y Ariza, 1999: 91) Así, el trabajo femenino visto desde los procesos de modernización, se asoció al aumento en el número de mujeres en el mercado laboral por la penetración del capitalismo en la agricultura, la urbanización constante y la consolidación de la industria y la diversificación del sector terciario de la economía. Lo que a su vez estuvo vinculado a la disminución de la fecundidad, el incremento de los niveles educativos y los cambios de edad en el establecimiento de relaciones matrimoniales y la tenencia de los hijos. Todo esto potenciado por el papel que ejercieron los estados en la generación de empleos.

Asimismo, se hizo la salvedad que en las condiciones de pobreza las mujeres se insertan en mayor número a las actividades productivas con el fin de obtener un aumento en el ingreso.

En el caso de los distritos de Cachí y Orosi, el aumento de la población femenina en el mercado de trabajo es considerable, pues a partir de la década de 1980, se inicia la superación del 8% de población femenina que se reportaba en 1974 hasta llegar a un 20% de inserción respecto a los hombres en el año 2000. Y esta inserción se puede

contextualizar y entender, en alguna medida, desde todos esos fenómenos de cambio poblacional, de desestructuración y reestructuración productiva y las manifestaciones y transformaciones culturales en el país y en la zona.

Por otra parte, en las comunidades donde se sitúan las empresas turísticas aun se mantienen las tertulias entre familiares y vecinos, los turnos, las mejengas en las plazas, que como constataron Delgado y Loría en una afirmación de una sus informantes, es una actividad recreativa muy frecuente.

“...ahora como iluminaron la plaza, en las noches llega mucha gente a ver los partidos... y los pleitos también...” (Delgado y Loría, 1993: 9)

Por su parte la Iglesia y religiosidad popular católica tiene, aun, un papel preponderante dentro de la tradicionalidad de las comunidades, esto aun visible en las celebraciones de las fiestas patronales, la Semana Santa y las Misas Dominicales, aunque como comentó una lugareña de Orosi mientras se visitaba el lugar “...*las cosas han cambiando en los últimos años, ahora ya no es como antes que los jueves y viernes santos se cerraba todo y nadie vendía nada en los comercios*”



Fig. 9: Procesoión con la imagen de San José el 19 de marzo del 2006 en Orosi, toma realizada por Elieth Fonseca Ramírez.

Existen por su parte distintas formas de agrupación en la zona, algunos grupos son los de seguridad comunitaria, los comités

de barrio, asociaciones de desarrollo, grupos apostólicos, juntas directivas escolares y colegiales, comités deportivos y otras agrupaciones culturales y productivas como lo es la Asociación de Artesanos Cachiseños<sup>73</sup> y la Cámara de Turismo.

Para concluir este apartado se puede señalar que junto a los hechos histórico-geográficos que han determinado el devenir del trabajo cotidiano en la región, las otras áreas de la cotidianidad de los individuos y colectividades se han visto afectadas por los cambios que trae la globalización, tanto por los avances tecnológicos y las nuevas dinámicas de organización del trabajo, como por la difusión acelerada de diversas formas culturales de ver y actuar en el mundo, teniendo que los avances tecnológicos y que la difusión de prácticas culturales distintas han venido a convertirse en nuevas formas de emplear el tiempo libre, de aprendizaje y esparcimiento, pero que han generado cambios “negativos” como lo son: “actividades antisociales, de pasividad, aburrimiento, apatía y la pérdida de identidad” (*Solano y Zúñiga, 1990: 3*) Y a pesar de las luchas sociales para alcanzar derechos y la ratificación de los derechos a la recreación, al ocio y la cultura en convenios internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948<sup>74</sup>, estas garantías se ven como algo secundario y como una mercancía más, a la cual sólo se puede acceder si se cuenta con determinado ingreso<sup>75</sup>.

---

<sup>73</sup> “La asociación este, la asociación inició hace cinco años comenzaron ellos a darle vueltas al proyecto, inició... quien tuvo la idea básicamente fue la dueña de la casona del cafetal, porque había un muchacho que trabajaba en escultura, que siempre había trabajado ahí desde que la casona inicio y había otro muchacho también de Cachí que llegaba a vender acuarelas y M. que de vez en cuando pedía permiso para llegar ahí a vender, entonces a ella se le ocurrió que porque no hacían una asociación, ehh comenzaron a darle vueltas y cuando ya tenían como íbamos a seis meses este ella les dio la noticia que les donaba el terreno.” Rocío.

<sup>74</sup> Los artículos 24 y 27 de dicha declaración hablan explícitamente del ocio y la vida cultural de la comunidad: “Toda persona tiene derecho al descanso y al ocio, especialmente a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones pagadas” (Art.24; Declaración Universal de los Derechos Humanos: 1948). “Toda persona tiene el derecho de tomar parte libremente de la vida cultural de la comunidad, a disfrutar de las artes... Por medio del cual se define el derecho a la cultura, cuyo ejercicio depende de la existencia de ocio suficiente” (Art.27; Declaración Universal de los Derechos Humanos: 1948)

<sup>75</sup> Así el ocio se convirtió en un artículo de mercado y se le despojó de su carácter de derecho.

Asimismo, es necesario partir de hecho de que existen trabajadores y trabajadoras que emplean los espacios y tiempos para el ocio, la familia, la vida en comunidad y desarrollo personal para alcanzar un poco más de ingreso.

Con todo lo anterior se trazan líneas para vislumbrar como la actividad productiva dentro de la cotidianidad de las comunidades de Orosi, Cachí y Ujarrás, ha determinado otras esferas de la vida individual y colectiva, y ésta a su vez ha estado condicionada por aspectos geográficos, políticas estatales y propensiones mundiales que se están gestando.

## ***CAPÍTULO IV***

### ***Las actividades turísticas: evolución y características de las empresas y del trabajo turístico en el Valle del Reventazón.***

El Valle del Reventazón, por sus condiciones paisajísticas y condiciones socio-históricas, dio la posibilidad a iniciativas empresariales individuales y colectivas de incursionar y obtener ingresos a partir de la actividad turística. Actualmente en la zona existen distintas empresas dedicadas al turismo, aunque para muchos de los dueños o las dueñas son sólo negocios o “negocitos”, pues las dimensiones que tienen los mismos no encajan en la imagen de éxito y envergadura de la palabra “Empresa”<sup>76</sup>.

Este capítulo pretende dar una visión general de la actividad turística de las tres zonas en que se distribuye el sitio de estudio, determinando así la evolución y las características de las empresas que brindan servicios turísticos en los valles de Orosi y Ujarrás y analizando la evolución laboral y las condiciones de trabajo actuales de las personas trabajadoras de las empresas seleccionadas, estableciendo una comparación por sexo.

Por lo anterior, el capítulo se dividirá en cinco apartados. El primero, denominado *características generales*, parte de una descripción poblacional y la contrasta con la revisión histórica realizada en el capítulo tercero, posteriormente aborda la evolución de las cuarenta empresas a las que se aplicó el cuestionario con respecto a los servicios que se brindan y los que se han dejado de ofrecer y a los procesos de transición de las actividades

---

<sup>76</sup> Referimos el concepto “Empresa”, entrecomillado y con mayúscula a la representación trillada que se tiene de las instituciones con fines lucrativos con las características de las grandes corporaciones, transnacionales o negocios con gran inversión de capital, reflejado en la infraestructura y cantidad de trabajadores(as). No obstante, esta investigación se separa de dicho uso lingüístico, para retomar la raíz etimológica de la palabra, ligada a la iniciativa y al desarrollo de una acción que busca alcanzar algo, que en el sistema de comercio capitalista, no es más que el afán de lucro.

económicas en la zona. En este primer apartado se plantearán las categorías bajo las que se clasificaron las empresas, a partir de la esbozada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se señalará y analizará el crecimiento empresarial general en la zona y se reflexionará sobre las motivaciones y estrategias que tienen las distintas empresas.

El segundo apartado titulado *de la tierra al turismo y viceversa...* intenta vincular la relación entre estos dos factores, partiendo de la transición del agro al turismo y la configuración actual de empresas agro-turísticas. Esto en medio de las condiciones paisajistas propias de la zona en cuestión.

Un tercer apartado pretende mostrar y caracterizar los tipos de turismo realizados en la zona y los tipos de turistas que la visitan, esto a partir de la información recopilada por medio de los cuestionarios y las observaciones realizadas en las visitas. En este segmento se busca, a su vez, dar cuenta de algunas causas históricas y ambientales que condicionan estas dos variables.

Como cuarto apartado se tiene una descripción y una breve explicación de cómo responden las empresas ante la demanda de servicios turísticos por medio de las relaciones entre estos agentes económicos y de las actividades comerciales y productivas relacionadas indirectamente con el turismo en la zona.

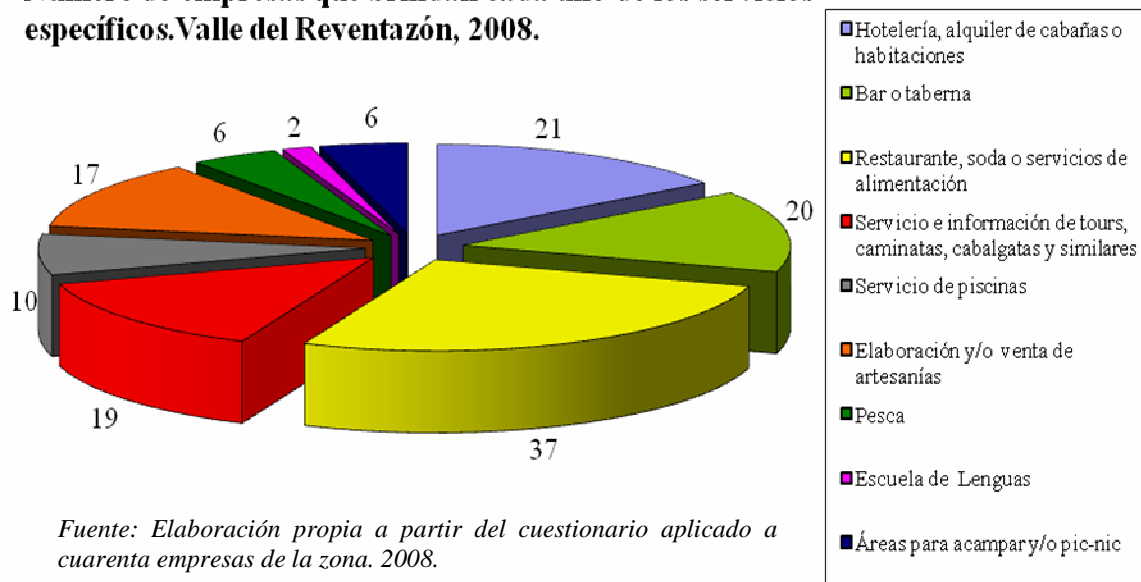
El capítulo finaliza con un quinto apartado en el que se puntualizan las características de la población trabajadora del sector turístico, allí se describirá y reflexionará sobre algunas variables socioeconómicas (edad, nivel educativo, origen y domicilio) de las y los trabajadores, además de los procesos de reclutamiento, las tareas y las formas de flexibilidad en el desempeño de los distintos trabajos, haciendo distinciones y análisis según las realidades que afrontan las mujeres y los hombres respectivamente.

Antes de iniciar con cada apartado, queremos señalar que en la zona existen cincuenta y tres empresas que brindan servicios ligados al turismo. Dentro de las actividades empresariales se encuentran: la hotelería y servicio de cabañas o habitaciones, servicios de alimentación por medio de restaurantes, sodas y bares, servicio de áreas para acampar y merendar (conocido como áreas de pic-nic), servicio e información de tours, caminatas, cabalgatas, viajes en vehículos como cuadra-ciclos, bicicletas y similares, servicio de spa<sup>77</sup> o gimnasio, organización o alquiler de espacios para eventos de diversa índole, la elaboración y la venta de artesanías y productos afines y la facilitación de distintos espacios deportivos y recreativos.

Los servicios que brindan cada una de las empresas de la zona de estudio se pueden clasificar de la siguiente manera:

### Gráfico 1

**Número de empresas que brindan cada uno de los servicios específicos. Valle del Reventazón, 2008.**



<sup>77</sup> Someramente se puede decir que un spa abarca distintos tipos de baños relajantes, masajes y técnicas para el descanso de quienes las reciben. Estos están vinculados a la estética y a la salud.

<p style="text-align: center;"><b>Cuadro 5</b>  <b>Servicios que brindan</b>  <b>las distintas empresas en el Valle del Reventazón.</b>  <b>2008</b></p>							
	Hotelería, alquiler de cabañas o habitaciones	Bar o taberna	Restaurante, soda o servicios de alimentación	Servicio e información de tours, caminatas, cabal-gatas y similares	Servicio de y/o venta de piscinas de artesanías	Pesca de Lenguas	Areas para acampar y/o pic- nic
Albergue Montaña Linda							
1 Orosi y Escuela de Lenguas	X		X	X	X	X	
Albergue Turístico Kiri							
2 Lodge	X		X	X		X	X
3 Ambrosia en la Montaña	X	X	X	X			
4 Arte Filosófico					X		
5 Artesanía de Edwim C.					X		
Asociación de Artesanos							
6 Cachiseños					X		
Balneario de aguas termales							
7 Los Patios		X			X		X
Balneario de aguas termales							
8 Orosi		X	X		X		X
9 Bar y Marisquería Anita		X	X				
10 Bar y Restaurante El Nido		X	X				
Bar y Restaurante el							
11 Soñador		X	X			X	
12 Bar-Restaurante Coto S.A.		X	X			X	
13 Cabinas Don Rafael	X						
14 Cabinas Sueños de Oro	X						
15 Casa del Soñador				X		X	
Compañía Costarricense de							
16 Inversión Sanchiri S.A.							
Lodge and rest	X		X	X		X	
17 Complejo Turístico Picacho		X	X				



Continuación del Cuadro 1

	Hotelería, alquiler de cabañas o habitaciones	Bar o taberna	Restaurante, soda o servicios de alimentación	Servicio e información de tours, caminatas, cabal-gatas y similares	Servicio de piscinas y/o venta de artesanías	Pesca de Lenguas	Áreas para acampar y/o pic- nic
18 El Rincón de la Artesanía					X		
Heladería, Restaurante y							
19 Cafetería El Vallecito			X		X		
Hotel de Montaña Tejos							
20 Lodge	X	X	X	X		X	
21 Hotel Orosi Lodge	X		X		X		
Hotel Reventazón media							
22 Lodge	X			X			
23 Hotel río Palomo	X	X	X		X		X
24 Hotel Tapantí Media lodge	X	X	X	X			
25 La Villa Ujarrás S.A.					X		X
26 Marisquería el Puente	X	X					
27 Montaña Trucha	X		X			X	
28 Monte Sky	X		X	X			
29 Orosi Valle Verde				X			
30 Orosi Valley Farm B&B	X		X	X			
31 Orosi Valley School	X		X	X		X	
32 Paradero Lacustre Charrarra			X	X	X		X
33 Paradise Peak Real State				X			
34 Pizzería Luz de Luna			X				
35 Rancho Don José		X	X	X			
36 Rancho Río Perlas	X	X	X	X	X	X	
37 Rancho San José Cabécar			X				
38 Rancho Urasca	X	X	X		X	X	
Restaurante Casona del							
39 Cafetal. MGM de Cachi			X			X	

*Continuación del Cuadro 1*

	Hotelería, alquiler de cabañas o habitaciones	Bar o taberna	Restaurante, soda o servicios de alimentación	Servicio e información de tours, caminatas, cabal-gatas y similares	Servicio de piscinas y/o venta de artesanías	Pesca	Escuela de Lenguas	Áreas para acampar y/o pic- nic
Restaurante Chino el								
40 Vallecito 2			X					
41 Restaurante El Cas	X	X	X		X			
42 Restaurante La Milpa			X		X			
43 Restaurante la Pipiola	X	X	X		X			
44 Restaurante las Chalupas		X	X					
45 Restaurante Reventazón			X			X		
46 Restaurante Vista al Lago			X					
47 Soda Luz			X					
48 Tetey Lodge	X		X			X		
Tour en el Beneficio de								
49 Café Las Chucaras				X				
Tour en el Beneficio de								
50 Café Orlich				X				
51 Tres Herraduras				X				
52 Trucha La Tranquera		X	X			X		
53 Truchas San Ignacio		X	X			X		
Total de Servicios	21	20	37	19	10	17	6	2
								6

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados, las páginas Web de algunas empresas, CD Multimedia elaborado por estudiantes de TCU de la UCR denominado "Guía Turística y comercial del valle Orosi, Cachí Ujarrás"(2005) y entrevista con el presidente de la Cámara de Turismo de Orosi-Ujarrás, señor Gerardo Antonio Arce Serrano.

En las tablas anteriores se señalan los servicios que brindan las cincuenta y tres empresas que tienen un vínculo directo con la actividad turística, ubicadas en Orosi, Cachí y Ujarrás, lo que permite visualizar el diverso espectro de actividades que generan ingresos en este sector de la economía de la zona de estudio.

Los datos que se describirán y analizarán en adelante, corresponden a los obtenidos a través de un cuestionario aplicado a cuarenta empresas, instrumento que si bien pretendió ser en un inicio un cuestionario censal no logró el cometido por las razones expuestas en el capítulo metodológico precedente.

Los servicios de las trece empresas a las que no se pudo aplicar el cuestionario corresponden a los beneficios de café que realizan tours, un hotel, restaurantes y personas que alquilan vehículos para transporte y tours de turistas. Pero la información reseñada sobre estas empresas en el cuadro 5 se pudo determinar a través de las fuentes de información secundaria indicada en dicho cuadro.

#### ***4.1. Características generales***

En el lugar de estudio la zona que muestra mayor número de establecimientos ligados al turismo es la que se definió como zona de Orosi, la razón de tal situación se debe a que tiene los principales atractivos ecológico-culturales. Esta zona corresponde al distrito tercero del cantón de Paraíso, el mayor en espacio territorial, que según el Resumen de Datos Básicos y Balances de Atención Primaria en Salud del Área de Salud correspondiente a Paraíso-Cervantes, tenía para el año 2007 una población de 13449 habitantes, siendo en el caso de estudio la zona más poblada, pues Cachí, según los datos proporcionados por dicha institución, tenía para ese mismo año 7621 habitantes, y en el

caso de Ujarrás no se pudo determinar la población exacta, pues a nivel político administrativo forma parte del distrito primero del cantón, que es Paraíso, y dentro de las estadísticas del Área de Salud es parte del distrito de Santiago.

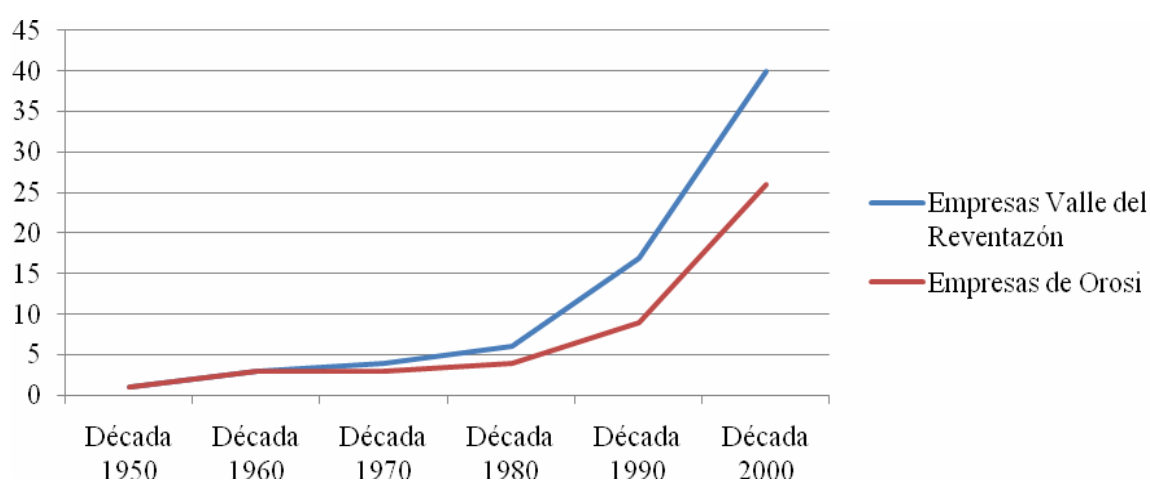
Existen eventos históricos que explican la distribución del espacio y la población de los respectivos lugares. Cachí desde inicios del SXX fue una hacienda cafetalera y se puede hablar de un caserío establecido como pueblo a partir de la segunda mitad del siglo XX (Bolaños y otras, 1993: 113), además el crecimiento de asentamientos para la habitación no puede ser muy extensivo debido a que se ubica entre un sector montañoso pronunciado y el embalse de la represa que lleva el nombre de este distrito. Orosi es un pueblo muy antiguo por lo que su crecimiento poblacional se ha mantenido a lo largo del tiempo, además el parque Nacional Tapantí es una fuerte atracción de extranjeros por su gran diversidad ecológica. Ujarrás, por su parte, fue dividido en latifundios después del traslado de su población a las actuales tierras de Paraíso, situación que aún se mantiene.

Si bien las actividades que se pueden vincular al turismo inician en la zona desde la década de 1960, es hasta la década de los noventa que empieza un aumento constante en el número de empresas (*ver gráfico 2*), pues antes del noventa sólo 6 de las 40 empresas que contestaron el cuestionario existían y al finalizar los noventa existían 17 empresas, de las cuales 15 ya estaban en 1995. Las otras 23 empresas fueron creadas en los últimos ocho años.

Otro condicionante que se señaló con respecto al mayor número de establecimientos en la zona de Orosi es el atractivo eco-turístico que representa el Parque Nacional Tapantí, pues para llegar a dicho destino se tiene que atravesar necesariamente el centro de Orosi, en donde se ubica a su vez la iglesia colonial del pueblo, que es un punto de referencia para el turismo que visita este poblado. Situación que no comparte la zona de Ujarrás, en donde

existe una cantidad pronunciadamente inferior de establecimientos ligados al turismo, pues a pesar de que en este sitio se encuentran las ruinas de la antigua iglesia colonial, uno de sus principales atractivos, para llegar a ese monumento nacional los visitantes deben desviarse del camino principal, lo que resulta menos atractivo.

**Gráfico 2**  
**Evolución del número de empresas turísticas en el Valle del Reventazón**  
**por décadas. 1952-2008**



*Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.*

Se puede afirmar que la ausencia de sitios turísticos en Cachí centro responde al hecho de que para visitar la represa y ver el lago se puede obviar pasar por el centro del pueblo y dirigirse directamente a Orosi o desviarse hacia la zona de Tucurrique-Pejibaye-Turrialba. Así pues, si se observa la distribución espacial de los establecimientos que brindan los servicios turísticos, en la región de estudio, se encuentran principalmente sobre las carreteras principales, que coinciden a su vez con la ruta principal que conduce a Tapantí.

No obstante, esto puede llegar a cambiar, pues en la zona de Peñas Blancas de Cachí se está iniciando un proyecto turístico y para llegar hasta el mismo es necesario pasar por el centro de población más importante en Cachí.

**Cuadro 6**  
**Número de empresas turísticas por año y zona de ubicación.**  
**Valle del Reventazón.**

Año de inicio	Zona de ubicación			Total	Total Acumulado
	Ujarrás	Orosi	Cachí		
Antes de 1990	1	4	1	6	6
1990	1	1	2	4	10
1991		1		1	11
1993		1		1	12
1994			1	1	13
1995	1	1		2	15
1998		1		1	16
1999			1	1	17
2000		1		1	18
2002	1	1		2	20
2003		2	1	3	23
2004		3	1	4	27
2005		4	1	5	32
2006		2		2	34
2007		3	2	5	39
2008		1		1	40

*Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.*

En el cuadro 6 se observa como es desigual el surgimiento de iniciativas empresariales en las tres zonas determinadas, sin embargo se aprecia en la región de estudio un crecimiento constante de las empresas ligadas al turismo. En los últimos ocho años se destaca el surgimiento de veintidós nuevas empresas de las cuarenta que contestaron el cuestionario, siendo estas de distintos tamaños y que se avocan a atender todo tipo de turistas.

Se constató que treinta y cinco de las cuarenta empresas desde que iniciaron se ubican en el mismo lugar y cuatro de las otras cinco restantes estaban ubicadas en la misma zona, pero cambiaron de establecimiento para tener más espacio y mejor ubicación o punto propio, pues dos de ellas se encontraban en sitios prestados en restaurantes, ya que son empresas de artesanos(as).

#### *4.1.1. Tipos de empresas*

Las cuarenta empresas se clasificaron en tres categorías y en cinco subcategorías, las tres categorías son las de microempresa, pequeña empresa y mediana empresa. Siguiendo el criterio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las micro empresas laboran cinco o menos trabajadores, en las pequeñas empresas trabajan de 6 a 20 trabajadores y en las medianas empresas trabajan de 21 a 100 trabajadores. Las subcategorías corresponden a los vínculos o relaciones familiares existentes en las empresas, de allí que surjan los siguientes tipos:

1. Microempresas familiares y de cuenta-propistas.
2. Microempresas no familiares.
3. Pequeñas empresas familiares.
4. Pequeñas empresas no familiares.
5. Medianas empresas<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> En este tipo no se realiza la distinción entre familiar y no familiar pues la única empresa que inició siendo familiar con vínculos sanguíneos de primer y segundo grado, en la actualidad dejó de tener el fundamento de las relaciones de trabajo en la familia y por el contrario todas las personas que trabajan son asalariadas, no todas son familiares y los hermanos que dieron origen, junto a su padre, a la empresa se convirtieron en una sociedad.

Cabe distinguir que existen por un lado empresas con características de informalidad y por otro, trabajadores y trabajadoras con empleos informales en empresas con rasgos formales. Esto manifiesta como la economía informal está diversificándose.

Si bien la OIT ha insistido en que la informalidad se relaciona directamente con el trabajo precario, no se pudieron constatar en las cuarenta empresas el cumplimiento pleno de los derechos laborales<sup>79</sup>, sin embargo los(as) informantes indican que a las personas asalariadas se les da el salario mínimo, los períodos de vacaciones respectivos y un ambiente laboral salubre, pero esto se contrapone con las jornadas extensas y en el caso de los dueños que no se garantizan su período de descanso semanal y anual.

En el caso de las microempresas y de los(as) cuenta-propistas, que son las que guardan las principales características de informalidad, tenemos que los ingresos son utilizados como capital familiar y como capital empresarial simultáneamente, esto plasma como la baja dotación de capital hace que las unidades empresariales sorteen entre la inversión en la empresa para hacerla crecer y la satisfacción de las necesidades familiares.

Con lo anterior no se puede afirmar que todas las microempresas siguen una lógica de subsistencia, pues las y los informantes señalan que poco a poco han visto surgir y crecer sus iniciativas, pero paralelamente en las empresas de menor tamaño (pequeñas y microempresas) se indicó que en determinadas épocas del año el negocio turístico no genera muchos ingresos, por lo que deben administrar racionalmente lo que les ingresa en las temporadas fuertes a lo largo del año, lo que manifiesta cierta lógica de subsistencia de las empresa como organización y de las y los trabajadores como parte de la misma.

---

<sup>79</sup> Si bien no se pudo recabar, a través del cuestionario, información sobre el cumplimiento de derechos, en la aplicación de las diez entrevistas para recoger historias de vida se denota que los derechos no son cumplidos cabalmente. Esto se retomará en el capítulo V.



Siguiendo el concepto de neo-informalidad que plantea Pérez Sáinz (1998), se parte de que la tecnología ya no es exclusiva ni un privilegio de las empresas con gran capital, sino que se están generando aglomerados de microempresas dinámicas que se desarrollan en ambientes comunitarios y de redes de apoyo entre personas y empresas para brindar los servicios y no necesariamente se encuentran en situación de sobrevivencia. Esto se observa en las iniciativas de menor tamaño que el dinamismo se muestra en la generación de nuevos servicios y la búsqueda de formas de promoverse.

Como se miró en los enfoques teóricos sobre el sector informal, el que plantea De Soto sobre la extralegalidad, no facilita la comprensión de los rasgos de informalidad en las empresas turísticas del valle en cuestión, pues todas las empresas cuentan con todos los requisitos establecidos por las municipalidades y el Ministerio de Salud al día para poder realizar su actividad económica, pero varios de los rasgos particulares del sector informal que se indicaron en párrafos anteriores los tienen.

En lo que respecta a los empleos informales, en algunas empresas medianas y pequeñas se dan casos en los que conocidos o familiares trabajan los fines de semana a manera de segundo trabajo para obtener un ingreso complementario. Por lo que este tipo de trabajo informal se vincula en empresas formales donde prima la lógica de emplear trabajadores fijos con el fin de satisfacer la demanda de un servicio.

#### *Las microempresas y las(os) cuentapropistas*

La razón por la cual las y los cuenta-propistas se agrupan junto con las microempresas familiares se debe a que este tipo de trabajadores cuentan con la ayuda no remunerada de familiares de su núcleo familiar, pues este trabajo es un soporte directo al pago de los gastos del hogar.

Además, las microempresas, tanto familiares como no familiares, junto con las y los cuentapropistas comparten rasgos de informalidad en la actividad que realizan, pues tienen un capital no muy abundante y existe una estrecha relación entre el capital y el trabajo. Al mismo tiempo, algunas de estas iniciativas crecen al abrigo de empresas de mayor tamaño, que las necesitan para tener un atractivo más para ofrecer a las y los turistas. Esto se visualiza de manera fehaciente en la situación de los artesanos, que para insertarse en el ámbito turístico iniciaron o se mantienen dentro de establecimientos de pequeño o mediano tamaño para realizar sus ventas.

Las actividades económicas de las y los cuentapropistas se caracterizan porque el dueño o dueña confecciona los productos, los promueve y los comercia, que en el caso del turismo implica la producción del producto turístico o presentación de una actividad o un recurso, o conjunto de recursos naturales o culturales, como un atractivo para el turismo y la venta del mismo, por lo que los mismos dueños intervienen activamente en todos los momentos de la actividad productiva.

Las micro empresas, que son la mayoría de las que se encuentran en la zona desarrollan actividades muy diversas, pero cada una realiza un menor número de estas. Como es propio de este tipo de empresas, cada una busca mantenerse en actividad según sean las condiciones, se acoplan a las circunstancias de los dueños y las posibilidades de los allegados o empleados de asistir.

El elemento de familiar o no familiar en las micro y pequeñas empresas responde al parentesco en primer y segundo grado que tengan todas las personas que trabajan en la empresa. Aunque se debe destacar en el caso de las micro empresas, que en la lógica de mantener e incrementar la actividad, se emplean formas diversas de realización de las tareas, como es el caso de pagar a una persona conocida o amiga sin grado de parentesco

para que colabore en los oficios de la empresa en los momentos en que llega un mayor número de clientes.

### *Las pequeñas empresas*

Estas tienen entre seis y veinte personas trabajando. Las pequeñas empresas familiares tienen por actividad principal la hospedería y la restauración (con otras actividades complementarias a estas), tienen un capital estable y una porción de tierra vasta para las actividades que desempeñan, dos de estas brindan únicamente los servicios los fines de semana, los días feriados y en temporada alta y la otra aunque da los servicios durante todos los días del año, al igual que las otras dos empresas los días de menor o nula afluencia de turistas se dedica a actividades ligadas a la tierra o a lo pecuario.

Las once empresas no familiares principalmente se dedican a la restauración, la hospedería y dos de ellas únicamente brindan su servicio al público los fines de semana y feriados. Dentro de esta subcategoría ingresó una empresa que por el número constante de empleados es pequeña, sin embargo el manejo que hacen de personal para actividades específica es muchísimo mayor, además maneja mucho más capital por el tipo de actividades que realiza y la inversión en infraestructura que tiene, ya que puede albergar siete mil personas.

Cabe señalar que una de las pequeñas empresas no familiares inició como una empresa familiar en los años sesenta, no obstante por la manera de administrarla actualmente dejó de tener dichas características, aunque, al igual que muchas de las otras empresas, en el momento de reclutar personal contratan en primer lugar a las personas que tengan algún grado de parentesco con los dueños.

### *Las medianas empresas*

De las cuarenta empresas que brindaron la información, tres son medianas empresas pues cuentan con más de veintiún trabajadores y trabajadoras, a su vez son empresas modernas que cuentan con capital estable y de considerable magnitud, con horario de apertura permanente, con fuerte inversión en infraestructura, más inversiones en tecnología y están muy organizadas, son dinámicas, flexibles y buscan ante todo adaptarse a las “señales del mercado”. Estas empresas son las que tienen el más alto grado de especialización, no obstante presentan características de polifuncionalidad en las tareas que realizan las y los empleados de manera similar a las empresas de menor tamaño, pues aunque señalaran una única función para cada trabajador/a, se logró percibir que además de una función principal las y los trabajadores realizaban otras tareas no relacionadas con su función en la empresa, este aspecto se profundizará en los últimos apartados de este capítulo. De estas empresas medianas sólo en una los dueños tienen relaciones de parentesco de primer grado y se involucran directamente en la actividad productiva de la empresa, pero no es una empresa familiar, pues a pesar de que inició con toda una familia extensa, ahora los hermanos conforman una sociedad y tienen por empleadas a personas que son y no son familia de ellos. En el cuadro 3 se pueden ver algunas características de las distintas empresas según las subcategorías planteadas:

**Cuadro 7**  
**Características de las empresas turísticas del Valle del Reventazón.**  
**2008.**

Variables	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa	Total
	Familiar y Cuenta propia (N=14)	No Familiar (N=8)	Familiar (N=4)	No Familiar (N=11)		
Antigüedad (promedio en años)	11,6	6,4	8,5	19,7	12,3	
Ubicación (% por zona)*						
<i>Ujarrás - Paraíso</i>	2,5	2,5	2,5	2,5	0,0	10,0
<i>Orosi</i>	22,5	15,0	5,0	17,5	5,0	65,0
<i>Cachí</i>	10,0	2,5	2,5	7,5	2,5	25,0
<i>Total</i>	35,0	20,0	10,0	27,5	7,5	100,0
Número de servicios que brindan (%)						
<i>Uno</i>	42,9	37,5	-	-	-	22,5
<i>Dos</i>	37,5	37,5	-	9,1	-	22,5
<i>Tres</i>	14,3	-	-	36,4	-	15,0
<i>Cuatro</i>	7,1	12,5	50,0	27,3	66,7	22,5
<i>Cinco o más</i>	-	12,5	50,0	27,2	33,3	17,5
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número máximo de clientes en la infraestructura** (promedio)	46	126	422	638	492	
Sexo de las personas que trabajan permanentemente (%)						
<i>Mujeres</i>	42,0	50,0	50,0	52,3	33,3	44,7
<i>Hombres</i>	58,0	50,0	50,0	47,7	66,7	55,3
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Modificación de número de trabajadores(as) según temporadas(%)						
<i>SI</i>	21,4	37,5	50	54,5	66,7	
<i>NO</i>	78,6	62,5	50	45,5	33,3	
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Modificación horarios y horas laboradas según las temporadas (%)						
<i>SI</i>	35,7	25	75	100	66,7	
<i>NO</i>	64,3	75	25	-	33	
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Otras modificaciones según las temporadas*** (%)						
Incrementa número de visitantes en temporada alta	71,43	75,00	75,00	100,00	66,67	
En la temporada baja se dan ofertas o rebajas en los precios	7,14	-	-	18,18	33,33	
En la temporada alta incrementan los precios	-	-	-	9,09	66,67	
Incrementan las ventas en temp alta	21,43	12,50	-	-	-	
Procedencia de turistas varía	14,29	-	-	-	-	
En temporada baja se da prioridad a otra actividad económica	7,14	-	25,00	-	-	

\* Se realiza la distribución por zona, siguiendo el concepto de unidad geográfico-social señalado antes.

\*\* En la empresa que alquila caballos se colocan 20 en la cantidad de clientes, pues son 20 caballos que tienen para alquiler. En la columna de la pequeña empresa no familiar se omitió el dato de una empresa con características de mediana empresa pues su infraestructura puede albergar 7000 personas, y dicho dato modifica abruptamente el promedio. Tampoco se incluye la Asociación de Artesanos Cachiseños pues el dato no se puede definir por las características propias de los artesanos(as).

\*\*\* El dato de cada celda es una proporción de la cantidad total de empresas de cada una de las cinco categorías, pues una misma empresa pudo señalar más de una diferencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

#### *4.1.2. El crecimiento empresarial*

Como se afirmó anteriormente el número de empresas que brindan servicios turísticos en la zona de estudio ha crecido. De igual manera el número de servicios que la mayoría de empresas brinda también ha aumentado. Sobre esto último, diecisiete de las unidades empresariales mantienen la misma cantidad de servicios desde que iniciaron, dos de ellas disminuyeron el número de servicios prestados y en veintiuna de ellas aumentaron el número de servicios ofrecidos.

La cantidad de servicios está asociada al tamaño de la empresa, pues las que tienen mayor número de trabajadores y trabajadoras tienen más diversificación en los servicios que brindan. No obstante, las microempresas al tener acceso a nuevas tecnologías han incursionado en la diversificación de servicios, pues la mayoría de este tipo de empresas brinda dos o más servicios, contra un 43% que únicamente proporcionan un solo servicio. Por otra parte, dependiendo del capital con que cuenten las empresas, estas pueden invertir en equipo que no demanda mano de obra exclusiva para ello, este es el caso de los cuatriciclos que alquilan a los turistas en una de las microempresas que tienen como principal servicio la hotelería.

Por su parte las empresas pequeñas han incursionado en una más amplia gama de servicios, pero los mismos no han generado los ingresos suficientes para poder mantenerlos en funcionamiento, por lo que han tenido que dejarse de brindar en los establecimientos que los implementaron. Por ejemplo el spa que se inició en uno de los balnearios de Orosi no perduró por las características de los clientes, que son primordialmente familias nacionales, además de los costos elevados que involucra el mantenimiento del equipo.

También se da el caso que a los visitantes les resulta más económico llevar sus alimentos a los centros recreativos y sólo pagar la entrada a los lugares, lo que ha ocasionado que los balnearios eliminen o disminuyan el servicio de restaurante y transformen dichos espacios en salones de eventos. Entre las actividades o eventos especiales se destacan los bailes, conciertos y alquileres para fiestas familiares, de empresas o amigos. En el caso de las empresas pequeñas y medianas que tienen como principal servicio la hotelería y que también tienen el servicio de cafetería, este lo mantienen abierto a cualquier tipo de público.

De forma general se detectó que los establecimientos que mantienen el mismo número de servicios dicen que se han especializado, tecnificado, profesionalizado o mejorado los mismos.

Si se considera como indicador de crecimiento el tamaño de los espacios con que cuentan los establecimientos, los datos del cuadro 7 referentes al número máximo de clientes en la infraestructura, puede pensarse erróneo el dato de que las empresas pequeñas igualan o superan la capacidad de las medianas empresas. Pero tal contradicción no es tal, pues esto se debe a que muchas de las pequeñas empresas tienen grandes espacios en los que los turistas, primordialmente nacionales, pueden acampar, merendar, bañarse en las piscinas, jugar o pescar y llevar a la casa el pescado, lo cual no implica un mayor número de personas que trabajen, pues únicamente se les cobra la entrada o se les pide que consuman alguno de los servicios, en los cuales un solo trabajador atiende un grupo numeroso de personas, como es el caso de la pesca.

En la dinámica de crecimiento de algunas empresas, estas compran propiedades e infraestructuras para hacer crecer su ente comercial, como es el caso de una empresa de capital extranjero que inicio con un hostel, pero que luego abrió una escuela de lenguas,

una cafetería- restaurante y una casa de huéspedes o la situación de otra empresa de capital nacional que inicio con un hotel de siete habitaciones y un restaurante en Orosi Centro, pero luego vendieron el hotel y restaurante a otros dueños y construyeron un hotel con once habitaciones, tres bares, un restaurante, piscinas y salón para eventos en un sitio con vista panorámica del valle de Orosi.

La evidencia de que las empresas de la zona siguen creciendo es el hecho de una de las empresas medianas está preparando el terreno para la construcción de un hotel y que se están probando cuáles actividades son las más atractivas para los visitantes. O se buscan, como lo hace una microempresa tour operadora, alianzas con otras empresas para valerse de las infraestructuras de las mismas para brindar el servicio, como es el ejemplo de los tours del café, para los que piden el espacio de los beneficios para dar el recorrido con las explicaciones y al final el dueño del tour operador le paga a la empresa que le facilita el espacio un monto por los turistas que entraron.

También las micro y pequeñas empresas que dan servicios de alimentación y que iniciaron en pequeños lugares han crecido, lo cual manifiesta que los negocios ligados a la actividad turística les generan ingresos considerables para desarrollarse.

#### *4.1.3. Las motivaciones y estrategias de las unidades empresariales*

En la mayoría de las empresas da la búsqueda de logros y progreso, la motivación, la actividad en las acciones realizadas y ante todo el afán buscar y mejorar sus ingresos, pues como señalaron varios dueños de microempresas, lo que motiva y más interesa es el dinero obtenido de la actividad.

Para poder alcanzar la mayor cantidad de ingresos las empresas deben valerse de la invención y el ofrecimiento de nuevos o refrescados atractivos naturales y culturales. Con



el fin de generar innovación y para tener atracción, las empresas tratan de incursionar o eliminar actividades y así ver que les resulta más rentable. Por lo que las iniciativas empresariales deben realizar rupturas secuenciales o cada cierto tiempo para que ellas, como entes que comercian con turistas, se muestren atractivas, máxime cuando las tendencias mundiales se encuentran en mostrar lo que se va a vender, ya sea bien o servicio, de forma jovial, con dinamismo y en cambio constante.

Una característica en algunas empresas que incursionan en la economía vinculadas al turismo, es que para que la empresa tenga mayor atractivo necesita vastos espacios para la recreación, aunque ello no signifique un mayor número de trabajadoras y trabajadores. Esto se observa principalmente en las que brindan servicios de piscinas, pesca y práctica de deportes, pues estas procuran tener además de las piscinas, zonas verdes con ranchos para comer en grupos, canchas de fútbol y el caso complementario, canchas de basketball.

También se han dado casos de que algunas actividades se han dejado de realizar por el peligro que representan para los turistas y, lo que es aún más perjudicial para las empresas, los costos de las pólizas son altos y algunas empresas no las pueden costear. Este es el caso de los tours a caballo y en bicicleta que eliminó un hotel de montaña.

Otro mecanismo para obtener mayores ingresos aprovechando los espacios con que cuentan siete empresas de la zona de estudio, es la utilización de los salones de los restaurantes como recintos para eventos que pueden ser alquilados por grupos, principalmente fuera del horario de apertura al público en general. O, en el caso de uno de los negocios que cuenta únicamente con tres habitaciones, que cuando no hay afluencia de turistas alquila los cuartos a trabajadores que llegan por labores temporales a la zona, principalmente empleados del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE).

Una estrategia empleada por las medianas empresas para incrementar o mantener los ingresos, principalmente en la temporada baja, es la de organizar las recepciones de matrimonios civiles y religiosos, pues esto demanda mucho trabajo por ser un público cautivo que ya tiene destinado asistir al lugar que previeron los que pagan el evento.

Otro mecanismo para la atracción de turistas, empleado por empresas de distinto tamaño, es poner alguna oficina como centro de información turística, tal es el caso de uno de los hoteles de montaña que tiene una oficina en uno de los pueblos que se atraviesa para llegar al Parque Nacional Tapantí.

### *Presentación de las empresas como sitios turísticos*

La imagen es un aspecto clave que las empresas turísticas deben generar para mantenerse dentro del mercado que brinda servicios a las personas nacionales y extranjeras que visitan la zona en cuestión en calidad de turistas. Para seguir atrayendo deben mostrarse interesantes, llamativas y exóticas, Rubio (2005) al respecto afirma que,

Por análogas razones, la importancia que la industria turística concede a la publicidad es reflejo de cómo ésta ha captado tempranamente la capacidad motivadora que poseen los atributos psicológicos del producto. Otros dos factores importantes en la caracterización del producto turístico son los que hacen referencia a su transferencia y acumulación. Los servicios de naturaleza turística no son almacenables, que confiere a su ciclo de vida un alto grado de caducidad, no pudiéndose realizar una recuperación completa ni devolución exacta, en caso de inconformidad por parte del cliente. (p36)

Razón por la cual, dentro de las estrategias de las empresas para mostrarse llamativas, varios de los nombres de las fincas se modificaron en el momento de convertirse en empresas turísticas, además de que se agregó el sustantivo inglés “lodge”, para así mostrarse como sitios donde pueden llegar los turistas a vacacionar o descansar. Así pues, el turismo en los valles en cuestión, luego de generar una ruptura en la forma de obtener recursos, en el modo de mostrarse ante los foráneos, de percibir el mundo y la forma de

establecer relaciones con otros individuos y colectivos, se ha tornado en parte constituyente de la cotidianidad de las iniciativas empresariales.

Cuando las empresas tienen mayor capital que invertir realizan su divulgación y publicidad en las empresas televisivas y a su vez venden la imagen de la zona del valle del Reventazón como importante atractivo turístico, tal es el caso de reportajes como “La Ruta turística del Valle del Reventazón”<sup>80</sup>. Utilizamos la palabra venden, pues las empresas reproducen la lógica capitalista de vender y comprar si no todo, gran parte de ello.

Las vallas publicitarias y las páginas de Internet resultan ser vehículos privilegiados por las empresas para darse a conocer, esto se constata, en lo que respecta a vallas, a lo largo de todo el camino hacia el valle y acerca de las páginas web si se ingresa a los buscadores colocando las palabras Orosi y Costa Rica.

Otros de los mecanismos utilizados por las empresas para atraer turistas es la distribución de volantes en temporada baja en la represa de Cachí informando de los servicios que brindan. Además esto atrae en los meses de septiembre y octubre, que son bajos, a los colegiales para que terminen las serenatas de quintos años en alguna de las empresas.

Como se dijo anteriormente, la venta de souvenirs es algo complementario en lugares como las recepciones de los hoteles, pero a su vez hace que la empresa se muestre como un ente turístico, pues dentro de los productos para la venta están discos compactos con música regional (caso de los discos de la casa Papaya Music), chocolates y café Britt, tarjetas con imágenes del país, entre otros.

---

<sup>80</sup> Programa Buen Día de Teletica Canal 7, a las 9:00a.m. del 15 de julio del 2007, además de la constante publicidad en Destinos TV.com.

### *El caso de los artesanos*

La motivación y la estrategia empresarial de las y los artesanos es necesario analizarla por aparte, pues este grupo de trabajadores y trabajadoras tiene características particulares. Primeramente se debe tener presente que en estos aspectos inciden las características propias del trabajo que realizan, pues en este caso en particular, como ellos mismos comentan, las personas que elaboran artesanías a veces olvidan que lo que ejercen es un trabajo, ello porque lo que realizan es parte de su ser, habilidad y arte. No obstante, la actividad artesanal en última instancia busca la obtención de réditos en medio de esa serie de rasgos particulares ligados al oficio que ejercen.

Dentro de los trabajos que realizan los artesanos de la zona se encuentran pinturas con temas típicos, de líneas ecológicas y temas abstractos, muñecas de trapo, trabajos en resina, escultura en distintas dimensiones en madera y piedra, productos elaborados con papel de lirio acuático extraído del embalse de la represa de Cachí, trabajos en barro y bisutería.

Los artesanos de la Casa del Soñador son herederos de la tradición artística de don Macedonio Quesada, quien fuera el padre de los mismos. Y fue este mismo artista el maestro de otros de los artesanos que viven y trabajan en Cachí. Por lo que se observa como una tradición artística familiar se acopla a la realidad económica del turismo y puede obtener de ella ingresos y desenvolverse laboralmente.

En la actividad propiamente turística, las iniciativas de ventas de artesanías nacieron como complemento de las otras empresas, por ejemplo los artesanos de Arte Filosófico trabajaron dieciocho años en la Casona del Cafetal y hasta hace un año establecieron su negocio en un recinto propio. Y en el caso de los artesanos y artesanas de la Asociación de

Artesanos Cachiseños hallaron en el turismo una oportunidad de generar ingresos a partir de sus habilidades y lo que les inspira el sitio en el que viven.

La particularidad de las y los artesanos es que todos laboran como cuenta-propistas, pues lo que cada uno hace es lo que vende y el trabajo en asociación es un respaldo, un tipo de red de apoyo para cuidar su espacio de venta, ayudarse cuando alguno o alguna no puede vender por lo que le pide a otra(o) que lo haga a cambio de una comisión, para agremiarse y así obtener capacitaciones y espacios de educación no formal y para hallar sitios en ferias en las que puedan ofrecer sus trabajos.

El único artesano que contestó el cuestionario y que no trabaja en unión con otras personas que ejercen su mismo oficio, es uno que talla en madera desde 1995 y que combinó las labores del campo con el arte, pero ahora se dedica exclusivamente a la artesanía en su casa de habitación al lado de la carretera principal hacia Orosi.

Dos de los artesanos dicen que ellos tratan de hacer ver el lugar como un lugar de visita y no como un negocio, pues los artículos que comercian no son de primera necesidad, sin embargo, ellos afirman que si no hay estímulo monetario dejan de producir, pues como dijo uno de ellos: “El motivo del trabajo es el dinero”

### *Cada empresaria(o) habla desde sus condiciones*

Las empresas guardan en la historia personal de sus dueños y trabajadores una serie de luchas para lograr alcanzar lo que tienen. Cada quien valora, según la cuota de esfuerzo invertida, los elementos de la infraestructura y productos que tiene en su empresa. Tal es el caso de una empresaria de una microempresa que señaló el sanitario como uno de los espacios con el que cuenta el pequeño establecimiento, contrario a las empresas de mayor tamaño que obviaron este tipo de espacio dentro de la empresa.

La noción de que las microempresas no son empresas sino negocios o negocios, genera conflicto entre las personas que son dueñas de las iniciativas de menor tamaño y las de mayor tamaño, pues se escuchó y percibió la queja constante de que los grandes no las dejan surgir, por el contrario las ven “por debajo del hombro”, como un añadido a la actividad turística.

#### ***4.2. De la tierra al turismo y viceversa...***

La vida cotidiana de las comunidades situadas en el Valle del Reventazón ha estado ligada desde siglos pretéritos a la producción a partir de la tierra. Fue en la década de los sesenta que iniciaron operaciones algunas empresas que brindaban espacios de recreación a las personas que visitaban los fines de semana la zona. De allí que fueran tres balnearios los pioneros de la actividad turística insipiente en la región, uno ubicado en Ujarrás y los otros dos en Orosi.

Dicha actividad turística inicial no eliminó el trabajo agropecuario, sino que lo complementó, para que así las familias dueñas de las empresas tuvieran otras formas de ingreso (porque valga insistir en el hecho de que las primeras empresas fueron netamente familiares). Sin embargo con el pasar de los años se fue dejando de lado el trabajo en la tierra para dedicarse casi por exclusivo a los negocios de cada empresa referentes al turismo, pues en una época resultaron más rentables.

Si seguimos las distinciones del concepto de trabajo que realiza De la Garza (2000) a partir de la revisión de la teoría sociológica, el trabajo transforma a la naturaleza y al ser humano para generar riqueza y a su vez este es constituido culturalmente y por las relaciones de poder, de esta manera, el ser humano transforma la naturaleza para satisfacer sus necesidades (pp15-16). Dicho trabajo turístico desplazó, en las familias que lo

realizaban, el trabajo agrícola heredado, para así hacer uso del paisaje y las condiciones ambientales de la zona para explotar el deseo de descanso, distracción y de admiración ante lo imponente de las montañas que tenían las personas que visitaban el valle. Transformaron de nuevo la naturaleza, ya no cultivándola de plantas comestibles, sino de plantas ornamentales y edificaciones de cemento y otros materiales para sacar ganancia.

Ahora, las comunidades costarricenses que conforman lo que se ha llegado a conocer como el “anillo turístico” en el cantón de Paraíso, que han sido por décadas pueblos de vocación y tradición agrícola, manifiestan un híbrido, pues en medio de los cafetales y chayoterías se desarrollan otras iniciativas económicas que se valen de todo ese entorno como atractivo.

La transición del trabajo agrícola al turístico se mira en el caso de los tres primeros balnearios de la zona, lo cuales en un inicio fueron sitios en los que los dueños cultivaban la tierra y en que la actividad cafetalera fue muy fuerte en gran parte de la segunda mitad del siglo XX, razón por la que trabajadores y trabajadoras con las que se habló, comentaron que en su etapa de niñez y adolescencia fue costumbre participar de las cogidas de café a partir del mes de diciembre.

En el caso del restaurante de mayor tamaño en Cachí, este se encuentra rodeado de cafetales, en la temporada de cosecha otra empresa de los mismos dueños se encarga de pagar a los recolectores y llevar el grano al beneficio.

Otro ejemplo de la dinámica tierra-turismo son las primeras empresas que tuvieron estanques para la reproducción de trucha, la cuales iniciaron produciendo este pez para vender al por mayor, pero fue luego cuando vieron la posibilidad de abrir un centro recreativo de pesca como atractivo para los turistas.

Ante la situación económica actual y las tendencias en el turismo algunas empresas están volviendo a incursionar en el agro, constituyéndose así empresas agro-turísticas, lo que muestra *sistemas de producción mixtos*. De tal manera producen en sus huertas ciertos productos que venden y utilizan en la preparación de los alimentos en sus restaurantes y, a su vez, disponen de dichos espacios de siembra para que los turistas los visiten y puedan empaparse de la forma en que se producen muchos de los alimentos, ejemplo de ello lo tenemos en las empresas de mediano tamaño en Orosi. Bajo esta misma lógica uno de los empresarios dueños de un restaurante en Orosi, que corresponde a una pequeña empresa familiar, está construyendo un micro beneficio para poder procesar el café, producto que se caracteriza por ser colocado en empaques alegóricos al folclore costarricense para ser vendidos en las tiendas de souvenirs.

Como se ha venido insistiendo en este capítulo, en la región seleccionada para este estudio los empresarios emplean todos los recursos que tienen a su alcance para poder alcanzar el objetivo de obtener más ingresos y bajar costos; Además se tiene que “la difuminación entre el turismo y otras actividades está relacionada con la aparición de los *turismos temáticos* y la cada vez mayor dificultad para distinguir el turismo de otras actividades.” (Santana, 2003: 19). Si las tendencias en turismo van en la línea de potenciar el turismo rural, agroturismo y turismo comunitario donde el o la turista pueda insertarse en la “cotidianidad” de los pueblos, eso es lo que se trata de implementar en las empresas. En fin, lo que más beneficia a las empresas, en el caso de la atención de los(as) turistas extranjeros(as), es que los estos(as) permanezcan un buen número de días para así vender todos los servicios complementarios que las ellas tienen.

Como ya se dijo, en un inicio se crearon instalaciones para la diversión de los y las visitantes en medio de un paisaje montañoso y con las características estereotípicas de los



pueblos campesinos costarricenses, pues ese entorno estaba dado y en ese contexto se instalaban las iniciativas empresariales, mas ahora estas deben procurar generar paisaje o jugar con el que queda, para así no perder uno de los atractivos por el que se vende la “marca país”<sup>81</sup> de Costa Rica: su naturaleza, que en última instancia es utilizada al igual que la tierra como atractivo para generar dinero.

#### *4.2.1. Tierra, turismo y empresas familiares*

Para entender la evolución de las empresas es central establecer los vínculos entre el trabajo agrícola y la dinámica familiar ligada a este; el fin de este ejercicio es poder visualizar el surgimiento de las primeras iniciativas turísticas. En el cuadro 6 todas las empresas que brindaban servicios turísticos en la zona, antes de 1990, eran en ese momento empresas familiares.

Las empresas que iniciaron brindando servicios recreativos y que podemos catalogar en la actualidad como servicios turísticos, tuvieron dos asideros: las relaciones familiares y la simultaneidad con la producción a partir de la siembra de la tierra. Es a partir de la década de los noventa que se ve en la afluencia de personas de otras zonas del país y de otros países la posibilidad de generar ingresos a través de la dedicación exclusiva a una empresa ligada con el turismo.

Cabe mencionar que al realizar el cruce de las variables de la actividad principal de cada empresa, que es la razón de ser de su nombre y que fue la primera mencionada en la

---

<sup>81</sup> En un mundo capitalista, en el que todo está capitalizado, las marcas son término recurrente en la jerga del mercado, este término lo han conceptualizado como “el conjunto de factores diferenciales de una nación (personajes, iconos, lugares, arte, cultura, deportes, empresa, productos) Se trata de algo más que un logo o un *slogan*, es una plataforma unificadora e identificable que se manifiesta en la experiencia de un país, comunicada por funcionarios y ciudadanos y puesta en práctica mediante diferentes agencias gubernamentales o privadas. La idea de una marca-país no es meramente un envoltorio de mercadeo, sino un valor que cambia la percepción y la preferencia, conduce los usos y aumenta los intereses económicos de un país” (Future Brand citado por Estado de la Nación, 2007: 198)

pregunta de los servicios que brindaba y sigue brindando, con el año de creación, las primeras actividades que surgen son las de servicios de piscinas, seguido de los restauración o alimentación y posteriormente la hotelería y servicios de hospedería.

Las empresas más antiguas iniciaron como negocios impulsados por el padre, la madre y varios hermanos con sus esposas, incorporándose después los hijos de cada pareja. Es cuando llega la tercera generación que las empresas inician una reestructuración, pues algunos de los familiares no desean seguir trabajando en la empresa e ingresan de esta manera otros familiares más lejanos o personas conocidas que no son familia de los dueños.

En el cuestionario se recolectó información acerca de las relaciones de parentesco existentes en cada empresa en el momento en que se crearon y las relaciones existentes en el presente. Tal información permitió detectar cuales empresas son empresas familiares, cuales fueron familiares inicialmente y actualmente ya no lo son y cuales son las relaciones de parentesco en las empresas no familiares.

**Cuadro 8**  
**Número de empresas según el tipo de relaciones familiares existentes**  
**en los inicios y en la actualidad de las empresas, distribuidas por zonas.**  
**Valle del Reventazón.**  
**2008**

Relación de parentesco		Zona de ubicación			
		Ujarrás	Orosi	Cachí	Total
Ninguna	Inicios	-	1	1	2
	Actualidad	-	5	4	9
Primer Grado entre todos los miembros de la empresa	Inicios	3	10	2	15
	Actualidad	1	6	3	10
Primer grado solo entre los dueños de la empresa	Inicios	1	4	-	5
	Actualidad	2	7	-	10
Relaciones de segundo grado	Inicios	-	1	-	1
	Actualidad	-	1	-	1
Primer y segundo grado entre algunos trabajadores/as	Inicios	-	4	3	7
	Actualidad	1	6	2	9
NA	Inicios	-	5	5	10
	Actualidad	-	-	1	1
Total		4	25	11	40

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación. 2008.*

En el cuadro 8 se observa como cinco de las empresas que iniciaron siendo empresas familiares cambiaron sus relaciones a lo interno y dejaron de mantener relaciones de parentesco de primer grado entre todos sus miembros, pues dos se transformaron en microempresas no familiares y tres en pequeñas empresas no familiares.

Las empresas que aparecen en el rubro de no aplica corresponden a personas que trabajaban solas, por tanto no se puede hablar de relación o ausencia de relación, pero que con el pasar del tiempo involucraron en la empresa algún otro familiar u otra persona sin grado de parentesco, de allí que aumentara el número de empresas en la cuales no existe ninguna relación de parentesco en la actualidad. Se debe señalar que aunque las personas

que trabajaban solas en su negocio empezaron a trabajar con otras personas, ello no implica que dejen de tener características de cuenta propistas. Este es el caso de una empresa propiedad de un estadounidense, quien en temporada alta paga a otros trabajadores con el fin de dar abasto con la demanda de servicios, pero en la temporada de menor afluencia de turistas, él realiza todas las labores operativas del negocio o paga algún servicio esporádico.

En diecisiete empresas variaron las relaciones existentes, tanto de relaciones con algún grado de parentesco hacia relaciones sin ningún grado de parentesco y viceversa.

En treinta de las empresas turísticas que operan en la zona al 2008, existe algún tipo de lazo de parentesco, esto se debe a que las empresas en el momento de contratar nuevo personal seleccionan en primera instancia a personas conocidas que, en muchos casos en comunidades pequeñas, resultan tener algún grado de parentesco.

Las empresas familiares se caracterizan por la adecuación de los miembros a las actividades de la empresa, por lo que dependiendo de la cantidad de clientes, en un período dado, se acoplan los familiares que estén en ese momento. Solo en el caso de que trabajen personas conocidas no familiares, estas tienen horario definido, que en la mayoría de los casos es fin de semana.

En los datos se mira como es a partir de las relaciones primigenias de la vida cotidiana, con personas de la familia o muy cercanas se inician las actividades de las empresas de la zona, es decir desde las relaciones sociales más estrechas se desenvuelve la esfera del trabajo en primer momento.

#### 4.2.2. *El paisaje: atractivo para invertir.*

El espacio y las prácticas que en este se realizan son fundamentales para el turismo, en el caso de estudio lo natural y cultural del paisaje hace que el sitio se utilice y tome una función distinta, que es la de producir ingresos para las personas del Valle del reventazón “En lugar del cotidiano vivir se construye la práctica social del turismo, destino para los otros pero donde el individuo- habitante satisface sus necesidades”. (Cammarata, 2006: 356)

La zona de estudio mantiene un fuerte atractivo, pues como comentó un inversionista alemán que se conoció en el trabajo de campo por accidente<sup>82</sup>, Orosi ya tiene una imagen en el exterior y en el caso de las empresas que buscan invertir en hoteles de montaña, como es el caso de la representada por dicho economista alemán, el valle resulta un foco de atracción importante en Costa Rica por la belleza escénica y por la posibilidad de encontrarse tan cerca de un área protegida como lo es Tapantí.

Asimismo, en lo que era la finca Los Novios, en el cerro desde donde cae la catarata del Salto de la Novia en Ujarrás, se está construyendo un sitio de descanso para personas extranjeras que tienen condición de jubilados, estos



*Fig. 10: Vista del cauce del río Grande de Orosi desde el Albergue de Montaña Tejos. Tomada por Luis C. Bonilla Soto. 2008.*

<sup>82</sup> Pues al salir de una de las entrevistas a profundidad en una de las empresas cercanas al Parque Nacional Tapantí, el vehículo en el que se transportaba el investigador se varó y este señor se detuvo a prestar ayuda.

dos ejemplos dan indicios del incremento de la inversión extranjera en la zona.

Pero las inversiones actuales no se restringen a la que proviene del exterior, sino que las empresas propiedad de nacionales, ya establecidas en la zona, están valiéndose de los espacios naturales a su alrededor para crear infraestructura que potencie su imagen de empresas eco-turísticas, que pueden dar su servicio tanto a extranjeros como a costarricenses, siguiendo de esta manera la tendencia nacional, ya que “la oferta turística del país está conformada por diferentes productos-,mercado, pero todos tienen en común la ‘naturaleza’, fruto de la amplia y rica biodiversidad con la que cuenta el país, de lo que deriva su principal atractivo...” (Fürst y Hein, 2002: 131)

#### ***4.3. ¿Paseos de domingo o turismo nacional<sup>83</sup>?***

Las pozas, las caminatas, los almuerzos a las orillas de los ríos y riachuelos, conocer la represa, la iglesia vieja de Orosi o Ujarrás e “ir a dar la vuelta del mono” los domingos (como le conocen las personas que viven en Paraíso al viaje de Paraíso hacia Orosi, para pasar posteriormente por Cachí y Ujarrás hasta retornar a Paraíso), con la familia o con los amigos, son los antecedentes de las actuales actividades ligadas al turismo. A partir de dicho historial recreacional es como el recorrido por el valle del Reventazón fue nombrado con el auge del turismo en la década de los noventa como el anillo turístico Orosi-Cachí-Ujarrás.

Con estos antecedentes se da inicio a este apartado que intentará referirse a las temporadas que las empresas han definido a partir de su experiencia en dicha actividad económica, a los tipos de turismo, turistas y la respuesta de las empresas ante la demanda de servicios turísticos.

---

<sup>83</sup> Al turismo nacional también se le conoce en la terminología turística como turismo interior.

#### 4.3.1. Las temporadas

Lo primero que se debe afirmar es que en la zona de estudio lo que impera es el turismo de fin de semana con respecto a los nacionales que la visitan<sup>84</sup> y un turismo que se encamina hacia Tapantí y a la admiración de la belleza paisajística de los valles, por parte de los extranjeros. Pues cada realidad del turismo adquiere particularidad y especificidad: “La práctica social del turismo en sí se individualiza generando un sistema de relaciones propio, un campo que se independiza progresivamente, se especifica y se materializa en una sociedad particular, a veces artificial, estacional, de fin de semana.” (Cammarata, 2006: 356)

Ante esto se pueden categorizar dos temporadas que, según el informante de cada empresa que contestó el cuestionario, tienen formas particulares de llamarse y que se destacan en determinados períodos del año y se acoplan a la dinámica laboral y escolar de los costarricenses primordialmente; estas son:

1. **Temporada Baja:** llamada también “Temporada Verde” o “Green Season”, esta fue definida en todos los casos como el tiempo del año que no es temporada alta.
2. **Temporada Alta:** esta temporada, además de reconocerla como temporada alta, es llamada de muchas maneras como “Temporada que sube”, “Tiempo Fuerte”, “Tiempo Bueno”, “Verano”, “Temporada Buena” y “Fiesta”. La temporada alta se define primordialmente con respecto al tiempo lectivo de Costa Rica, al clima y al tiempo climático del país, de allí que destaquemos los siguientes períodos de la temporada alta:

---

<sup>84</sup> “Un componente importante del desarrollo de la actividad turística ha sido el complemento que le brinda el vacacionar al interior del país por parte de los nacionales. Esta ha sido una de las principales motivaciones que ha llevado al ICT a conocer más sobre las características del turista nacional, ya que estos componen un sector que ayuda a suavizar los factores de estacionalidad que afectan la actividad” (Füerst y Hein, 2002: 138)

2.1. Período de fin y principio de año, que coincide con las vacaciones de fin de curso lectivo.

2.2. Período de vacaciones de medio período o de quince días.

2.3. Semana Santa.

Únicamente en una empresa mediana existe una temporada particular que ellos llaman la “Temporada Caribe”, la cual consiste en un período de días, en el mes de junio, en que tienen gran afluencia de turistas de islas caribeñas como Bahamas, Puerto Rico y República Dominicana.

Otro de los “tiempos buenos”, como lo señaló una dueña de tienda de artesanías, es el de la llegada de los estudiantes extranjeros que llegan a la zona a estudiar español, en dos de las empresas consideradas, a mediados del mes de junio.

3. ***Fin de Semana:*** se señala el fin de semana de manera particular, no por ser una temporada en sí, sino porque guarda características peculiarmente similares a las de la temporada alta, pues en la zona la presencia de turismo se mantiene durante todo el año, lo que se puede entender desde el concepto de *desconcentración temporal*<sup>85</sup>, ya que por las condiciones de cercanía de la zona de centros importantes de trabajo y habitación se torna en un destino accesible durante todo el año, principalmente para el turismo nacional.

Los fines de semana tienen la misma cantidad de trabajadores que en temporada alta y la afluencia de turistas es alta, lo que más se ve frecuentado estos días son los centros que brindan algún servicio de esparcimiento, pues los destinatarios lo que buscan es un lugar donde relajarse de las tensiones que implican las obligaciones que

---

<sup>85</sup> Por **desconcentración temporal** se hace referencia al hecho de que el turismo ya no es una actividad que se lleva a cabo en épocas muy concretas, sino que la actividad turística se puede realizar a lo largo de todo el año. (Santana, 2003: 17)



se tienen durante la semana. Por lo que los domingos guardan las características de los procesos y secuencias de producción en temporada alta, lo que se acentúa es el tipo de turista, ya que predomina el nacional.

**4. Temporada Regular:** Las empresas medianas, primordialmente, indican que ellos no tienen un largo período al año de temporada baja, pues según comentan gran parte del año es una época normal en la que hay un repunte de clientes en fechas especiales y feriados. En esta temporada los eventos con empresas, colegios, universidades y fiestas privadas compensan los ingresos.

Sin embargo el tiempo atmosférico es primordial, pues como nos comentaron varios de los propietarios, si amanece lloviendo en plena temporada no lectiva o domingo, los ingresos se pueden reducir un 60%. Máxime cuando los medios de comunicación insisten en señalar la zona como de muy alto riesgo con respecto a los desastres, como lo son los deslizamientos provocados por la lluvias intensas en episodios de la historia de los valles en cuestión. La disminución de visitantes con respecto al tiempo se da principalmente en la población de turistas nacionales, por lo que la baja afecta especialmente a los lugares donde principalmente visitan costarricenses.

Dentro de las diferencias que existen entre temporadas que se pueden visualizar en el cuadro 9, la más recurrente es el aumento en el número de visitantes en temporada alta donde más del 66% de las empresas de cada categoría la señalaron, lo cual está ligado al incremento en las ventas en los distintos establecimientos en la temporada de mayor afluencia de turistas. En las medianas empresas durante la temporada alta incrementan los precios, esto se explica desde la óptica lucrativa de maximizar la eficiencia de este tipo de empresas, pues en la temporada alta existe mayor demanda por lo que es el momento

idóneo para limitar la clientela a aquellos que tengan mayor capacidad adquisitiva y para atraer al público en la temporada baja dan ofertas y rebajas en los precios.

**Cuadro 9**  
**Diferencias entre las temporadas que tienen las empresas turísticas\*, según las categorías de empresas. Valle del Reventazón. 2008.**

	<b>Microempresa</b>		<b>Pequeña empresa</b>		<b>Mediana empresa (N=3)</b>
	<b>Familiar y Cuenta propia (N=14)</b>	<b>No Familiar (N=8)</b>	<b>Familiar (N=4)</b>	<b>No Familiar (N=11)</b>	
Incrementa número de visitantes en temporada alta	71,4	75,0	75,0	100,0	66,67
En la temporada baja se dan ofertas o rebajas en los precios	7,1	-	-	18,2	33,33
En la temporada alta incrementan los precios	-	-	-	9,1	66,67
Incrementan las ventas en temporada alta	21,43	12,5	-	-	-
Procedencia de turistas varía	14,3	-	-	-	-
En temporada baja se da prioridad a otra actividad económica	7,1	-	25,0	-	-

\* El dato de cada celda es una proporción de la cantidad total de empresas por cada una de las cinco categorías, pues una misma empresa pudo señalar más de una diferencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

En la temporada baja uno de los restaurantes de menor tamaño tiene un menú más surtido, pues en la temporada alta no se complican preparando platos exóticos, sino que preparan comida más comercial y por tanto más rápida de preparar.

Como los desplazamientos temporales de personas que implica el turismo se encuentran insertos en la lógica de movimientos constantes de cosas y personas en los procesos de globalización, los períodos en los que las personas que se desplazan de un lugar a otro con fines recreacionales u otros son variables, pues estos también oscilan entre las

coyunturas y las situaciones geopolíticas y socioeconómicas del país y la región. Aunque existan temporadas y momentos en que se espera que los turistas, tanto nacionales como extranjeros, arriben en mayor número, si la situación económica de las familias está ajustada en medio de las alzas constantes en los productos de primera necesidad, los productos suntuarios y los servicios de esparcimiento se pueden postergar, por consiguiente esto ocasiona bajas severas en los servicios que se brindan, de allí que algunas empresas turísticas se dispongan, primordialmente, los fines de semana a trabajar en la empresa turística e invertir el tiempo de los otros días en otra actividad productiva, que bien puede ser parte de la actividad empresarial empresa agro-turística, que en párrafos anteriores se mencionó.

En la zona de estudio es difícil señalar una estacionalidad<sup>86</sup> marcada como sucede en otros países del mundo en los cuales la afluencia de turistas a determinadas zonas depende de las estaciones de otoño, invierno, primavera y verano, entendiendo por estacionalidad el fenómeno que “genera un conjunto de limitaciones para la industria basada en el turismo, que derivan de la rigidez de los diferentes periodos: de alta temporada (*peak season*), de baja temporada (*off- peak season*) y, en algunos casos, una tercera temporada intermedia (*shoulder season*). [Pues la estacionalidad] es producto de la situación geográfica, el clima y la modalidad de turismo receptivo (de sol y playa, cultural, deportivo, religioso, etc)” (Rubio, 2001: 154).

Por lo anterior, cada mañana de fin de semana en el Valle del Reventazón, dependiendo de como amanezca el tiempo atmosférico, las empresas tienen la posibilidad

---

<sup>86</sup> La estacionalidad está ligada a las diferencias marcadas por el tiempo atmosférico de un período del año a otro, en razón del tipo de clima que tenga una zona con respecto a su posición latitudinal en el orbe. Que en el caso de Costa Rica, por su posición inter tropical, no posee las cuatro estaciones marcadas, sino un período más lluvioso y otro más seco, pues por la misma condición climática la presencia de lluvias permanece durante todo el año pero con distinta intensidad.

de recibir una mayor cantidad de turistas, pues para la mayoría de las personas que suelen salir a “pasear” los domingos, el día soleado resulta un estímulo para visitar los espacios recreativos, máxime cuando se constata en la zona que el turismo de fin de semana es la dinámica económica-turística que impera.

#### *4.3.2. Tipos de turistas*

En los cinco tipos de empresas establecidos para el análisis, la mayoría de turistas son costarricenses. Se observa como la nacionalidad de los turistas varía dependiendo de la actividad que lleguen a realizar los distintos grupos a la zona; por ejemplo si participan de los paseos de domingo, de eventos, fiestas y conferencias usualmente son nacionales y si visitan la zona para mirar su exhuberancia natural, disfrutarla y conocerla más a fondo primordialmente son foráneos.

Por lo tanto, se puede afirmar que las actividades que cada persona y grupo visitante realice en su visita está ligada a la nacionalidad de cada quien, pues en los paseos y actividades sociales en sitios de recreación y salones de eventos durante un día, organizadas por familias, empresas o grupos de amigos, priman los visitantes nacionales, pero en el pago de hospedaría y restauración durante varios días, para conocer a fondo la zona de Tapantí y la cultura de la zona, destacan los extranjeros.

Partiendo de dicha realidad y con el fin de indagar sobre la procedencia de los turistas que ingresaban al Valle del Reventazón, se preguntó de manera general en el cuestionario: ¿Qué nacionalidades tienen los turistas que visitan la empresa? Sin embargo, las personas que respondieron el cuestionario remitían en primer lugar las nacionalidades de los extranjeros y luego las de los costarricenses. Por lo que en todas las empresas que al contestar sobre las nacionalidades de los grupos de turistas no mencionaron los

costarricenses en primer momento, se les preguntó acerca de la cantidad que representa el número de costarricenses en la afluencia total de turistas a su empresa y en todas las empresas respondieron que los nacionales son el principal grupo que los visita.

A partir de esa respuesta, se les pidió a las y los informantes que jerarquizaran según la cantidad de turistas que visitan su establecimiento el primer, segundo y tercer grupo en importancia (ver Anexo 1).

De manera general, como se señaló en el inicio del apartado, la procedencia de la mayoría de personas que visitan los cinco tipos de establecimientos es de distintas regiones de Costa Rica, en donde los porcentajes de las empresas que señalaron a los nacionales como principal grupo ascienden a 71% en todos los tipos de empresas. Si se miran las cifras totales los costarricenses fueron mencionados como el principal grupo que visita, pues un 77% de las empresas turísticas de la zona lo afirmaron como tal. El segundo grupo corresponde a los estadounidenses y canadienses mencionado por un 47,5% de las empresas que lo ubicaron en tal rango de importancia y los europeos mencionados por 37,5% de las empresas que lo ubicaron en el tercer lugar de importancia.

Observando los datos de las microempresas familiares y de cuenta-propistas, que son la mayoría en la zona, estos reproducen la tendencia del resultado general con respecto al primer, segundo y tercer grupo de importancia, pero las microempresas no familiares y las medianas empresas señalan que el segundo grupo que más visita es el de los europeos. Y en el caso de las pequeñas empresas familiares dos de las cuatro empresas ubicadas en este tipo señalaron a los latinoamericanos no costarricenses como el segundo grupo que más visita sus empresas.

Los anteriores datos se refuerzan con los libros de visitación y otra información estadística de la que disponen en el Parque Nacional Tapantí, y que fueron facilitadas para la investigación por los guardaparques funcionarios del Sistema de Áreas de Conservación (SINAC). Respecto a la procedencia, por zona del mundo, de donde vienen las y los turistas, se tiene que los mayores grupos de visitantes se alternan entre los europeos y los estadounidenses y los canadienses, como se observa en el siguiente cuadro:

**Cuadro 10**  
**Cantidad de turistas extranjeros, distribuidos según la región del mundo de procedencia. 2000-2007.**

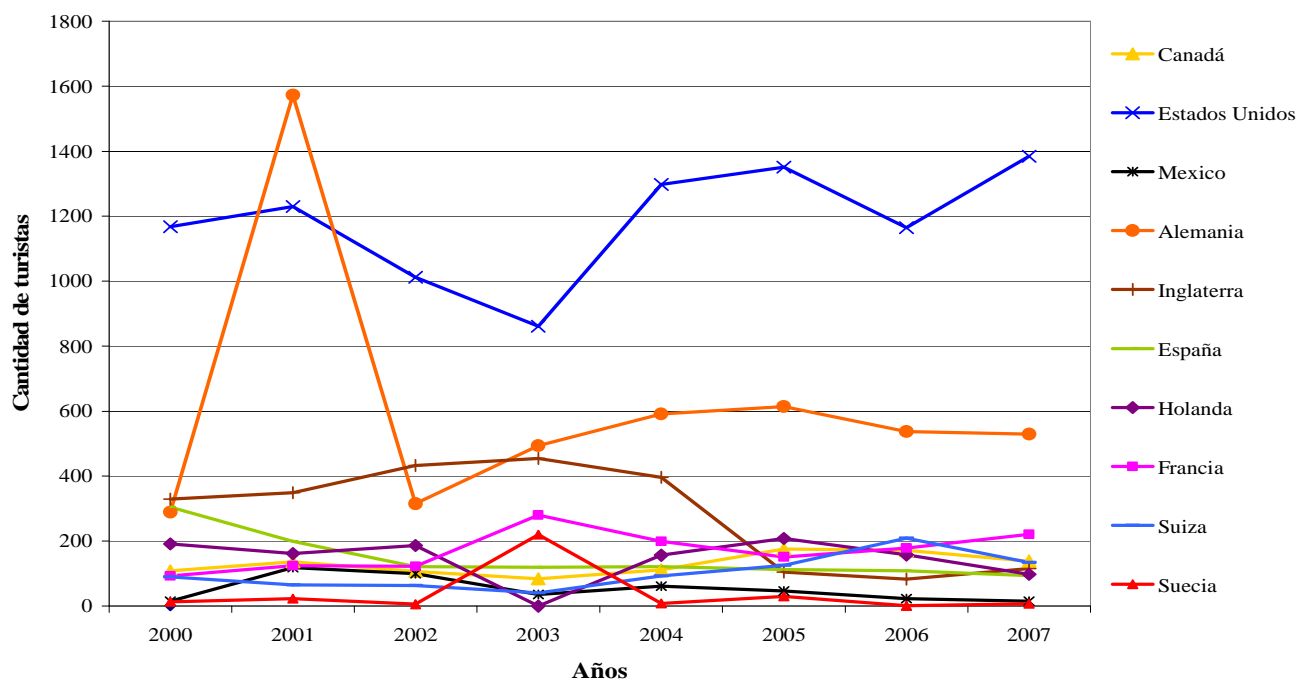
<b>Procedencia</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
EEUU y Canadá	1277	1367	1119	945	1409	1526	1336	1524
América Latina	118	167	312	128	116	117	49	59
Europa	1478	2603	1427	1792	1753	1637	1460	1425
Otros Continentes	105	82	57	62	37	54	77	77
<b>Total</b>	<b>2978</b>	<b>4219</b>	<b>2915</b>	<b>2927</b>	<b>3315</b>	<b>3334</b>	<b>2922</b>	<b>3085</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados en la oficinas administrativas del Parque Nacional Tapantí.

La anterior información, desagregada por nacionalidades, muestra como los principales países de origen de las personas extranjeras que visitan el parque son los estadounidenses, seguidos de los alemanes, los franceses, los ingleses y los suizos (*ver gráfico 3*).

Lo anterior está ligado al hecho de que existan actualmente en la zona empresas propiedad de alemanes y estadounidenses, pues desde estas empresas se busca que los turistas de sus países de origen se acerquen al Valle.

**Gráfico 3**  
**Nacionalidades de turistas extranjeros que visitan el Parque Nacional Tapantí,**  
**2000-2007**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados en la oficinas administrativas del Parque Nacional Tapantí.

En el caso de las y los turistas nacionales se tiene que las provincias de procedencia de estos son San José, Cartago, seguidas de Heredia y Alajuela, lo que da pie a afirmar que los turistas de fin de semana provienen de la gran área metropolitana, pues es un destino cercano al cual dirigirse y retornar en un solo día: el domingo.

Las provincias periféricas presentan muy poca afluencia de visitantes a esta zona del país, incluso con cantidades más bajas que las que representan las y los turistas extranjeros de algunas nacionalidades.

**Cuadro 11**  
**Procedencia de turistas nacionales que visitan el Parque Nacional Tapantí,**  
**distribuidos por provincia.**  
**2000-2007.**

<b>Provincia</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Alajuela	851	549	659	449	497	645	601	328
Cartago	8667	9668	7605	5552	5809	8049	6015	6019
Guanacaste	11	10	20	28	7	8	23	23
Heredia	1141	1432	927	0	774	1228	794	841
Limón	132	32	7	36	32	17	37	147
Puntarenas	61	49	19	35	32	14	42	14
San José	9808	12415	9269	7071	6269	8643	6247	6105
<b>TOTAL</b>	<b>20671</b>	<b>24155</b>	<b>18506</b>	<b>13171</b>	<b>13388</b>	<b>18604</b>	<b>13759</b>	<b>13477</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados en la oficinas administrativas del Parque Nacional Tapantí.

Retomando los datos proporcionados por las y los administradores de las empresas a quienes se les aplicó el cuestionario, se pueden mirar algunas especificidades que se dan en los respectivos tipos de empresas.

Respecto a las nacionalidades de los turistas extranjeros en dos de las medianas empresas ubicadas en la zona de Orosi; en la primera se indicó que del número de turistas que pagan los servicios del hotel el 60% son europeos, 30% estadounidenses y latinoamericanos y 10% costarricenses. Y con respecto al restaurante el 70% son costarricenses, el 15% estadounidenses y latinoamericanos y el otro 15% europeos. En la otra empresa se dijo que del 35% de extranjeros que les visitan el 65% son europeos y el 35% estadounidenses. Una diferencia que señaló otra empresa hotelera fue que en la temporada baja los principales clientes son nacionales y en temporada alta son extranjeros, esto ligado a los precios y ofertas de la temporada baja que resultan más cómodos para el bolsillo de las y los nacionales.



En la única empresa de capital extranjero que no aceptan costarricenses ni latinoamericanos para brindarles el servicio de hospedería en sus instalaciones, la administradora dijo que esto se debe a que las personas de dicho origen han cometido robos en otras ocasiones.

Tres empresas – dos micro-empresas y una pequeña empresa- señalaron que únicamente las visitan costarricenses y solamente una microempresa señaló a personas de otros continentes como grupo considerable, pues lo ubicaron en el segundo grupo de importancia. Esto se debe a que esta última empresa brinda servicios de enseñanza del español a extranjeros y tiene un buen número de clientes de origen japonés. La estrategia empleada por esta empresa familiar consiste en brindar la alimentación, el hospedaje, las clases de español y los tours a distintos sitios del país, pues como mencionó la dueña si los visitantes quieren conocer la playa y practicar el español en ese sitio, se desplazan en el transporte que tiene el esposo, a alguna de las playas del país, de la misma manera lo hacen con los volcanes, parques nacionales u otros atractivos de Costa Rica.

Por su parte, dos de empresas a las que sólo visitan nacionales se caracterizan por ser dos de los balnearios más antiguos en los valles, uno está ubicado en Ujarrás y otro en Orosi, la particularidad de ambos establecimientos es que desde que iniciaron se especializaron en atender a las y los nacionales que visitaban la región los fines de semana. Y al ser sitios tan concurridos, no resultan atractivos a los turistas extranjeros que buscan primordialmente los sonidos y los parajes de las montañas de Tapantí.

El que sean mayoritariamente nacionales las personas que visitan la zona se debe a la tradición de los “paseos dominicales”<sup>87</sup> de las familias y grupos de amigos costarricenses

---

<sup>87</sup> En otros casos de sitios de atracción turística, esta actividad económica inició al igual que en Orosi-Cachí y Ujarrás con los paseos dominicales, al respecto Cordero (2006) señala: “Téngase en cuenta que en un país de

de visitar el valle, pues este se ubica relativamente cerca de dos centros de población importantes, 15km de Cartago y 40 km de San José, aproximadamente. De allí que una de las preocupaciones que externaron los dueños de las microempresas sea la baja en el número de turistas que visitan los valles por el aumento en los precios de los combustibles.

Además, que sean estadounidenses, canadienses y europeas las personas extranjeras que principalmente visitan la zona responde a la tendencia del país de atraer principalmente a esos públicos, pues por la posición geográfica de Costa Rica en el istmo, el país es un destino asequible y, a su vez, se están facilitando los medios de transporte entre el país o región de origen y este destino. Y siguiendo el Informe del Estado de la Nación (2007), el perfil de las personas que visitan el país en calidad de turistas la mayoría provienen de América del Norte y el 14% corresponde a ciudadanos europeos, cifra que sigue a la de los turistas centroamericanos que son un 25% (p 201), lo que reafirma el potencial que le da a Costa Rica ser un destino cómodo para los turistas de países cercanos.

Se debe considerar que la preeminencia del “turismo de fin de semana” realizado por las y los costarricenses, hace que el turismo extranjero, que es el que principalmente permanece varios días en el sitio, sea menor en número. De allí que varias empresas concentren su atención en las personas que visitan los sábados, domingos y feriados la zona y se promueva el “turismo de domingo” en varias comunidades de la zona a través de ferias, que tienen como fin promover productos de la zona y mostrar los atractivos

---

tanta tradición turística como lo es Holanda, se ha documentado que algunos de los primeros sitios de afluencia de turista, por ejemplo la isla Texel, un lugar relativamente accesible desde Amsterdam, registra la organización de paseos dominicales realizados de la capital holandesa” (p30).

turísticos, de las mismas se pueden señalar “La feria del Chayote” y la de “Orosi Colonial”, que son iniciativas recientes que se encuentran en esta línea<sup>88</sup>.

#### **4.4. Relaciones entre empresas**

Al preguntar a las y los administradores(as) o dueñas (os) de las empresas si estas mantienen algún tipo de relación con otras empresas, el 70% señaló que sí, el 27,5% que no y un 2,5% no respondió.

A pesar de dichos resultados porcentuales, se miró que todas las empresas en alguna medida tienen algún tipo de relación, pues además de responder Sí, No o NS/NR, indicaron ejemplos de relaciones entre las empresas de la zona. Estos tipos de relaciones entre las empresas se pueden sintetizar del siguiente modo:

**Cuadro 12**  
**Tipos de relaciones entre las empresas<sup>89</sup>, según la cantidad de empresas que los señalaron. Valle del Reventazón. 2008**

<b>Tipos de relaciones con otras empresas</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje*</b>
Forma parte de la Cámara de Turismo de la zona	7	17,5
Recomienda a otras empresas y estas a su vez lo recomiendan	18	45
Relaciones de amistad	17	42,5
Le venden productos o servicios a otras empresas	4	10
Le compran productos o servicios a otras empresas	4	10
Préstamo de mobiliario o inmueble	3	7,5
Dueño(a) de varias empresas o familia de otro(a) dueño(a)	3	7,5
NA**	7	17,5

\*El dato de cada celda es una proporción de la cantidad total de empresas, pues una misma empresa pudo señalar más de un tipo de relación.

\*\* Corresponde a las siete empresas que respondieron no en la pregunta 2.16 y que automáticamente la respuesta 2.17. quedaba como NA, pero como se explicará más adelante, los cuarenta cuestionarios reflejan al menos un tipo de relación entre empresas. *Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.*

<sup>88</sup> En la región de Cartago se pueden señalar ferias como la del Pejibaye en Tucurrique, la de las Flores en Llano Grande y la de la Pasada en Cartago Centro. Las mismas promovidas en alguna medida por el Instituto Costarricense de Turismo (ICT) y las cámaras de turismo respectivas.

<sup>89</sup> Los doce trabajadores(as) de la Asociación de Artesanos Cachiseños, al encontrarse en un mismo cuestionario fueron considerados como una unidad, pues aunque sean doce iniciativas o microempresas aglutinadas, estas en razón de su participación en dicha asociación tienen un vínculo laboral muy estrecho.

Además mientras se contestaba el cuestionario cinco informantes señalaron que existe mucho individualismo entre las empresas y, que a lo sumo, cada empresa se relaciona con las empresas más cercanas o con aquellas que le brinden algún servicio o producto, como es el caso de las empresas que venden trucha y los restaurantes de la zona que la compran.

Situación particular tienen las siete empresas que respondieron no cuando se les interrogó acerca de la existencia de algún tipo de relación con otras empresas, ya que aunque a estas no se les preguntó sobre los tipos de relaciones existentes pues formaban parte del 17, 5% de empresas que se ubicaban en el rubro *No Aplica* en razón de su respuesta negativa previa<sup>90</sup>, simultáneamente señalaban que existía amistad con las empresas de mayor cercanía, lo que indica que en estos siete casos la amistad no la consideraron como una relación<sup>91</sup> entre empresas.

#### *4.4.1. Relaciones constantes y esporádicas*

Ante realidades particulares de las empresas existen diversas formas de relación entre las mismas, pues coexisten mecanismos formales e informales de relación entre las distintas iniciativas, dentro de los primeros se hayan las mediaciones a través de formas de organización jurídica (entre las distintas personerías jurídicas y físicas) o los mecanismos de apoyo en los que median otras instituciones para poner en vínculo a otras empresas y/o personas, como es el caso de las instituciones del Estado que tienen injerencia en la actividad turística o en la capacitación para el trabajo y que resultan ser más constantes.

---

<sup>90</sup> La pregunta 2.16. es una pregunta cerrada que enuncia: **¿Mantiene esta empresa algún tipo de relación con otras empresas de la zona?** si la respuesta era NO, se seguía con la pregunta 2.18. pues la 2.17. ameritaba una respuesta abierta ligada al ítem anterior, pues la interrogante era: **¿Qué tipo de relación mantiene?**

<sup>91</sup> Aunque la pregunta intentó plantear el término relación en el sentido amplio, no todas las empresas lo tomaron de tal manera, quizá porque las y los informantes de dichas empresas equipararon el término relación con relación comercial o de negocios, por lo que respondieron no, pero la existencia de relaciones se reflejó en que todas mencionaron paralelamente a la respuesta negativa algún tipo de reciprocidad con otra u otras empresas.

Entre los principales mecanismos formales encontrados en la zona que aglutinan iniciativas que están ligadas al turismo se encuentran la Cámara de Turismo Orosi-Ujarrás y la Asociación de Artesanos Cachiseños. La primera se comporta como una organización de empresas que busca promover la actividad turística y comercial en los valles de Orosi y Ujarrás, atrayendo a distintos públicos. Esta nació con el objetivo primigenio de contrarrestar el manejo mediático que se dio sobre el deslizamiento en Alto Loaiza que ocasionó la muerte de varias personas y la destrucción de todo el caserío y que por consiguiente desalentó la visita de turistas. La segunda vincula a distintas personas que trabajan por cuenta propia en artesanía que son oriundos de Cachi<sup>92</sup> y es a través de la asociación que ellas establecen redes de cooperación, en donde cada uno de los artesanos y artesanas produce y vende, siendo el resto de compañeros de la asociación un apoyo y gremio, que buscan en conjunto sitios para vender en establecimientos de otras empresas y ferias.

Los miembros de la Asociación de Artesanos Cachiseños exhiben y venden en La Milpa, en la Casona del Cafetal y en la Galería de Martín Calderón en Cachi; además ya les donaron un terreno para que construyan un mercado de artesanía contiguo a La Milpa. Para que cada artesano(a) pueda ofrecer sus productos simultáneamente en los distintos sitios se ponen de acuerdo para que unos le vendan a otros y viceversa. Así, el que atiende al público y ofrece el producto de su compañera o compañero, se gana un porcentaje por la venta. Esta estrategia de comercio con porcentajes, la utilizan trayendo también artesanías de otros lugares del país para así tener productos más diversos y ganar un porcentaje más

---

<sup>92</sup> Todos los artesanos cachiseños tienen la posibilidad de ingresar a la asociación, sin embargo algunos de ellos, por tener un "punto" de atracción bien establecido decidieron no formar parte de dicha organización, aunque si mantienen nexos de amistad y acompañamiento con los miembros de la asociación. De igual manera el conflicto no es inevitable, pues algunos miembros han salido de la asociación por disgustos y diferencias.

alto sobre la comercialización. A su vez algunos participan en las ferias de artesanía o llevan su trabajo a otros restaurantes y hoteles de manera individual.

Desde estas instancias formalmente establecidas con normativa legal se buscan convenios con instituciones que brindan educación técnica para empresas ligadas a este sector de la economía, como lo es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

No obstante, doce informantes emitieron cuestionamientos a los mecanismos de integración de las empresas, tal es el caso de la cámara de turismo de la zona de la que, cabe señalar, únicamente siete empresas encuestadas forman parte. Una de las críticas más recurrentes hacia la cámara es que la consideran como un organismo elitista al que ingresan sólo los que tienen mayor capital. Algunas empresas comentaron que quisieron ingresar a la cámara en un momento dado, pero no pudieron porque las empresas que la componen son muy cerradas. Otra administradora comentaba que no concibe como una ferretería y una panadería están dentro de la cámara de turismo, ya que ese tipo de empresas no comprenden como es la dinámica de los negocios turísticos, por lo que no atraen de buena forma a las y los turistas.

A partir de los comentarios externados sobre esta temática se percibió muy poca cooperación entre empresas, pues todas trabajan de manera muy separada, esto se evidencia en que la cámara de turismo está compuesta por muy pocos establecimientos.

Como contraparte de los mecanismos formales se encuentran las relaciones de tipo informal, tal es el caso de la recomendación de otros establecimientos turísticos, que resultan ser más esporádicas. Cuando se habla que las empresas se recomiendan mutuamente, que es el tipo de relación más mencionado, con un 45% de las cuarenta empresas, se hace referencia también a que cuando un hotel no tiene lugar, llama a otro para ver si tiene espacio para recibir a los posibles huéspedes. En el caso de una empresa

que da el servicio de enseñanza del español para extranjeros, cuando ya no tiene espacio para hospedar más estudiantes, los alojan en casas de vecinos, donde duermen y reciben la alimentación. A su vez, los extranjeros que llegan a las escuelas de español se tornan en importantes clientes de otras empresas que preparan alimentos y actividades recreativas y de aventura en la zona.

En la misma línea de relación, el dueño de una empresa que brinda el servicio de tours dice que a las empresas de la zona les sirve tener relación con ellos, pues su empresa les mantiene a los turistas más de un día en la zona.

A partir de la información recopilada sobre las relaciones en la empresa se notan debilidades en los encadenamientos productivos, ya que la visión empresarial individualista o egoísta, como también fue calificada, mencionada por doce de los informantes, dificulta el aglutinamiento de iniciativas y el apoyo y conocimiento inter-empresarial.

Acerca de los encadenamientos productivos y la subcontratación de servicios se puede constatar que “la división del trabajo entre empresas da lugar a nuevas formas, en cuanto al tejido empresarial se refiere, ya que el tamaño puede tener poco que ver con la posición de mercado de la empresa” (Castillo, 1995: 236). Como se observa en el caso de empresas de menor tamaño, que tienen menor capital, estas han permanecido con el pasar del tiempo y han logrado insertarse dinámicamente en la realidad empresarial de la zona. Esto da mayor diversidad a los servicios que se brindan en el valle, pues si se tiene por un lado que son las empresas de mayor tamaño las que forman la “élite” de la cámara de turismo, las de menor tamaño también generan sus formas de relación para no morir en el intento de dar un servicio turístico.

Que unas empresas se dediquen a ofrecer comidas típicas y otras pizzas o comida china, que unas ofrezcan entretenimiento y otras brinden descanso, les permite a las

empresas mostrarse dentro de un sitio atractivo para realizar distintas actividades. El conflicto se haya en el hecho de que todas las empresas quieren crecer más y ello lleva en algunos casos al detrimento de iniciativas que, aunque no brinden el mismo servicio, se ven afectadas, pues no se apoyan para buscar financiamientos bancarios<sup>93</sup> que les procuren holgura en la actividad económica que cada establecimiento realiza, ni se tienen planes solidarios de ayuda ante eventuales desastres ocasionados por el clima y la geografía de la zona. Estas dos problemáticas se perciben a partir de la entrevista con don Gerardo Arce, presidente de la Cámara de Turismo de la Zona, pues el comentó que la prioridad del ente que representa es divulgar la zona como un atractivo importante en Costa Rica, de allí la centralidad de la inversión en publicidad y que tengan como idea, a realizar en un largo plazo, la creación de una secuencia de esculturas alegóricas a las leyendas costarricenses, encargadas a los escultores de la zona y que se ubicarían a lo largo del anillo turístico. Las mismas estarían financiadas por las empresas que deseen tenerla frente a su establecimiento comercial.

Este tipo de proyectos se contrasta con la falta de planes solidarios ante desastres, pues ya se dio el caso en una inundación de uno de los balnearios de Orosi por el desbordamiento de un río. Ante esa situación el empresario, que en ese tiempo formaba parte de la cámara, exigió la ayuda económica de parte de la cámara para solventar parte del problema, pero en la cámara se le indicó que los dineros que aportaba cada empresa a la cámara estaban destinados a la divulgación de la zona y no a la prevención ni solución de desastres, lo que ocasionó la salida de dicha empresa de la cámara.

---

<sup>93</sup> En tres microempresas se insistió en que ellos(as) no necesitan tantas capacitaciones que gestionan los personeros de la cámara, sino de posibilidades de crédito, pero en este aspecto las empresas en conjunto no hacen nada.



Con respecto a la búsqueda conjunta de financiamientos, las(os) microempresarias(os) se quejan de que lo único que propician en conjunto las empresas es la instrucción de parte del INA u otros entes encargados de brindar capacitación técnica, pero como afirmó el microempresario de un tour operador: “De qué me sirve aprender a poner cubiertos, si no me dan la posibilidad de financiamiento para otra microbus”.

En los casos que se realiza publicidad sobre todos los atractivos que tiene la zona para generar mayores visitas, se nota la visión utilitarista que se encuentra detrás de esta, ya que mencionan los otros establecimientos para hacer ver que en la zona existen muchos lugares que visitar, sin contribuir para que muchos de estos sitios que son nuevos y que requieren apoyo puedan alcanzar una mayor estabilidad, pues en última instancia los clientes se dirigen principalmente hacia los establecimientos que pagan la publicidad y que por tanto abarcan más imagen.

#### *4.4.2. Las empresas y las agencias de viajes.*

Con respecto a la relación con agencias que venden paquetes turísticos sólo el 27,5 % de las empresas se encuentran insertas en algún tipo de paquete:

**Cuadro 13**  
**Tipo de empresas que forman parte de paquetes turísticos que promocionan las agencias de viajes. Valle del Reventazón.**  
**2008**

<b>Tipo de empresa</b>	<b>Forman parte de algún paquete turístico que venda alguna agencia de viajes</b>			<b>Total</b>
	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NS</b>	
Microempresas familiares y cuenta-propistas	11	1	2	14
Microempresas no familiares	6	2	0	8
Pequeñas empresas familiares	3	1	0	4
Pequeñas empenas no familiares	7	4	0	11
Medianas empresas	0	3	0	3
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>40</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.*

Existe una relación directa entre el tamaño de la empresa y el vínculo con agencias de viajes, pues todas las empresas medianas tienen contratos con este tipo de agencias y un 36% de las empresas pequeñas no familiares también los tienen. La única microempresa de cuenta propistas que tiene este vínculo es la Casa del Soñador, pero ello se debe a que la casa como obra arquitectónica y escultórica es un atractivo cultural en sí, por lo que el destino se encuentra dentro de las rutas de los tours operadores, pero entre estos y las agencias no existe ningún contrato que obligue a las agencias a detenerse en dicho sitio.

El hecho de que sean las empresas de mayor tamaño las que tienen este tipo de vínculos, se debe a que las agencias de viajes tienen interés principalmente por los grupos grandes de turistas, además a las micro y pequeñas empresas no les resulta tan rentable estar vinculadas a las agencias por las comisiones que deben dar a estas últimas.

Por otra parte, el número de agencias con las que se tiene relación no fue posible determinarlo, pues los mismos administradores indicaron que no tenían el dato a mano, sin embargo señalaron que dentro de los tours operadores se encuentran: Costa Rica 4 all, Escape Natural, Costa Rica Excellent, Rancho Naturalista, Asociación de Turismo Rural Comunitario (ACTUAR), South Adventure, Tierra Verde, Coast to coast, Terra incógnita, Costa Rica Trails y Expediciones Tropicales.

Al mencionar en que consisten los paquetes que se tienen con esas empresas las personas que brindaron la información señalaron lo que se consigna en los siguientes puntos:

1. Las empresas ponen tarifas no comisionables y las agencias ponen los montos más rentables para ellos.
2. Las agencias promocionan el hotel y la empresa les realiza un 20% de descuento.

3. Dentro de la ruta de viaje que trazan las agencias, el establecimiento es una parada para comer o consumir algún producto cultural. Como es el caso de las personas que viajan a los parques nacionales Tapantí y Volcán Irazú que pasan a almorzar a alguno de los restaurantes.

4. Con algunas empresas se negocia la alimentación y el hospedaje y con otras solamente se negocia una comida en la ruta o tour que tiene un grupo de turistas.

5. Dentro de los tours se toman en cuenta el alquiler de cuadraciclos u otros medios de transporte de aventura.

6. Cuando los microbuses con los tours de turistas se detienen en algún establecimiento los guías cobran alguna comisión. Por lo que algunas agencias se detienen según el criterio del guía y otras por las directrices de los dueños.

En el caso de las empresas de la zona de estudio que ofrecen tours, estas tienen diferentes tipos, dentro de los que se pueden mencionar: tour de observación de aves; coffee tour o tour del café, tour naturalista y tour de relajación, que se inserta dentro del turismo salud.

#### *4.4.3. Actividades económicas vinculadas indirectamente al turismo*

El empleo directo que genera el turismo se encuentra acompañado de la generación de empleo indirecto, pues la afluencia de turistas estimula otras actividades comerciales y productivas ya existentes y colabora en el inicio de otras que no tienen el fin de atender exclusivamente turistas, pero que en última instancia estos las visitan. De manera inversa también sucede que empresas que iniciaron sus quehaceres con el fin de atraer y vender sus servicios a turistas atienden personas que visitan la zona con objetivos que no responden a los que se podrían catalogar como turísticos.

Si se considera la vinculación de las empresas al sector se puede decir que existen empresas que utilizan el turismo como actividad principal, otras que tienen al turismo como actividad secundaria o complementaria y otras empresas que se insertan en el sector en razón de la coyuntura (Que son aquellas empresas que empezaron dando el servicio a las y los lugareños, pero se acoplaron al fenómeno turístico para obtener mayores ganancias)

Por ende se puede aseverar que los comercios de diversa índole están ligados al fenómeno turístico, aunque estos no brinden servicios ni productos directamente turísticos.

Una panadería, un “minisuper”, una tienda de electrodomésticos o una farmacia parecen no tener ligamen con el sector de la economía en cuestión, pero se debe tener presente que esos servicios se tornan en uno más de los que consumen aquellas personas que llegan a la zona como turistas, de allí que algunos establecimientos de esta índole estén incorporados a la cámara de turismo de la zona y se encarguen de referir sitios y empresas turísticas ubicadas en los valles de Orosi y Ujarrás.

Otro caso particular es el de los taxistas que fungen como choferes de los turistas que desean conocer distintos lugares del país, también está el caso del sacristán de la iglesia de Orosi, que a su vez funge como guía en el Museo de Arte Colonial San José de Orosi y en la iglesia colonial.

Por otra parte, como se señaló anteriormente las empresas se valen de distintas estrategias para generar ingresos, aunque no sea exclusivamente en la actividad turística. Dentro de esto se encuentra el negocio de la compra, venta y cuidado de propiedades a los extranjeros interesados en el valle. Tal es el caso de una microempresa que da servicios de tours y que trabaja en la atención de las propiedades de los extranjeros con una disposición de 24 horas, ya que la actividad que más les genera ingresos a lo largo del año es esa, pues

en la temporada baja hay una mayor demanda de cuidado de las propiedades de los extranjeros que terminan su tiempo de descanso y retornan a sus actividades habituales en sus respectivos países.

#### ***4.5. El empleo en las empresas turísticas del Valle del Reventazón.***

En las cuarenta empresas<sup>94</sup> a las que se les aplicó el cuestionario, se da empleo a trescientos cuarenta personas, de estas ciento ochenta y ocho son hombres y ciento cincuenta y dos son mujeres.

La distribución de la cantidad de trabajadores está asociada a la ubicación y tamaño de las empresas, pues veintiséis trabajan en la zona de Ujarrás, doscientos ocho en Orosi y ciento seis en Cachí.

En el cuadro 14 se pueden visualizar algunas de las características de la población empleada en las actividades turísticas en el Valle del Reventazón:

---

<sup>94</sup> Recuérdese que a las y los artesanos de la Asociación de Artesanos Cachiseños se aplicó un cuestionario para todos, el cual fue contestado por el presidente del momento de dicha asociación.

**Cuadro 14**  
**Características de las(os) trabajadoras(es) de**  
**las empresas turísticas del Valle del Reventazón, según sexo. 2008.**

	Hombres (n=188)	Mujeres (n=152)	Total (N=340)
<i>Zona de trabajo (%)</i>			
Ujarrás – Paraíso	4,70	2,90	7,60
Orosi	36,50	24,70	61,20
Cachí	14,10	17,10	31,20
Total	55,30	44,70	100,00
<i>Según el tipo de empresa en que trabaja (%)</i>			
Microempresas familiares y cuenta-propistas	8,50	6,20	14,70
Microempresas no familiares	3,20	3,20	6,50
Pequeñas empresas familiares	5,00	5,00	10,00
Pequeñas empresas no familiares	18,50	20,30	38,80
Medianas empresas	20,00	10,00	30,00
Total	55,30	44,70	100,00
<i>Nivel Educativo (%)</i>			
Ninguno	0,00	0,30	0,30
Primaria incompleta	0,30	0,60	0,90
Primaria completa	20,70	23,20	43,90
Secundaria incompleta	12,50	4,30	16,80
Secundaria completa	5,20	7,90	13,10
Universitaria incompleta	5,50	5,80	11,30
Universitaria completa	5,50	1,50	7,00
Educación técnica	3,00	1,80	4,90
NS/NR	0,90	0,90	1,80
Total	53,7	46,30	100,00
<i>Distribución por grupos de edad</i>			
15 años o menos	2,10	0,30	2,40
De 16 a 20 años	5,30	4,70	10,00
De 21 a 25 años	9,40	6,50	15,90
De 26 a 30 años	7,60	6,80	14,40
De 31 a 35 años	5,30	4,40	9,70
De 36 a 40 años	4,10	4,70	8,80
De 41 a 45 años	5,30	5,90	11,20
De 46 a 50 años	3,80	2,90	6,80
De 51 a 55 años	3,50	2,40	5,90
De 56 a 60 años	0,90	0,60	1,50
60 años o más	2,10	1,20	3,20
NS / NR	5,90	4,40	10,30
Total	55,30	44,70	100,00

*Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.*

#### *4.5.1. Los procesos de reclutamiento*

En las empresas impera el criterio de emplear a hombres y mujeres que tengan buenas referencias de personas de la zona y el de las y los trabajadores que las conozcan dentro de la misma empresa.

La distinción de formas de reclutamiento se da entre las empresas familiares y las no familiares, pues las primeras señalan que cuando sus empresas necesitan de personal adicional, echan mano de aquellos(as) que tengan algún grado de parentesco en segundo y tercer grado y que se encuentren sin empleo o de personas que viven cerca de las empresas, es decir vecinas. En cambio, las empresas no familiares se preocupan más por los conocimientos y la actitud de las y los que pretenden emplear.

El período, o los períodos, en que se incorpora más personal es el de la temporada alta y, como se señaló en apartados anteriores, los domingos<sup>95</sup> que tienen las características de la temporada alta. En esos días se paga a otras personas, a las que se les da su remuneración por semana o al finalizar la jornada. De similar manera, cuando se le pide a alguna persona que trabaje esporádicamente el contrato es hablado y se le paga por hora laborada. Es recurrente que en las micro y pequeñas empresas se incorporen familiares o conocidos dependiendo del momento de la semana y de la temporada.

En los casos en que son familiares o conocidos cercanos los que trabajan en el establecimiento sólo unos días u horas a la semana, los y las administradoras respectivos indican que esta dinámica le sirve especialmente a las personas que estudian o tienen otro

---

<sup>95</sup> En diez empresas el número de trabajadores y trabajadoras no se define exclusivamente de una temporada a otra, sino de los días entre semana y los del fin de semana.

trabajo principal, pues se ayudan en el pago de sus gastos con ese ingreso que se ganan extra.

Muchas personas que trabajan en este tipo de empresas no tienen el empleo como trabajo permanente, ya que en el caso de los y las que estudian buscan flexibilidad en los horarios.

Las y los encargados que respondieron los cuestionarios insistieron en que cuando son trabajadores/as ocasionales se les llama porque son personas conocidas, como es el caso de las sobrinas de un matrimonio que es dueño de una pequeña empresa familiar.

En el caso de que las personas que soliciten el empleo no sean conocidas, se pide la hoja de vida, se realiza una entrevista y se aplica una prueba de un mes con algún encargado(a) de capacitarlo(a) y, en algunos casos, se realiza un entrenamiento. Cuando sólo se requiere contratar personas para temporada alta, se suele realizar un contrato por tiempo definido y dentro de los requisitos que se piden están el tercer año del colegio aprobado y que hablen inglés, además se solicitan referencias a gente de Orosi acerca de la persona que pide el trabajo.

En las empresas en las que las relaciones laborales se muestran con un mayor grado de jerarquización y división del trabajo<sup>96</sup>, dependiendo del área en la que se encuentre el puesto de la persona que va a ser contratada, se le da un período de prueba, se le entrega el manual y, en el caso de los restaurantes, se le hace entrega del menú para que lo conozcan a profundidad.

---

<sup>96</sup> Se refiere a las empresas en las que las líneas de mando están fuertemente definidas y los puestos de trabajo muy especificados. Esto se define a partir de la información obtenida a través del cuestionario sobre cada uno de los trabajadores y trabajadoras, pues entre más jerarquizada sea una empresa y marcada la división del trabajo en la misma, disminuyen los rasgos de polifuncionalidad en el ejercicio del trabajo. Las empresas de este tipo son las que manejan mayor número de trabajadores y no son empresas familiares.



Un ejemplo del esquema de reclutamiento que hizo una empresa hotelera que tiene los rasgos en cuestión, es el siguiente:

1. Se reciben hojas de vida por puesto.
2. Se verifican datos.
3. Se realiza una entrevista
4. Se realiza la selección
5. Se aplican pruebas prácticas
6. La persona que reúna los requisitos se queda con el puesto.

De la información obtenida se puede indicar que existen distintos arreglos empleados por cada empresa para contratar a las personas que trabajan en el sector turístico en la zona. No obstante, se mira como se genera en todas las empresas algún tipo de empleo temporal según las temporadas y afluencia de turistas, de manera particular los domingos.

Lo que se puede deducir con respecto a los tipos de contrato, pues no se pudo constatar si el tipo de contrato por cada una de las personas trabajadoras es escrito o verbal, es que los y las trabajadoras temporales entran en una dinámica informal, pues como señalan los encargados, estos trabajos son flexibles para aquellos que buscan “extras” para ayudarse con sus estudios y demás gastos, por lo que las garantías sociales del seguro social y cesantía se sacrifican, ya que lo que prima es obtener dinero en el corto plazo. Y en el caso de que sean los miembros de la familia nuclear del dueño los que trabajan no se habla ni siquiera de trabajo, sino de ayuda.

Dos casos que cabe mencionar por la forma de contrato y patronazgo son los de dos microempresas no familiares. En uno de los casos una mujer fue la que inició el negocio por cuenta propia, pero su empresa no pudo salir adelante con los gastos de operación y se volvió asalariada de quien le alquilaba la infraestructura del negocio.

En la otra empresa que da servicio de hospedaje y restauración, la dueña tiene por empleados a un matrimonio de uno de los pueblos de Orosi, que tiene una pequeña casa

contiguo al hotel en la que duermen con sus hijos de vez en cuando, sin embargo el papá siempre se queda en dicha casa pues trabaja también como guarda en la empresa.

#### *4.5.2. Trabajo según el sexo*

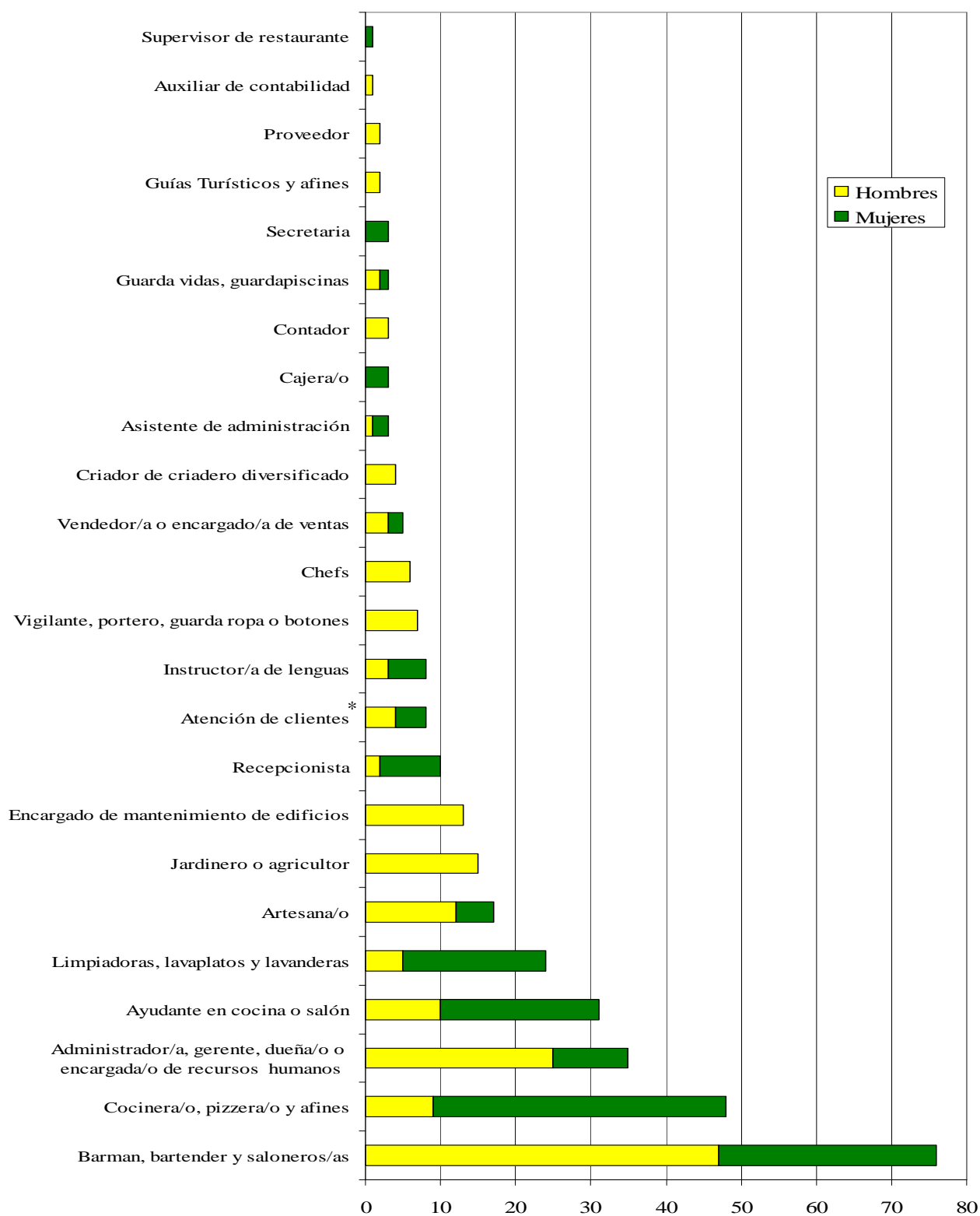
En las empresas en cuestión el 44,7% de las empleadas son mujeres y 55,3 % son hombres (ver cuadros 7 y 14). Allí se observa que la tendencia es que los hombres sean mayoría, sin embargo en Cachí trabajan más mujeres que hombres, pues son 58 féminas y 48 varones. Se debe destacar que estas cifras se manifiestan así pues dos empresas pequeñas, del total de diez empresas que se ubican en total en la zona, tienen más de un 90% de mujeres trabajando en ellas.

De manera general, de las cuarenta empresas que brindaron la información, sólo en doce la cantidad de mujeres supera la de los hombres.

El tipo de empresa que genera más trabajo es de las pequeñas no familiares, seguidas de las medianas y luego de las microempresas familiares y de cuentapropistas. En las medianas empresas es donde se observa la mayor asimetría en la cantidad de mujeres con respecto a la de hombres, pues en las tres empresas clasificadas en este tipo laboran 68 hombres y sólo 34 mujeres. En desigualdad de sexo le siguen las microempresas familiares que tienen un 58% de mano de obra masculina y un 42% de femenina.

Lo que se constata en la recolección de datos es que la distribución según el sexo en cada una de las ocupaciones, reproduce el esquema tradicional de tareas asignadas socialmente a través de la socialización de los roles que cada individuo debe desempeñar según su sexo y a las características de su estatus profesional. Para ver tal diferenciación se puede analizar el gráfico 4 que se plantea a continuación:

**Gráfico 4**  
**Número de personas que ejercen las distintas ocupaciones según sexo.**  
**Empresas Turísticas del Valle del Reventazón. 2008.**



\* Este rubro refiere a que el trabajador le sirve al turista en lo que sea necesario.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.

Si se mira la distribución de ocupaciones en el gráfico 4, las que están asociadas, a partir de las representaciones sociales que tienen las personas, a la fuerza, a la protección y al trabajo duro, están ocupadas por hombres, que el sentido común de la gente “deben ser” realizados por estos, dentro de estos trabajos están: proveedor, guarda, criador de animales, botones, encargado de mantenimiento de edificios y jardinero o agricultor

Se puede atribuir tal asignación de ocupaciones en el sector turístico de Orosi, Cachí y Ujarrás a la socialización a partir del género, pues esta a su vez ha ocasionado que muchos de estos trabajadores hayan tenido los requisitos y hayan buscado, en la transición del sector primario al terciario, un trabajo asociado a sus roles como varón o mujer, podría decirse equivalente u homólogo al trabajo previo, para así obtener ingresos a partir de algún quehacer que supieran hacer. Es decir, como para poder realizar un oficio es necesario tener conocimientos sobre el mismo, es que muchas cocineras pudieron pasar de amas de casa dedicadas a las labores domésticas no remuneradas a una actividad remunerada y que los hombres dedicados a las labores de jardinería y mantenimiento de cultivos y animales pudieron haberse desempeñado anteriormente como peones de campo en el sector primario de la economía.

Dentro de las ocupaciones completamente masculinas están: los puestos de contabilidad, los que están vinculados a la tierra y al cuidado de animales, como los son los jardineros, los encargados de la pesca de trucha y tilapia y otros animales y los encargados de mantenimiento de los edificios.

Las actividades que realizan primordialmente las mujeres son las de recepción, limpieza, como ayudantes de cocina y de salón y en gran número las que se relacionan con la cocina “no profesionalizada”, pues la actividad de chef es ocupada completamente por varones. Este tipo de diferenciación entre mujer-cocinera y hombre-chef está vinculada a

un estatus diferencial del hombre sobre la mujer, pues aunque las mujeres tengan los conocimientos equivalentes a los del chef, ellas son cocineras únicamente, pues se sigue la mentalidad patriarcal de que los hombres tienen capacidades diferentes y hasta superiores que las mujeres.

Siguiendo el concepto de división sexual del trabajo que señala Gómez Bueno (2001): “El reparto de «actividades» no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida.” (p124), pues como se mira en el caso de las personas que preparan los alimentos, las mujeres son primordialmente cocineras y los hombres chefs, lo que señala toda la carga simbólica que tiene a su vez la formación profesional, contrario a la actividad cotidiana de cocinar que tienen las mujeres. Además la retribución varía según el grado de profesionalización, por lo que el dinero que se recibe se torna en signo de capacidad y conocimiento, a pesar de que la experiencia sea mayor en el caso de ciertas mujeres.

Un dato que merece destacarse y que no manifiesta el gráfico 4, es que en el momento de desagregar la ocupación que agrupa a las y los encargados de bar y de salón, es que en el rubro de bar tender las mujeres superan a los hombres (en cifras absolutas es una relación 8 a 6), esto se debe a que en las empresas turísticas que tienen barra de tragos se tiene por empleadas a mujeres, que en una de las empresas son las que venden más, tal como lo afirmó el dueño de esa pequeña empresa no familiar. Y en un ambiente en que los hombres son la principal clientela las empresas buscan la mayor venta, por lo que estas circunstancias permiten visualizar el juego entre la mujer que vende y la mujer que se vende como imagen. Además, en el caso de la empresa del dueño que emitió dicho comentario, cuentan con cinco mujeres con un rango de edad entre los 19 y 27 años que

tienen dicha ocupación, por lo que entra a jugar a la vez el estereotipo de mujer joven como algo atractivo.

El rol que juegan las mujeres en las ocupaciones que desempeñan en las empresas turísticas en los valles de Orosi y Ujarrás es el de preparar los alimentos, de asear los sitios y recibir e informar a los turistas en la recepción, que se expresa como contraparte al “esfuerzo físico mayor”<sup>97</sup> que se cree realizan los hombres; es decir las mujeres realizan las actividades análogas al cuidado y el orden que lleva la mujer en sus roles reproductivos.

Por tanto, se puede afirmar la existencia de una segregación ocupacional de forma vertical, en tanto que mujeres y hombres que realizan actividades similares son vistos de distinto modo y horizontal en el momento en que las mujeres y los hombres que tienen un mismo nivel académico realizan actividades en función de su sexo (Gómez, 2001: 127). Sin embargo, en el caso de la ocupación que impera que es la que corresponde a la atención de los clientes en el salón y en la barra de tragos, se impone la tendencia de que se empleen a las personas idóneas, es decir que tengan conocimientos o que vendan más.

Además, en la contratación del personal incide fuertemente la subjetividad de la persona que contrata, esto se observó en el caso de una de las administradoras, que indicó que prefiere contratar hombres en la empresa, pues “generan menos problemas”, esto se comprueba en el hecho de que en dicha empresa trabajan catorce hombres y sólo seis mujeres, incluida ella que tiene cuatro años de trabajar allí. Las predisposiciones y disposiciones de las personas que tienen altos cargos en las empresas que tienen una empresa más estructurada, con respecto a las líneas de mando y a la cantidad de personas

---

<sup>97</sup> Se coloca entrecomillas la frase pues es completamente discutible el grado de esfuerzo físico que trabaja una mujer en la cocina y un hombre que trabaja en el campo, pues las condiciones son distintas y la medición de las mismas no se pueden realizar desde el sentido común y las apariencias.

que trabajan, son las que condicionan a su vez las funciones que pueden llevar a cabo todos aquellos que ofrecen su fuerza de trabajo a la empresa.

#### 4.5.3. Trabajo según la edad y el nivel educativo.

Entre la población que trabaja en este sector, la de personas jóvenes es uno de los grupos de personas más importante, pues los individuos que tienen entre 16 y 30 años abarcan un 40% de la población ocupada. En contraste las personas mayores de 46 años tan sólo comprenden el 17% del total de ocupados. Esto lo podemos ligar a la tendencia de la población joven de las zonas rurales de colocarse en puestos de trabajo distintos a los del sector primario. Situación a la vez vinculada a la emigración campo-ciudad de los jóvenes que habitan en las zona rurales de Costa Rica con el fin de buscar otro tipo de empleo.

**Cuadro 15**  
**Nivel educativo de las y los trabajadores según el grupo de edad.**  
**Valle del Reventazón. 2008.**  
**(Cifras absolutas)**

Grupos de edad	Nivel Educativo								NS / NR	Total
	Ninguno	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Universitaria incompleta	Universitaria completa	Educación técnica		
15 años o menos			1	7						8
De 16 a 20 años		1	12	11	3	7				34
De 21 a 25 años			13	10	8	16	2	3	2	54
De 26 a 30 años			17	8	10	8	6			49
De 31 a 35 años		2	14	3	5	1	6	1	1	33
De 36 a 40 años	1		17	2	2	2	1	5		30
De 41 a 45 años			24	5	3		3	2	1	38
De 46 a 50 años			10	4	2	1	2	4		23
De 51 a 55 años			13	2	1	1	2	1		20
De 56 a 60 años			5							5
60 años o más			8	1			1		1	11
NS / NR			10	2	9	1			1	23
Total	1	3	144	55	43	37	23	16	6	328*

\* De las 340 personas, 12 hombres no están registrados pues la informante de la empresa respectiva no terminó de brindar la información. Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.

Si se confronta el nivel educativo de las y los trabajadores con las ocupaciones específicas existe una relación significativa a partir de la aplicación de la prueba del coeficiente de Pearson o del Chi-Cuadrado, pues entre más calificada sea la ocupación más alto es el nivel educativo del individuo que la desempeña. En el caso de la población estudiada, de las 148 personas<sup>98</sup> que tienen educación primaria completa o un nivel inferior, un 24,6% se dedica primordialmente a labores de cocina, un 14,2% trabaja como saloneras y bar tender, un 12% como ayudantes de cocina y otro 12% como limpiadoras.

De las 98 personas que tienen secundaria completa o incompleta el 41,8% trabaja como bartender y saloneros y de las 82 personas que tienen estudios superiores y/o técnicos, completos o incompletos un 18% trabaja en calidad de dueños, gerentes, administradores o encargados de recursos humanos y un 17% como bar tender o saloneros. En este último rubro se ubican personas que están estudiando alguna carrera afín al turismo o son personas que trabajaron en su época de estudiantes en el establecimiento o son familia y se ganan algún ingreso extra los fines de semana.

En los párrafos precedentes se señalan los principales porcentajes, que apuntan por tanto a las ocupaciones que se realizan principalmente en la zona, siendo la de bar tender y saloneros las que tienen mayor número, junto con las y los que trabajan en cocina. Si se observa la distribución porcentual de cada ocupación según el nivel educativo de las personas que la ejecuta se puede decir que las personas que trabajan como bar tender y saloneras, que en ámbito de la educación formal tienen como mínimo primaria completa, tienen al menos algunos conocimientos en inglés, pues estos son los que tienen que entablar diálogos con los turistas extranjeros que no hablan castellano. En este oficio, el principal

---

<sup>98</sup> De las cuales 144 tienen su primaria completa.



que se realiza en la zona, estos no sólo atienden sino que también tienen a cargo la limpieza de los salones, como lo afirmaron las personas que respondieron el cuestionario.

**Cuadro 16**  
Niveles educativos de las personas trabajadoras según la ocupación que desempeñan.  
Empresas turísticas del Valle del Reventazón. 2008.  
(Cifras relativas)

Ocupación	Personas por ocupación	Niveles Educativos							NS / NR	Total
		Ninguno	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Universitaria incompleta	Universitaria completa	Educación técnica	
Barman, bartender y salneros	76			27,6	31,6	22,4	11,8	2,6	3,9	100
Cocinero, pizzero y afines	48	2,1		72,9	2,1	6,3	6,3	2,1	4,2	100
Dueño, administrador o encargado(a) Recursos humanos	35			31,4	14,3	11,4	20,0	20,0	2,9	100
Ayudante en cocina o salón	31			58,1	9,7	12,9	6,5		12,9	100
Limpiadores, lavaplatos y lavanderos	24		4,2	75,0	8,3			4,2	4,2	100
Artesana/o	17			58,8	5,9	17,6	11,8	5,9		100
Jardinero o agricultor	15			93,3						100
Encargado de mantenimiento de edificios	13			46,2	53,8					100
Recepcionista	10					60,0	30,0			100
Atención de clientes	8		12,5	37,5	37,5		12,5			100
Instructor de lenguas	8				37,5		37,5		25,0	100
Vigilante, portero, guarda ropa o botones	7			42,9	14,3		28,6			100
Chefs	6					16,7	16,7	16,7	50,0	100
Vendedor o encargado de ventas	5						20,0	80,0		100

Continúa en la página siguiente...

*Viene de la página anterior.*

Ocupación	Personas por ocupación	Niveles Educativos								NS / NR	Total
		Ninguno	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Universitaria incompleta	Universitaria completa	Educación técnica		
Criador de criadero diversificado	4		25,0	75,0							100
Asistente de administración	3					66,7	33,3				100
Cajero/o	3					33,3	33,3	33,3			100
Contador	3							100,0			100
Guarda vidas, guardapiscinas	3				66,7					33,3	100
Secretaria	3			66,7	33,3						100
Guías Turísticos y afines	2				50,0			50,0			100
Proveedor	2						50,0				100
Auxiliar de contabilidad	1							100,0			100
Supervisor de restaurante	1					100,0					100
Total	328	0,3	0,9	43,9	16,8	13,1	11,3	7,0	4,9	1,8	100

*Nota: la tabla trabaja con las 328 personas trabajadoras de las que dispuso información.  
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.*

#### *4.5.4. Origen y domicilio de las y los trabajadores.*

El 93,5 % de las y los trabajadores son costarricenses<sup>99</sup>. Dentro de las personas que son extranjeras y que laboran en las empresas en cuestión, están dos estadounidenses que a su vez son los dueños de microempresas, una colombiana, un chino y una nicaragüense, que se desempeñan como administradora, dueño y como cocinera respectivamente.

A partir del número de empleados se determina la tasa de crecimiento de cada empresa<sup>100</sup>, siendo así que siete de las empresas mantienen su mismo tamaño desde el momento en que se crearon, veinticinco aumentaron el número de personas empleadas y ocho disminuyeron, se puede pensar que el crecimiento del capital de cada empresa de la zona ha generado un aumento en la mano de obra para atender la demanda creciente.

Se podría pensar que las personas que trabajaban en el sector primario han visto en la actividad del turismo una oportunidad de obtener ingresos, de allí que se involucren más mujeres y hombres en las actividades del sector. Asimismo cuando se iniciaba con el apartado del cuestionario en el que se llenó la información de las y los trabajadores, las personas que brindaban la información indicaron que la mayoría era oriunda del lugar, afirmación que, a su vez, correspondía en el momento de especificar el caserío de domicilio, como se ve en el cuadro 17. Esto puede indicar que aproximadamente un 90%<sup>101</sup> de las personas que trabajan en las empresas turísticas de la zona son originarias del lugar, es decir, que no han llegado a la zona para obtener trabajo.

---

<sup>99</sup> Pero existe la gran probabilidad de que sean un 98% pues el dato de la nacionalidad de dieciséis trabajadores no se pudo obtener pues una encargada cortó la realización del cuestionario, indicando que otro día seguía colaborando, pero que en ese momento no podía porque tenía que realizar unos trabajos, pero por más que se intentó completar posteriormente el cuestionario, la informante fue postergando hasta desistir.

<sup>100</sup> Para obtener la cifra correspondiente a cada empresa se aplicó la fórmula básica de crecimiento:  $\text{Número actual de trabajadores} - \text{número inicial de trabajadores} / \text{número inicial de trabajadores} \times 100$ .

<sup>101</sup> Esto si partimos del supuesto de que las 22 personas que viven fuera de la zona de estudio, son las únicas que no son originarias del los distritos del cantón de Paraíso a los que atañe esta investigación.

**Cuadro 17**  
**Residencia de las y los trabajadores según la zona en la que trabajan.**  
**Valle del Reventazón. 2008.**  
**(Cifras absolutas)**

	Zona de trabajo			
Residencia	Ujarrás- Paraíso	Orosi	Cachí	Total
<b>Paraíso</b>				
Centro y lugares aledaños	15	24	2	41
Ujarrás	5			5
Ajenjal	1			1
<b>Orosi</b>				
Centro		118	1	119
Sanchirí		9		9
Palomo		7		7
Tapantí		7		7
Purisil		4		4
La Anita		4		4
En el Hotel o negocio		3		3
La Alegría,		2		2
Puente Negro		2		2
Alto de Taucito		1		1
Jucó, Orosi		1		1
<b>Cachí</b>				
Centro	1		72	73
Urasca			11	11
Peñas Blancas			7	7
Bajos de Urasca			3	3
La Primavera			2	2
Loaiza			2	2
San Jerónimo			1	1
Volio			1	1
<b>Fuera de la zona de estudio</b>				
Cartago	4	12	2	18
Tres Ríos		1		1
Jiménez, Pococí		1		1
Tucurrique			1	1
Sabanilla - Montes de Oca.			1	1
Total	26	196	106	328*

\* De las 340 personas, 12 hombres no están registrados pues la informante de la empresa respectiva no terminó de brindar la información.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.

#### 4.5.5. La expansión del trabajo flexible

Las dinámicas en la producción y en las relaciones que se desenvuelven dentro de estas, generan cambios en la cotidianidad de las mujeres y hombres insertos en el mundo laboral, pues las formas en que se distribuyen los tiempos y espacios de una esfera cotidiana, en este caso el trabajo, modifican indispensablemente el tiempo y espacios cotidianos de otras esferas.

En la esfera del trabajo de las mujeres pesa una doble carga, pues por un lado está el trabajo productivo y por el otro el reproductivo. Esto las obliga a ingeniar y realizar “piruetas” para acomodar el tiempo del que disponen variablemente, en muchos casos, a causa de los horarios de trabajo y los roles que deben desempeñar en él.

**Cuadro 18**  
**Horario semanal de las y los trabajadores según sexo. Valle del Reventazón. 2008.**  
**(Cifras absolutas)**

<b>Tipo de horario</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Horario fijo de 8 o menos horas diarias	38	16	54
Horario fijo mayor de 8 horas diarias	23	13	36
Turnos rotativos de 8 o menos horas diarias	35	25	60
Turnos rotativos mayores de 8 horas diarias	11	3	14
Indefinido	25	19	44
Esporádico u Otro*	7	22	29
Más de 8 horas diarias los fines de semana y feriados	20	14	34
8 ó menos horas diarias los fines de semana y feriados	17	39	56
NS / NR		1	1
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>152</b>	<b>328**</b>

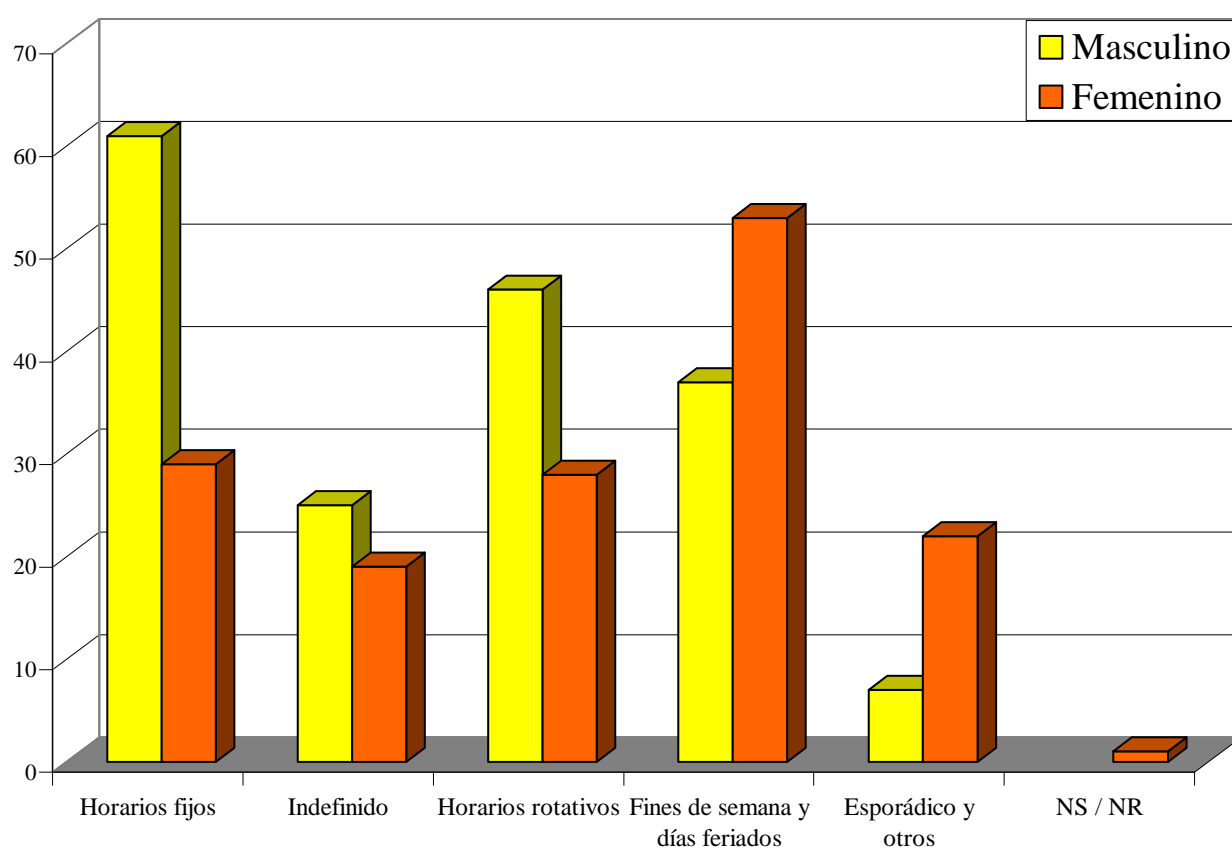
\* La categoría otro abarca el trabajo de medio tiempo en la empresa y el resto en la casa del trabajador(a), trabaja solo un día a la semana, cuando la necesiten, sólo los domingos.

\*\* De las 340 personas, 12 hombres no están registrados pues la informante de la empresa respectiva no terminó de brindar la información.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.

En el cuadro 18 se muestra como en los horarios, indistintamente sean fijos, rotativos o esporádicos, el 51,8% de las y los trabajadores laboran ocho o menos horas diarias, es decir, según la información recogida la mitad de la población empleada en este sector no excede las 8 horas laborales por día.

**Gráfico 5**  
**Tipo de horario de las y los trabajadores según sexo.**  
**Valle del Reventazón. 2008.**



### Tipo de horario

*Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.*

Lo que se constata, desde la información recolectada, es que lo que impera en la zona es la modificación de horarios según sea la demanda de servicios, ya que el 73, 5% de las y los trabajadores tienen horarios rotativos, indefinidos, esporádicos o únicamente los fines

de semana. Las empresas y, por consiguiente, las personas que trabajan en las mismas deben acomodarse a las circunstancias y coyunturas del fenómeno turístico. Por lo que se puede decir que los horarios y formas de desarrollar el trabajo se asemejan a las y los turistas, pues están en movimiento y cambio constante.

En el gráfico 5 se corrobora la importancia del turismo de fin de semana, pues 56 trabajadoras y 34 trabajadores se incorporan al trabajo turístico en esos momentos de la semana. También señala una clara diferenciación en la forma en que se insertan las mujeres y los hombres al trabajo en el sector turismo. Si se miran los datos referentes a los horarios según sexo, los hombres duplican a las mujeres en los trabajos que tienen mayor permanencia a lo largo de la semana, como son los horarios fijos y rotativos, en cambio las mujeres superan en número a los hombres en lo que respecta a los horarios esporádicos y los de fin de semana y días feriados. Se puede asociar, por tanto, el trabajo masculino a la regularidad y el femenino a la irregularidad en los tiempos de ejecución de los trabajos asignados.

El que las mujeres sean las que se involucren en el trabajo principalmente los fines de semana y feriados, situación que se da principalmente en las empresas pequeñas no familiares, refleja como este período es tomado para realizar un trabajo que les permita obtener ingresos. Las razones se pueden ubicar en dos líneas, la primera se debe a que por motivo de estudio las mujeres tomen este tipo de empleo para pagar sus gastos y la segunda que las mujeres que trabajan de lunes a viernes en su casa para atender las ocupaciones del hogar, obtienen alguna entrada del trabajo en el sector turístico los días en que pueden posponer las tareas de la casa.

Con respecto a las edades de estas personas, de los hombres que trabajan fines de semana sólo siete son mayores de 35 años. En cambio de treinta y cinco mujeres que

trabajan los fines de semana trece se ubican entre los 35 y 65 años<sup>102</sup>, lo que lleva a pensar que el hecho de que las mujeres trabajen en esos momentos de la semana se debe a ambas razones, pues las personas menores de treinta años son las que principalmente llevan adelante estudios y las mayores son las que destinan parte de su tiempo, destinado generalmente a labores reproductivas, a este tipo de trabajo.

En los turnos fijos y rotativos los hombres tienden a extender más de ocho horas la jornada laboral diaria con respecto a las mujeres. Sobre esta situación se constata que 18 hombres de medianas empresas exceden en sus horarios o turnos las ocho horas diarias, que dependiendo de su posición en la empresa reciben o no pago de horas extra, pues en el caso de quienes son familia o son dueños no las reciben como lo establece la ley, pero puede que reciban algún dinero por ese esfuerzo adicional.

Una situación similar se presenta en las pequeñas empresas familiares en la que nueve de diecisiete hombres exceden las ocho horas (*ver cuadro 19*). Esto puede estar ligado a la desvinculación, que por cuestiones culturales asociadas a la socialización que asigna roles de género, tienen ellos de las labores reproductivas y las responsabilidades familiares. Este planteamiento explicativo se genera a su vez de la información y reflexión generada de las historias laborales que serán analizadas en los siguientes capítulos en donde se percibe un fuerte desarraigo de los varones de las actividades asociadas a la reproducción.

En las empresas familiares y de cuenta propistas los horarios rotativos sólo las mujeres los realizan, pues en cambio el 28% de la población trabajadora de este tipo de iniciativas empresariales, que corresponden a hombres tienen fijo el tiempo que laboran.

---

<sup>102</sup> De las personas que trabajan únicamente los fines de semana 37 son hombres y 59 son mujeres. No obstante, de la información obtenida, las edades 2 de las de los hombres y 20 de las mujeres se tienen por datos perdidos, pues en el cuestionario una informante de una pequeña empresa no supo decir las edades de 14 mujeres cachiseñas, pero en el momento de aplicar el instrumento, que fue un sábado por la tarde, se observó que la mayoría de las mujeres superaban los treinta años.



En las horas de atención al público que tienen las empresas, se distingue el horario regular (establecido y constante) del horario que tienen cuando existe una actividad extraordinaria. Por ejemplo, en una actividad bajo reservación, los servicios de las piscinas y de atención se extienden hasta altas horas de la noche. Otro caso es el de la semana santa y el fin de año, pues se entra más temprano y se cierra más tarde. Pero paradójicamente, existen otros días en que el trabajo es mínimo, por lo que las y los empleados sólo se disponen a labores de mantenimiento.

Lo anterior se entiende a partir de las fluctuaciones constantes en la visitación de turistas a las distintas zonas y al tiempo atmosférico mencionado en el apartado de las temporadas. Esto también se corrobora en los cambios de demanda en un mismo día, pues en el caso de las empresas que brindan servicios de restauración, estas pueden en un momento tener todo su espacio saturado por la demanda de alimentos a cierta hora del día y poco tiempo después quedar completamente vacío. Es decir, se puede pasar de una actividad excesiva a una casi nula o nula en lapsos muy cortos. Ante esta situación se mira como normal que los horarios se extiendan o se acoplen a la demanda del servicio, pues se considera que entre un lapso de trabajo intensivo y otro queda un “tiempo libre”<sup>103</sup>. Así esto se presta como una forma de no pagar horas extras por los horarios extendidos. De allí que “los horarios en el sector turístico, la ausencia, en ocasiones, de límites de horarios es percibida como habitual y natural, por gerentes y trabajadores, tanto como no trabajadores.” (Rubio, 2001: 175)

---

<sup>103</sup> Aunque ello no esté considerando que el tiempo libre es para que el o la trabajadora lo utilice según su parecer.

**Cuadro 19**  
Horario semanal de las y los trabajadores según el tipo de empresa en la que se trabaja.  
Valle del Reventazón. 2008.  
(Cifras relativas)

Tipología de empresas	Sexo	Tipos de horarios										Totales
		Horario fijo de 8 o menos horas diarias	Horario fijo mayor de 8 horas diarias	Turnos rotativos de 8 o menos horas diarias	Turnos rotativos mayores de 8 horas diarias	Indefinido	Esporádico según eventos y necesidades de la empresa	Más de 8 horas diarias los fines de semana y feriados	8 ó menos horas diarias los fines de semana y feriados	NS / NR	Otro	
Microempresas familiares y cuenta-propistas	Masculino	14,0	14,0			16,0	4,0	8,0	2,0			58,0
	Femenino	10,0	8,0	2,0	4,0	12,0		4,0		2,0		42,0
	Total	24,0	22,0	2,0	4,0	28,0	4,0	12,0	2,0	2,0		100,0
Microempresas no familiares	Masculino		23,0	4,5		13,6					9,1	50,0
	Femenino	5,0	5,0	4,5		27,3					9,1	50,0
	Total	5,0	27,0	9,1		40,9					18,2	100,0
Pequeñas empresas familiares	Masculino		12,0			14,7		14,7	5,9		2,9	50,0
	Femenino	3,0	6,0			11,8		8,8	14,7		5,9	50,0
	Total	3,0	18,0			26,5		23,5	20,6		8,8	100,0
Pequeñas empenías no familiares*	Masculino	8,0	5,0	12,5	2,5	5,8		1,7	5,0		1,7	42,5
	Femenino	4,0	5,0	10,8	0,8	2,5		5,0	21,7		7,5	57,5
	Total	13,0	10,0	23,3	3,3	8,3		6,7	26,7		9,2	100,0
Medianas empresas	Masculino	21,0	1,0	18,6	7,8	2,0		8,8	7,8			66,7
	Femenino	4,0		9,8			8,8	2,9	7,8			33,3
	Total	25,0	1,0	28,4	7,8	2,0	8,8	11,8	15,7			100,0

\* En este tipo de empresas 12 hombres no están registrados pues la informante de la empresa respectiva no terminó de brindar la información.  
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.

Si se confrontan los tipos de horarios con los tipos de empresas (ver cuadro 19), en las microempresas y en todos los tipos de empresas familiares los horarios indefinidos son la mayoría, con un 28%, 41% y 26% respectivamente. Esto se explica en razón del tamaño y la lógica de este tipo de empresas, ya que al ser pequeñas los y las trabajadoras se sienten más vinculados al proceso productivo y a las ganancias que de este se generan, por lo que las personas que trabajan en estas unidades se acoplan a las necesidades de las empresas, sin importar el momento que su trabajo le amerite. Así pues, se puede decir que en estos tipos de unidades empresariales se realiza un trabajo necesario que les provee lo básico para la subsistencia del grupo familiar y a su vez genera un producto excedente que les posibilita pagar otros empleados y hacer crecer la unidad productiva; como se señaló en los cuestionarios, las empresas buscan reinvertir los ingresos en la misma empresa para hacerla prosperar, esto adecuado a las coyunturas que se estén atravesando y a la dinámica de las temporadas, por lo que se puede decir que existen períodos de subsistencia por un lado y períodos de crecimiento por otro, que les permite a las empresas y a las familias vinculadas a las microempresas familiares y de cuenta-propistas, de manera particular, tener mayor estabilidad para cubrir las necesidades básicas y dinamismo para mantenerse en el negocio.

Además el trabajo indefinido de estos tres tipos de empresas, está acompañado de horarios fijos mayores de ocho horas diarias de las y los trabajadores que laboran durante seis días o más a la semana y de las personas que trabajan únicamente los fines de semana.

Las pequeñas empresas no familiares y las medianas empresas, al tener definidos procesos de producción de servicios más estructurados, mantienen mayor definición en los horarios y, en este caso, las personas que tienen horarios indefinidos son las que tienen puestos de administradores, gerentes y/o dueños.

La indefinición o la rotación en los horarios, junto con el trabajo primordial de los fines de semana, ocasionan que las rutinas diarias de las y los trabajadores giren en torno a lo que les permita realizar su trabajo y lo que estén dispuestos a dejar de percibir del oficio que realizan, pues el querer está condicionado por las responsabilidades económicas que tengan. Como se analizará en las historias laborales de algunas trabajadoras y trabajadores, en algunos oficios como el de la artesanía se produce en momentos de la noche para disponer de las tardes para otras actividades, como es por ejemplo llevar cursos de arte.

El tiempo al formar parte central del trabajo está cargado de conflicto, tanto en los aspectos de ocupación como de percepción, pues entra en discusión quien debe trabajo o quién debe tiempo a quien, si el que debe es el patrono o es el empleado, ya que para el (la) trabajador (a) el hecho de estar un largo período de horas en el sitio de trabajo es una extensa jornada, pero para el patrono los períodos inactivos en el lugar de trabajo no son trabajo, de allí la insistencia en la acomodación a la demanda de los servicios. El tiempo de trabajo no se concibe ni se percibe de la misma manera por empleados y empleadores o dueños de los negocios, pues está cargado de ideas y valoraciones subjetivas y de imposiciones objetivas; en este último aspecto de cuestiones objetivas se debe recordar que el tiempo laborado en el trabajo turístico está circunscrito a la lógica mercantil y al momento de comercializar el producto turístico cuando llega el visitante, que como ya se constató responde a temporadas específicas y a la actividad de visita de los fines de semana.

En las empresas cuando llegan muchos extranjeros (caso de las tiendas de artesanía) se quedan un tiempo más hasta que se vayan los clientes. Sin embargo, los dueños o dueñas que afirmaron esto indicaban a su vez que tenían un tope máximo de tiempo, ya que a una determinada hora cierran el establecimiento para que no entre nadie más.

En los horarios de las empresas con servicio de hotelería, se insiste en que ellas mantienen el servicio de atención al cliente las veinticuatro horas los siete días de la semana. Las medianas empresas y algunas pequeñas tienen recepcionistas que rotan de turno y en el caso de las pequeñas empresas en que las personas que trabajan como recepcionistas no lo hacen más allá de las 8:00p.m. por lo que son las personas que trabajan como guardas las que reciben a los clientes.

Otro ejemplo de acomodación a las necesidades de los clientes se dan en los hoteles que tienen servicio al cuarto y servicio de desayuno, que en el caso de que los clientes quieran salir más temprano del hotel, las cocineras ingresan mucho más temprano para preparar los alimentos y brindar la atención.

En la temporada alta las medianas empresas aumentan el número de horas para la atención en áreas directas de los establecimientos. Por lo que se extienden los horarios laborales de las y los trabajadores, que los administradores compensan con días libres. Contrario a las empresas familiares, sean microempresas o pequeñas, pues si se tiene que trabajar más, esto se mira en función del bienestar de la empresa de la que son parte, por lo que no exigen tiempo libre para compensar.

En las microempresas que brindan el servicio de hotelería indican que tienen un horario de apertura y cierre, pero que la disposición es de 24 horas vía telefónica. De igual manera en todas las empresas aunque dicen que tratan de respetar el horario, terminan flexibilizando las horas según la visita de los turistas, es decir lo que se constata en las respuestas a la pregunta que recolectaba la información sobre los cambios y las formas en que se dan los cambios en los horarios es que los horarios se tornan irregulares, pues el trabajo depende de los clientes que visiten la empresa.

En otra de las medianas empresas indicaron que hacen un planeamiento y un horario de acuerdo a la cantidad de trabajo que tengan durante la semana, esto con respecto a la reservaciones.

Con insistencia se dice que “en temporada alta hay que mañanear más y terminar más tarde”. Pues como afirmó uno de los administradores que contestó el cuestionario los horarios en temporada alta pueden alcanzar doce y trece horas diarias o más.

También se debe tener en cuenta que para determinadas fiestas y celebraciones tradicionales en los respectivos sitios, la carga de trabajo se modifica, pues en el caso de los establecimientos ubicados en los alrededores de las Ruinas de Ujarrás, en estos se trabaja más tiempo el domingo en que se realiza la Romería a Ujarrás.

En el momento de determinar el número de horas promedio de atención al público diarias<sup>104</sup> según los cinco tipos de empresas establecidos para esta investigación se obtuvo que las Microempresas familiares y cuenta-propistas abren en promedio 17 horas diarias, las microempresas no familiares son las que más tiempo atienden al público con 21 horas diarias, las pequeñas empresas familiares atienden durante 15 horas al día, las pequeñas empeñas no familiares 17 horas y las medianas empresas 15 horas, sin embargo dentro de las medianas empresas existe una que atiende las 24 horas.

En la primera fase de recolección de datos para la investigación se percibe que existen algunos tipos de trabajo invisibilizados por su carácter esporádico, como lo son la jardinería u otros oficios que no requieren la permanencia constante de varias personas en la empresa, sino que existe una persona fija con un salario fijo, pero a la que le ayudan otras personas ocasionalmente, lo que anula la continuidad en la relación laboral.

---

<sup>104</sup> Cuando se ingresó la información del número de horas diarias de atención al público el dato ingresado es el número de horas correspondiente a la jornada diaria que más se repite durante la semana.

Con respecto a todos los tipos de empresas, se puede mirar la expansión del trabajo flexible en función de buscar la permanencia de las distintas unidades empresariales a lo largo del año, buscándose así la satisfacción de la demanda de servicios en determinados momentos del año y/o la semana mediante la modificación de horarios, el trabajo a destajo y el establecimiento de relaciones de trabajo mediante contratos verbales que permiten constante y fácilmente modificar los momentos en que las y los trabajadores no fijos se acoplan a la dinámica de atención de las y los turistas, según fluctúe la visita de estos al valle.

#### *4.5.6. La poli-funcionalidad*

Las ocupaciones desempeñadas en los negocios con características turísticas, detectados en la zona, se adecuan a las necesidades de la empresa, por lo que la persona trabajadora cumple las funciones que se requieran para brindar cada uno de los servicios.

Si se parte del concepto de ocupaciones como

El conjunto de puestos de trabajo análogos, desarrollados por individuos con habilidades específicas, de modo que éstos pasan a pertenecer a una ocupación con independencia de la entidad concreta en donde se realice. La ocupación de un trabajador viene definida, por tanto, mediante el conjunto de tareas que éste desarrolla en su puesto de trabajo, y que refleja a su vez su posición dentro de la estructura productiva. (Rubio, 2001: 29)

Tenemos que las ocupaciones concretas para las que fueron contratados y contratadas abarcan múltiples tareas y funciones dentro de la empresa y no se restringen a cumplir con lo que se les asignó en el momento que se estableció el contrato, indistintamente si este fue oral o escrito. Puesto que lo que rige es la atención a la clientela, sin considerar si fue o no contratado(a) para llevar a cabo una u otra acción.

Para analizar la polifuncionalidad se procedió a procesar los datos arrojados en las actividades que realizan las y los trabajadores en cada una de las empresas, a partir de las

respuestas obtenidas en la tabla del apartado tres del cuestionario. En el momento de procesar la información se establecieron tres variables denominadas actividad primaria, actividad secundaria y actividad terciaria<sup>105</sup>, con el fin de cuantificar las personas que realizan más de una actividad. Sin embargo antes de analizar dichos resultados, se debe considerar que en proceso de trabajo de campo se realizó la observación directa en los sitios, hubo otras conversaciones con las y los trabajadores por lo que se divisó una tendencia hacia el cumplimiento de las distintas tareas, por cada trabajador(a), según las circunstancias y demandas del momento. Así mismo existió la posibilidad de que los administradores ocultaran u obviaran algunas funciones que realizan las y los trabajadores. Esto principalmente se da en las empresas medianas y pequeñas, en las que los administradores, gerentes o dueños brindan la información de forma más general, sin entrar en detalle sobre las tareas asignadas a cada empleado o empleada.

**Cuadro 20**  
**Cantidad de personas que realizan las actividades en las empresas según actividades**  
**primaria, secundaria y terciaria en cada empresa.**  
**Valle del Reventazón. 2008.**  
**(Cifras absolutas)**

	Actividad Primaria	Actividad Secundaria	Actividad Terciaria
Administrador(a), gerente o dueño(a)	33	2	3
Agricultor/a	1	1	1
Artesano(a) o artista	17	1	0
Asistente de administración	3	0	0
Asistente de Contador	1	0	0
Atención de clientes	8	36	2
Ayudante de Cocina	23	2	0
Ayudante de Salonero	8	0	0
Bar-tender	14	7	3
Botones	0	2	0
Capitán de Restaurante	1	0	0
Chef	4	0	0

<sup>105</sup> Según el orden de actividades realizadas por cada trabajador/a indicado por el informante.



Cobrador (a)	3	3	7
Cocinera(o)	47	12	2
Contador(a)	3	0	1
Digitador/a o Secretario/a	3	1	
Encargado de pesca u otros animales	4	3	3
Encargado/a de Proveduría	2	0	0
Encargado/a de Recursos Humanos	1	0	0
Guarda de seguridad	6	0	0
Guardaropa	1	0	0
Guardavidas	3	0	0
Guía de Tours	2	5	5
Instructor (a) de español	8	0	0
Jardinería	14	1	2
Jefe Salonero (a)	1	0	0
Lavandería	3	0	2
Limpieza	13	40	15
Mantenimiento de infraestructura	13	14	2
Mucama	1	0	0
Parqueador		0	1
Pastelera/o	1	0	0
Pilera/o - Lava platos	7	1	1
Propietario (a)	1	0	0
Recepcionista	10	5	1
Salonero (a)	61	4	2
Sub chef	1	0	0
Supervisor(a)	1	1	0
Tiene un cargo en la Junta Directiva	0	0	2
Vendedor (a) o encargado(a) de ventas	5	0	3
Otra*	0	3	0
NA	0	184	270
Total	328	328	328

*\*Abarca actividades como: "manejo del personal que no está en planilla, Realización de trámites en instituciones públicas, manejo de planilla y cheques"...*

*Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.*

Según lo indicado por las personas que brindaron la información, para completar los cuestionarios de las empresas, el 26,22% de las y los trabajadores realizan dos actividades y el 18% realiza tres funciones. Es decir, el 44% de las personas empleadas en el sector turístico en el área de estudio realizan dos o más actividades. O sea, de los 328 trabajadores y trabajadoras, 144 se ocupan, al menos, de dos actividades en la empresa en que trabajan y

de las 144 personas que realizan dos actividades 58 realizan además de esas dos actividades una o más.

A partir de los tipos de actividad se procedió a establecer los tipos de ocupaciones que se desarrollan en el sector turístico de la zona, pues en la mayoría de los casos no se dijo el nombre de la ocupación, según la CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES DE COSTA RICA – 2000, publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos. Por lo que las cuarenta actividades indicadas se sintetizaron en las siguientes veinticuatro ocupaciones:

- 2411: Contador/a.
- 2412: Dueño/a, administrador/a o encargado/a.
- 3181: Chefs.
- 3197: Supervisor/a de restaurante.
- 3341: Instructor/a de lenguas.
- 3411: Auxiliar de contabilidad.
- 3413: Asistente de administración.
- 3473: Vendedor/a de Bienes Raíces.
- 3474: Guías Turísticos y afines.
- 3475: Vendedor/a o encargado/a de ventas.
- 3476: Proveedor/a.
- 4112: Secretaria/o.
- 4211: Cajera/o.
- 4222: Recepcionista.
- 5122: Cocinero/a, pizzero/a y afines.
- 5123: Barman, bartender y saloner/as.
- 5159: Guarda vidas, guardapiscinas.
- 6113: Jardinero o agricultor.
- 6124: Criador de criadero diversificado.
- 7123: Encargado/a de mantenimiento de edificios.
- 7331: Artesana/o.
- 9132: Limpiadores/as, lavaplatos y lavaderos/as.
- 9152: Vigilante, portero, guarda ropa o botones.
- 9155: Ayudante en cocina.

Si se mira la distribución por los tipos de empresas establecidos para esta investigación (*cuadro 21*), en las empresas de menor tamaño los y las trabajadoras tienden

a realizar más de una actividad, esto se debe a la lógica de producción en donde lo que se debe resolver en las unidades empresariales son las necesidades que imperan en el momento, por lo que los quehaceres cotidianos en los sitios de trabajo se adecuan a la demanda de trabajo que exige cada día.

**Cuadro 21**  
**Trabajadores y trabajadoras que realizan dos o más de tres actividades en las**  
**empresas turísticas, según el tamaño de la empresa en que labora.**  
**Valle del Reventazón. 2008.**  
**(Cifras relativas y absolutas)**

	Microempresas familiares y cuenta-propistas	Microempre- sas no familiares	Pequeñas empresas familiares	Pequeñas empresas no familiares	Medianas empresas	Total
Dos actividades	18,60%	8,14%	22,10%	33,72%	17,44%	100%
Tres o más activ.	34,48%	18,97%	13,79%	20,69%	12,07%	100%
Total	25,00%	12,50%	18,75%	28,47%	15,28%	100%

*Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.*

Ante estos datos, se comprobó por medio de la prueba del Chi-Cuadrado que existe una relación significativa entre la cantidad de tareas realizadas y el tipo de empresa en la que se labora, pues entre mayor tamaño tenga la empresa menor es la cantidad de tareas que realizan las y los trabajadores.

En este capítulo se ha insistido en el hecho de que la información tabulada respeta lo contestado por los informantes de cada empresa, no obstante, cuando se conversó con las personas trabajadoras y se miró la forma en que se desempeñan las actividades, y se vio que las tareas realizadas por las personas ubicadas en una ocupación específica desborda las actividades propias de dicha ocupación, pues como se miró, lo que prima es la atención del o la clienta.

Si se analiza con detalle la situación de los trabajadores(as) de las empresas medianas, en las respuestas sobre las actividades que ellos realizan, su ocupación parece

sumamente definida, pero en el momento de corroborar mediante la observación y la conversación con las personas que ejercen su trabajo en este tipo de empresas, se determina que ellas realizan otras tareas cuando se les pide o cuando ellas ven que se requiere atender al cliente en el momento. En el caso de las unidades empresariales de menor tamaño se comprende que cada trabajador (a) realice múltiples tareas en razón de que no existe una división jerárquica del trabajo, sino que lo que se busca es salir adelante con la poca mano de obra disponible. Ahora pues, considerando el número de actividades que realizan distintamente mujeres y hombres se tienen los siguientes datos:

**Cuadro 22**  
**Población trabajadora de cada tipo de empresa según el número de actividades que realizan, distribuida por sexo.**  
**Valle del Reventazón. 2008. (Cifras absolutas)**

	TIPOLOGIA DE EMPRESAS				Medianas empresas	Total	Total Acumu lado
	Microempresas		Pequeñas empresas				
	Familiares y cuenta- propistas	No familiares	Familiares	No familiares			
<b>Hombres</b>							
Una actividad	8	3	5	31	48	95	95
Dos actividades	8	4	5	11	13	41	136
Tres o más actividades	13	4	7	9	7	40	176
	29	11	17	51	68	176	
<b>Mujeres</b>							
Una actividad	6	1	1	48	32	88	264
Dos actividades	8	3	15	18	2	46	310
Tres o más actividades	7	7	1	3	0	18	328*
Total	21	11	17	69	34	152	

\* De las 340 personas, 12 hombres no están registrados pues la informante de la empresa respectiva no terminó de brindar la información, por lo que el total de trabajadoras(es) considerado es 328.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.

La distribución por sexo sigue la tendencia general, que muestra a mayor tamaño de la unidad empresarial menor es el número de actividades asignadas por persona. El caso más evidente es el de las mujeres en las medianas empresas, pues ninguna de las féminas

realiza tres o más actividades como contraparte a las 32 mujeres que sólo realizan una, considerando que en este tipo de empresas sólo trabajan 34 mujeres. Situación similar sucede con las mujeres de las empresas pequeñas no familiares, que de las 69 que allí laboran sólo 3 llevan a cabo tres o más actividades y 18 dos actividades.

Por otro lado, un tercio de las mujeres que laboran en las microempresas familiares y cuenta-propistas y más de la mitad de las que realizan su faena en las microempresas no familiares ejecutan tres o más actividades en su espacio laboral.

La situación de los hombres, por su parte manifiesta algo similar, pues poco menos de la mitad de los que trabajan en los tipos de empresas de menor tamaño realizan tres o más actividades. Las empresas de mayor tamaño tienen un número mucho menor de hombres que realizan tres o más actividades, pero con la diferencia que de los 68 varones colocados en las empresas medianas 7 sí realizan tres o más actividades, estos corresponden a puestos de administrador, gerente o dueño, que en todos los caso manifiestan que realizan muchas actividades, que no tienen horario fijo y que le dedican gran parte de su vida cotidiana al trabajo. Ante esto cabe enfatizar que entre las ocupaciones distribuidas por género, 25 hombres ocupan puestos de administración versus 10 mujeres que ocupan puestos equivalentes.

Si se mira proporcionalmente esta realidad (*ver cuadro 23*) se tiene que las mujeres que realizan tres o más actividades predominan en las microempresas con un 2, 13% en cada uno de las dos categorías en este tipo de empresa. Por su parte, el 2,13% o más de los hombres que laboran en todos los tipos de empresas, exceptuando las microempresas no familiares, tienen tres o más actividades a cargo.

De manera general los hombres superan con 12,2% al 5,49% de mujeres que realizan la mayor cantidad de actividades. Y los porcentajes en la población, distinguidos por sexo,

referentes a la realización de una o dos actividades resultan ser muy similares, pero como se señaló anteriormente se debe considerar que existen actividades no mencionadas por los informantes, pero que se visualizaron en el campo como una muestra de la polifuncionalidad en las empresas turísticas.

**Cuadro 23**  
**Población trabajadora de cada tipo de empresa según el número de actividades que realizan, distribuida por sexo.**  
**Valle del Reventazón. 2008. (Cifras relativas)**

	TIPOLOGIA DE EMPRESAS				Medianas empresas	Total
	Microempresas		Pequeñas empresas			
	Familiares y cuenta- propistas	No familiares	Familiares	No familiares		
<b>Hombres*</b>						
Una actividad	2,44	0,91	1,52	9,45	14,63	28,96
Dos actividades	2,44	1,22	1,52	3,35	3,96	12,50
Tres o más actividades	3,96	1,22	2,13	2,74	2,13	12,20
<b>Mujeres</b>						
Una actividad	1,83	0,30	0,30	14,63	9,76	26,83
Dos actividades	2,44	0,91	4,57	5,49	0,61	14,02
Tres o más actividades	2,13	2,13	0,30	0,91	0,00	5,49
<b>Total</b>	15.24	6.71	10.37	36.59	31.10	100.00

\* 12 hombres no están registrados pues la informante de la empresa respectiva no terminó de brindar la información.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.

Uno de los casos de poli-funcionalidad entre los varones es el de los guardas que fungen como recepcionistas por las noches en uno de los hoteles que corresponde a una pequeña empresa no familiar. Esto se da con el fin de aprovechar al máximo el recurso humano disponible y poder satisfacer las demandas de la clientela. También existe el caso de una mujer que es empleada y que gana 15000<sup>106</sup> semanales por la atención de una

<sup>106</sup> Monto pagado al 4 de junio del 2008, fecha en que se aplicó el cuestionario.

carnicería ubicada debajo de unas cabinas y que gana otros 15000 semanales por el cuido, la limpieza y la atención de huéspedes que se hospedan en las dichas cabinas, ya que ambos negocios son del mismo dueño.

En la realidad en cuestión se ve la poli-funcionalidad como norma tácita, pues se da por sentado, en cada una de las empresas, que las y los trabajadores deben acoplarse a las necesidades de las personas que visitan estos lugares en condición de turistas, sin preguntar si es no o parte de su trabajo realizar una u otra acción.

#### *4.5.7. Las formas de pago*

Entre las formas de remuneración la principal es la del salario mínimo, o superior al mínimo mensual, en colones por los servicios brindados, pero esto no implica que este sea el único mecanismo de retribuir el trabajo, pues existen otros medios. Dentro de estos se encuentran:

- ❖ Remuneración al finalizar el producto o servicio encargado.
- ❖ Propinas.
- ❖ Remuneración en especie (almuerzo principalmente).
- ❖ Remuneraciones simbólicas u otros tipos de retribución.

Estos tipos de retribución se plantean y se dan desde las distintas unidades empresariales según consideran los dueños o administradores les sea más rentable o como mecanismo de mantener en funcionamiento la empresa, como es el caso de las empresas en la que los dueños reinvierten buena parte de la ganancia en la misma empresa para tratar de hacerla crecer.

**Cuadro 24**  
**Tipos de remuneración según los tipos de empresa.**  
**Valle del Reventazón. 2008. (Cifras absolutas)**

TIPOS DE REMUNERACIÓN		TIPOLOGIA DE EMPRESAS				TOTAL*	
		Microempresas		Pequeñas empresas			Medianas Empresas
		Familiares y cuenta-propistas	No familiares	Familia-res	No Familiares		
<i>Existe salario mínimo o superior al mínimo mensual</i>	NO	11	-	3	1	-	15
	SI	3	8	1	9	3	24
	Total	14	8	4	10	3	39
<i>Se remunera al finalizar algún servicio (pago a destajo)</i>	NO	7	4	3	2	-	16
	SI	7	4	1	8	3	23
	Total	14	8	4	10	3	39
<i>Se remunera simbólicamente por un buen desempeño</i>	NO	9	1	2	3	1	16
	SI	5	7	2	7	2	23
	Total	14	8	4	10	3	39
<i>Las propinas son una forma de retribución en la empresa</i>	NO	10	-	1	1	-	12
	SI	4	8	3	9	3	27
	Total	14	8	4	10	3	39
<i>Se remunera en especie a los y las trabajadoras</i>	NO	8	1	-	-	-	9
	SI	6	7	4	10	3	30
	Total	14	8	4	10	3	39
<i>Existen otros tipos de remuneraciones</i>	NO	11	6	3	5	2	27
	SI	2	2	1	2	1	8
	NS/NR	1	-	-	3	-	4
	Total	14	8	4	10	3	39
<i>Los ingresos se manejan por y para el grupo familiar<sup>107</sup></i>	NO		8	-	10	3	21
	SI	14	-	4	-	-	18
	Total	14	8	4	10	3	39

\* Una informante de una empresa hotelera no terminó de brindar la información.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.

En el trabajo de campo se constató que las microempresas familiares y de cuenta-propistas buscan distintas alternativas para subsistir. De allí que el mayor grupo de empresas en donde no se tiene el pago de un salario mínimo o superior al mínimo legal es

<sup>107</sup> Que en última instancia es el jefe de familia el que tiene la mayor cuota de poder para decidir la distribución de dichos ingresos.



el de las microempresas familiares y cuentapropistas, ya que allí lo que principalmente se da es que el jefe familiar emplea los ingresos en la manutención de la familia y el mantenimiento de la empresa en funcionamiento, de allí que las 14 empresas de este tipo señalen un sí en el último rubro del cuadro 24. No obstante, dependiendo del tipo de servicio que se da a las y los turistas también se dan otros tipos de remuneración por el trabajo realizado, tal es el caso de las propinas, aunque como indicaron muchos de los informantes de este tipo de empresas, las mismas son poco frecuentes.

Las empresas que requieren de los servicios de algún personal extra (o refuerzos como las y los administradores les denominan), les paga por hora trabajada, lo que convierte esta dinámica en tipo de trabajo por destajo.

Antes de proseguir con la descripción y análisis de las formas de pago, se debe hacer énfasis en que distintas modalidades de pago pueden coexistir en una misma unidad empresarial. Este es el caso de 4 pequeñas empresas en las señalaron que no existe salario mínimo, pues en su caso lo que se da es el pago por destajo, el ingreso administrado a nivel familiar o el considerable papel de las propinas. Caso de estas es una empresa que solicita a las personas trabajadoras lleguen cuando ellos se lo soliciten y se les paga al finalizar la jornada.

Dentro de los otros elementos que fueron considerados como formas de pago o retribución son:

- ❖ Un viaje en el que van todos los trabajadores y trabajadoras a un lugar turístico nacional, es decir los paseos pagados por los(as) dueños(as) de las empresas.
- ❖ Se les regalan artículos de las casas comerciales a las personas que trabajan en la empresa y sus familiares.

- ❖ “Cuando madrugan se les da una bonificación”: esto se da en los hoteles que brindan servicio de desayuno, pues cuando las y/o los turistas lo solicitan muy temprano para poder salir en algún tour u otra diligencia, ocasiona que las cocineras, principalmente, tengan que llegar mucho más temprano a su sitio de trabajo.

Dentro de las distintas formas de pago que tienen las empresas para remunerar a las personas que trabajan en ellas y que están en la planilla, pero que no pagan como horas extras, es que al finalizar un servicio encomendado fuera del horario de trabajo y que se extiende por varias horas, principalmente durante la realización de actividades especiales, se da una negociación de días libres y/o un porcentaje sobre las ganancias.

En el caso de las personas que trabajan por cuenta propia, principalmente quienes trabajan la artesanía, se presenta el hecho de que los que guían algún tour piden comisión por detenerse en el sitio. Ante esto, los artesanos incrementan los precios de sus productos para que los representantes de los tour operadores no se queden con la ganancia que les deja su trabajo. O en los casos en que algunos turistas regatean mucho el precio de las artesanías, los productores les dan el precio con un aumento en el margen de ganancia, para que cuando le soliciten una rebaja en el precio se llegue a la base que ya se tenía considerada previamente.

Por otra parte, en la dinámica del trabajo en el sector turístico, se tienen varios casos de personas que tienen en la actividad turística un segundo empleo, esto primordialmente en algunos restaurantes, siendo este tipo de empleo es un ejemplo de trabajo informal. Según comentaron las y los informantes, estos casos se refieren a familiares que trabajan fin de semana para obtener un ingreso extra o porque les gusta el tipo de trabajo, según

indicaron las personas que respondieron el cuestionario. A estas personas se les paga por hora laborada y en el caso de que sean parte de la familia y se integren al negocio familiar se considera como un aporte al ingreso del colectivo al que pertenecen. En una micro empresa que sucede esto último entre dos hermanos lo que se hace es que las ganancias de un determinado día se dividen entre quienes laboraron ese día.

En el caso de las empresas de restauración destacan el 10% de servicio como una forma de pago exclusiva para los salonereros/as. De allí que estos, en caso de tenerlo, no reciban salarios base muy elevados.

En los aspectos referidos a las formas de pago de la población trabajadora de las empresas turísticas se acoplan a las temporadas, pues como se señala enfáticamente, principalmente en las microempresas y en las empresas familiares, los ingresos se distribuyen según sea el monto de estos en un período, esto se muestra en las negociaciones que realizan los dueños y los trabajadores de estas iniciativas, pues también prima una relación de amistad, familiaridad o camaradería. El caso de las pequeñas empresas no familiares y medianas empresas el caso es distinto, pues en estas organizaciones deben ser más cautelosos con los temas laborales, ya que las consecuencias de una acción ilegal en el ámbito laboral puede traerles secuelas negativas a nivel de imagen, que como se dijo anteriormente, es central en el negocio turístico. Pero esto no quiere decir que no flexibilicen las formas de pago o trabajo a través de la negociación directa con el o la trabajadora.

#### *4.5.8. Las condiciones de trabajo*

Partiendo del concepto de *condiciones de trabajo* como el: “«conjunto de variables que definen la relación de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto

que estas variables determinaran la salud del operario en la triple dimensión apuntada por la OMS». Es decir, «Estado de bienestar completo físico, mental y social» (Rubio, 2001: 188). Las personas que desempeñan su trabajo en los Valles de Orosi y Ujarrás, lo hacen en espacios que se presentan como tranquilos, tradicionales y en “armonía” con el entorno ambiental y cultural, pues como se ha señalado anteriormente, el espacio físico condiciona la apetencia que tengan las y los turistas de permanecer en este destino en particular. Por lo que se puede decir, a partir de la experiencia de campo, que los sitios de trabajo de la población en estudio parecen ser salubres.

El turismo en la zona, al no ser de carácter masivo, hace que las condiciones de trabajo no exijan un alto grado de presión para las personas que allí trabajan, pero esto no hace que de igual forma las y los trabajadores queden exentos del cansancio que implica trabajar con público, ya que por los rasgos propios de la población demandante, esta exige en algunos casos que se le complazca a su manera. Esto se afirma, tomando como referencia las experiencias comentadas por trabajadoras que han tenido experiencias desagradables en la atención de algunas clientas. Además, existe la particularidad de que los flujos de turistas varían dependiendo de la hora del día y las actividades relacionadas a cada uno de los días, pues cuando la demanda incrementa, amerita un grado de esfuerzo mayor, pero como se señaló, en última instancia el turismo no es masivo y por el contrario lo que se busca es dar una trato amable y personalizado.

Considerando que las condiciones de trabajo y de salud laboral incluyen factores como: la duración de la jornada, la distribución de horarios, los grados de flexibilidad, condiciones materiales del espacio de trabajo, el esfuerzo, la fatiga, la temperatura y la ventilación, la seguridad, contaminantes en el lugar de trabajo, intereses realizados a nivel

profesional y psicológico, la monotonía y estimulación<sup>108</sup>. Se buscó determinar las horas diarias en la jornada de cada persona trabajadora y los turnos que tenían las mismas. No obstante, las personas que colaboraron en las respuestas del cuestionario no dieron cuenta de muchos de los datos individuales al respecto. Por esta razón, seguidamente se utilizarán los datos que pudieron ser recopilados con el fin de vislumbrar algunas tendencias. Teniendo claro que esto no tiene pretensiones de comparar y explicar hondamente, según sexo y la tipología con la que se han venido analizando las empresas, pero sí manifestar algunas inquietudes en torno a la equidad de género y las condiciones bajo las que realizan hombres y mujeres la faena en la región definida para el estudio.

Sobre los turnos se tiene que la mayoría de trabajadores(as) lo tienen en el período diurno, seguido del mixto y en muy pocos casos se trabaja en el turno nocturno. Los resultados que arroja esta variable indican que los hombres superan a las mujeres en número, pues son los varones quienes realizan su trabajo en la noche y la madrugada, lo cual puede estar asociado a que son únicamente hombres los que fungen como guardas de seguridad y el caso de la única mujer que aparece con horario nocturno se debe a que ella es una artesana que estudia en el día y elabora las artesanías todas las noches.

Se podría esperar que los turnos diurnos y mixtos estén asociados al tipo de turismo que visita recurrentemente la zona. Pues por un lado se tiene que el turismo nacional, de fin de semana, llega en horas del día para la distracción y así retornar en la caída de la tarde a sus domicilios en otras zonas del país, por lo que no requieren pasar la noche en alguno de los hoteles de Orosi; y en el caso de que visiten algún restaurante o bar como actividad

---

<sup>108</sup> Que han sido identificados con distintas consecuencias, siguiendo a Rubio entre las que están “... las fisiológicas por incremento de cansancio, disminución del apetito y descenso de las horas de sueño y descanso, y los efectos sociales en la vida privada y familiar, como la incapacidad para la formación de contactos sociales fuera del trabajo, y el sentimiento de aislamiento de la sociedad.” (Rubio, 2001: 189)

nocturna, es poco frecuente en las empresas, tal como se nos indicó, que la cliente sobrepase las 12:00m.n. Por otro lado, el turismo que generalmente realizan las y los extranjeros tiende a ser un turismo ecológico, que busca adentrarse en zonas montañosas más allá de Purisil, tomando hacia el Parque Nacional Tapantí para así observar aves y realizar caminatas, por lo que el período activo de estos se centra en la mañana y en la tarde.

**Cuadro 25**  
**Tipos de turnos de horarios de las y los trabajadores, según el tipo de empresa. Valle del Reventazón, 2008.**  
**(Cifras absolutas)**

	TIPOLOGIA DE EMPRESAS				Medianas empresas	Total
	Microempresas		Pequeñas empresas			
	Familiares y cuenta- propistas	No familiares	Familiares	No familiares		
<b>Hombres</b>						
Diurno	11	3	3	11	42	70
Nocturno	-	-	-	-	3	3
Mixto	13	5	10	4	23	55
Total	24	8	13	15	68	128
<b>Mujeres</b>						
Diurno	4		6	29	25	64
Nocturno	1	-	-	-	-	1
Mixto	8	9	7	7	9	40
Total	13	9	13	36	34	105

\* No se pudo obtener el dato de 60 varones y de 47 mujeres por falta de información brindada por las y los informantes. *Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a cuarenta empresas de la zona. 2008.*

Con respecto a las horas de trabajo semanales se observa que entre mujeres y hombres la tendencia es cumplir semanalmente cuarenta y ocho o menos horas de trabajo. No obstante, surge la inquietud en el acceso al trabajo según el sexo del o la trabajadora, pues pareciera que la población femenina resulta desfavorecida, al existir un buen número de ellas que laboran menos del tiempo completo (48 hrs) o menos de la media jornada (24hrs).

**Cuadro 26**  
**Horas laboradas semanalmente por las y los trabajadores, según el tipo de empresa.**  
**Valle del Reventazón, 2008.**  
**(Cifras absolutas)**

TIPOLOGIA DE EMPRESAS						
	Microempresas		Pequeñas empresas		Medianas empresas	Total
	Familiares y cuenta-propistas	No familiares	Familiares	No familiares		
<b>Hombres</b>						
24 horas semanales o menos	6	-	7	6	10	29
Entre 25 y 47 horas semanales	2	1	-	1	4	8
48 horas semanales	-	1	-	6	37	44
Más de 48 horas semanales	8	3	1	2	8	22
Total	16	5	8	15	59	103*
<b>Mujeres</b>						
24 horas semanales o menos	3	-	9	26	10	48
Entre 25 y 47 horas semanales	1	-	2	4	4	11
48 horas semanales	-	2		5	11	18
Más de 48 horas semanales	3	1	-	-	-	4
Total	7	3	11	35	25	81*

\* No se pudo obtener el dato de 85 varones y de 71 mujeres por falta de información brindada por las y los informantes. *Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a 40 empresas de la zona. 2008.*

Los comentarios sobre las condiciones de trabajo en este sector parecen reflejar la tendencia de que las y los trabajadores se sienten cómodos con el tipo de actividad productiva que realizan, pues no se les exigen jornadas semanales extensas. Pese a que se da una contradicción con el tiempo de descanso de la mayor parte de la población, mostrado esto de forma contundentemente en la dinámica dominical.

Considerando algunos comentarios de las cinco trabajadoras y los cinco trabajadores entrevistados, y que se profundizaran en el siguiente capítulo, el ambiente entre compañeros(as), patrones(as) y jefas(es) es agradable y les motiva en el trabajo. Solamente en uno de los casos el entrevistado indicaba que tuvo una pésima experiencia de trabajo en una de las empresas hoteleras del valle en la que laboró, que a su vez coincide con la

empresa en la que se desistió de brindar la información de los doce trabajadores y que se mencionó en los apartados previos de este capítulo.

Por otra parte, se indagó la cobertura del seguro social de las diez personas trabajadoras que se entrevistó, con el fin de mirar un destello de esta realidad laboral y se constató que a tres de ellas las reporta el patrono a la Caja Costarricense de Seguro Social, dos se valen de su seguro familiar, dos pagan seguro voluntario, una es pensionada y dos no tienen del todo seguro social. Si se miran estos datos con respecto al tipo de empresa, las que paga el patrono son en las que no existe ningún vínculo familiar, contrario al resto que son trabajadoras y trabajadoras de micro y pequeñas empresas familiares y de cuenta propias, que recurren a otras formas de aseguramiento. El caso de las dos personas que no tienen seguro corresponden a dos microempresas no familiares. Por lo que se puede decir que la cobertura en seguridad social tiende a solventarse desde las posibilidades y decisiones de cada quien, quedando de lado la visión del(a) patrono(a) y el (la) trabajador(a) que aportan en conjunto para solventar un derecho laboral.

Se observó que no existen asociaciones gremiales, tales como los sindicatos, que logren integrar a los trabajadores y las trabajadoras del sector turismo, fuera de ASOARCA que se rige bajo otra lógica. Pero sí existe el contrapeso de los gremios de trabajadoras(as), es decir, la cámara que es un ente que agrupa a los dueños de las empresas.

Como se miró en el caso de la estipulación de algunas ocupaciones las condiciones de empleo no son iguales en términos de puestos de trabajo comparables, ya que se detectaron casos de hombres y mujeres, principalmente en el caso de los que realizan su faena cocinando, que realizan el mismo tipo de trabajo pero que la remuneración es distinta, teniendo un ingreso superior el hombre. En última instancia la dinámica del trabajo en las empresas turísticas refleja un mayor grado de flexibilidad con respecto al cumplimiento de



algunos derechos laborales en tanto lo que prima es la subsistencia de la empresa que brinda un trabajo que consideran agradable las y los trabajadores, con respecto a otras experiencias laborales previas.

#### ***4.6. Conclusiones***

En este capítulo que se cierra, se mostró de manera descriptiva, con algunas vetas de análisis, cómo se conforman las unidades empresariales y cuál es su dinámica de producción de servicios turísticos en el Valle del Reventazón, haciendo hincapié en la forma en que se emplea la fuerza de trabajo para alcanzar dicho cometido.

De tal manera, se puede mirar como la actividad turística es una forma de acumulación donde se generan nuevas lógicas entre vendedores de atractivos (natura y cultura) y los compradores que llegan al sitio con el fin de entretenerse, descansar o conocer. Las empresas en cuestión, se ubican y agrupan en torno a atractivos naturales y culturales, pues eso les da fortaleza en su afán de vender distintos tipos de servicios; ejemplo de esto se mira en los establecimientos que ofrecen alimentos, pues simultáneamente tienen a la venta otros productos culturales como son las artesanías.

El estrecho vínculo entre las empresas y los atractivos que ofrecen los sitios, se observa en la distribución de las primeras dentro de toda la unidad geográfica estudiada, ya que el distrito de Orosi, que es el que cuenta con el mayor número de establecimientos que brindan servicios turísticos (treinta y seis establecimientos de los cincuenta y tres existentes en los valles), es un punto de travesía indispensable para ingresar a uno de los principales atractivos naturales: el Parque Nacional Tapantí.

Por su parte, en el valle de Ujarrás, el mayor atractivo es la represa del proyecto hidroeléctrico de Cachí, seguido de las Ruinas de Ujarrás como atractivo complementario,

razón por la cual la mayoría de establecimientos se encuentra en las cercanías de sendos destinos y apartados del centro poblacional del distrito de Cachí.

El turismo como nuevo eje de acumulación en Orosi, Cachí y Ujarrás manifiesta su auge y crecimiento por medio de las cifras que indican el progresivo aumento en el número de establecimientos y el relacionado incremento de la mano de obra; pues a pesar de la creación de las empresas inició en la década de los sesenta, es en los años noventa cuando se generó una proliferación pronunciada de este tipo de unidades productivas, hasta tener en el 2008 cincuenta y tres empresas vinculadas directamente al turismo. Siendo la principal actividad la de los servicios de restauración a través de restaurantes, sodas y bares, ya que treinta y siete empresas del total dan este tipo de servicio.

Al estudiar las variables de número de trabajadoras y trabajadores y la de las relaciones de parentesco existentes entre las personas que laboran en las unidades empresariales, se estableció una clasificación de empresas con el fin de analizar la dinámica del sector en toda la zona. De este modo se determinó que los tipos de empresas existentes, según el número de empleadas(os) son: micro, pequeñas y medianas empresas, clasificándose los dos primeros tipos en familiares y no familiares.

El tipo de empresa que genera más trabajo es el de las pequeñas no familiares, seguidas de las medianas y luego de las microempresas familiares y de cuentapropistas<sup>109</sup>.

Asimismo, se partió de que las dimensiones del espacio físico de la empresa no condicionan si la empresa es mediana o pequeña, en cuanto a la cantidad de inversión de capital y de personal, pues se precisó que las pequeñas empresas tienen vastos espacios para la recreación, incluso más grandes que los de las medianas empresas, pero con un

---

<sup>109</sup> De las 340 cuarenta personas trabajadoras en las cuarenta empresas a las que se le aplicó el cuestionario, 132 laboran en las pequeñas empresas no familiares, 102 en las medianas, 50 en las microempresas familiares y de cuenta propuestas.

número inferior de personal. Pero, por otra parte, sí se logró constatar que el tamaño de la empresa, en tanto número de empleados(as), sí está estrechamente vinculado a la cantidad de servicios que brinda, pues entre mayor sea el tamaño de la empresa, mayor es la cantidad de servicios.

Así, teniendo que veinticinco empresas crecieron, en tanto aumentó el número de trabajadoras(es), se puede pensar que las personas que trabajaban en el sector primario y que han sentido el debilitamiento de la producción cafetalera, han visto en la actividad del turismo una oportunidad de obtener ingresos. Llegando así a concluir que para entender el fenómeno turístico en la zona, es necesario ver el uso de la tierra para labores agrícolas y para el deleite del o la turista, con el respectivo tránsito de un sector de la economía a otro, pudiéndose considerar que lo que existe en algunas empresas estudiadas son sistemas de producción mixtos.

Dentro de la lógica de generación de ingresos, las pequeñas empresas familiares son las que complementan, principalmente, la producción de servicios turísticos con el trabajo agrario. Pues el quehacer y la herencia familiar se han acoplado a la realidad del turismo, obteniendo así ingresos a partir de un recurso preexistente, como lo es un conocimiento o una habilidad (tal es el caso del cultivo de la tierra o la creación de artesanías), desarrollado en una coyuntura nueva.

Se constató que este tipo de actividad económica llevada a cabo por las empresas mencionadas, se insertan en un modelo de acumulación pos-fordista, ya que las formas de producción y consumo son esencialmente flexibles, donde lo que se produce y cómo se produce se adecua a las necesidades y exigencias creadas por y para las(os) turistas, esto dentro de un sistema que impone, por la vía del manejo mediático y las acciones políticas del estado y las empresas, los gustos de las personas que asumen el rol de turistas.

En este contexto se mira como en el Valle del Reventazón se siguen las tendencias del mercado turístico global, pues se da la aparición de agencias de viajes turísticos que diseñan las rutas según los tipos de turistas que los soliciten y, a su vez, se ve la presencia de agencias externas a la zona que realizan tours para que las y los visitantes conozcan los atractivos del anillo turístico; en esto último señalado, se constató una relación directa entre el tamaño de la empresa y el vínculo con agencias de viajes, ya que a mayor tamaño de la empresa existe un mayor vínculo con los tours operadores externos.

Asimismo el tipo de oferta llega a adquirir tal grado de flexibilidad que se dan constantes adecuaciones a las preferencias de las personas que visitan en calidad de turistas, es decir, si espontáneamente surge el deseo de realizar otra actividad que no se tenía contemplada en la ruta prevista se busca como crear el producto que se desea. Lo que muestra una lógica de consumo en la que las y los turistas son más independientes en el momento de visitar los lugares, por lo que las empresas se buscan acoplar a este dinamismo, teniendo por un lado los(as) visitantes extranjeros(as) que buscan conocer la exhuberancia de Tapantí y por otro los(as) visitantes nacionales que buscan principalmente el esparcimiento de fin de semana.

El uso de tecnologías de la información es otro indicador de cómo se vienen acoplando las empresas estudiadas a las lógicas del mercado, pues son empleadas como medios de divulgación, publicidad y hasta como mecanismos de contratación de servicios por parte de las y los consumidores.

También se observó que dentro de las formas de acoplamiento de las empresas a las exigencias y retos que les presenta el cambiante mercado del sector turístico, es que estas han aumentado la cantidad de servicios que brindan y han procurado la especialización de los mismos con el fin permanecer atrayentes.

La adaptabilidad de las distintas empresas, llevó a estas a que determinaran las temporadas y los tipos de turistas que frecuentan la zona, para poder establecer así, tácticas de atracción (estrategias de mercadeo en el caso de las empresas de mayor tamaño) y las formas de organización del trabajo, pues se deben de valer de los sonidos, las imágenes, la gente, los sabores, la disponibilidad de la mano de obra y los paisajes de los valles en que se ubican para poder vender el producto turístico.

Por lo anterior se detectaron dos grupos de turistas en la zona: los(as) extranjeros(as) que visitan principalmente la zona de Tapantí y los(as) nacionales (provenientes primordialmente de San José, Cartago, Alajuela y Heredia) que predominan en lo que se designa como turismo de fin de semana, siendo el domingo el día de mayor afluencia de turistas. Por consiguiente existen dos grandes temporadas segmentadas en distintos momentos del año: la temporada alta y la temporada baja, que se ajustan a su vez a las distintas actividades, días feriados y al tiempo climático. Además, las temporadas están vinculadas estrechamente al periodo lectivo, lo alto o fuerte se remite a los períodos de receso, es decir, los dos períodos de vacaciones y la semana santa. Aunque los domingos se consideran como un tiempo especial dentro de todas las temporadas, pues cuando el tiempo atmosférico lo propicia, tienen una dinámica similar a la temporada alta, solo que esto es durante todo el año.

Todos estos aspectos concluyentes llevan a aseverar la preponderancia del mercado en la toma decisiones y la organización del trabajo dentro de las empresas. En donde lo que rige es la adaptabilidad que deben tener las formas de organizar el trabajo a las exigencias que surjan en el ambiente turístico, las tendencias y gustos que estén en boga y los ofrecimientos que tengan otros sitios que venden servicios turísticos en el país.

Lo anterior está empapado de la característica preponderante que tiene el modelo postfordista: la flexibilidad. Pues esta invade desde el producto en sí, como se concluyó anteriormente, hasta las formas de producción y articulación de la fuerza de trabajo en los procesos productivos turísticos, ya que se mira flexibilidad en los contratos a través de mecanismos de subcontratación y contratación esporádica, en la renuncia de derechos laborales con el fin de ver que las iniciativas crezcan y en las modificaciones en las formas de pago, horarios y tareas que se deben ejecutar.

Sobre la población trabajadora de este sector de la economía se concluye que la mayor cantidad de trabajadoras(es) se ubican en Orosi, seguido de Cachí y terminando con Ujarrás, de manera homóloga a la de la cantidad de empresas en cada una de las tres zonas definidas para el estudio.

Con respecto a los grupos de edad, la población joven, de 16 a 30 años, abarca un 40% de las y los ocupados, lo cual podría estar asociado a la búsqueda de otros nichos de trabajo en esta población. También se tiene que entre más calificada es la ocupación, más alto es el nivel educativo del individuo que la desempeña. Respecto a la nacionalidad, el gran peso de la población que trabaja en este sector en la zona es costarricense, con un 93,5%.

Para el grueso de esta población trabajadora la flexibilidad en los tiempos de trabajo es vista como algo normal, puesto que se percibió que las personas que trabajan en el sector turístico deben acomodarse a las circunstancias y coyunturas del fenómeno del turismo. Por esta razón priman en el Valle del Reventazón los horarios rotativos, indefinidos, esporádicos o los desempeñados únicamente los fines de semana. Por lo tanto, los horarios se adecuan a las circunstancias y necesidades de la unidad empresarial.

Los horarios indican una marcada diferenciación en la forma en la que se insertan los hombres y las mujeres en el trabajo turístico, pues las mujeres ocupan la mayor parte de los horarios complementarios a la jornada, que abarca el mayor número de días semanales, llevada a cabo por los varones, con el fin de colaborar en los momentos de atención donde se aglutina la mayor cantidad de clientes, es decir los fines de semana y los feriados, períodos que corresponderían al “tiempo libre” en la vida cotidiana de las féminas, pero que es ocupado por ellas para trabajar. Tiempo libre se pone entrecomillado pues se tiene que no es tiempo de ocio y recreación, sino tiempo fuera del trabajo remunerado para realizar labores reproductivas.

Sobre el trabajo que desempeñan y cómo lo desempeñan se tiene que la asignación de ocupaciones en el sector turístico sigue una socialización a partir del género, ya que existe una segregación ocupacional horizontal, en tanto los hombres y las mujeres tienden a ocupar grupos de trabajos asociados a su sexo.

La concepción de lo que es tiempo de trabajo y lo que no es, difiere entre trabajadores(as) y empleadores(as), ya que para los(as) primeros(as) estar un largo período de horas en el sitio de trabajo es una extensa jornada, pero para el segundo los períodos inactivos en el lugar de trabajo no son trabajo.

También se tiene que las acciones que realizan las y los trabajadores en su espacio de trabajo trascienden la ocupación por la que fueron contratadas(os). Por lo que la polifuncionalidad viene a ser una norma tácita en las empresas de la zona, pues se da por sentado que las y los trabajadores deben ajustarse a las necesidades de las y los turistas y, por consiguiente, realizar las acciones que sean necesarias para complacerlos. Pero, por otra parte, se constata una relación significativa entre la cantidad de tareas realizadas y el tipo de

empresa en la que se labora, pues entre mayor tamaño tenga la empresa, menor es la cantidad de tareas que realiza cada trabajador(a).

En el ámbito salarial, se tiene que en las empresas en cuestión se dan distintas formas de retribución de las y los trabajadores, siendo la principal el salario periódico en colones.

Con esto se tiene que la flexibilidad para cumplir o pasar por alto el cumplimiento de algunos derechos laborales, las y los trabajadores lo justifican en razón de que el trabajo en el sector turístico es agradable y permite la permanencia de las unidades empresariales.

Estos tipos de flexibilidad en el trabajo, se puede determinar como se encuentra vigente la *flexibilidad externa o de entrada*. Ya que en los procesos de reclutamiento llevados a cabo por las empresas se busca en primera instancia personas que tengan algún grado de parentesco o que sean conocidas en las zonas donde se ubican las empresas. Sin embargo, en las empresas medianas se tienen procedimientos más estandarizados de contratación, a saber: solicitud de hojas de vida, entrevistas, proceso de selección y prácticas; esto también muestra rasgos de este tipo de flexibilidad laboral, pues los periodos de prueba facilitan la salida y entrada de nuevo personal.

La flexibilidad de entrada se mira en el hecho de que los contratos verbales establecidos para empezar a trabajar se tornan endeble y fáciles de romperse, pues la cantidad de personas que trabajan en un establecimiento está condicionada por el movimiento de visitantes en la zona y, como en muchos de los casos las personas que trabajan son conocidas o con algún grado de parentesco en relación con las o los dueños, ellos(as) tienen presente que su empleo está supeditado al objetivo de que la empresa se mantenga ofreciendo servicios turísticos, aunque sea en menor cantidad, pero que perdure.

Lo anterior esta ligado a la *flexibilidad de adaptación*, pues lo que se busca de parte de los patronos y los(as) trabajadores(as) es la valoración de que lo que más conviene a



quienes allí laboran es la permanencia de la empresa, pues si en un momento del año no puede ofrecer trabajo en otro momento sí lo podrá ofrecer. Por lo que las personas trabajadoras viven una *flexibilidad no condicionada*, en tanto ellas renuncian gratuita y libremente a ciertos derechos con el fin de que el empleo se mantenga o aumente a futuro.

Por tanto, se concluye que la principal motivación de las empresas es mantenerse dentro del mercado turístico y buscar que los ingresos que perciban les permitan invertir algún porcentaje para hacer crecer la iniciativa, aunque esto se matice en algunos momentos del año, en donde las ganancias de la temporada alta deben solventar, en parte, los gastos de operación básica en la temporada baja. Con esto las empresas buscan la constante innovación para seguir siendo atractivas a las personas visitantes, pues la imagen de empresa turística en persistente cambio resulta crucial para mantenerse vigente en este tipo de sector, lo que a su vez está asociado a algunos rasgos de informalidad como son el manejo de los ingresos de forma familiar en las micro y pequeñas empresas que tienen como base de mano de obra a la familia y el pago de personas que tienen en el turismo un segundo empleo con el fin de satisfacer la demanda de servicios en ciertos períodos específicos.

La realidad turística en la zona permite ubicarla a partir de la caracterización de Cordero (2002), en el modelo desarrollo turístico social o de integración, pero con matices de conflictividad y de aislamiento de iniciativas. Se puede ubicar dentro de este modelo porque la mayoría son empresas de personas de la zona que dan empleo a sus familiares, amigos(as), conocidos(as) y vecinos(as) en primera instancia y que fueron las pioneras en este sector económico desde la década de los sesenta valiéndose de la afluencia de visitantes nacionales en un inicio. Y esto ha abierto la posibilidad de que empresas de

capital foráneo, que son minoría en la actualidad, lleguen a ofrecer servicios de este tipo por lo favorable de los atractivos oroseños-cachiseños y ujarraceños.

Un indicador del turismo social o de integración se muestra en el hecho de que entre las empresas, de todo tipo, se dan relaciones de apoyo espontáneo y sin un acuerdo explícito que lo medie, como lo es recomendar otras empresas que brindan un servicio distinto o con servicios equivalentes cuando la empresa que recomienda ya no tiene la capacidad para atender más clientes.

Otro indicador de este modelo de desarrollo turístico se mira en la existencia de mecanismos de integración entre las empresas de la zona, como lo son la cámara de turismo y la Asociación de Artesanos Cachiseños (ASOARCA). Pero sendos conjuntos se diferencian en los tipos de iniciativas que aglutinan: por un lado ASOARCA sólo incluye personas que trabajan la artesanía, por tradición oriundos de Cachí, que resultan ser cuenta-propistas que luchan unidos por encontrar espacios para ofrecer sus productos y en construir su mercado de artesanías en la entrada a Cachí, es decir la asociación es una red de apoyo y respaldo para sus miembros. Por otro lado, la cámara incluye en estos momentos únicamente empresas pequeñas y medianas que cuentan con mayor capital<sup>110</sup>, siendo su principal objetivo mostrar la zona como un sitio turístico que debe ser visitado en Costa Rica.

Los matices de conflictividad y la tendencia a la agrupación de cierto tipo de empresas y el aislamiento de otros, se miran en que no todas las iniciativas empresariales se han podido incorporar a la cámara, pues no todos tienen el mismo ingreso económico para poder aportar a este tipo de organismo y que no se tiene un objetivo común entre todas las empresas, ya que por un lado los que conforman la cámara sólo ven en ella la posibilidad

---

<sup>110</sup> Ya que solo se tiene el caso excepcional de una microempresa que ofrece tours y negocios de bienes raíces.

de publicitar la zona y otros consideran que desde esa organización se podían seguir otros objetivos.

Además, las causas de los conflictos y disconformidades entre las empresas ponen de manifiesto las desigualdades entre las distintas iniciativas, algunas más vulnerables que otras ante las crisis económicas o las temporadas en que disminuye la afluencia de turistas.

En el trabajo de campo se constató que en el Valle del Reventazón coexisten, con la actividad en estudio, actividades económicas vinculadas indirectamente al turismo, pues si bien el público que atienden primordialmente es el de la población nativa de los lugares, también estas venden sus bienes y servicios a las personas que llegan en calidad de turistas.

Esto último indica la conformación de grupos de empresas dinámicas que emplean los recursos y condiciones a su alcance para promoverse y mantenerse vigentes, lo que viene a ser una característica propia de la neo-informalidad, pues en todos los casos las empresas buscan mantenerse y crecer en la medida de las posibilidades.

En fin, en este capítulo se pudo ver como la realidad empresarial turística del Valle del Reventazón manifiesta un desarrollo endógeno, que ha sido estimulado, en medio del auge turístico desde finales de los ochenta, por instancias gubernamentales y no gubernamentales, que han visto, al igual que lo hicieron los pioneros y las pioneras de las empresas turísticas de la región desde la década de los sesenta, el potencial de atractivos naturales y culturales que tiene la zona. Y ello ha ocasionado que el número de empresas incremente y que las empresas autóctonas se vean acompañadas en la actualidad de otras empresas de capital foráneo, que buscan su consolidación y su permanencia dentro del mercado turístico y que intentan alternativas para generar un cluster que integre distintas actividades productivas que ofrezcan bienes y servicios a las y los visitantes, de allí que

prime la adaptabilidad y la flexibilidad tanto de los procesos productivos como de la fuerza laboral que los produce.

## ***CAPÍTULO V***

### ***Historias y vivencias de hombres y mujeres en los trabajos turísticos: Condicionantes y prácticas en las esferas de su cotidianidad.***

*“...es lindo y todo es bonito no hay que verlo como un trabajo, más bien es como algo agradable lo que pasa es que hay que tener esa disponibilidad”  
Edgardo.*

Así como personas existen, así cotidianidades se desenvuelven. La vida cotidiana de las personas trabajadoras estudiadas no son mecánicas, por el contrario, aunque sigan ciertos esquemas, las mismas se tornan flexibles para dar cabida a las áreas que deben cumplir por obligación o a aquellas que estos y estas consideran son de su interés y agrado.

Las vidas cotidianas se muestran como un entramado de diversas esferas que se buscan conciliar, pero estas tienden a concentrarse en la ejecución de las tareas asignadas en el mundo del trabajo y en la satisfacción de la reproducción de la vida propia y de los más cercanos o hacia aquellos(as) con las que tienen algún tipo de responsabilidad.

La información presentada y analizada en este capítulo parte de las vivencias cotidianas contadas por cinco mujeres y cinco hombres que ejercen su fuerza laboral en el sector de servicios turísticos en los sitios geográficos determinados para esta investigación. En la recopilación de los datos no se siguió una secuencia rígida de preguntas, sino que a partir de una guía planteada, a manera de guión generador, se hilaron las conversaciones sobre las diversas áreas de interés en el estudio.

Tal como se abordó en el capítulo segundo, existe una discusión patente en los planteamientos teóricos acerca de la vida cotidiana, principalmente sobre su valoración residual en el análisis de la realidad social. Este debate tiene un paralelismo en la cotidianidad misma, manifestándose esto en el asombro y la extrañeza que expresaron las y los sujetos que narraron sintéticamente su cotidianidad y partes de sus historias de vida, pues fue recurrente la pregunta del para qué le interesaba al investigador ese tipo de información. Asimismo, algunos/as preguntaron acerca de la relevancia que tenía ese tipo de datos, que para ellos son muy obvios, pues es como hacen la vida, es lo común en el sentir y hacer de sus existencias.

Igualmente, al hablar de las secuencias de acción, tiempos, espacios y compañías en el día a día de sus vidas, fue recurrente escuchar las interpretaciones que cada una(o) hace del mundo, de su mundo y el de la otredad. Esto ayudó a entender algunas formas de acción en distintos ámbitos cotidianos que se abordaron.

Se intentará en este capítulo que los trabajadores y las trabajadoras del sector turismo que colaboraron en la investigación hablen a través de las transcripciones de los diálogos establecidos con ellas y ellos, todo esto mediado por la sistematización, análisis e interpretación de quien redacta. Teniendo como principio respetar al máximo las narraciones hechas por las y los informantes.

### ***5.1. Caracterización de las trabajadoras y los trabajadores***

Para entender las cotidianidades, se partirá de una caracterización concatenada a las variables expuestas en el capítulo precedente, así se podrán entender las especificidades de las distintas vidas cotidianas dentro de las actividades empresariales turísticas en la zona.

A continuación se presentan los perfiles de las diez personas estudiadas, estando estos distribuidos por los cinco tipos de empresas establecidos para esta investigación.

**Perfiles 1 y 2**  
**Trabajadora y trabajador de**  
**microempresas familiares con características de cuenta-propistas.**

	<b>ROCÍO</b>	<b>EDGARDO</b>
1. EDAD	44 años	39 años
2. RESIDENCIA	Cartago*	Orosi
3. ESCOLARIDAD	Educación técnica	Secundaria completa
4. UBICACIÓN DE LA EMPRESA	Cachí	Orosi
5. TIPO DE EMPRESA	En las instalaciones de restaurantes	Empresa tour operadora y bienes raíces
6. ACTIVIDAD PRINCIPAL QUE REALIZA	Artesana.	Guía de tour operador y negocio de bienes raíces.
7. TIEMPO DE LABORAR EN LA EMPRESA	4 años.	15 años
8. POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.	Es parte de la Asociación de Artesanos Cachiseños.	Dueño
9. NÚMERO DE HORAS LABORADAS POR SEMANA	Indefinidas	Indefinidas
10. CONDICIÓN ANTERIOR DE INGRESOS	Asalariada	Asalariado
11. TRABAJOS REALIZADOS ANTERIORMENTE EN SU VIDA	Cogedora y trabajadora de finca cafetalera, empleada doméstica, operaria industrial, en el área administrativa de dos restaurantes y una empresa productora de alimentos.	Lava vasos, bartender, traductor en la empresa de unos iraníes, en la empresa Aventuras Turísticas de Orosi, encargado de una finca, en una exportadora de café, administrador de un hotel.

\* Si bien los criterios indicaban que fueran personas residentes en la zona de estudio, esta artesana es oriunda de Cachí y aun trabaja allí, pero dentro del desencadenamiento de hechos de su historia personal, tuvo que irse poco tiempo antes de la aplicación de la entrevista a la casa de unos amigos en Cartago.

**Perfiles 3 y 4**  
**Trabajador y trabajadora**  
**de microempresas no familiares.**

	<b>LUIS</b>	<b>CARMEN</b>
1. EDAD	28 años	35 años
2. RESIDENCIA	Cachí	Orosi
3. ESCOLARIDAD	Primaria completa	Primaria incompleta
4. UBICACIÓN DE LA EMPRESA	Cachí	Orosi
5. TIPO DE EMPRESA	Bar - Restaurante	Restaurante
6. ACTIVIDAD PRINCIPAL QUE REALIZA	Encargado de restaurante.	Encargada de restaurante.
7. TIEMPO DE LABORAR EN LA EMPRESA.	3 años.	3 años
8. POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.	Empleado encargado.	Empleada encargada
9. NÚMERO DE HORAS LABORADAS POR SEMANA	92 horas	Indefinidas
10. CONDICIÓN ANTERIOR DE INGRESOS	Ingresos variables	Asalariada e ingresos variables
11. TRABAJOS REALIZADOS ANTERIORMENTE EN SU VIDA	Cogedor de café, trabajador de construcción, ayudante de camión, agricultor y guarda.	Pelando chayote, cogedora y trabajadora de finca cafetalera, trabajo con mora y flores.

**Perfiles 5 y 6**  
**Trabajadora y trabajador**  
**Pequeñas empresas familiares.**

	<b>ISABEL</b>	<b>CARLOS</b>
1. EDAD	30 años	54 años
2. RESIDENCIA	Paraíso - Ujarrás	Orosi
3. ESCOLARIDAD	Secundaria incompleta	Educación técnica
4. UBICACIÓN DE LA EMPRESA	Ujarrás	Orosi
5. TIPO DE EMPRESA	Restaurante y balneario	Restaurante y pesca
6. ACTIVIDAD PRINCIPAL QUE REALIZA	Administra, limpia y atiende mesas.	Jefe general de la empresa familiar.
7. TIEMPO DE LABORAR EN LA EMPRESA.	6 años	15 años
8. POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.	Coordina los procesos de la empresa.	Jefe general de la empresa familiar.
9. NÚMERO DE HORAS LABORADAS POR SEMANA	60 horas	Indefinido
10. CONDICIÓN ANTERIOR DE INGRESOS	Asalariada	Asalariado e ingresos variable
11. TRABAJOS REALIZADOS ANTERIORMENTE EN SU VIDA	Cajera y operaria en una maquila.	Ebanista y electricista



**Perfiles 7 y 8**  
**Trabajador y trabajadora**  
**de pequeñas empresas no familiares.**

	GERARDO	EMILIA
1. EDAD	22 años	34 años
2. RESIDENCIA	Orosi	Orosi
3. ESCOLARIDAD	Secundaria completa	Primaria completa
4. UBICACIÓN DE LA EMPRESA	Orosi	Orosi
5. TIPO DE EMPRESA	Hotel	Restaurante
6. ACTIVIDAD PRINCIPAL QUE REALIZA	Encargado de ventas	Ayudante de cocina
7. TIEMPO DE LABORAR EN LA EMPRESA.	1 año	5 años
8. POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.	Empleado	Empleada
9. NÚMERO DE HORAS LABORADAS POR SEMANA	48 horas	48 horas
10. CONDICIÓN ANTERIOR DE INGRESOS	Asalariado	Asalariada
11. TRABAJOS REALIZADOS ANTERIORMENTE EN SU VIDA	En un call center y en tres hoteles de la zona.	Empleada doméstica y ama de casa.

**Perfiles 9 y 10**  
**Trabajadora y trabajador de medianas empresas.**

	KARLA	GILBERTO
1. EDAD	48 años	35 años.
2. RESIDENCIA	Orosi	Orosi
3. ESCOLARIDAD	Primaria completa	Primaria incompleta
4. UBICACIÓN DE LA EMPRESA	Orosi	Orosi
5. TIPO DE EMPRESA	Restaurante y Hotel	Hotel y restaurantes
6. ACTIVIDAD PRINCIPAL QUE REALIZA	Cocinera	Botones y recepcionista
7. TIEMPO DE LABORAR EN LA EMPRESA.	18 años	7 años
8. POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.	Empleada – Esposa de uno de los dueños.	Empleado.
9. NÚMERO DE HORAS LABORADAS POR SEMANA	48 horas aprox.	56 horas
10. CONDICIÓN ANTERIOR DE INGRESOS	Ingresos variables	Ingresos variables
11. TRABAJOS REALIZADOS ANTERIORMENTE EN SU VIDA	Trabajadora del hogar no remunerada (Ama de casa)	Coligallero, trabajador de campo, cafetales, lechería, sembradíos de helecho, dependiente en un bazar.

Partiendo de las diez variables expuestas en los perfiles, se debe indicar que cada trabajadora y cada trabajador habló desde sus condiciones, desde los acontecimientos, experiencias e interpretaciones sobre las mismas que cada uno/a realizó en el momento que se recogió la información. Por lo que existió la posibilidad de que ellos y ellas mostraran y/u ocultaran determinadas facetas de su vida. Además, esto permite mirar la existencia de individuos no idénticos, de seres humanos que se ocupan de diversas cuestiones y desenvuelven en diversas circunstancias.

Cabe señalar que se notó la presencia de tres tipos de trabajadoras y trabajadores en el sector turístico del Valle del Reventazón, que complementaran el análisis que se viene realizado por tipo de empresas, pues en el trabajo de campo se miró que el tipo de ingreso que estas personas devengan condiciona las acciones y percepciones que ellas tienen. Estos tipos son:

- i. Trabajadores(as) familiares remunerados(as) y otros asalariados que condicionan su retribución (salario) al crecimiento de la empresa.
- ii. Asalariados(as) que no condicionan su retribución (salario) al crecimiento de la empresa.
- iii. Cuentapropistas y dueños/as de los recursos que intervienen directamente en el proceso productivo.

Se plantea esta tipología asociada a las categorías de empresas, pues las relaciones personales (de parentesco o amistad específicamente) y la posición que tenga cada persona dentro de la empresa poseen gran peso en el momento de describir y analizar otras variables. En el primer tipo se ubican las y los trabajadores de las micro y pequeñas empresas familiares y una de las trabajadoras de una mediana empresa, que dentro de la

caracterización realizada para las categorías de empresas no es familiar, pero que por su particularidad de ser esposa de uno de los dueños condiciona varias de sus garantías a que la empresa esté bien y pueda crecer.

Cinco de estas personas tienen primaria completa, una secundaria incompleta y cuatro completaron sus estudios secundarios, dos los culminaron en la modalidad por madurez y una terminó estudios técnicos.

Ocho de las personas a las que se les aplicó la entrevista tienen sus raíces familiares en la zona de estudio y se criaron allí. Dos de los varones no tienen sus raíces genealógicas en los valles, pero viven allí hace más de dieciocho años, lo cual expresa algún tipo de arraigo a la zona de residencia y trabajo.

## ***5.2. El empleo en turismo: otro trabajo en la historia laboral.***

Siguiendo a Heller se parte de que el trabajo es un *elemento dominante* en la vida cotidiana, abarcando un lapso predominante en las horas activas de las y los trabajadores, esto se observa en las faenas previas al empleo actual en el sector turístico. Dichos trabajos previos condicionaron en mucho las formas de desempeño de las actividades actuales y les permitieron comparar las actividades productivas y reproductivas que han desempeñado en distintos períodos, ya que desde temprana edad se incorporaron a la dinámica del trabajo:

*“Entonces así verdad, ayudaba a mi mamá ayudaba a todos, a mi abuelo ayudaba a todo, todo, todo. Siempre ha habido trabajo, siempre ha habido trabajo que hacer y ahí ya se va los trabajos no son definidos si no que eran alternativos había de todo que hacer siempre mi papá decía hay que hacer de todo hay que sobrevivir de alguna manera...” Edgardo.*

Al abordar con las y los informantes la temática de los trabajos realizados a lo largo de sus vidas, resultó que la mayoría han ejecutado al menos tres oficios o labores en sus vidas, pero con la diferencia de que los que tienen mayor edad son quienes menos trabajos

distintos han realizado en su historia laboral (casos de Carlos y de Karla). Asimismo, fueron las condiciones económicas del grupo familiar de origen las que empujaron a estas personas a trabajar desde temprana edad, a excepción de Isabel que por la decisión que tomó de abandonar sus estudios secundarios tuvo que insertarse en el ámbito laboral.

Con este preámbulo se realiza a continuación una revisión de las experiencias contadas, por las y los informantes, acerca de los distintos trabajos que tuvieron, con el fin de entender los puntos de comparación que tienen ellos para hablar y valorar su trabajo actual y más aun en qué se diferencian esas faenas y en qué han cambiado sus rutinas diarias a partir de que se involucraron en el sector turístico.

#### *5.2.1. Los trabajos antes del turismo.*

Para comprender la totalidad de las historias laborales se presentaran a continuación las secuencias de trabajos que las personas entrevistadas han realizado a lo largo de sus vidas, con el fin de visualizar el desarrollo de los mismos en los distintos años.

A manera de aclaración, se debe considerar que los dos esquemas de historias laborales que trazan la secuencia de trabajos de las diez personas entrevistadas muestran datos aproximados, ya que en algunos de los casos las y los informantes indicaron años imprecisos pues no recordaban el dato exacto.

Por otra parte, en este apartado se plantea que el trabajo en el sector turístico es uno más en los trabajos que se han realizado en la trayectoria laboral, puesto que fueron las condiciones de una época, de un sector productivo que empezó a captar fuerza de trabajo y de las condiciones de trabajo previas de cada una de estas personas las que llevaron a insertarse en dicho mundo, esto se abordará más adelante con las narraciones concretas que las y los trabajadores realizaron.

## ESQUEMA

### HISTORIAS LABORALES DE LOS CINCO HOMBRES ESTUDIADOS.

AÑO DE INSERCIÓN	CARLOS (nació en 1954)	EDGARDO (nació en 1969)	GILBERTO (nació en 1973)	LUIS (nació en 1980)	GERARDO (nació en 1986)
1970	Ebanista y electricista				
1976		Trabajos en el Motel Río Palomo			
1978			Coligallero (niñez)		
1979			Trabajo al campo		
1987		Guía turístico			
1988	Guía turístico	Interprete en la finca de iraníes	Cogedor de café, trabajo en ganadería y agricultura		
1990					
1991	Inicia trabajo actual	Exportadora de café	Trabajador en empacadora de helechos		
1994		Mantenimiento finca cafetalera			
1998		Inicia trabajo actual	Trabajador de finca cafetalera de los Terán	Trabajador en construcción	
2000					
2001			Inicia trabajo actual	Ayudante de camionero	Salonero en La Milpa
2002					
2003					
2004				Guarda de Seguridad	Recepcionista en Tapantí Media
2005		Administrador de hotel en Orosi	Inicia trabajo actual	Trabajador en Hotel Río Perlas	
2006		Continúa trabajo actual		Operador en Sykes	
2007				Inicia trabajo actual	

## ESQUEMA

### HISTORIAS LABORALES DE LAS CINCO MUJERES ESTUDIADAS.

AÑO DE INSERCIÓN	KARLA (nació en 1960)	ROCÍO (nació en 1964)	CARMEN (nació en 1973)	EMILIA (nació en 1974)	ISABEL (nació en 1978)
1970	Cogedora de café. (niñez)				
1976		Cogedora de café. (niñez)			
1978	Ama de casa	Empleada doméstica			
1979			Pelando y envolviendo chayote. (niñez)		
1982		Operaria industrial			
1985		Empleada doméstica (Empieza a estudiar)	Cogedora de café.	Crianza de su hermano menor	
1990	Inicia trabajo actual		Empresa de Mora		
1991					
1993		Empleada en restaurante en S.J.		Empleada doméstica	Cajera en una librería
1994		Empleada en La Casona del Cafetal.			Período de enfermedad
1996					Operaria industrial
1998				Ama de casa	
2000		Contabilidad en Alimentos Guardia.	En Florexpó		
2001					Inicia trabajo actual
2002		Oficinas del Teleférico.			
2003		Pensionada		Inicia trabajo actual	
2004		Inicia trabajo actual			
2005					
2006			Inicia trabajo actual		

Todas las personas estudiadas coinciden en que la inserción en la esfera del trabajo se dio cuando tenían entre 11 y 15 años, únicamente dos personas (Carmen y Gilberto) por las condiciones económicas difíciles de su familia comenzaron desde los seis años a trabajar en una finca y en labores de extracción minera respectivamente. Por lo que todos(as) estos(as) trabajadores(as) tuvieron que partir y moverse desde estructuras y relaciones sociales previas, en sus casos las condiciones socioeconómicas de sus familias, que les dieron maneras de ejecutar las distintas acciones y visiones que heredaron de sus generaciones predecesoras, lo que les brindó la posibilidad de insertarse en determinados tipos de trabajo.

¿Cómo empezaron a trabajar en esas empresas? Cinco de las personas estudiadas se insertaron, en primer momento, en actividades que realizaban sus parientes más cercanos y que eran a su vez las que existían en la estructura productiva de la zona en la que vivían, con el antecedente de que sus familiares les dieron o enseñaron recetas para moverse y acoplarse a dichas estructuras, principalmente ligadas al campo en un inicio, de este modo el sentido común que se les transmitió, asumió forma y contenido. Las otras cinco personas, por sus antecedentes familiares y las circunstancias que vivieron se incorporaron a otros tipos de trabajos en los que podían desenvolverse y aplicar sus habilidades y los conocimientos que les fueron transmitidos previamente por la vía de la socialización.

Seguidamente se clasificaran los trabajos previos al actual según el sector productivo y asociación entre los distintos trabajos, partiendo de los que estuvieron ligados al sector agropecuario, pues seis de las diez personas seleccionadas trabajaron en esta área, además de que la misma resulta crucial para entender las dinámicas productivas en el valle del Reventazón.

**a. Los trabajos asociados al sector agropecuario (cultivo y administración)**

La niñez y adolescencia resultó ser el período en que muchas de estas personas participaban con sus familias de las cogidas de café, pues al finalizar el período escolar<sup>111</sup> o en el momento en que iniciara el período de cogidas ellas iban a las haciendas cafetaleras a trabajar y a divertirse, hasta cierto punto.

*“...cuando había cogidas de café, íbamos a coger café” Karla*

Sin embargo, el trabajo en el campo no se restringía a las cogidas a las que los (as) llevaban de niños (as) sus madres, pues luego trabajaban en labores de mantenimiento de las fincas o procesamiento del café en los beneficios, así lo afirmaron diciendo:

*“Después coger café, regar cal, regar, este tierra (...) coger café hasta los dieciocho, cuando no había cogida de café, había junta de café, cuando no había junta de café, había que ir arrancar almacigo, ir a jalar almacigo, ir a recoger abono, ir a regar muchas cosas...” Carmen.*

*“Eso fue más o menos entre los trece...bueno a coger café desde chiquititos nos llevaba mami, este y corta café... pero ya a trabajar así en el campo y en el beneficio yo empecé a trabajar a los trece años.” Rocío.*

Además indican que a lo sumo se pudo sacar la primaria, ya que debían empezar a trabajar para ayudar con los gastos de su familia. En el caso de Luis él indica que trabajar en cafetales fue su primer trabajo y que a los trece años tuvo que dejar de estudiar para dedicarse a trabajar al campo:

*“Me gustaba mucho estudiar, pero diay no se podía, entonces, ni modo había que apoyar la familia verdad y diay a coger café”. Luis.*

Este mismo informante entre los catorce y los dieciocho años alquilaba una parcela para sembrar. Ante esto se le preguntó acerca de ¿Cómo era el trabajo en agricultura? ¿Qué hacía? A lo que él respondió que:

---

<sup>111</sup> Se debe recordar que el período de vacaciones escolares en Costa Rica corresponde al de la temporada de cosecha del café, por lo que la definición del período escolar no fue antojadiza, sino que se adecuó a las necesidades de la producción.



*“En realidad era bonito, digámole es bonito, porque diay vos tenés tus propias decisiones, tu propio jefe, o sea muchas cosas, pero, ehh... a la hora de tus ingresos, diay la verdad el que se lleva la plata es el otro muchacho verdad (...)Entonces la verdad, es bonito, pero muy, muy... qué te digo... o sea estas a lo que los demás te paguen, no es que te estas muriendo de hambre pero es a lo ellos quieran pagarte y punto” Luis.*

Esta última afirmación la hizo con alusión al problema que significaron para él los intermediarios, pues ellos se dejaban la mayor ganancia.

Ligado a la producción de café estuvo uno de los trabajos de Edgardo, quien dio su fuerza de trabajo a una empresa exportadora del grano, allí trabajó en labores de oficina y este ambiente le permitió, como empleado de la empresa, iniciar con los tour de café.

*“En la exportadora lo que uno hace, lo propio de la empresa verdad que es la relación con el productor de café que es bastante, eso es un trabajo que jue puta eso no es de solo una persona son 40 personas o más envuelto en diario con eso” Edgardo.*

*“Nosotros nos tocaba la parte de administración, administrativa, la parte administrativa que lleva un montón de cosas, introducción de recibos de café, después le enseñaban a uno hacer todo lo que era la catación de café y hacer ya el ‘trade’ con Estados Unidos” Edgardo.*

Dentro de la dinámica de producción agrícola, algunas de las personas entrevistadas trabajaron en otros productos que también comenzaron a promover inversionistas en la zona además del café, tal es el caso de los iraníes que compraron grandes terrenos con cultivos de café y contrataron a un buen número de personas de la zona de Orosi.

*“...después me contrataron unos iraníes de ahí salí, de ahí directamente con los iraníes empecé, ah me empezaron a usar como una herramienta útil, digamos como una herramienta que, usted habla un poquito de inglés quédese aquí y traslade nada más (...) Era más que todo andar trasladando gente, trasladando idioma verdad. Que ellos hablaban solo inglés, ellos tenían más de cuatrocientos empleados entonces habían problemas de comunicación «quiero esto quiero esto, quiero esto, diga esto, diga esto, diga el otro»” Edgardo.*

Carmen fue una de las que trabajó en otras labores agrícolas en la finca de los iranés, allí ella trabajó desde pequeña, por lo que se trasladaba desde Jucó hasta Purisil para generar ingresos en la casa de su abuela, quien fue la que la crió.

*“Coseché, bueno primero fue de mi infancia de seis años, pelar chayote, envolver chayote. (...) Allá en los iranés en Purisil, allá de aquí a los seis años de edad tenía yo. (...) Pelar chayote es decir, quitarle las ponzoñas, envolverlos en unas bolsas y periódicos, en después de ahí empecé a trabajar en almacigo, abejoncillo que le decían” Carmen.*

Esta misma trabajadora laboró toda la primera parte de su vida en labores ligadas a la producción de moras y flores en empresas ubicadas en zonas aledañas a Orosi, allí se observa como los trabajos anteriores de esta mujer implicaban mucho esfuerzo físico y concentración mental para poder realizar las tareas asignadas, lo que demuestra que eran trabajos extenuantes y los mismos debía combinarlos con el rol de mujer-madre soltera; además, tuvo que afrontar períodos de embarazo en este tipo de empresas, lo que la hacía víctima de comentarios peyorativos por su condición de mujer encinta por parte de los jefes-hombres. Ella trabajaba con las plantas de mora y en el empaque de las mismas en cajas con distintas denominaciones, así narró su experiencia de trabajo en la empresa de mora:

*“(...) Las fresas meterlas dentro de una cámara, de la cámara meterlas al túnel a descongelar y en después se empacaban en cajas grandes iban en filas, primero en cajitas, después flac y después etiquetas, después en la caja máster se sellaban. (...) Las pesábamos cada cajita llevaba 36 por cada flac, cada flac iban 180, en cada máster, cada máster era una caja como el tamaño, diay aquí en esta sala cabían tres cajas de cada máster. (...) El cuarto frío era así grande, verdad, era un trabajo yo embarazada tenía que trabajar con ellos aparte y meterme en eso frío es decir tenía que trabajar de esa forma para poder seguir sobreviviendo....” Carmen.*

*“En la mora nació aquella [señalando a una de sus hijas], yo anduve en las piedras casi cortando y con mi hijito en la panza y cuando sentía que se me metía aquí [señalándose el costado izquierdo], en el campo y me arrecostaba en la piedra y decían, ya está la panzona ahí echada, y yo: es que ya no aguanto. (...) yo les decía si no les sirve échenme, no podían, no podían, los agarraba aquí y échenme, si quiere*

*me quedo aquí todo el día sentada y lo denunció que usted me está, agresión a una mujer embarazada le decía yo.” Carmen.*

**b. Los trabajos domésticos: remunerados y no remunerados.**

Entre las cinco mujeres estudiadas dos de ellas se desempeñaron como empleadas domésticas, Rocío trabajó con tres patrones(as) distintos (as), pues con uno de ellos laboró en dos períodos y lugares distintos, al respecto ella comentó:

*“A los catorce años me fui a trabajar a una casa a San José. Estuve en San José hasta los quince. Volví a Cachí. Regresé a Cachí.” Rocío.*

*“Como empleada doméstica. A los dieciséis años me volví a ir a otra casa. Tenía como diecisiete cuando comencé a trabajar con el padre de Cachí, estuve por ahí de los diecisiete a los dieciocho, trabajando en la casa cural, como doméstica...” Rocío.*

También, después de trabajar un tiempo como operaria industrial volvió a ocupar un trabajo como servidora doméstica:

*“Me fui a trabajar otra vez en la casa cural a Cervantes y allá estuve del noventa al noventa y tres, fue básicamente cuando estudié.” Rocío.*

Allí ella tuvo experiencias agradables y desagradables, dentro de lo agradable de estas experiencias fueron las personas que conoció y la posibilidad de sacar bachillerato por madurez:

*“... yo cuando trabajaba a los catorce años era una, un palito de mujer siempre fui muy flaca ahora se me ve algo más de carne, pero yo pesaba 85 libras cuando tenía veinte años, imagínate a los catorce, entonces yo recuerdo que en el primer trabajo que yo tuve era una muchacha que vivía con su papá, pero que su papá pasaba más afuera porque tenía unos buses a San Carlos entonces él tenía fincas en San Carlos, toda la cuestión ahí, comida por montones entonces ahí encontrabas que carne, pescado, que leche, que queso, cosa que yo no había visto todos los días en mi casa y entonces don F. le decía a M., M. dámele de comer a [Rocío]ita que está muy flaca, entonces me hacían sopitas de leche y no sé qué para que engordara, ese tiempo fue muy bonito. Pero M. se casaba y se iba a vivir a San Carlos y ella quería que yo me fuera para allá con ella, pero yo ya para San Carlos no me quería ir, ya no me animé este... tuve la experiencia por ejemplo que yo trabajé con unos peruanos donde la señora salía hacer el mercadito y contaba hasta los bananos, entonces ella llegaba y descargaba y lo ponía a uno a descargar el carro y a acomodar todo en la verdulera y la señora después contaba los bananos, las mandarinas y todo, no podía comer*

*nada, años después, muchos años después yo me la encontré en la Casona del Cafetal. Ella no se acordó de mí, pero yo sí me acordaba muy bien de ella.” Rocío.*

Emilia por su parte trabajó en tres casas como empleada doméstica, hasta que conoció a su compañero actual, que fue cuando él le planteó que dejara de trabajar y él aportaba para sostenerla económicamente a ella y a su hijo, así permaneció seis años hasta que empezó a trabajar en el oficio actual. Sobre el período de trabajadora doméstica remunerada, ella comentó lo difícil que fue dejar a su hijo para ir a trabajar y sacrificar el tiempo de estar con él para poder trabajar horas extras y así tener ingresos un poco más altos.

*“...ya a veces los viernes en la tarde yo me venía en la tarde, yo me venía pero, si claro me dolía tanto porque en las mañanas cuando yo me tenía que venir a las seis de la mañana él lloraba, «mamita no se vaya, mamita no se vaya a trabajar», para mí era un dolor muy grande pero yo tenía que hacerlo y éramos, somos madres solteras todas, todas las que estábamos ahí mi mamá madre soltera, mi hermana y yo y la otra también todas éramos, diay teníamos que buscar ayuda en cualquier parte...” Emilia.*

En la historia de vida de esta misma informante, cabe detallar que antes de trabajar como empleada doméstica ella trabajó en la crianza de su hermano menor durante dos años, esto debido a que su madre tenía que salir a trabajar en la limpieza de casas y el cuidado de niños de otras mujeres.

Karla por su lado desde el momento de casarse permaneció como ama de casa durante doce años, así fungió su rol como mujer-madre encargada del cuidado y crianza de los hijos, además indicó que eso fue lo que más le agradó de esa etapa de su vida:

*“porque eso pasa y solo una vez se vive. Y ya después los hijos crecen y uno se perdió de eso de la crianza de los hijos” Karla.*

### **c. Los trabajos en industrias.**

Una de las alternativas de trabajo que surgió en la provincia de Cartago es la de trabajar en las maquilas del Parque Industrial ubicado en El Guarco, allí se desempeñaron

Isabel y Rocío. Sobre estos trabajos ellas coincidieron en lo monótono de las acciones que tenían que realizar y la sobreexplotación de su fuerza laboral en esas empresas, esto lo afirmaron cuando hicieron alusión a la presión que tenían y al salario que no era acorde con el esfuerzo que debían realizar.

*“...igual en las fábricas yo no sé si vos has tenido la experiencia, pero en las fabricas te explotan un montón, qué sé yo Hanes, en el caso de Hanes en aquel tiempo yo llegué a ser instructora porque llegué a sobrepasar el 100%, te enseñan un método de trabajo que para que lo hagas más fácil y más rápido pero en realidad te hacen producir, imagínate que aquel tiempo yo tenía que producir 36 paquetes que le llamaban de camisa deportiva yo cosía lo que era hombro eran como... eh sí como 36 paquetes y ya no me acuerdo, cuanto tenían la cosa es que eran treinta y pico de camisas al día, yo llegué a hacer un 125% pero la primer semana en que yo llegué al 100% cuando ellos se dan cuenta que vos vas a llegar al 100% te agarran con cronometro en mano y te dicen más rápido, más rápido, más rápido entonces uno también está, uno se pone baboso también, porque uno dice sí voy a hacerlo, voy hacerlo, es como un reto entonces te presionan y te presionan así ya llega el momento en que sí, vos desarrollas la velocidad, porque yo llegué un momento que yo agarraba el trapo, ya ni lo veía si no que a puro tacto lo hacía y lo pasaba. Pero tampoco la remuneración es para lo que te matas.” Rocío.*

Si bien a Isabel le agradaba de su trabajo el tener que armar cosas, le desagradaba mucho el ambiente humano en la fábrica, pues sentía mucha intriga y roces, por lo que ella dijo que trataba de relacionarse lo necesario con sus compañeros y a concentrarse en el trabajo que tenía asignado,

*“Yo en Conair yo entré en el noventa y siete, en el año noventa y siete entré a Conair, ya era mayor de edad, ahí es un ambiente que hay todo tipo de gente, yo no soy persona de hablar mucho, entonces no me gusta relacionarme mucho con gente que sea muy problemática, así como gente conflictiva que, usted sabe... no sé si usted sabe pero esos ambientes tienen muy mal aspect... muy mala fama, con respecto a eso, entonces siempre he tenido así como, en eso mis papás son muy delicados en cuanto a el tipo de gente con la que yo me relaciono, no me gusta la chusma, por decirlo así abiertamente, entonces (...) Me dedicaba a hacer mi trabajo, ahí se trabajan nueve horas de lunes a viernes, entonces yo entraba, me acomodaba en mi puesto, tenía buena relación laboral con los compañeros, pero hasta ahí.” Isabel.*

Además a ella no le agradaba el hecho de estar encerrada en un edificio, con un trabajo repetitivo y los favoritismos que se daban en la empresa por parte de los jefes.

*“Sólo el hecho de estar uno encerrado... si me molestaba algo de la empresa, pero eso es, pero pienso que eso es general en todo hoy, en lo que es industria, que porque usted tiene una carita bonita, que porque usted es así, viendo desde el punto de vista mujer, y tal vez no cumple con los requisitos, pero como es bonito le dan más oportunidad a una persona de crecer como empleado que a otras personas que están un poquito mejor preparados.” Isabel.*

Rocío después de quince años de haber salido de la maquila, ingresó nuevamente al sector industrial, pero no como operaria, sino en la parte administrativa en el área de contabilidad, esto gracias a la oportunidad de estudiar que tuvo mientras trabajó como empleada doméstica por última vez,

*“En el 2000 este yo salí de la casona y me fui a trabajar a San José, estuve trabajando en Alimentos Guardia, ahí trabajé en la parte contable, ya trabajé directamente ya no buscaba un trabajo como secretaria porque a mí me costó mucho, después de salir de la Casona encontrar trabajo, porque la mayoría de los trabajos que yo iba era para secretaria o asistente contable y me decían que estaba sobre calificada para el puesto, por la experiencia que yo tenía.” Rocío.*

De este trabajo ella destacó que le gustó el trato con sus compañeros y el que no marcó distinción entre su puesto de “arriba” y los puestos de producción, que eran considerados por muchos de sus compañeros(as) del área administrativa como de menor rango, pues mirando su historia laboral ella conoció lo que es trabajar como operaria, en los puestos bajos:

*“Entonces era bonito, eso era bonito y este por ejemplo normalmente cuando son ese tipo de trabajos este en que vos estas en la oficina y hay gente, entonces se supone que los que trabajamos en oficina estamos a otro nivel que los que están en la producción, que están a un nivel más bajo, es por ejemplo yo tenía compañeros que jamás se relacionaban con los muchachos de producción, los que siempre estaban moliendo el maíz y el trigo y toda la cosa para hacer los alimentos de los animales y nos mandaban hacer inventario, nadie quería ir a meterse donde había polvo y a mí me encantaba eso y aun ahora yo me topo los muchachos de producción y, hola [Rocío] ¿cómo te va?” Rocío*

#### ***d.Trabajos en el sector de servicios***

Durante un año y dos meses Gerardo trabajó en un centro de llamadas o “call center”, como comúnmente se les conoce en el país a este tipo de empresas por su nombre en inglés y el uso preponderante de este idioma.

Este tipo de trabajo resulta una de las fuentes de empleo a la que tienen más posibilidades de ingresar las personas jóvenes que tienen dominio de la lengua inglesa y resulta un trabajo atractivo por los salarios que ofrecen. No obstante, dicho trabajo Gerardo lo consideraba sumamente demandante, además de que el viaje que tenía que realizar desde Orosi hasta la Aurora de Heredia, donde se ubicaba en la empresa, era largo y extenuante.

*“...Capital One es un call center, ahí ingresé a... como abrir camino es ahí como un agente base ahí hay llamadas de gente con cuentas, sobre casas, hipotecas, tarjetas de crédito bancarias, gente con cuentas atrasadas, intereses altos. Empecé así como por unos 2 meses, 3 meses luego digamos por lo que fue producción mía, atención y todo eso a servir a lo que fue team a como a ascender a ese tipo. (...) Team era de los clientes con más plata, con más deudas los de más, más poder entonces eran clientes con, con más privilegios había que darles mucho más atención mucho más atracción, quizá era gente mayor, quizá era gente variada, no se digamos alta.”*  
Gerardo.

Rocío quien es una de las personas que realizó más trabajos diferentes, luego de trabajar como empleada doméstica, al mismo tiempo que pudo finalizar sus estudios secundarios y un técnico en secretariado, comentó que nunca ejerció como secretaria sino que comenzó a trabajar en contabilidad. Allí trabajó cerca de un año y en el momento en que empezó a abrirse la Casona del Cafetal, dieron prioridad a las y los habitantes de Cachí, por lo que ella envió su hoja de vida para ser contratada, lo cual sucedió.

Isabel cuenta que su primer trabajo fue como dependiente en una librería en Cartago, allí dijo que todavía era muy joven, pues a penas abandonó el colegio obtuvo ese empleo. Sobre los jefes ella afirmó que como era tan novata en el ámbito laboral ella se quedaba callada ante la prepotencia del hijo del dueño

*“... era un pedante, prepotente, grosero, poco educado, entonces qué más le puedo agregar a eso, no tenía modo para tratar al personal, lo que pasa es que uno se hace... yo ahí era muy chiquilla muy inmadura, entonces lo que uno hace es: ¡Qué pereza ahí viene el jefe! Uno se quedaba callado o así, o dejaba que el viejillo, no viejillo no, era un muchacho joven, entonces se quedaba callado, porque él era el jefe que estaba siempre con uno, pero el dueño era el papá, entonces, el señor era otra cosa y él mismo nos decía: que no le hiciéramos caso, que le siguiéramos la corriente, que a palabras necias oídos sordos, nos decía don M. siempre” Isabel.*

#### ***e. Trabajo en construcción, seguridad, ayudante de camión y ebanistería***

Don Carlos, quien trabajó un largo período de su vida como ebanista comentó que le agradaba mucho el aspecto creativo de ese trabajo:

*“Lo creativo que en por ejemplo los muebles, trabajábamos muebles muy finos, trabajé muchos años para Urgelles y Penón, no sé yo si los oyó mencionar. Y sí, ese trabajo me gustaba mucho porque era muy creativo.” Carlos.*

Para ese trabajo él tenía que usar su imaginación y habilidad en las manos para lograr el cometido, sólo que el único inconveniente que él miraba era el problema que genera el polvo de la madera para la salud, pero como el señaló *“a todo se adapta uno, a todo se acostumbra”*.

Luis por su parte luego de trabajar como agricultor inició su trabajo como obrero de construcción, ahí trabajaba de seis de la mañana a cinco de la tarde como ayudante, en el lugar que saliera trabajo, si bien él consideró que las relaciones con sus cuatro compañeros eran muy buenas, le desagradaba tener que quedarse con ellos en bares después del trabajo, ya que no podía irse hasta Cachí solo porque no tenía medio de transporte propio para hacerlo:

*“...qué se yo que si estábamos en Orosi, que decían vamos a tomar algo, entonces como yo viajaba con ellos, tal vez yo no, yo quería salir del trabajo, venirme de una vez para la casa, porque ese no era mi gremio, digámole, quedarme... qué sé yo quedarme metido en un bar hasta cierta tarde hora de la noche, lo hago ahora por que a mí me gusta por trabajo, pero no por personalidad mía. Y entonces me agüevaba porque yo ya sabía que era tipo diez, once de la noche después de haber salido a las cinco de la tarde.” Luis.*



Al dejar de trabajar como obrero de construcción Luis trabajó alrededor de año y medio como ayudante de camión. Al indagar sobre el rol en este trabajo el informante respondió que era una faena muy difícil, además de lo riesgoso del transporte, pues también indicó que en el período que trabajó en dicho oficio tuvieron un accidente:

*“Eh, muy duro, muy duro porque era un horario digámole qué sé, yo ir a la frontera ya era muy duro, porque al menos este, el señor, el mismo señor de acá, ya era muy duro, el tiene, tenía, perdón... tenía ciertos camiones entonces, que yo irme con uno hoy, eh tal vez llegaba yo qué sé yo, allá... eh durante el día recargarlo luego venir a repartir todo el producto, en después venir bañarse, comer algo y irse con el otro muchacho. Entonces ya que dormís en el mismo camión un rato. Ya luego, diay no es lo mismo dormir en la casa, digamos en tu cama, que dormir ya en un camión, ya que uno sabe que en cualquier momento se puede volcar, se puede joder... entonces diay, pero sí muy duro... mucha trasnochada también” Luis.*

Posterior a su salida como ayudante de camión, Luis obtuvo un trabajo como guarda de seguridad que él lo consideró más “bajable” que el anterior, pues eran horario rotativos definidos. Pero lo consideró como un oficio muy peligroso.

Al comparar los trabajos previos dijo que todos tenían algo agradable y a partir de eso es que reflexiona y da interpretaciones a cómo es que se mueve la gente y se desenvuelve la realidad.

*“Eh al menos del primero, me gustaba era porque vos dependés de vos mismo, digamos yo dependía de mí mismo. Yo sabía que si no salía a trabajar, a producir en lo que era la agricultura no tenía para sobrevivir y en el segundo eh, por muchas cosas que uno aprende, cosas que digámole, que al menos vos no sabías como se hacía esto, cómo hacer un muro, cómo hacer tal cosa, cómo hacer una mezcla, entonces cosas que uno va aprendiendo sobre eso y por el segundo por las oportunidades que tenés de conocer lugares” Luis.*

#### **f. Otros trabajos en turismo.**

Cuatro de las diez personas con quienes se abordó sus historias laborales trabajaron previamente en alguna otra empresa ligada a la actividad turística de la misma zona. Es decir, existe movilidad de trabajadores y trabajadoras dentro de las mismas empresas

turísticas del Valle del Reventazón, además de la adquisición de autonomía en el caso de Rocío y Edgardo. La primera por aspectos circunstanciales se independizó, ya que no se encontraba en su proyecto de vida trabajar de tal manera; y el segundo tenía visualizado desde mucho tiempo atrás trabajar por su cuenta.

En esos trabajos turísticos previos, estas cuatro personas llevaban a cabo sus tareas de trabajo en condición de empleadas. Ellas narraron que comenzaron a trabajar en tareas muy específicas, pero las fueron moviendo dentro de la estructura laboral para que desempeñaran cargos afines a las habilidades y aptitudes que poseían.

*“En la Casona ingresé como cajera y descubrieron que yo era secretaria y entonces me pasaron a la oficina y entonces comencé a llevar todo lo que era la parte secretarial y poco a poco me fueron metiendo todo lo que era contable, entonces cuando me di cuenta ya yo sabía lo que era hacer los asientos contables ya llevaba lo que era la planilla, hacía presentación de planilla a la Caja, al INS y todo. De repente estaba con todo lo que era las compras y las ventas, cuentas por cobrar, cuentas por pagar, entonces ya hacía cheques y todo básicamente, cuando yo estuve en la Casona yo llevaba todo lo que era la parte administrativa, el gerente se encargaba de lo que era la parte operativa. Pero la responsabilidad de la parte administrativa era sólo mía.” Rocío.*

*“...desde que tenía seis años lavaba vasos en un restaurante muy famoso de aquellos días, pero ese era mi trabajo lavar vasos en un hotel (...) Pero no se daba tanto esto de la explotación de la niñez ni nada de eso, si no que gracias a Dios no, porque ahora hay mucha vagancia precisamente por eso. Lavar vasos pero ya después fueron viendo que uno se interesaba por aprender más de lo que le enseñaban, entonces ya lo iban diferenciando yo iba a la escuela y después en las tardes iba a trabajar iba en las tardes y después iba así a trabajar en lo que fuera entonces ahí iba apareciendo, diferentes... le decían a uno límpieme esas telas, límpieme esas ventanas, a mí me educaban así: no grite, no corra, no salga, no escupa, no ande con las faldas de fuera, péñese aquí o allá, hábitos buenos después.” Edgardo.*

La limitante económica fue una de las razones para empezar a trabajar y dejar de estudiar. Primero porque las familias tenían la concepción y la necesidad de que a temprana edad los niños se insertaran en algún oficio. En el caso de Luis, él trabajaba en el hotel y estudiaba en la escuela simultáneamente y al culminar el sexto año no pudo seguir la secundaria por las dificultades económicas de su familia.

En segundo lugar se debe tener en cuenta que en esa época ni Orosi ni Cachí contaban con colegio, por lo que se tenían que trasladar hasta Paraíso o Cartago.

*“Nombre más yo trabaje ahí como a los 20 años pero en diferentes trabajos, ya después iba después trabajé como bar tender, yo trabajé ya como hacíamos como logística en la oficina de trabajo y todo, y ya después como vieron que yo me interesaba mucho en lo que era turismo, me hacían atender los clientes atenderlos de darle la bienvenida hacerlos sentir confortables ahí ya después oiga yo trabajaba de 6 a 8:30 en un lugar de la mañana después de 8:30 a 5 ahí y después me iba a estudiar al colegio nocturno de Cartago de 5 y regresaba 10pm (...) después el bus me dejaba aquí a las 10:30 no faltando 10 minutos para a las 11 de la noche aquí yo caminaba hasta palomo pero no había iluminación ni nada no había tanta facilidad.” Edgardo.*

Gerardo tiene una historia laboral bastante peculiar, pues al ser el menor en edad, es hijo de otra época y por consiguiente de otros procesos, él trabajó desde pequeño en el mismo hotel y restaurante en el que trabajó Luis cuando era pequeño y en los trabajos más recientes en tres establecimientos turísticos de la zona no ha trabajado más de un año en cada uno.

En el primer trabajo él asistía los fines de semana para realizar las asignaciones de limpiar y recoger que le daban:

*“Eh, lo que era oficinas, barría, hacía así áreas verdes, eh diay únicamente eso digamos llegaba un sábado como a eso de las 9 entraba ahí y salía como a las diez treinta a once era únicamente, llegaba a recoger todo y ya irse.” Gerardo.*

En los trabajos en el Restaurante La Milpa, en el Hotel Tapantí Media Lodge y el Hotel Río Perlas desempeñó distintas tareas y como ya se señaló, sus estadías allí no sobrepasaron el año.

*“...allá en Cachí ahí estuve como desde los diecisiete a los dieciocho y resto (...) Ahí hacía de todo lo que es la cocina, limpiar, como salonero, bar tender.” Gerardo.*

*“... luego entré acá aquí donde Tapantí Media y entre por un año digámosle que a los diecinueve años a los veinte (...) Ahí estaba como recepcionista, eso y como digamos igualmente pero ya era menos porque ya no digamos agencias si no*

*únicamente grupos ya era nada más para darle tarifas a los grupos grandes verdad, que iban llegando ahí.” Gerardo.*

En ese lugar de trabajo señaló que el salario no era bueno y que el trato que recibía era grosero y poco alentador.

*“Los jefes todos, todos han sido excelentes menos [Nombre del jefe], de este Lodge, que es [sobrenombre del jefe]... era un arrogante únicamente él porque... ¿puedo hablarlo así? (...)Él es tacaño, miserable, orgulloso y alguien no sé que cuando uno ve que llega dan como este nauseas, el mae.(...) allá lo que era hoteles él llegaba siempre cuando uno hacía bien las cosas llegaba veía y nunca, nunca él decía nada, nada como algo así como, como motivando verdad. Pero cuando uno hacía algo así pequeño como que uno había dejado un vaso en otra parte o algo así era ahí digamos algo grave, para él eso sí era grave, él este nunca habla con nadie digamos así directamente lo que hace es que llega y frente a los que están ahí sean clientes o empleados los que sean él le pega gritos entonces por eso te digo, que no.” Gerardo*

*“Luego de ahí sería a los veinte años luego pasé a lo que era Río Perlas de los veinte a los veintiún años porque comúnmente uno máximo un año en un puesto... [Trabajaba] en lo que era venta, productos, entradas, salidas, pasantías, habitaciones todo digamos cuantas son cuánto hubo en gastos, cuanto hubo en la utilidad neta todas esas cosa....” Gerardo.*

Como se observa en los comentarios realizados por las y los informantes sobre su anteriores trabajos, se nota toda una conformación de valoraciones sobre las experiencias vividas, de las personas con quienes se compartió y de las cosas aprendidas en los diversos sectores en los que tuvieron la oportunidad o fue su única opción de laborar en determinados momentos de su historia laboral.

### *5.2.2. Los trabajos previos asociados al género*

Ahora que se tiene una visión amplia de los tipos de trabajos ejecutados previamente por las personas que forman parte del grupo de estudio, es preciso señalar que la ocupación en distintos oficios no es aleatoria ni un antojo de las y los informantes, sino que estos responden a una división sexual del trabajo, a procesos de socialización, a circunstancias en las que se ven envueltas estas personas y a las relaciones sociales que han atravesado y

continúan atravesando, lo que permite observar el desarrollo de un sistema patriarcal que ha marcado o condicionado a las personas según su sexo con las conductas, acciones e ideas que cada quien debe tener si nace como hombre o como mujer.

Respecto al trabajo ligado al café, se puede afirmar que las mujeres se insertaban a dicha actividad con el fin de que la demanda de producción fuera satisfecha, pues sólo con la mano de obra masculina no se daba abasto en el proceso de cosecha.

Al ser la zona un valle predominantemente cafetalero por décadas, se necesitaba lo máximo de mano de obra para alcanzar el cometido de los dueños de las haciendas, que era tener mayores márgenes de ganancia. Sin embargo, las féminas trabajan en las cogidas de café sin descuidar su papel de mujeres-cuidadoras, pues como señalan las y los informantes fueron las mamás quienes los(as) llevaban cuando eran niños(as) a las cogidas en los períodos de vacaciones escolares.

En el caso de los hombres, estos se desempeñaron como peones de campo y encargados de finca, lo cual no sucede con ninguna de las mujeres. La única mujer que trabajó en labores ligadas al agro, fuera del café, es Carmen, pero ella se insertó en dos empresas que tenía un lógica *fordista* de producción, donde se trabajaba en serie, ya fuera cortando algún producto, empacando o contando, por lo que no es equiparable a la labor de peón de finca o de un agricultor.

Asimismo, los oficios de ebanista, guarda, obrero de construcción o ayudante de camionero son ocupados tradicionalmente por varones, por la asociación existente entre dichos trabajos con la fuerza, capacidad de protección y el vigor varonil y son la antítesis de los casos de los trabajos de ama de casa y empleada doméstica, llevados a cabo completamente por mujeres, que por su condición se les ha encasillado como las conocedoras, sabedoras y hacedoras de las tareas del hogar. Esta distinción de trabajos

permite entender como ellas pueden insertarse comúnmente en tareas de cocina y limpieza en su empleo actual.

De allí que se deba tener en cuenta que los aprendizajes realizados en los otros trabajos se aplican de una u otra manera en el trabajo actual (caso de Edgardo, quien en sus trabajos anteriores forjó la posibilidad de trabajar en su propia empresa turística). Puesto que partiendo de que las diferentes acciones e inacciones de la vida cotidiana no son compartimentos estancos que se interrelacionan con otros compartimentos, sino que son ámbitos particulares que se encuentran presentes, manifiesta o potencialmente, en todos los momentos del diario vivir, se tiene que lo que se hizo en otras épocas condiciona las formas en que se realizan actualmente las acciones.

Por otra parte, cabe mencionar que las y los trabajadores obtienen esos trabajos principalmente por referencias de conocidos (as), quienes a su vez condicionan las referencias que dan con sus visiones de mundo, ya que las mismas se encuentran insertas en un sistema sesgado por una perspectiva masculino-céntrica, lo que ocasiona que ellas y ellos sigan reproduciendo el rol que “les corresponde”, pues no se recomienda a una mujer a labores que son consideradas primordialmente para hombres y viceversa.

### *5.2.3. Las razones de los cambios de actividad*

Lo cotidiano es dinámico y allí surge el germen y la configuración de los cambios, por ende los cambios son rupturas en una continuidad cotidiana y esto deviene en nuevas rutinas o secuencias y tiempos de acción.

El cambio de trabajo implica una ruptura en la cotidianidad que las y los trabajadores venían realizando previamente, no sólo por el hecho de cambiar de ambiente y tareas, que ya en sí es un cambio en la rutina, sino que al abarcar la faena un tercio o más de la jornada

diaria ocasiona cambios en la distribución de los tiempos y espacios en los que se pueden realizar las acciones del resto de ámbitos de la cotidianidad.

Los y las trabajadoras al mirar su historia de vida laboral en retrospectiva pudieron dar sentidos a los distintos momentos, personas, situaciones y acciones que atravesaron en otras épocas. Además, cuando miraron la otredad de sus trabajos y de las personas con las que los ejecutaron, pudieron hacer evidentes los cambios experimentados.

Y es que los cambios no surgen de la nada sino que se originan de las decisiones que las personas trabajadoras tomaron o que otras(os) tomaron por ellas. En sus inicios el cambio - la novedad del trabajo - generó temores, ansias e inquietudes, pero luego estos se difuminaron y las tareas del trabajo se adhirieron a la rutina.

También aquí se debe considerar que las personas trabajadoras no pueden controlar la mayoría de los hechos que ocurren, sino que la realidad social mantiene un cierto orden (o desorden, según el enfoque desde el que se mire) y tendencia en los acontecimientos, tal es el caso de las situaciones coyunturales, condiciones de salud física - mental o situaciones que se atraviesan en las empresas que estas personas por su posición de asalariadas no pueden manejar.

A partir de lo anterior, se realizará una revisión de los factores y situaciones que movieron a las personas estudiadas a cambiar de un trabajo a otro, esto permitirá mirar más adelante cómo estas rupturas condicionaron las otras esferas de la cotidianidad.

Se puede iniciar con el caso de Rocío, quien es un ejemplo de cómo una condición corporal se impone ante la trabajadora y ella debe acoplarse y buscar alternativas, pues a esta trabajadora la pensionaron a muy temprana edad por un problema físico en sus caderas:

*“... en las dos caderas yo tengo reemplazo total, las caderas son dos prótesis entonces hay muchas cosas que ya no las puedo hacer, me dijeron que ya no puedo*

*estar mucho tiempo sentada o no puedo estar mucho tiempo de pie, ya por eso ya me declararon en estado de invalidez.” Rocío.*

Otra situación con la que tenían y tienen que lidiar las y los trabajadores que ocupan el lugar de empleados (as) en las empresas, es el tipo de personas que tienen como jefes, pues si bien existe la posibilidad de presentar quejas a través de acciones colectivas de empleados(as), manifestando así su disconformidad en el trato, en el caso de las personas que recién empiezan en un puesto, son ellas las que deben acoplarse a la estructura establecida y no en sentido contrario. Por lo que cuando las trabajadoras, como Rocío, se sentían mal con el grato de sus jefaturas aprovechaban el momento justo para dejar de trabajar en un determinado lugar.

*“...mirá ahí en Alimentos Guardia fue una, mi segunda jefe, cuando el señor que me contrato este se fue, mi segunda jefe era una señora hombre. Y este entonces ella siempre la idea de que tienen que imponerse ante otras mujeres, pues con esa señora yo sí tuve mucho roce, de hecho fue parte de mi salida, ya casi, como ya de todas maneras Alimentos Guardia se presentaba en quiebra entonces nos dijeron que quienes queríamos que nos liquidaran antes y yo fui una de las que pedí liquidación antes...” Rocío.*

Asociado a los problemas interpersonales con las(os) jefas(es), cuando las empresas entraban en quiebra eran situaciones que estas personas no podían definir con antelación, por lo que cuando eran liquidadas lo único que les quedaba por hacer era buscar otro trabajo, esto en medio de las dificultades que significaba su edad, la sobre-calificación y el exceso de experiencia en algunos casos.

Casos de quiebra de las empresas en las que trabajaban los señalaron Rocío, Edgardo cuando salió del Motel Río Palomo<sup>112</sup>, Carmen cuando salió de la empresa de mora e Isabel cuando salió de la librería en Metrocentro; en el caso de Carmen, ella comentaba que si bien la empresa de mora en la que trabajaba quebró, la misma fue comprada por otros

---

<sup>112</sup> Él terminó de trabajar donde los iraníes, porque él comentó que estos se fueron del país por problemas legales.



dueños que pensaban contratarla como empleada, pero como el tipo de trabajo cambiaba y no era de su agrado ella les pidió que mejor la liquidaran:

*“...me decían que tenía que ir a ver los chanchitos y había que sacarlos del vientre de la chancha y yo digo yo no sirvo para eso, a mí me da mucho asco, yo no puedo trabajar en un lugar así, es una chanchera ahí huele feo, yo tengo que ver que hago, entonces me dijeron que si quería trabajar en otro lugar, y yo les dije de no ser campo es que en una chanchera no me parece, hay muchos hombres, habían treinta y seis hombres y yo sólo de mujer y yo era la que recibía los partos, tenía que estar de cinco a dos de la mañana porque habían chanchas que se ponían a parir de unas ciertas edades entonces yo no puedo, yo no puedo ese olor a chanco que asco, un sangral.” Carmen.*

En el caso de Rocío, dicha trabajadora manifestó las dificultades que se dan en un trabajo en el que tenía muchos años de trabajar, a causa de las relaciones de parentesco y confianza con uno de sus jefes que ingresó a trabajar en la empresa el último año que ella laboró allí. También comentó lo difícil que resultó cambiar de una rutina laboral a otra, pues pasó de tener un trabajo independiente, en el que ella sabía cómo y cuándo hacer las tareas sin que nadie la condicionara, a uno en el que dependía del trabajo que tenía que realizar previamente otra compañera de trabajo.

*“... en la casona del cafetal para mí fue más difícil, cuando yo salí de la casona del cafetal que cuando entré, (...) porque era mí gente la misma gente del pueblo, era poca la gente de afuera y este para mí no fue muy brusco para mí fue muy brusco, cuando yo salí de la casona del cafetal, donde yo estaba acostumbrada a que estaba sola y trabajaba sola y mí ritmo a ir a una empresa donde por ejemplo a mí me tocaba codificar los cheques, por decirte algo de todo el mes, lo que eran compras. Este... y entonces yo tenía que esperar a que la otra compañera hiciera el trabajo para que me lo pasara y yo me acostumbre mucho a trabajar a presión en la casona yo sola me presionaba entonces yo por ejemplo en la mañana era tanto lo que yo tenía que hacer en la casona, que yo tenía que ponerme un horario, entonces yo decía de las ocho a las nueve tengo que hacer tal cosa, de las nueve a las diez me toca hacer tal cosa y habían días que yo almorzaba a las cuatro de la tarde en la casona, porque se me olvidaba comer de tanto trabajo que tenía, cuando yo llegué a trabajar y dependía de que otra compañera me pasara el trabajo, a mí me estresaba que no me lo pasaba rápido.” Rocío.*

En lo comentado por Rocío se nota la dificultad de abandonar un espacio de trabajo en el que compartía con personas de la misma comunidad, que eran vecinas, que se

conocían y que experimentaban un ambiente de mucha confianza, contrario al ingreso a una empresa donde la lógica es distinta, pues la relación interpersonal es netamente laboral, las personas son desconocidas y dependen más unas de otras en las tareas que deben realizar. Además, en la narración de esta informante se vislumbra la dificultad que tuvo esta trabajadora con su jefe, que es a la vez su hermano, eso manifiesta los problemas que se presentan en algunas empresas donde las relaciones estrechas hacen que se den abusos en el trato y roces constantes, trasladando muchas veces los conflictos del ambiente familiar al ambiente laboral de las empresas que no son familiares.

*“Trabajamos un año, pero él tiene, yo tengo un carácter muy fuerte, a pesar de que vos me ves tímida pero soy como la espuma y este, y él también de hecho somos en la casa, somos los que tenemos el carácter más fuerte. (...)Este, así entonces, comenzamos a tener mucho roce, pero él siempre me decía: «es que usted es una tonta usted siempre ahí clavada haciendo el trabajo al gerente y ellos son los que se llevan la plata, se ganan las comisiones y todo y sos la que hace todo el trabajo entonces» yo dije - bueno diay como él siempre me ha dicho eso pues yo ya había estado con los gerentes en la casona en ese transcurso. (...) Si ya yo le había comentado como eran las cosas entonces yo dije diay si él siempre me ha aconsejado yo supongo que él va a venir y no va hacer lo mismo, pero fíjate luego e hizo exactamente lo mismo. Entonces comenzamos a tener problemas de hecho este una salida, mi salida fue muy fea, a mí me dolió mucho, porque para mí la casona, yo no la veía como si fuera un trabajo, para mí la casona, yo quería el lugar y mi trabajo como si fuera mío entonces para mí fue un cambio muy duro.”Rocío.*

Por otra parte el trabajo como empleadas domésticas también les generó grandes dificultades a las trabajadoras con las dueñas de las casas primordialmente. En el caso de Rocío ya se leía en páginas previas el problema que tuvo con una de las señoras que desconfiaba de ella completamente y en el caso de Emilia se tiene que al ella entrar en un espacio tan privado como lo es otra familia ajena a la suya, en la que tiene que compartir día y noche, se originaron muchos roces:

*“Ahí yo estaba trabajando en ese momento con C., yo la dejé porque, este él chiquito tenía mucha imaginación, mucha cosa, ya C. empezaba a... cómo te dijera a*

*quererme echar a mí la culpa de algo, no sé que, ella quería echarme pero no sabía... perdieron un anillo de sesenta y dos miles de pesos que en aquel momento era mucha plata y entonces este llegó C. y me dijo [Emilia] usted no ha visto un anillo que a V. se le perdió, dice así está la cosa fue que yo hasta los santos bajaba para que apareciera ese bendito anillo verdad... ya ella tiene esa mañita cuando ya ella no quiere que nadie trabaje dice aquí, entonces ella busca pretextos, a mí que no me vuelva loca porque yo me voy, entonces yo ya me vine viernes, aguante la semana me vine viernes, apareció el bendito anillo por cierto, y sábado este, la llame por teléfono y le dije que estaba enferma, que ya no podía ir a trabajar y que este se buscara a alguien...” Emilia*

Por otra parte, Edgardo señaló insistentemente que él salía de un lugar o buscaba un determinado empleo porque él “así lo quería”, además de que en su formación familiar salir a trabajar a temprana edad era normal y necesario:

*“Este empleo, aunque ha sido a través del turismo vamos a decir quince años. quince años, pero yo he estado envuelto en turismo desde los seis años o sea hace treinta y tres años porque mi papá nos tiró a la calle a trabajar en turismo muy temprano.” Edgardo*

La insistencia en el tema de su capacidad de elegir con qué seguir y con qué no en el trabajo se observa en las frases que dice sobre su salida del trabajo en el Hotel Reventazón y la creación de su empresa actual, aunque también se nota cómo él se percató de que estaba esforzándose en un trabajo en el que la ganancia era apropiada por otro que no invertía su fuerza laboral en dicha empresa, pues indica que las jornadas eran extenuantes y el horario era sumamente restrictivo. Además agregó, refiriéndose al instante en que dejó de trabajar en esa misma empresa, que:

*“Llega un momento en que uno dice, ya yo en el camino había hecho demasiadas amistades, entonces ya a mí me buscaban más para otras cosas y yo por la limitante digamos yo no sirvo para andarle pidiendo permiso a nadie para mover un pie o eso entonces dije no, no me sirve trabajar más aquí porque yo tenía que pedir permiso para todo entonces no (...)yo estaba viendo que la gente llegaba a buscarme para un negocio y decían cómo es posible no te dejan salir ni media hora - No, no puedo salir media hora -” Edgardo.*

Como se miró en las narraciones hechas por Rocío y por Edgardo, y que se mirará fehacientemente en uno de los comentarios de Luis, el papel de las amistades es central para conseguir otro trabajo y así tener un cambio en la rutina laboral, pues de primer momento no dejan un empleo porque así lo quieren, sino que se ingenian distintas maneras para obtener otros trabajos, ya sea conversando con sus amigos(as) acerca de la disconformidad con el trabajo que quieren dejar o preguntando en distintos lugares para ver si existen posibilidades de empleo o, en el caso de quienes trabajan por cuenta propia o en empresas familiares se lanzan al cambio sólo cuando tienen una iniciativa conformada para poder dedicarse a la misma completamente, como fue el caso de Isabel, Carlos y Edgardo.

*“...mientras estaba trabajando, qué se yo, lo que hacía era que contactaba a alguien, tal vez por lo mismo, por el tipo de gente que uno conoce y todo el asunto, entonces yo decía mirá estoy agüevado en tal trabajo, vieras que pasa esto y esto. Entonces ya me decían mirá, en tal lugar necesitan una persona así y así, entonces en un rato libre iba y hablaba fuera con el encargado o la encargada de ese lugar donde quería ver si había opción de acomodarse” Luis*

En la misma línea de iniciar en un trabajo a través de contactos, este mismo informante señaló que empezó a trabajar en turismo porque uno de sus jefes anteriores le ofreció el trabajo y como no se sentía muy bien en los trabajos anteriores optó por trabajar en ese nuevo ambiente.

Gerardo también es uno de los trabajadores que entraba a las empresas mediante referencias y contactos con conocidos:

*“Eh diay no sé, puede ser por amigos míos o con contactos o que daba cuenta de que digamos estaban buscando acá a veces algo, entonces venía hacía entrevistas y todo y digamos de que me pasara todo bien y que me dijeran, ok entrás hasta el próximo viernes y yo con el otro trabajo, entonces yo inventaba algo para salir así rápido antes del viernes entonces salía digamos el otro para entrar al otro.” Gerardo.*

En este punto de las referencias de familiares, amigos(as) y personas conocidas que les brindaban ayuda para ingresar a un empleo, también se consideraron las cuotas de

responsabilidad individual y los márgenes de decisión que tiene cada uno(a) de las personas estudiadas, pues a partir de las vivencias en los distintos trabajos, las realidades que tenían que afrontar en sus familias o grupos de convivencia y los deseos y aspiraciones individuales estas(os) trabajadoras(es) buscaron y siguen buscando las opciones de trabajo que les faciliten más la vida y les agraden.

En el caso de Gerardo, cuando salió de Sykes lo que buscaba era tranquilidad y abandonar la tensión que le significaba el trabajo, tanto en las tareas como en los desplazamientos que tenía que realizar todos los días desde Orosi a Heredia para llegar a su lugar de trabajo. Esto se debe en primera instancia a que si bien, el trabajo en dicha empresa le generaba mayores ingresos, en la actualidad él no tiene las responsabilidades de sostener económicamente a otras personas, sino que él vela en primera instancia por su sostenimiento individual, por lo que el ingreso mayor no le resultaba un factor decisivo para permanecer trabajando allí.

Pero, por otra parte, este mismo trabajador en el resto de empleos que tuvo en el sector turístico de la zona, cuando no quería trabajar más en un determinado sitio él buscaba el despido, esto con el fin de no perder las garantías, que para él se reducen al pago de la cesantía:

*“Casi, casi siempre no sé si deba decirlo, pienso que yo para salir siempre jugaba sucio, siempre, siempre, siempre... siempre hacia algo para tener motivos para que los jefes dijeran: no, váyase, váyase porque paso algún error así algo o algo, porque si uno sale por su cuenta de uno son muy malos pagos, garantías y eso siempre no es buena, entonces sí siempre me las ingeniaba.” Gerardo.*

Ante esto se le cuestionó acerca de las implicaciones de los despidos en los trabajos en las otras empresas turísticas en futuros empleos, a lo que señaló:

*“En eso es algo que nunca pensé si yo cometía como algo, como así, ¿cómo se dice como cuando hace algo y uno se da cuenta que eso está mal y que va a causar algo? ¿Qué antes que uno lo haga ya uno sabe lo que puede pasar? (...) Alevosía y*

*premeditación correcto, como yo lo hacía digamos pensaba en algún punto débil algo por lo que hubieran echado a alguien más y entonces intentaba como maquillarlo de otra forma como más, más bonita pero igual así con ese peso, peso de hacer eso y me dije no hasta aquí y este lo hice hasta el Río Perlas. (...) Únicamente en lo que fue Sykes no, ahí salí porque o sea, yo estaba cansado ahí únicamente llegue un día y me despedí, trabajo hasta el próximo fin de mes y ya listo. Me fui allá igual, acá hablé con ellos de que para lo que es de fin de mes salgo de aquí” Gerardo.*

Como se mira en los testimonios de las y los informantes, ellos optan dentro del marco de opciones existentes por aquello que les permita alcanzar el proyecto de vida que han ido forjando en el camino o en el caso de que no tengan un ideal que alcanzar tienen responsabilidades por resolver, de allí que piensen e ingenien maneras de abordarlas.

Respecto a las acciones que han seguido algunos(as) de estos(as) trabajadores(as) para forjar su plan de vida tenemos los ejemplos de las personas que trabajan por cuentapropia y empresas familiares, pues al mirar que en su condiciones previas de asalariados no crecían, sino que se miraban estancadas, buscaron como obtener ingresos y forjar un patrimonio individual o colectivo para alcanzar algún ideal (esto se observará ligado estrechamente en apartado de las motivaciones de las(os) mismas(os)).

*“En Bali Paraíso, duré como dos meses y yo dije la verdad, es que no voy a seguir en esta vida. Entre casas y fábricas entonces fue cuando decidí estudiar. Comencé a llevar bachillerato por madurez. Cuando ya tenía dos de las materias ganadas de bachillerato por madurez, fui a preguntar a la Winston, si me recibían para el secretariado” Rocío.*

Sobre quienes decidieron trabajar de lleno en las empresas propias o familiares, se tienen dos tipos: 1. Aquellos(as) que tenían un patrimonio o una base económica estable antes de dejar de trabajar en el trabajo previo y 2. Aquellas(os) que se aventuraron a iniciar un negocio propio.

Isabel y Carlos calzan en el primer tipo. Ella empezó a trabajar de lleno en el negocio familiar en el año 2004, pero ya trabajaba simultáneamente, desde del 2002, en su empresa

familiar los fines de semana, los días feriados y los períodos de vacaciones a los que tenía derecho en la maquila en la que ella trabajaba:

*“Sí, de hecho de por sí ya venía trabajando en el negocio, en Conair yo ya trabajaba en el negocio, los sábados y domingos, llegó un momento en que no descansaba ningún día, o sea, sábado y domingo trabajaba en el negocio y de lunes a viernes trabajaba en Conair” Isabel.*

Es decir, estuvo durante dos años brindando su fuerza de trabajo en dos empresas distintas, con todo el desgaste físico y mental que ello conllevaba, además de las dificultades que representaba para ella realizar actividades de otros ámbitos de su cotidianidad:

*“...desde el 2002 al 2004, yo trabajé así, ya en el 2004 al 2008, yo trabajo propiamente es en él, solamente en el negocio, porque yo ya salí de Conair. Pero esos dos años yo duré trabajando así. Digamos en Semana Santa, nosotros abríamos Semana Santa. Entonces a mí me daban vacaciones en Conair esa semana y yo trabajaba esos días allá, entonces yo no tenía descanso. Eso fue una de las cosas que también yo, me inclinó también a dejar el nego, eeeh el rest... Conair, pero también yo vi que el negocio iba creciendo poco a poco y me fui dedicando ya, metiéndome de lleno con mis papás al negocio y yo vi que ellos necesitaban a alguien que estuviera disponible los siete días de la semana o así. (...) yo como no tengo compromisos, el único compromiso que tenía era el laboral, entonces diay yo vi que no se puede comparar las garantías de un negocio propio a un negocio en el que yo no puedo estar de lleno en el negocio familiar.” Isabel.*

Paralelamente, Carlos señaló que su paso de los trabajos previos al trabajo en una actividad turística fue paulatino con el fin mantener la estabilidad del ingreso familiar, de aprender a lo largo del proceso y que les permitiera ir forjando poco a poco el patrimonio familiar.

*“Precisamente este, buscarle a la familia una fuente de empleo. Y que tuvieran no sólo la posibilidad de trabajar sino de estudiar también, lo estamos haciendo, lo hacen actualmente. Si, si lo que pasa es que yo fui haciendo, o sea, no fue que suspendí y de una vez me metí. Se fue haciendo paulatinamente. Entonces el cambio casi no se percibe, y obviamente, es bastante notorio, pero no es una cosa así de que tenga uno que adaptarse inmediatamente, se va aprendiendo, las cosas se aprenden” Carlos.*

Además, se debe recordar que en el caso de las empresas familiares, estas en sus inicios echaron mano de todo tipo de estrategias y recursos para sacar adelante la iniciativa, dentro de lo que era preponderante la mano de obra de las y los miembros de la familia. Este es el caso de Karla, quien inició como la coordinadora de la cocina en la mediana empresa en la que ella trabaja actualmente, pues al ser un emprendimiento familiar dejó la exclusividad del trabajo doméstico para trabajar y aportar al incipiente restaurante.

*“Diay a trabajar porque como empezábamos y no se tenía dinero entonces este para economizarse uno, este, que no teníamos para pagar una persona eh que, porque para pagar un cocinero desde el principio es caro o sea hay que tener y no la teníamos la plata para pagar otra persona y entonces este entre todas nos reunimos y nos echamos a abrir y por eso seguimos y seguimos y por eso al tiempo vimos que era mejor este... eh... pagar otras personas que ya supieran más de la cocina para ya así formar un menú, porque el menú que nosotros teníamos era un menú este muy básico muy pobre, poco.” Karla*

Carmen es el caso de una persona que se aventuró a tener su negocio propio sin tener una base económica muy fuerte, sino que empezó alquilando un local para iniciar una pequeña soda, pues al salir por última vez de Floreexpo ella señaló que:

*“Me fui a coger café, tenía la cogida y después me quede viendo pal ciprés, entonces fue cuando dije, yo voy hacer un negocito.” Carmen.*

Ella en el momento de poner la soda esperaba cambiar su rutina y el espacio de trabajo con el fin de poder cuidar a sus hijas e hijo.

*“Cambiar de rutina, porque yo veía que era más fácil, ya no estaba con los chicos ya era más problemas y yo no tenía más alcance de estar con ellos, era allá de sol a sol, de sol a oscuridad, salía a las 5 de la mañana y llegaba 8- 9 de la noche, nunca los veía de día, entonces yo preferí cambiar de trabajo para estar más cerca de ellos, porque ellos estaban creciendo sin al lado mío, ya no era igual ya no era todos los días verlos llegaba dormidos, me iba dormidos, llegaba dormidos, me iba dormidos y el domingo que estaba un ratito ni los disfrutaba, porque había que ir a comprar comida, hacer el oficio, había que ver que necesitaban, las reuniones de la escuela, las graduaciones, no tenía chance, acceso a nada.” Carmen.*



Sin embargo, ella pasó de ser la dueña de la iniciativa empresarial a una asalariada de dicha iniciativa, luego de que el dueño del local se percatara del buen punto que tenía el sitio como restaurante en el centro de Orosi:

*“Yo lo alquilaba, yo pagaba un alquiler, cuando esto se lleno así, se hizo grande, se hizo famoso lo levante, los agentes almorzaban en los camiones fue cuando dice el señor, yo voy hacerlo más grande, pero ya no se lo alquilo, o se lo alquilo por cien mil, lo alquilaba por sesenta, y no me da, tengo que pagar luz, tengo que pagar papeles, tengo que pagar agua, tengo que pagar la casa, tengo que ver mis hijos, tengo que... Tengo que ver el negocio, tengo que pagar luz, pagar agua, pagar basura, pagar dos patentes, pagar patentes pagar de todo, no me da chance, no me da (...) Él fue el que lo hizo grande, era una cocinita de una plantilla, yo cocinaba, en una olla arrocera pequeña, en un sartén eléctrico y en una freidora” Carmen.*

En síntesis, los cambios son momentos de ruptura en las vidas de las y los trabajadores a las que ellos(as) buscan adaptarse y tomar decisiones espontáneas o con algún tiempo de reflexión previa a lo largo del camino, pues en muchos de los casos estudiados, los cambios en los trabajos han sido muchos y han requerido esfuerzo y la búsqueda rápida de adaptaciones:

*“...siempre he sido de cambios yo le digo a mis hijos hay que ir cambiando siempre bueno o malo, las decisiones hay que ir las tomando de camino y hacerlas a mandarse al agua.” Edgardo.*

Con la diferencia que en el momento de optar e involucrarse en un tipo de trabajo las mujeres deben pensar en las responsabilidades reproductivas que tienen a cargo, pues es muy diferente la mujer soltera que ingresa y decide trabajar en un tipo específico de trabajo para ocuparse en alguna actividad, a aquellas que buscan trabajar para dar sustento a sus hijas y la vez poderlas cuidar, como son los casos de Karla, Emilia y Carmen, ya que ellas están condicionadas socialmente a que deben suplir y cuidar de su prole sea como sea, distinto a los hombres que trabajan y acomodan la esfera laboral dejando en un segundo plano la vida familiar.

En el caso de los cambios que atravesaron las y los informantes para ingresar al presente trabajo, estos se volvieron cotidianos, pues se gestó una rutinización de las acciones necesarias para mantener vigente el negocio turístico en el que se encuentran inmiscuidos y así lo turístico se tornó cotidiano.

#### *5.2.4. Condiciones en el trabajo actual.*

En el capítulo cuarto se presentó una caracterización general de las empresas de la zona en estudio. Allí se constató que existen distintos tipos de unidades empresariales con respecto a la cantidad de trabajadores y trabajadoras de las mismas. De los cinco tipos de empresas establecidos se seleccionaron una mujer y un hombre por cada uno de estos, completándose así diez personas trabajadoras, de ellas Rocío y Edgardo laboran en microempresas familiares y de cuentapropistas, Luis y Carmen en microempresas no familiares, Isabel y Carlos en pequeñas empresas familiares, Gerardo y Emilia en pequeñas empresas no familiares y por último Karla y Gilberto en medianas empresas.

Estas personas trabajan en lugares que se pensaron y se siguen pensando en relación a los clientes y no para los y las trabajadoras, en primera instancia. Es decir, se busca tener las empresas como lugares atractivos para que las y los clientes sientan el deseo de permanecer allí y generar la posibilidad de que las y los mismos vuelvan en otro momento.

Los espacios de la infraestructura de la empresa se distribuyen según sean las necesidades de las mismas, por ende los sitios más espaciosos son los que ocupan las y los visitantes. Pero se debe tener en cuenta que al primar en el valle del reventazón las pequeñas y micro empresas, allí las personas trabajadoras tienden a ocupar para trabajar y satisfacer sus necesidades vitales de comer, asearse y demás necesidades fisiológicas, los mismos espacios que ocupan las y los clientes cuando estos no lo están haciendo, ya que al

no ser espacios tan grandes, como sí los tienen los grandes hoteles de las cadenas transnacionales en los que las y los empleados tienen sitios separados para ejecutar sus trabajos y tiempos de descanso, las empresas de la zona utilizan los mismos sitios para varias acciones.

Por otra parte, como las condiciones de trabajo abarcan aspectos físicos, mentales y sociales, se realizará a continuación una revisión breve de las garantías sociales, por medio de la condición de aseguramiento, las características de la jornada, de los salarios y las vacaciones y días de descanso, esto permitirá un diálogo entre los datos cuantitativos presentados en el punto 4.5.8. con las experiencias plasmadas mediante la información cualitativa recolectada con las diez personas estudiadas.

**Cuadro 27**  
**Garantías sociales**  
**Trabajadora y trabajador de**  
**microempresas familiares con características de cuenta-propistas.**

	ROCÍO	EDGARDO
1. Seguro social	Pensionada	Voluntario
2. Pago de aguinaldo	Sí	Sí
3. Pago de cesantía	No	No
4. Pago de incapacidades y licencias.	No Aplica	No
5. Tipo de contrato	Verbal	Verbal
6. Derecho a la libre sindicalización	No Aplica	No Aplica
7. Derecho a la negociación colectiva	No Aplica	No Aplica
8. Salario mínimo o superior al establecido por ley	No	No
9. Tipo de ingresos.	Ingresos variables	Ingresos variables
10. Pago de horas extra cuando estas se dan.	No	No
11. Jornada laboral fija	No	No
12. Día libre para el descanso semanal.	Indefinido	Indefinido
13. Vacaciones	No	No

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas con las personas trabajadoras.

**Cuadro 28**  
**Garantías sociales**  
**Trabajador y trabajadora de microempresas no familiares.**

	LUIS	CARMEN
1. Seguro social	No Tiene	No Tiene
2. Pago de aguinaldo	Sí	Sí
3. Pago de cesantía	No	No sabe
4. Pago de incapacidades y licencias.	No	Sí
5. Tipo de contrato	Verbal	Verbal
6. Derecho a la libre sindicalización	No Aplica	No Aplica
7. Derecho a la negociación colectiva	No Aplica	No Aplica
8. Salario mínimo o superior al establecido por ley	No sabe	Sí
9. Tipo de ingresos.	Salario fijo	Salario fijo
10. Pago de horas extra cuando estas se dan.	No	No
11. Jornada laboral fija	Sí	No
12. Día libre para el descanso semanal.	No	Jueves
13. Vacaciones	No	No, pero las pagan

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas con las personas trabajadoras.

**Cuadro 29**  
**Garantías sociales**  
**Pequeñas empresas familiares.**

	ISABEL	CARLOS
1. Seguro social	Voluntario	Obligatorio
2. Pago de aguinaldo	Sí	Sí
3. Pago de cesantía	No	No Aplica
4. Pago de incapacidades y licencias.	No	No Aplica
5. Tipo de contrato	Verbal	No Aplica <sup>113</sup>
6. Derecho a la libre sindicalización	No Aplica	No Aplica
7. Derecho a la negociación colectiva	No Aplica	No Aplica
8. Salario mínimo o superior al establecido por ley	No	No
9. Tipo de ingresos.	Ingresos variables	Ingresos variables
10. Pago de horas extra cuando estas se dan.	No	No
11. Jornada laboral fija	No	No
12. Día libre para el descanso semanal.	Jueves	No
13. Vacaciones	Sí	No

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas con las personas trabajadoras.

<sup>113</sup> El es el dueño.

**Cuadro 30**  
**Garantías sociales**  
**Trabajador y trabajadora de pequeñas empresas no familiares.**

	GERARDO	EMILIA
1. Seguro social	Obligatorio	Obligatorio
2. Pago de aguinaldo	Sí	Sí
3. Pago de cesantía	No sabe	No sabe
4. Pago de incapacidades y licencias.	Sí	Sí
5. Tipo de contrato	Verbal	Verbal
6. Derecho a la libre sindicalización	No Aplica	No Aplica
7. Derecho a la negociación colectiva	No Aplica	No Aplica
8. Salario mínimo o superior al establecido por ley	Sí	Sí
9. Tipo de ingresos.	Salario Fijo	Salario Fijo
10. Pago de horas extra cuando estas se dan.	Sí	Sí
11. Jornada laboral fija	No	Sí
12. Día libre para el descanso semanal.	Miércoles	Domingo
13. Vacaciones	No, pero las pagan	Sí

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas con las personas trabajadoras.

**Cuadro 31**  
**Garantías sociales**  
**Trabajadora y trabajador de medianas empresas.**

	KARLA	GILBERTO
1. Seguro social	Familiar	Obligatorio
2. Pago de aguinaldo	Sí	Sí
3. Pago de cesantía	No sabe	Sí
4. Pago de incapacidades y licencias.	No sabe	Sí
5. Tipo de contrato	Verbal	Verbal
6. Derecho a la libre sindicalización	No Aplica	No Aplica
7. Derecho a la negociación colectiva	No Aplica	No Aplica
8. Salario mínimo o superior al establecido por ley	No sabe	Sí
9. Tipo de ingresos.	Salario Fijo	Salario Fijo
10. Pago de horas extra cuando estas se dan.	Monto adicional	Sí
11. Jornada laboral fija	Sí	Sí
12. Día libre para el descanso semanal.	Viernes y sábado	Varía
13. Vacaciones	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas con las personas trabajadoras.



#### *5.2.4.1. Condiciones de aseguramiento.*

El tema de las garantías laborales, que definen a las y los trabajadores el campo de acción en la esfera del trabajo, muestra como las condiciones de trabajo se adecuan al ritmo de trabajo en este sector de la economía, buscando estas adecuaciones mantener la dinámica de cada una de las empresas y disminuir costos.

En las empresas familiares, tanto microempresas como pequeñas empresas, cuando los(as) miembros son adultos(as) cada uno(a) debe pagar su seguro social voluntariamente o desistir de pagarlo y resolver el tema de la salud por otros medios:

*“Ya los mayores de dieciocho cada uno se asegura por su cuenta. Pero menores sólo tengo dos” Carlos.*

Este mismo informante comentó el caso de una de sus hijas que ya está casada, pero que aun trabaja con ellos algunos días (él dice que no trabaja sino que les ayuda de manera voluntaria). Ella atravesó algunos meses atrás el período de embarazo y no se le pagó el tiempo que se ausentó por razones propias de su condición de embarazada, pues según el padre se le ayuda bastante económicamente en otras circunstancias, además él argumenta que ella tiene su marido. Esto último manifiesta la concepción patriarcal en las que las mujeres están subordinadas y supeditadas a la manutención que deben dar los varones.

En las microempresas y empresas pequeñas no familiares, los dueños se preocupan por estar con todo en regla a nivel de legislación laboral, pues deben evitar problemas y mantener la formalidad de su negocio. No obstante, dependiendo de la relación que tengan estos trabajadores(as) con el o la dueña del establecimiento se omite el cumplimiento de algunas garantías sociales. Esto se da principalmente cuando en la relación obrero-patronal media una relación de amistad y confianza previa.

Los casos de Carmen y Luis, quienes laboran en microempresas no familiares y que por un acuerdo con sus patrones, no tienen seguro social, reflejan esto.

*“...tenía pero tengo que empezar a pagarlo. Hicimos un enredo.” Luis*

Carmen por su parte dice que como ella no tiene seguro social, trata de cuidar al máximo a sus hijos, pues no puede llevarlos al centro público de salud y pagar un servicio en un centro de salud privado le sale sumamente caro.

*“No se me han enfermado y si se me enfermaran les doy Alka Seltzer, acetaminofén y cofal. Sí, los cuido mucho que no se me resfríen.” Carmen*

Pero ella también comentó que el mismo día en que se hizo la entrevista, fue a una clínica privada a realizarse un examen médico, por lo que en medio del diálogo mostró una factura por treinta y tres mil colones por la realización de la mamografía. No obstante, ella justificó el no pago de seguro social con la ineficiencia de los servicios públicos.

*“Sí una mamografía ahorita en el hospital le dura a usted hasta el 2010, entonces yo prefiero mi salud.” Carmen.*

En las medianas empresas se tienen dos tipos de casos. Por un lado, cuando la relación entre los(as) trabajadores(as) y los dueños del capital es meramente laboral, a los primeros los cubre el seguro obligatorio, pero cuando existen relaciones de parentesco además de la relación laboral, el seguro obligatorio se puede omitir; acá se tiene el caso de Karla, quien es esposa de uno de los dueños de la mediana empresa en la que trabaja y no es reportada a la Caja Costarricense de Seguro Social, por lo que ella se acoge al seguro familiar de su marido.

#### *5.2.4.2. Jornada laboral.*

Como se describió en el capítulo cuarto, lo que impera en la mayoría de empresas es la modificación de horarios según sea la demanda de servicios, razón por la que los

trabajadores y las trabajadoras acomodan sus tiempos a las tareas en el trabajo y se disponen a satisfacer las demandas de servicios turísticos, pues es la vía que ellos(as) consideran deben realizar para mantener y hacer crecer sus negocios, esto se observa en el caso de los cuentapropistas y empleados familiares, quienes se preocupan por trabajar más en beneficio del emprendimiento colectivo de la familia.

*“...si usted quiere el triunfo de este negocio mío es la disponibilidad en tiempo, por eso se dice 24 horas responds, que es 24 horas de respuesta, porque igual si alguien le pasa algo a las doce de la noche, yo me levanto y voy” Edgardo.*

*“Díay a veces cerramos a las ocho, a las siete. Pues sí, es que eso es caprichoso, porque yo a ratos estoy en la cocina, hay ratos que estoy atendiendo mesas, que si yo veo muy atareada a mi mamá y a mi tía, entonces yo me meto a alistar lo que es mi comida, de los clientes míos, o qué sé yo. A veces veo a mi papá muy atareado en el bar, entonces yo me meto, y me meto a ayudarlo” Isabel.*

*“...a veces lo dejo listo el domingo en la noche, lo que son presentaciones de lo que va para bancos y toda esa cuestión, pagos de recibos” Carlos.*

En el caso de este último informante, quien es dueño de una pequeña empresa familiar, dice que si bien la jornada finaliza a las seis de la tarde, después de esa hora él sigue realizando labores vinculadas a la empresa. Acá se nota como en las empresas familiares se diluyen los límites de la jornada, lo cual ellos(as) no lo piensan ni sienten como algo negativo, por el contrario lo ven como algo necesario y hacerlo no los(as) indispone.

Los trabajadores y trabajadoras de las empresas no familiares, tanto microempresas, pequeñas como medianas empresas, no exceden sus horarios casi nunca, sólo sucede de manera excepcional,

*“Cuando debo hacer alguna cotización para un grupo o cuando estoy digamos o cuando estoy tirando tarifas para alguna agencia nueva, ojalá que me llamen cuando yo salgo a las cinco que me hayan llamado tipo cuatro y cuarenta porque ellos ocupan tener todo eso ya para irme, cualquier cosa creando eso comúnmente me toma unos cuarenta minutos” Gerardo.*

Pero contradictoriamente una empleada de una pequeña empresa no familiar indicó:

*“Bueno hora de salida, hora salida exacta, exacta no porque diay usted sabe que en un negocio y a veces no se puede echar a la gente afuera entonces no se dice de doce a diez de la noche, pero nosotros a veces salimos diez treinta - once en lo que terminamos de recoger todo, pero sí, a las diez, el resto es extra. Que le llaman extra” Emilia.*

Esto que parece contradictorio se entiende a partir del pago o no de horas extra, que algunas empresas tienen como directriz pagar lo mínimo de estas y otras si lo hacen. Además, en el mismo tema de las horas extra, en las empresas no familiares existe un trato diferenciado entre las(os) empleadas(os) que tienen alguna relación de parentesco y quienes no la tienen, pues en la caso de las que sí tienen una relación de este tipo no se les paga indiscutiblemente lo de ley, sino que se les reconoce algo y además deben dar prioridad a que se les pague lo de ley a los que no son familia, esto se afirma en las frases expresadas:

*“Eh bueno si siempre nos reconoce algo (...) a los empleados sí, pero ya uno sabe que uno tiene que esperarse”. Karla*

De lo anterior se desprende que las personas trabajadoras que tienen un vínculo de parentesco o estrecha amistad con las(os) dueñas(os) tienen mayor disponibilidad a extender la jornada o modificarla más fácilmente sin el pago de horas extra. Contrario a lo que sucede con las personas que trabajan en las empresas no familiares - sin vínculos cercanos de amistad con los patrones - que cuando extienden su jornada esperan la retribución por el trabajo extra.

Con respecto a las especificidades entre mujeres y hombres, el aumento de número de horas o modificación del turno de la jornada no depende del género, sino de la relación y la posición que se tenga dentro de la empresa.

#### 5.2.4.3. Ingresos

Sobre la temática de los ingresos se tiene que en las micro y pequeñas empresas familiares los ingresos se manejan mayoritariamente de manera colectiva, administrados por el jefe de la empresa-cabeza de familia, que es dentro de la realidad y concepción de ellos: el padre de familia. Pues se indica que a lo largo del año se busca satisfacer las necesidades centrales: alimentación, mantenimiento de su casa (que se liga con el sostenimiento de la infraestructura de la empresa), vestimenta, gastos en salud y educación. Esto se mira principalmente en la temporada baja, que es cuando deben tomar los ingresos que reservaron de la temporada alta para satisfacer los gastos individuales y familiares:

*“Por lo menos se cubre lo básico, qué te digo: las matrículas, las materias en el caso de los que estamos estudiando. Y los que no están estudiando, pues sé que recibimos los beneficios del negocio, por lo menos con lo básico, cada quien ocupa qué sé yo, un arreglo en los dientes es una cosa así, unos zapatos nuevos, eso.” Carlos.*

Por otra parte, se tiene el caso de las y los artesanos cachiseños, quienes como cuenta-propistas tienen el compromiso de vender sus productos en los dos restaurantes que son propiedad de los mismos dueños. Por esa razón deben ponerse de acuerdo para cuidar los dos puestos el mismo día, pues si dejan de ofrecer su producto en el punto de venta más importante, sus ingresos (que *per se* son variables), disminuirían grandemente; de allí que en este caso entren a jugar familiares o compañeras(os) artesanas(os), quienes son los que hacen la venta en el otro sitio. Lo anterior teniendo presente que en uno de los restaurantes la venta es menor.

*“...en la Milpa un sábado se pueden vender mil colones, mil quinientos como no se puede vender nada, y en la Casona te pueden vender treinta mil colones, un domingo en la Casona puedes vender ochenta y cinco mil hasta cien mil en un domingo muy bueno y en la Milpa se venden veinte cinco mil.” Rocío*

En el caso anterior de los y las artesanas, ellos pagan un porcentaje sobre las ventas a las personas que les atienden el puesto y hacen la venta.

Con lo anterior, se mira que en las empresas donde prima una relación de parentesco entre la mayoría de las personas trabajadoras existen ingresos variables que son utilizados de manera familiar, contrario a las micro, pequeñas y medianas empresas no familiares donde las y los trabajadores tienen salarios fijos que son utilizados según su parecer para atender sus necesidades y responsabilidades particulares.

#### *5.2.4.4. Días libres*

Ocho de las personas trabajadoras entrevistadas tienen su día libre a la semana, del cual pueden disponer fuera del ambiente laboral, las personas de las microempresas familiares y de cuentapropistas dicen que es variable, las personas que trabajan en las pequeñas empresas no familiares tienen su día fijo, una persona de la microempresa no familiar, otra de una pequeña empresa familiar y una de una mediana empresa también lo tienen fijo y un hombre de una mediana empresa lo rota, pero como él dice prefiere trabajarlo para que le paguen doble . Se debe señalar que día libre no es equivalente a día de descanso, pues en el caso primordial de las mujeres ellas lo emplean para labores reproductivas.

Las personas que dicen no tener día libre son Carmen y Carlos, la primera trabaja en una microempresa no familiar y dice que ella no lo tiene por acuerdo con el dueño y aunque no se lo paguen, ella dice que es mejor trabajarlo porque igual puede estar al tanto de sus hijas en el negocio, aunque también reconozca lo extenuante que es este tipo de jornada. Carlos por su parte es el padre de familia en una empresa pequeña familiar, por lo que dice que tiene mucho tiempo a la semana para descansar, de allí que no necesite un día libre específico para descansar.

Es decir, respecto al día libre semanal, ellas (os) lo interpretan y lo ven desde distintas ópticas. Por un lado están quienes dicen que no lo tienen porque el trabajo en sí les permite descansar, ya sea porque les queda tiempo libre o porque lo ven como una recreación. Este tipo de afirmaciones las realizaron enfáticamente Carlos y Edgardo, ambos de empresas familiares, el primero señalaba que a lo largo de toda la semana tiene suficiente tiempo para descansar, es decir dentro del trabajo se tienen suficientes tiempos ociosos, además el tipo de trabajo le permite realizar algo que le gusta, como caminar y estar al aire libre. Aquí surgen las distintas interpretaciones de lo que es trabajo y lo que no es, ya que en el caso de Edgardo, él dice que lo que hace no es trabajo, ya que es algo agradable y le gusta mucho, agregando además la frase “*yo no tengo trabajo*”; o sea, él asimila el concepto de trabajo a algo negativo, que somete a la persona para que realice cosas que no le gratifican:

*“...como el trabajo es de por sí ya un paseo, o sea, yo no tengo trabajo, yo estoy como pensionado desde siempre, porque diay decir que, no sé, que irme para Manuel Antonio por ejemplo, me fui a Manuel Antonio dejé un carro de mi cliente me vine en los buses de Manuel Antonio, desde Manuel Antonio aquí eso no es un trabajo es más bien agradable” Edgardo.*

A este mismo informante le gusta este trabajo porque conoce muchos lugares. Además, los turistas<sup>114</sup>, en su mayoría, le pagan todos sus gastos en las giras turísticas que realiza con ellos:

*“Todo eso lo paga el cliente, los pasajes, estadía, comida lo que sea toda la comida te retribuye el día a veces muy bien, a veces muy bien, a veces no también pero sí.” Edgardo.*

---

<sup>114</sup> En este apartado se empleara de manera indiferenciada los términos: turistas, visitantes, clientes(as), otros(as) consumidores(as), demandantes y compradores(as), pues así lo manejan las personas entrevistadas. Además en este apartado el foco de atención no es el tipo de personas que consumen los servicios que dan las personas trabajadoras en cuestión, sino que el centro de atención son estas últimas.

Otra de las visiones que se tienen sobre el día libre es la que plantea Gilberto, quien es empleado en una mediana empresa. Él trabaja su día libre para que se lo paguen doble y así puede generar más ingresos, además dice que él puede hacerlo, como tiene mucho tiempo de trabajar en esa empresa ya no rota casi nunca el horario y eso le permite mantener una de sus principales aficiones y acciones comunitarias, que es mantener un equipo de fútbol en Puente Negro, ya que en la empresa le están permitiendo trabajar todos los domingos después de las tres de la tarde para que disponga del tiempo para los partidos:

*“...bueno generalmente conmigo, conmigo que tengo un poquillo viejo de estar en el hotel, ya ahí, casi siempre me tienen a mí en la mañana. Los domingos es en la tarde para darme la posibilidad del fútbol” Gilberto.*

*“... como te digo el horario no puedo quejarme porque fue algo que yo escogí, ellos no me dijeron ni me pusieron una pistola, usted no va tener más libre todo fue escogido por mí, lo escogí para ganar un poquito más verdad” Gilberto.*

Respecto a los días feriados y a las vacaciones se tienen varios casos. Sobre el primer punto, los días que son feriados, todas(os) los trabajan, ya que son días en los que visitan la zona muchas personas. A la mayoría de quienes trabajan en empresas no familiares les pagan doble (empleados que no condicionan su pago al crecimiento de la empresa), a otros del todo no se lo pagan (caso de Luis) y a otros depende de cómo esté el día (empleados que condicionan su pago al crecimiento de la empresa).

En el caso de las vacaciones Carmen no tiene y no se las pagan por acuerdos realizados con el dueño del negocio. A Gilberto y a Luis, que al igual que Carmen trabajan en empresas no familiares, les pagan doble el período de vacaciones, con el fin de que no dejen de asistir a sus tareas en sendas empresas. A Emilia y a Gerardo se les da el período de ley. La situación de Karla es particular, pues como es esposa de uno de los dueños de la mediana empresa dice que nada más le dice con anticipación al administrador que tal o tales días no va a estar:



*“...yo lo que hago siempre es saco ocho días y dejo ocho para cuando cuando este quiero ir a algún lado entonces este saco nada mas digo «[nombre del administrador] tal día no vengo porque no voy a estar», entonces yo o sea no es que nadie me lo exige pero yo veo y yo repongo esos días de las vacaciones” Karla*

Los que trabajan en las cuatro empresas familiares y de cuentapropistas, estos (as) sacan un tiempo al año para irse a pasear con la familia:

*“Lo hacemos una vez al año a diferentes playas. Sí, cerramos aquí, dejamos un guarda por esos días. Dos o tres días normalmente, no es más de tres días.” Carlos.*

O en el caso individual, las y los miembros de la familia buscan un período en la temporada baja para salir a descansar a otro lugar.

#### *5.2.4.5. Generalidades*

En las micro y pequeñas empresas familiares las personas trabajadoras se las arreglan como mejor les parece para asegurarse, pues la búsqueda de mejorar la empresa y evitar gastos innecesarios prevalece. Por la misma razón no existen pagos de horas extra ni salarios mínimos, sino que el pago individual se adecua a los ingresos de la familia, predominando así el manejo de ingresos de forma familiar, por este motivo es que se busca algún mecanismo de ahorro durante todo el año para generar los aguinaldos, que aunque no sea el monto mínimo establecido por ley para cada oficio, sí es un ingreso mayor que aprovechan al finalizar el año las y los trabajadores.

En estas empresas la jornada laboral no es fija, sino que se adapta a las circunstancias de cada empresa. En el caso de los días libres y las vacaciones varía de un individuo a otro, pues algunos optan porque sea fijo y otros que varíe, según vayan decidiendo.

En las microempresas no familiares es donde se obvian más las garantías laborales; eso se mira en que las personas trabajadoras no están aseguradas, una de ellas no sabe si tiene el salario mínimo, la jornada excede en mucho las ocho horas diarias y los días libres se reducen al máximo.

Por último en las pequeñas empresas no familiares y las medianas empresas tratan de mantener a sus trabajadoras(es) aseguradas(os) - a menos que alguna(o) sea familia directa de los dueños - se pagan licencias e incapacidades, existen salarios mínimos, pago de horas extra y reconocimientos monetarios si las jornadas, que son fijas generalmente, se modifican de manera inusual, tienen sus días de descanso estipulados por ley y vacaciones, lo que las deja ver que entran en el esquema de empresas formales.

#### 5.2.5. *¿Qué las y los motiva a trabajar en la actividad turística?*

Al tratar el tema de las motivaciones es preponderante partir del hecho de que el trabajo está asociado a la búsqueda de alguna gratificación y/o compensación económica, pues el trabajo viene a ser la base que permite la obtención de ingresos para la consecuente satisfacción de necesidades vitales. Esto se muestra de forma contundente en una afirmación de Gilberto sobre sus motivaciones, en la cual se observa la gratificación por el tipo de trabajo que realiza y la remuneración obtenida del mismo.

*“Yo digo que bueno porque, este primero por el salario, después por aprender más, porque el otro era volar cuchillo o a volar pala, o coger café, o ordeñar y usted no se daba cuenta que usted servía para algo más, ese trabajo me ha hecho entender mucho y aspirar a muchas cosas más verdad que sí puedo sin necesidad de haber estudiado desde chiquitito” Gilberto.*

No se puede afirmar que existe una visión utilitarista del trabajo que realiza cada uno(a), pero sí se puede decir que el dinero y la retribución monetaria en el caso de los(as) que son asalariados(as) es una motivación medular, pues se tienen casos de personas que si bien el trabajo ligado a la tierra no les desagrada y les parece un oficio enriquecedor prefieren quedarse con el trabajo que le genere más y mejores ingresos. Este es el caso de Gilberto, que señalaba que si en la finca ganara lo que gana en el hotel trabajaría en la finca, pero que prefiere el empleo del hotel pues gana más y, como la vida cotidiana es su

aquí y su ahora, se trata de buscar lo que le genere mayores beneficios a ellos y a sus familias.

*“Si me pagan el salario y las horas que trabajaba en la finca, mejor en la finca (...) era más corto el tiempo que trabajaba uno pero diay como te digo ganaba menos verdad.” Gilberto*

Lo anterior también se corrobora en el hecho de que Gilberto trabaja su día libre para subir el monto de su salario, además de que las comisiones y las propinas son muy buenas.

Aunado a esto se puede considerar que este trabajador pasó de percibir veinticinco mil colones en el salario previo en la finca a noventa mil colones en el hotel y como él mismo señala *“Por lo menos se come bien verdad”*. El mismo sentido del salario lo indica otro trabajador asalariado señalando:

*“En lo que es el sentido económico. Diay me motiva porque no gana uno tan mal, comparado con otros [trabajos], no gana uno tan mal” Luis*

En otros casos se percibe una motivación indirecta hacia el dinero, pues el fin último no es obtener el ingreso por el ingreso, sino obtener una estabilidad para sí y las personas que de ella, o él, dependen económicamente. Por ejemplo Carmen está construyendo su casa y su objetivo es estar con sus hijas y darles una estabilidad económica por medio de los ingresos generados en su trabajo actual, pues ella resume su motivación principal de la siguiente manera:

*“Un ingreso más como para ir saliendo adelante con los chicos, para los estudios de ellos, que salgan adelante, es salir adelante yo y que Dios me deje vivir hasta donde yo pueda para que ellos crezcan el día de mañana, ellos tengan a donde vivir y nadie los esté echando...” Carmen.*

El factor monetario es indiscutiblemente una motivación, pero los comentarios de las y los informantes indican que ello únicamente es una parte de la motivación, porque el trabajo que realizan les gusta y los(as) hace sentirse realizados(as). Es por esto que se pueden distinguir motivaciones hacia las satisfacciones individuales en las distintas

personas estudiadas y motivaciones en el emprendimiento colectivo que estas personas llevan adelante en las empresas en las que existe la búsqueda de consolidación de un patrimonio familiar o comunal (en el caso de las y los artesanos), ya que al ser historias de vida distintas existen diversos factores, personas y creencias que mueven a estas a mantenerse trabajando en el sector turístico.

### *Motivaciones individuales*

Agnes Heller tratando el tema de las motivaciones de las personas en la vida cotidiana señalaba que “la lucha por el objeto de trabajo (la tierra, los medios de producción), por el puesto de trabajo y por la ascensión en el trabajo, son los campos más importantes en los que se manifiestan las motivaciones particulares” (Heller, 1987, p 129), lo anterior haciendo referencia al conflicto intrínseco en el entramado social.

En el caso de la población estudiada se puede mirar que en el trabajo que realizan se desarrollan muchas de las motivaciones de las y los mismos, pero a diferencia de lo que plantea Heller, pensando en el trabajo dentro de las maquilas, la lógica de muchas empresas turísticas del valle del Reventazón difiere completamente, pues al tener estas empresas su base de fuerza laboral un vínculo de parentesco y conocimiento cercano, no se nota una pugna por puestos, ascensos o lucha por los medios de producción, sino que en cinco casos de los diez abordados la búsqueda y motivación constante es hacer crecer la unidad empresarial, no en detrimento de los demás miembros que trabajan en la empresa, sino para el bienestar colectivo.

Edgardo, como dueño de su micro-empresa lo que él busca incesantemente es fortalecer su negocio, pues él manifestó constantemente que todo lo que él hacía en el resto de trabajos en los que laboró fue buscar lo que le podía beneficiar, ya fuera experiencia, aprendizajes y contactos

*“...a bueno me dediqué a trabajar en una empresa de turismo se llamaba aventuras turísticas de Orosi ahí hacía los cofi tour pero yo echando siempre para mi verdad o sea adquiero experiencia y después monto mi propia empresa porque diay para que regalarle mi conocimiento a otra gente que, no sé, estoy generando \$400 diarios y me dan \$10 no tiene ningún sentido mejor me dejo los \$400 yo” Edgardo.*

Todas las personas estudiadas señalaron que las relaciones con otras personas es una de sus principales motivaciones, haciendo referencia a relaciones interpersonales en dos vías, por un lado las relaciones con las y los compañeros de trabajo y el trato con la clientela:

Respecto a las relaciones a lo interno de la empresa se dijo:

*“Diay eh a mí lo que me motiva es que compartir con diferentes personas o sea con el mismo personal, eh como lo decía yo el día que me tenga que venir para acá[su casa de habitación] yo me sentiría rara porque arriba nosotros a través de que estamos trabajando tenemos muy buenas relaciones con el personal y eso lo hace a uno sentirse diferente” Karla.*

Por lo que el factor de la amistad y el cariño que se le tenga a una persona o grupo de personas es un motivo central por el que se mantienen dando su esfuerzo para el crecimiento de la empresa.

Emilia en la narración de su historia, acerca de cómo inició a trabajar se nota claramente el tema de la amistad como factor de motivación para seguir trabajando donde lo hace actualmente:

*“La amistad es muy grande con [nombre de la dueña] la amistad es muy, muy, o sea en lo económico no le voy a decir, yo me ayudo mucho con lo que yo gano, pero la amistad” Emilia.*

*“[La dueña] siempre ha sido mi amiga, ella es familia de un tío mío, entonces tenemos amistad hace mucho tiempo, y cuando ella inició, puso el negocio este ahí abajo este... yo visitaba nada más, pero cuando ella se pasó a este lugar donde está ahorita, yo venía a visitarla y terminé ayudándole a lavar trastes. Por amistad” Emilia.*

*“Diay es que todo, cuando ella ve que estuvo bonita la noche que trabajamos o sea mucho y de todo ella viene y agarra algo y lo hecha a la bolsa de la gabacha mía,*

*ehh que para, un día libre usted sabe que a veces un negocio no puede cerrar, aunque sea feriado, ella paga el día feriado a parte del sueldo este ella, yo le digo présteme y ese présteme, me dice tomá y a veces no tengo necesidad de decirle présteme porque ella viene...” Emilia.*

*“Todo, el trato con los clientes, el compartir con ellas eh... me siento muy bien imagínate que a veces me alisto en mi casa y me da un colerón, cuando me dice yo bajo a las once y no ha bajado porque me da un colerón, porque yo deseo ya venirme para negocio.” Emilia*

El trato y el conocimiento de nuevas personas es algo que les motiva mucho, pues esos contactos que comienzan pueden terminar en una buena amistad y en la ayuda que se puede tener en un futuro de parte de alguna de ellas.

*“Bien, bien, bien en el trabajo que estoy ahorita me siento bien lo que es relacionarse con las personas...” Gilberto*

*“Lo que más me agrada, contacto con lo que es gente, eh, igual básicamente lo que es contacto con lo que es gente.” Gerardo.*

*“Diay es un trabajo que me gusta mucho, compartir con las personas y demostrarles como la vida misma, y está hablando conmigo y diay me siento bien ahí conmigo y todo en veces llega gente estudiada y yo me siento bien porque hay personas que dicen que buen, que bien que nos atendió ese muchacho como han llegado grupos ahí y yo bueno como soy yo llego y llego ahí y me dicen vea nosotros nos quedamos sinceramente por usted porque nos atiende bien se siente uno agradable” Gilberto*

Además los estímulos verbales que les dan las personas hacen que se sientan gratificados por el trabajo que ejercen, aunado a que miran que su trabajo no es monótono, hasta llegan a considerar que conversar con la gente y servirles es lo que más les agrada.

*“Vieras que al final ya yo no lo veo como un negocio, porque en realidad este... le llegas a tomar el gusto a las cosas a veces vas y no vendes, pero por lo menos estuviste ahí, a veces hay gente que llega te dice que bonito los collares se miden todo y todo y no te compran nada, pero por lo menos terminas hablando con alguien, a veces comenzás hablando de las piedras de los collares y la gente te comienza a contar otra cosa y estas compartiendo más con la gente, esa es la parte que me gusta. También ya no tengo la presión así como decir que vivo solo de eso es una extra y no me cae mal, me ayuda mucho entonces, ya estoy como más a gusto.” Rocío.*

*“Más que todo, como es lo que te digo la relación con el... la gente, las diferentes personas que llegan. Luego eh... me gusta, me gusta digámos cuando llega alguna familia grande que llegan chiquitos, que llegan... entonces este, por ese lado*

*digámole que vos venís y los atendés y que le das lo que quieren comerse lo que quieren beberse, y que se van contentos, esas son las cosas que a uno lo hacen tratar de seguir adelante, verdad” Luis.*

Además consideran que el trato con distintos tipos de personas es enriquecedor, pues se conoce gente de distintas nacionalidades y orígenes.

*“Eh, lo que más me agrada en realidad es cuando qué sé yo, el montón de gente que conocés, la relación con la gente, mucha gente totalmente diferente. Que en veces turismo, que en veces ticos, que en veces nicaragüenses, que en veces hondureños, todo tipo, de, de diferente persona que vos conocés” Luis.*

*“Que le podría decir... que me agrada, es que a mi me gusta todo. (...) si porque es una experiencia bonita el trato con gente de otros países lo hace internacional, luego el tema de las truchas es algo bonito. Si, si, con acuicultura.” Carlos.*

Acá también se puede mirar ese fuerte factor de motivación que ya se mencionó, como lo es la realización de un trabajo con diversas tareas, que no es aburrido, engorroso o monótono, además de que se siente libertad en lo que se hace, pues pueden moverse sin que les estén dando constantemente indicaciones o trabajando bajo presión, ya que se adecuan a las distintas experiencias con los diferentes clientes. En el caso de Isabel, a ella le gusta mucho tratar y conocer gente, además de la autonomía que le da su trabajo para realizar las distintas cosas que le gusta hacer y coordinar. Por lo que las personas que trabajan en empresas familiares sienten que el trabajo queda con ellas, es decir, no es expropiado el trabajo que realizan, pues el servicio y el contacto constante con los y las visitantes son parte de ese trabajo que les motiva.

De manera análoga Luis señala que le gusta su trabajo porque es muy dinámico, por lo que lo compara con su trabajo anterior de guarda de seguridad, que era un trabajo muy pasivo.

*“Y ya aquí estamos. Y es diferente, digamos, ya hace uno una cosa que hace otra, que hace otra cosa. Entonces, siento que el tiempo se le pasa, se le pasa el tiempo en cosas más importantes. A no estar vos parado como estua... estatua solamente en un lugar y hacer siempre lo mismo. No es que es agüevado, pero digo no, no, no sé,*

*siento que si vos estás en un trabajo tenés que sentirte bien con todo, si hay algo que te, te haga sentir mal o lo arreglas o terminás diciendo no, no, cambio de trabajo”*  
Luis

Otro factor por el que consideran agradable su trabajo y que les facilita realizarlo es la cercanía a sus respectivas casas de habitación o estar cerca de la familia:

*“Digámole, me motiva al menos como te digo en el económico me siento bien. Lo que es el motivo acá con los compañeros, eh, no hay ninguna diferencia, digámole, ellos... si hay tal problema, mira pasa esto y esto, entonces, son, mucha comunicación, entonces esas son las cosas que uno dice púchica vamos bien con el negocio y me siento bien con las personas de acá. Luego al menos lo que es familiar, me gusta acá porque estoy cerca de ellos. Porque sé que en cualquier momento, cualquier cosita estoy acá, ellos saben que siempre estoy acá. Luego lo que es el motivo de... de de trabajo pues diay me siento bien, eh... como le digo, sé que en cualquier momento llega alguien que entiendo, que hay cosas que te desagradan, cosas que no”* Luis

Además los motiva no tener tantos roces en los ambientes laborales, sino que se sienten en la libertad de corregir, comentar y compartir con sus compañeros(as), y en el caso de las unidades de menor tamaño no tienen que lidiar con abusos de autoridad como los que sufrieron en anteriores trabajos o las deslealtades en la relación entre iguales en el ambiente donde estaban empleadas(os).

La experiencia narrada por Carmen orienta y permite ver cómo el hecho de estar envueltos (as) en el trabajo turístico es en sí un factor de motivación para ellos (as), pues se sienten mejor que en otras experiencias laborales anteriores.

Carmen comentó que en Florexpó y en la empresa de moras hasta el almuerzo se lo robaron:

*“Si me dejaban con hambre, cuando yo llegaba era el almuerzo todo escarbado si llevaba bistec me ponían un cabo de huevo, todo escarbado y ya a mi me daba asco, otro día me robaron el pago, con todo y aguinaldo con todo, todo, los zapatos me dejaron descalza tenía que irme en botas, bueno... En mora y en flor expo en Florexpó tuve que venirme prácticamente en unas chancletas casi descalza, robaban, ropa zapatos, y plata.”* Carmen



Además sufrió acoso sexual en una de esas empresas, por parte de uno de los supervisores:

*“No, yo estaba haciendo el ramo y se me restregó por detrás, - sabe qué vaya a comer una mierda a mí no me toca, ni se abusa de mí - y me devolví y le di un manazo y llegó el jefe mayor mío y me dice qué sucedió, el me faltó el respeto. \_ ¿Está todo bien? tiene todo su derecho, no le hubiera dado un manazo, le hubiera metido una tijera... - le hago yo, no con sólo el manazo que se llevó, yo creo que, con la tijera no podría hacerlo, pero sería agredirlo con algo más profundo que yo no me lo permitiría, ni mi autoestima estaría sobre él solamente.” Carmen.*

Por su parte, también a la mayoría le gusta mucho hacer las tareas asignadas, por ejemplo Karla le gusta muchísimo cocinar, a Carlos le gusta mucho la acuicultura y a todos y a todas les gusta hablar mucho y conocer gente. Y como expresaron de distinto modo les motiva que los lugares donde viven y trabajan se vean bonitos y puedan crecer: *“...sería como ver acá a Orosi, darle, intentar hacer algo para que Orosi crezca.” Gerardo.*

No obstante, en última instancia estas personas buscan estabilidad económica y la consolidación de un capital, ya sea a nivel familiar e individual, pues a futuro esto les dará algún tipo de comodidad. Al respecto, Edgardo expresó que su mayor motivación a futuro es completamente individual, pues aspira comprar un *land rover defender* y viajar solo por América<sup>115</sup>:

*“Siempre uno, la motivación mía es, yo siempre, desde siempre he dicho, yo a los cincuenta años, no trabajo más de nada, pero tengo que tener un capital a los cincuenta años, que ya me quedan once años. Hasta hoy ese es mi pensamiento, hasta hoy. A los cincuenta años me dedico a recorrer todo el país o más allá. Ya pensionado y solo. Pensionado y no porque me pensione la caja, pensionado que yo tenga un capital hecho, que me responda siempre. Y que más o menos mis hijos van a tener dieciocho años, todos. Ya se defienden solos” Edgardo.*

*“La ilusión mía es andar este carro lleno de maletas, es más yo me veo aquí lleno de maletas, pasando la frontera de Panamá y a Guatemala, Perú si de puede ir” Edgardo.*

---

<sup>115</sup> Lo tiene en su tabla de visualización, según lo dijo señalando la parte superior del escritorio en la que tiene fotos, imágenes y frases

Queda enfatizar que en el momento de entablar las conversaciones con las personas trabajadoras del sector turismo seleccionadas para el estudio, se percibió que ellas se encuentran muy motivadas en su quehacer actual, pues consideran que son más los elementos que las motivan a seguir, que los que les desagradan de lo que hacen, de lo cual no hicieron mucha referencia o no podían hacer mención ya que no consideraban factores de desmotivación, sino sólo situaciones desagradables aisladas que no afectan su opción de trabajar donde están. Como se ve en el siguiente comentario:

*“¿qué cosas me motivan?, diay que te puedo decir, motivar todo, ves por aquí te puedo decir, es que no, es que son tan, es un trabajo tan bonito, tan que yo le digo a [nombre de la dueña] si usted se va de aquí yo me voy detrás suyo porque es que no todo, o sea, todo me motiva” Emilia.*

Sobre las motivaciones de las y los trabajadores para realizar la faena actual, la obtención del ingreso predomina en ellos y ellas, manifestando que lo cotidiano es la base material de la existencia y el trabajo como la esfera que abarca la mayor parte del tiempo y es parte fundamental de la vida cotidiana.

#### *Motivaciones en el emprendimiento colectivo*

Este tipo de motivaciones se reflejan principalmente en las personas que tienen algún vínculo de parentesco con los dueños(as) del capital. En cinco de los casos estudiados existe un afán explícito de invertir en el mismo negocio, para verlo crecer y obtener beneficios posteriores. Estos son los casos de Edgardo, Rocío, Isabel, Karla y Luis.

Karla comentó que la iniciativa comenzó como una empresa netamente familiar a la que se incorporaron las nueras para apoyar al grupo de hermanos que inició con el proyecto y, al ver crecer la empresa fue que empezaron a consolidarse los afectos de ella por la empresa y a pensar que su aporte era y sigue siendo importante para el desarrollo del negocio.

*“No le digo yo que de mis cuñadas casi todas trabajábamos. En ese momento, porque empezamos trabajando sin salario. No teníamos salario para empezar (...). Y después este eh ya fuimos viendo ya más ganancias y ya empezamos a tener salario cada una y ya al pasar el tiempo ya ahí unas fueron saliendo y saliendo y saliendo hasta que ahora solamente quedé yo. Porque todas comenzamos a trabajar en la cocina y ellos [los esposos] en otras cosas.” Karla*

En el caso de Karla, ella es la única cuñada que quedó después de dieciocho años de estar abierta la empresa, por lo que siente un apego muy fuerte al negocio, pues lo ha visto crecer y siente que el mismo es un bien para su familia aunque ella no sea propiamente del patrimonio la dueña de la empresa mediana en la que trabaja.

*“Ah yo creo que a mí me agrada todo, porque en [nombre de la empresa] uno desde que empezó lo vio y le ha costado mucho, entonces como lo ve uno ahora para mí [nombre de la empresa] este me motiva mucho que yo digo que si yo algún día tengo que venirme eh seguro me deprimó aquí en la casa, porque este para mí yo no lo veo así como pesado como, o sea, como yo sé que es trabajo y a veces tenemos que correr mucho y todo, pero ya cuando uno corre y en la tarde se llega uno, se siente satisfecho de haber hecho lo que uno hizo, porque este sabe que es algo propio y que le ha costado mucho y se siente muy bien después de que terminó el trabajo” Karla*

*“Diay lo que me motiva es este lo primero es por [nombre de la empresa] porque uno dice que... que uno se da más, yo sé que los empleados trabajan también así con el corazón porque uno tiene que ser honesto y hay que momentos en los que el empleado ha dado también mucho, trabaja más pero uno dice que uno si es de dar más da más. Por ser dueño, por ese cariño diay que es de uno y uno mira que el reloj ni nada de eso que llegó la hora de irse y si llegó la hora y hay gente y tiene que seguirse trabajando no hay necesidad de que nadie le diga “quédese” uno sólo sigue” Karla.*

En lo expresado por Karla se detecta cómo las relaciones cercanas de las personas trabajadoras con las y los dueños de los distintos tipos de empresas, hacen que las y los empleados demuestren empeño y se sientan parte de la unidad empresarial. Por lo que el sentido de pertenencia a la empresa se debe en mucho por los nexos de amistad existentes entre las distintas personas que trabajan y el hecho de que muchos(as) de ellos(as) empezaron a trabajar desde que la empresa inició labores.

Además, en el caso de Karla, ella tiene presente que tipo de trabajo que realiza aporta lo necesario a su grupo familiar para cubrir necesidades de los hijos e hijas respecto a los estudios, vivir más holgadamente y permitirse algunos “lujos”, pues con respecto al salario que ella percibe y a los ingresos que lleva su esposo a la casa dice:

*“También el salario de que a través del salario este... antes nosotros la pasábamos, no era que no teníamos, pero la pasamos mejor ahora y ahora nosotros que este tenemos un gasto con mi hija que ella estudia medicina en una universidad privada y es bastante, bastante, bastante caro, de [nombre de la empresa] sale toda la eh todo el estudio de ella” Karla.*

En la misma línea de Karla, Carlos también señaló que la motivación inicial fue darle estudio y fuentes de ingreso a sus hijos e hijas, por lo que la empresa se pensó y se piensa como una forma de fuente de empleo para la familia y un medio para obtener los ingresos necesarios para satisfacer las necesidades básicas y de estudios de las y los miembros de la familia:

*“Bueno no, afectarlos jamás, porque diay, todos nos beneficiamos. De hecho, aquí mismo trabajan mis hijas y de aquí se generan los recursos para el estudio. Entonces tiene que verse como de gran provecho... somos una familia muy buena.” Carlos*

En el caso de la mediana empresa en la que trabaja Karla y que empezó siendo una iniciativa completamente familiar, tuvo éxito y todos(as) los(as) empleados(as) en la actualidad perciben un salario, pero en el caso de las empresas que tienen menos años de funcionar o son de menor tamaño en la actualidad sacrifican cualquier tipo de incentivo monetario para hacer crecer la empresa, que en el caso de Isabel se debe a la compra de la patente que hicieron.

*“Porque nosotros acabamos de comprar una patente, entonces estamos pagando lo que es la patente. Porque cuando iniciamos el negocio no teníamos ni cinco colones en los bolsillos, se empezó con treinta mil colones el negocio y entonces nosotros todo lo que se ha ido haciendo siempre se ha invertido en el mismo negocio.” Isabel*

El fin de los miembros de la empresa familiar de la que forma parte Isabel es asegurarse algo familiar para el futuro. Lo primero que se busca es que el negocio se mantenga y pueda crecer:

*“No, fijo sólo tiene mi tía el sueldo. Yo eso, si me queda bien, si no, pues no, porque hay veces que, que salimos tablas, o sea, lo primero que sacamos es la plata de lo que son los proveedores, carne, bueno el sueldo de mi tía también, es que... podemos quedarnos sin plata pero el sueldo de ella no se puede quedar, el de mi tía, después las carnes, el guaro, la cerveza, qué sé yo, los cigarros, ehh... si hay que pagar algo de municipalidad, siempre saco una cuota constante de lo que es la plata de tributación, que eso es sagrado, porque eso, yo no sé si usted sabe, pero esos son talladísimos, entonces, es algo...que, no es que yo agarre las platas del montón y las saco cuando llega la fecha, entonces saco trescientos mil pesos o algo así. No, yo saco, voy sacando, como un ahorro por decir algo así, para llevar un orden y no sentirlo de golpe.” Isabel*

La familia y el patrimonio de la misma son por sí mismos motivaciones de peso, pues en el caso de las que son trabajadoras e hijas a la vez, conforme se implantan en el orden preestablecido de la empresa familiar pueden marcar, a través de sus acciones, el devenir de algunos aspectos de la vida que comparten con las y los otros. Pues en el caso del emprendimiento colectivo de las empresas familiares las acciones de sus miembros buscan e intentan hacer crecer la unidad empresarial y según lo manifiestan informantes como Isabel y Carlos lo han logrado en el período que han tenido abierto.

*“...esto es familiar, mañana mis papás no están y esto va a llegar a ser más algún día, esa es la fe de uno. O sea, es algo que en un futuro, no sólo para mí, sino para mis hermanos, es algo, es una pequeña empresa, entonces no se puede comparar a estar trabajando, dando el esfuerzo a otras personas, donde usted no va a pasar de ser un operario que no le dan oportunidad a un trabajo, que tal vez ahorita no se ve lo monetario, en este momento porque nosotros estamos empezando, pero más a futuro esa es la idea, verdad, no se puede comparar.” Isabel.*

De esa misma forma fue como empezó a trabajar Rocío junto con su hermana el oficio de la artesanía, pues a partir de lo que iban percibiendo, buscaban cómo volver a invertir.

*“Y una hermana nos dijo, porque no se ponen a hacer collares, aquí había una muchacha y vendía collares y le iba muy bien, entonces yo tenía unos cuadritos chiquiticos unos paisajes que había pintado al óleo y un domingo vendí dos, los vendí en diez mil colones cada uno y enmarcados, ahí yo todavía estaba comenzando, y este, entonces agarramos esos veinte mil colones y comenzamos a comprar material de bisutería, entonces descubrimos que el verdadero negocio era la bisutería, lo otro tenés que tenerlo para que la gente vea más variedad de producto...” Rocío.*

Con esta afirmación de Rocío se ve como el proceso de producción en las empresas de estas cinco personas se ha ido conformando a partir del afán de mirar a su empresa más consolidada y con la capacidad de generarles mejores beneficios y frente a las otras cinco personas, se mira que todas se insertan en el proceso productivo por medio de la realización de un conjunto de tareas, siguiendo roles asignados según su género y posicionamiento dentro de las distintas empresas y constante interacción con distintas personas, llegando a confirmar que el trabajo es central en el mundo de la vida, en las realidades particulares que cada quien vive.

Unido a los esfuerzos por mantener y hacer crecer la empresa familiar se valora el sitio en el que se ubican, ya que aun lo consideran sano y agradable para vivir:

*“Este lugar es muy sano aquí no hay vecindario, aquí usted no... los hijos no tienen que presenciar asaltos, gente drogándose, alcoholismo, todas esas cuestiones. Es muy sano en sentido de que el aire es puro, es limpio, el agua de río es totalmente potable, cosas así, todo eso lo motiva a uno, es lo que hace que le guste” Carlos.*

En los casos de Rocío y Karla ellas explicitan que también como motivo para trabajar está asistir económicamente a sus respectivas madres, pues aunque sus otros (as) hermanos aporten para la manutención, ellas sienten que eso es una de sus responsabilidades de mayor peso.

*“Si, si siempre, si ya no puede uno por el trabajo, pero también tengo eh o sea yo veo que tengo más ventajas que este mi mamá es sola y de lo que yo gano yo le ayudo a mi mamá porque eh somos seis hermanos y este entre todos tenemos que ver a mi mamá entonces yo le y ella misma dice que que gracias que trabajo porque ella también se beneficia, de lo que yo trabajo yo este le compro a ella o le doy para que*

*ella compre, entonces este ella dice que gracias a Dios que trabajo porque ella también se moja me dice” Karla*

Otra motivación claramente colectiva es la de los artesanos y artesanas de Cachí, pues el proyecto del mercado de artesanías es una de las metas que busca satisfacer la necesidad de un sitio para vender sus productos y a la vez tener un atractivo más en la comunidad cachiseña.

*“Entonces lo que nosotros queremos, lo que pretendemos es hacer un palenque grande donde podamos recibir gente de diferentes grupos, dar talleres y toda la cuestión y esas tumbas lo que queremos es volverlas otra vez a rearmar para que sean parte del atractivo del lugar, hemos estado contactando con gente que tiene objetos de los que han sido extraídos en esa zona y en otras zonas de Cachí. (...) porque si nosotros logramos hacer lo que pretendemos con el mercado artesanal, que difícilmente, bueno ahorita en este año difícilmente podemos iniciar, eh, por eso estamos tratando de organizar todo los papeles legales y todo para comenzar a tocar puertas, este para ver si ya podemos comenzar a construir por lo menos a fines del próximo año, en ese caso eh nosotros creemos que lo que va a ser el mercado artesanal va ser muy atractivo para la zona de Cachí para lo que es turismo.” Rocío.*

Con lo anterior se tiene que en las motivaciones hacia los colectivos juegan en mucho los afectos de las personas trabajadoras entre sí, los factores de identidad y los apegos a una comunidad.

### ***5.3. Las y los trabajadores en el proceso de producción del servicio turístico***

Para comprender las cotidianidades de las y los trabajadores en cuestión es preciso advertir constantemente en qué tipo de actividad económica se sitúan, pues esto permite entender por qué les gusta tanto ese ambiente y el por qué se sienten motivados de estar allí. Pues como se detectó y evidenció en el apartado anterior los lugares en los que realizan su oficio, el trato con la gente y la búsqueda de proporcionar descanso son factores que hacen que las personas trabajadoras se sientan confortables.

El trabajo, en muchos casos, abarca la mayor cantidad de tiempo del que dispone el o la trabajadora; este determina en gran medida las concepciones y la utilización del tiempo y del espacio que hacen ellos(as). Lo que a su vez permite observar elementos fundamentales de la elaboración y venta de un servicio turístico, ya que allí se mira cómo juegan su papel los(as) consumidores(as)-turistas, los(as) vendedores(as), los escenarios y paisajes de la zona, las formas en que se interpreta la historia socio-económica-cultural y las formas en que se comercia a partir del deleite, descanso y/o afán de aprendizaje, siendo todo esto conformador de la cotidianidad de estas personas. Es decir ya que el trabajo es medular en la constitución de la vida cotidiana, es por consiguiente, fundamento de las historias particulares que se construyen día a día.

Esta construcción hace que las cotidianidades se tornen particulares y únicas, pues las personas estudiadas se deben acoplar a las circunstancias y a los movimientos propios del sector turístico. Como afirmó Edgardo:

*“Sí a veces hay tiros fallidos verdad, por ejemplo ayer se suponía que yo recogía a un señor en el aeropuerto en San José-Costa Rica y lo mandaron a San José-California y ya yo perdí el viaje, uno dice, perdí en el momento pero alguien tiene que reconocerte ese viaje verdad porque es de aquí a Alajuela” Edgardo.*

Para abordar los procesos de producción se partirá de las distintas actividades que realizan las y los trabajadores según la naturaleza, estilos, rutinas y tiempos de las mismas, para que luego de la descripción de las mismas se analicen los roles asignados según el género y las diversas interacciones sociales que se desenvuelven en los mundo del trabajo de cada uno(a) de los(as) trabajadores(as).



### *5.3.1. Las actividades en el mundo del trabajo.*

#### *5.3.1.1. Tipos de actividades*

En la información recopilada en el trabajo de campo se constata que existen distintos tipos de actividades realizadas por las personas investigadas, y como afirmó Heller:

“En la vida cotidiana los tipos de actividad son tan heterogéneos como las habilidades, las aptitudes, los tipos de percepción y los afectos; o más exactamente: ya que la vida cotidiana requiere de tipos de actividad netamente heterogéneos, en ella se desarrollan habilidades, aptitudes y sentimientos netamente heterogéneos” (Heller, 1987: 95)

De allí que en este apartado se clasifiquen los siguientes tipos de actividad dentro de las faenas registradas para el análisis:

- a. Trabajos en artesanía.
- b. Preparación y servicio de alimentos.
- c. Limpieza y mantenimiento diario de infraestructura.
- d. Tareas administrativas del negocio.
- e. Atención de turistas en general.
- f. Actividades agropecuarias.

Asimismo la polifuncionalidad es un rasgo fundamental en los trabajos realizados por las distintas personas trabajadoras, lo que a su vez es algo que les permite sentir que su trabajo es dinámico y se aparta de la monotonía. Esta característica está fuertemente vinculada al que las empresas donde laboran en su mayoría son micro y pequeñas en tamaño, lo que hace que ellas deban ocuparse de distintas tareas necesarias y básicas para que el negocio se mantenga en funcionamiento.

No obstante, dependiendo de la posición y relación que se tenga respecto a la empresa y sus dueños, también se manifiestan los rasgos en las empresas de mediano tamaño, pues en el caso de Karla ella manifestó que si bien la mayoría del tiempo está en labores de

cocina, también realiza otras tareas de distinta naturaleza, tales como la limpieza o la fabricación de la natilla y el queso:

*“...casi siempre es en la cocina, les ayudo a los que, a los cocineros y los lunes, este, me dedico a otras cosas (...) los lunes si ya el trabajo es diferente, porque ya los lunes no estoy en la cocina, estoy en el área de limpieza.” Karla.*

Sin mayor preámbulo se procede a describir los tipos de actividad agrupados para este efecto.

#### *a. Artesanía*

En la actividad artesanal la producción y mercadeo de artesanías son dos acciones generalmente indisociables, en el caso de ASOARCA, lo que se busca a través de las formas de cooperación y apoyo es facilitar el proceso de comercialización, pero de igual forma todas estas personas deben insertarse en el proceso de oferta y venta de los productos, que en última instancia es lo que permite obtener los ingresos.

También esto se ve en el hecho de que mientras se ubican en su puesto de comercialización se realizan trabajos de producción, ya que en el tiempo que permanece en el puesto se lleva material para producir y aprovechar los tiempos en los que no llega clientela:

Por otra, se debe considerar que los puestos de venta son espacios bajo techo pero que están abiertos, por lo que cada vez que llegan a vender deben quitar y poner lo que ofrecen de una manera atractiva para las(os) posibles compradoras(es):

*“Tengo que llegar a preparar la mesa hay que comenzar a poner todo el producto para exponerlo y ahí pierdo otra hora más. (...) Porque mientras pongo todo lo que son collares y pulseras y todas esas cosas, y mientras pongo las cositas de cuero, cuelgo cuadros y todo (...) Ya a las doce es esperar que llegue el cliente para ofrecer” Rocío.*

El tiempo dedicado a la venta es el de los sábados y domingos, aunque se aprovecha también otras circunstancias para darse a conocer y poder vender algo, en el caso de Rocío,

ella mencionó que durante los tiempos en que asiste al centro médico para sus rehabilitaciones y citas periódicas muestra y vende sus productos artesanales.

La producción depende de lo que se agota por la demanda, de allí que sean sumamente flexibles los tiempos en que se realizan las manualidades. Cabe considerar que lo que se produce se adecua a lo que más se vende y lo que más solicitan las y los visitantes:

Partiendo de que la artesanía es una labor creativa, creadoras como Rocío distinguen entre lo que es más comercial y lo que ella cataloga como artístico, pues la distinción se debe a los tiempos invertidos y a la calidad del objeto elaborado, reflejado en el consiguiente precio de los mismos. Sobre las pinturas que ella hace dice:

*“Normalmente si son flores que es lo que a mí me gusta, lo que son flores y aves ese es mi, ese es mi, como te digo, ese es mi tema, es mi preferido. Lógicamente hay cosas que son más comerciales, por ejemplo las casitas típicas, a mí no me gustan en lo particular, no me gusta pintarlas, pero es lo que se vende. (...)Entonces hay obras que vos puedes hacer algo, tenés que hacerlo como obra, no hacer una pintura comercial, porque yo puedo hacer una pintura comercial y la hago plana y la vendo en 20000 colones, pero si yo trabajo un poco más la pintura y la trabajo como obra, te la hago bien hechita, esa si no la puedo vender en 20000 la puedo vender en 100000 colones.” Rocío.*

El tipo de actividad artesanal es una de las que se muestra más maleable en los tiempos de elaboración y los productos que se elaboran, pues depende en mucho de lo que se demande y cuándo se demande.

#### *b. Preparación y servicio de Alimentos*

Este tipo de actividades lo realizan seis de las personas estudiadas: Carmen, Luis, Emilia, Carlos, Isabel y Karla, de las cuales solamente Karla no brinda el servicio de atención a la clientela, pues en la empresa en la que labora los saloneros tienen su actividad sumamente definida.

Estas actividades comprenden además la limpieza vinculada directamente a las actividades por ellas (os) realizadas, tal como es el aseo de las mesas donde comen las y los clientes y donde preparan las distintas comidas.

Unidas a las acciones de este tipo se constata la realización de las otras acciones que deben realizar casi simultáneamente mientras cocinan y atienden a las personas que consumen, como son limpiar, compras mínimas, velar que todo dentro de la cocina esté en orden o atender el teléfono.

Los días que mayor movimiento existe son los sábados y domingos en lo relacionado a la preparación de alimentos y el servicio que se le da a las y los clientes, y el lunes por su parte es el día en el que tienen que arreglar el desorden que ellos consideran les ocasiona el movimiento del día anterior. Esto se observa en varios de los comentarios emitidos por los seis informantes, pero los casos de Isabel y Luis pueden ilustrar de mejor manera esta realidad:

*“Entonces ya ahí sí me levanto, ordeno el cuarto, desayuno... no me baño porque me espera mucho trabajo, que es, como ya ahí no llegan ayudas, que son mi tía ni mi mamá... ehh no... ni mi hermana, ya me encargo yo sola, mi mamá se encarga lo que es recoger todo lo que son las comidas que sobraron del domingo y encargarse de botarlas o lo que sea. Y ya así, yo me dedico a limpiar lo que es afuera, echarle agua a todas las matas, ordenar todo el bar, todo eso en... hasta las... ya como a las diez y media voy desocupándome, me baño, me preparo, porque los lunes llega gente a almorzar, entonces para atender a esa gente. Y los lunes, bueno por lo general entre semana, lo que es de lunes a viernes, no tenemos de todo, manejamos lo que es un plato y una sopa, no tenemos el menú como tenemos sábado y domingo. Plato, sopa y pescado, que nunca falta ahí” Isabel.*

*“Los lunes, bueno igual me levanto a las diez de la mañana, me baño, después vengo desayuno y los lunes estoy solo, entonces domingo amanecer lunes la cocina amanece al revés, verdad, entonces asear la cocina. Igual preparar que todos los congeladores estén bien, luego cosas que faltan en la cocina, cocinarlas, como qué sé yo, hay momentos en que un ejemplo que ayer se acabó la yuca, que faltan ciertas cosas, cocinarlas” Luis*

Las actividades de preparación y servicio de alimentos se vinculan en las empresas de menor tamaño con el hecho de que si se necesita comprar algo de último momento para preparar algún platillo, alguno(a) debe sacar el tiempo para salir del establecimiento y comprar, ya que el funcionamiento de la empresa así lo amerita, es decir se debe atender lo que surja de improviso.

En este tipo de tareas es posible detectar las formas de coordinación interna, pues aunque se tenga por principio que cada quien colabore en todo lo que pueda para sacar adelante el objetivo del negocio, existen maneras de organización para facilitar los procesos, dar mejores y gustosos productos, además de un buen servicio. Por ejemplo Carmen e Isabel señalan que a pesar de que ellas no son especialistas en cocina son las que dan las instrucciones de lo que se debe hacer en el restaurante.

El caso de Karla es particular dentro de la generalidad de las medianas empresas, pues como se señaló en el capítulo cuarto a mayor tamaño de la empresa mayor especificidad en las funciones realizadas por cada trabajador (a). Esta trabajadora se ocupa como cocinera primordialmente, pero como ella es la esposa de uno de los dueños de la empresa y ha visto el crecimiento de la misma desde el momento en que se creó, realiza otras tareas dentro del negocio, ligadas a su vez a los roles de limpieza en espacios que son de la empresa, pero que son utilizados únicamente por los dueños, como son las oficinas y las habitaciones que tienen los dueños para dormir el día que el guarda tiene libre o que ellos decidan hacerlo. Esto último denota como se asigna simultáneamente a las mujeres el rol de atender al esposo en las labores reproductivas, pues las habitaciones y oficinas las limpian las mujeres, aunque estos espacios sean de uso personal de ellos. Esto evidencia las estructuras patriarcales que indican que las mujeres son las que deben tomar la escoba y el

trapeador ya que son las que lo deben hacer, aunque tengan entendido que el trabajo por el que están en la empresa es el de cocineras.

También existe un fenómeno que manifiestan Karla y Carmen que es que ellas realizan parte del trabajo de la empresa en sus casas. La primera indicó que realiza los distintos postres que se ofrecen en la empresa, por lo que toma algunos tiempos libres en su casa para elaborarlos, al respecto ella dice que es parte de sus entretenimientos.

En el caso de Carmen, ella dice que cuando debe tener listos desayunos temprano, es decir de lunes a viernes, los prepara en su casa y los lleva listos al negocio, pues esto le permite estar al tanto de sus hijas.

### *c. Limpieza y mantenimiento*

Estas actividades se vinculan fuertemente a las de cocina y servicio de la clientela, pues en los períodos en que no tienen oficio en la cocina o que tienen cerrado, aprovechan para limpiar de manera general los espacios donde se dan los servicios y donde se entremezclan unas actividades con otras. Esto se debe que al existir una baja dotación de capital, en razón del predominio de micro y pequeñas empresas en la zona, las y los trabajadores en general deben resolver las distintas tareas y situaciones que se presentan en proceso productivo, haciendo uso de los diferentes tiempos y las variantes en la intensidad de trabajo en los mismos.

*“Los viernes bajo temprano, como a las seis. Bueno me levanto como a las cinco, a las seis y cuarto, seis y media, ya estoy en el negocio, ahí ya llega mi tía, entonces es el día que se dedica hacer aseo general de todo, lavar todo, lavar el bar, lavar los lavar los salones. Hacer limpieza siempre del negocio. Yo me dedico también a ayudarle a hacer la limpieza (...) bueno yo lo que es en el transcurso de la mañana me dedico a hacer limpieza a ordenar, a ayudarles a limpiar igual, como a las once yo me voy quitando porque me dedico, almuerzo, almuerzo y espero hasta la una, una y media, dos, a ver si llega alguien a almorzar y de ahí me retiro, ya me voy para Cartago con mi papá a lo que es hacer compras. Comprar de verdura, de cosas siempre para el negocio.” Isabel.*

*“Bueno empiezo por limpiar, recoger las mesas, sacudir, pasar la escoba y pasar el desinfectante con su trapito, luego voy a los baños, después dentro a limpiar los baños, luego tengo que limpiar la cocina, después de limpiar la cocina, ya vengo y me paso al área si hay trastes por casualidad, si quedaron, casi nunca quedan (...) Voy para los trastes, voy a terminar de limpiar la cocina todo lo que es eso y ya me meto a lo que es ralladura (...)Y me meto al horno...” Emilia.*

Acá también se mira el caso de Karla mencionado anteriormente, pues el día en que no trabaja en la cocina se dedica al aseo general, limpiando habitaciones y oficinas del hotel los lunes.

Las personas que realizan estas tareas prevén o procuran que los sitios estén en estado óptimo para la recepción de las y los turistas o de personas externas que se buscan para la realización de algún evento específico, ya que como se ha venido señalando se procura al máximo que los sitios se vendan de la mejor manera.

Luis señaló que debe velar por que todo se encuentre en buen estado, con el debido aseo y que no falte nada en los salones y así no tengan inconvenientes cuando lleguen las y los visitantes, esto lo hace de modo especial los viernes y sábados, pues son los días que se programan actividades como bailes y noches rancheras.

En el caso de Carlos, él habla de forma enfática sobre sus responsabilidades de velar por que todos los espacios de su empresa, que son bastante amplios y numerosos, se encuentren en las condiciones óptimas; máxime que en el caso del mantenimiento y limpieza de los estanques no puede descuidarse ninguna mañana, ni ninguna tarde:

*d. Tareas administrativas.*

En las empresas de menor tamaño las tareas administrativas, que son indispensables para la reproducción de la unidad productiva, se inmiscuyen a lo largo de todos los días de la semana.

En el caso de las empresas familiares, tanto pequeñas como microempresas y de cuenta-propistas, se toman tiempos en la noche para realizarlas, pues estas se centran mucho en llevar la contabilidad, que en caso de las micro empresas lo que se lleva son libretas de cuentas, preparar documentos que deben presentarse ante instituciones públicas rectoras de impuestos, salud y que permiten el funcionamiento de los establecimientos. Trámites bancarios, pagos y compras son, a su vez, parte de las cosas que realizan dentro de las operaciones de la empresa.

Isabel aparte de atender mesas, limpiar, hacer el jardín (“echar agua a las matas”) y cobrar y recoger la caja se encarga de programar actividades y velar por los trámites. Esta trabajadora narrando sobre el momento en que se cierra el negocio los domingos comentó:

*“Bueno mi tía y mi hermana se retiran. Ellas se vienen para Cartago y yo me quedo en el negocio, durmiendo donde mis papás. Entonces ya ahí cerramos, recogemos lo que es la caja. Como a las cinco- seis de la tarde, antes de mi hermana venirse, antes de cerrar ella tiene que entregarme a mí el desglose de cuantas ventas hizo de la cocina, del bar, del pescado, nosotros todo lo tenemos dividido. Todo eso, entonces ella tiene que entregarme a mí todo el desglose, en un cuaderno que yo tengo y me dedico a escribir cuanto estuvo las ventas, ya uno las ventas con las mías y junto todo, saco la comida del bar, para llevar un control, verdad, de todo eso.” Isabel.*

Isabel y Carlos, ambos de pequeñas empresas familiares, son ejemplos de quienes llevan las cuentas de los libros. Ellos para sacar cuentas lo hacen a solas, solo en ocasiones esporádicas alguien les ayuda, pues si bien tienen un(a) contador(a) que le lleva los libros formales, Isabel y Carlos les preparan todo para que ellos revisen y pongan su firma.

*“No, sola, pero a mi me lo enseñó lo que es el contador. Nosotros tenemos un contador, entonces él a mí me instruyó, y yo ya me dedico... Yo le entrego, los libros los manejo yo, junto con él, sólo que él, tiene la firma. Pero no, los libros los manejamos entre los dos, más que todo. Él, porque es el profesional, es el que sabe más, porque eso es muy delicado para tributación, si.” Isabel.*

*“[Los domingos] me pongo a llenar lo que es entradas y salidas, lo que es poner libros de estados de cuentas al día...” Carlos.*



Del mismo modo, como forma de control de los recursos que se invierten, estas personas realizan las compras necesarias para la semana, tanto en lo que corresponde a alimentos como demás productos utilizados en sus empresas.

Las situaciones de Luis y de Carmen en este aspecto se distancian, pues aunque ambos laboran en micro-empresas no familiares, Luis tiene más responsabilidades en lo que corresponde a la compra de los materiales utilizados en el restaurante, para ello dedica la mañana del viernes para salir de compras a Cartago, como lo hacen también Isabel y Carlos.

Por la razón anterior, los martes Luis hace inventario de los productos de los que dispone el restaurante para solicitar lo que falta a los proveedores.

Carmen por su parte, únicamente realiza compras mínimas de cosas faltantes en el Centro de Orosi, ya que el dueño realiza los pagos y las compras principales:

En lo que coinciden este trabajador y esta trabajadora es que, con respecto a los dineros que ingresan al negocio, ambos llevan sus cuentan para rendírselas a sus jefes, es decir, lo que hacen es llevar un control de lo que se generó en los distintos días y lo entregan a los dueños para que ellos lo administren.

*“Yo voy digámosle, vengo con la libreta, pongo, tres casados, cuatro casados, cuantos frescos, después les pongo los precios, después pongo el total...” Carmen.*

*“Yo me despreocupo de todo, yo nada más le doy cuentas, salió tanto esto, el otro ahí ve, comprar tal cosa, hay que comprar pescado he si hay un contrato así, llegan tantas personas cuanto les cobro, que les servimos, que les hacemos, le parece a usted a este precio, les hacemos un quiebrecito o algo cómodo, que aunque me diga que no, yo siempre lo hago....” Carmen.*

En lo anterior se manifiesta una lógica de confianza de parte de los dueños hacia estos subordinados, pues ellos manejan con un margen de libertad los ingresos que tiene la

empresa, como lo manifestó Carmen en las rebajas que hace sin el consentimiento del dueño.

Asimismo, se puede trazar una distinción entre los cinco tipos de empresas planteados con respecto a la administración de los ingresos y los gastos, pues las microempresas familiares y no familiares son informales en este aspecto (cualidad generalizada en las unidades productivas informales en el país), ya que lo que tienen son libretas o cuadernos de apuntes para registrar que se vendió y que se compró, para así llevar un control de cómo marcha la empresa. Por su parte las pequeñas empresas tienen a un(a) trabajador(a) que lleva el libro diario, pero este lo revisa y firma un contador(a) para así presentarlo a tributación. Las medianas empresas son las únicas que tienen trabajando un(a) contador(a) que específicamente lleva todo el ciclo contable. En esto se ve la distinción entre empresas con rasgos de informalidad y de formalidad en la zona.

Lo anterior demuestra también como entre más grande sea la empresa, mayor es el grado de especificidad en las tareas que ejecutan las personas trabajadoras de la empresa. El caso de Gerardo indica la existencia de una especialización en las tareas administrativas, pues él dedica gran parte del tiempo laboral a buscar la atracción de nuevos(as) turistas, lo que le constituye como un empleado enfocado en las ventas o el marketing con las agencias, y con grupos específicos de turistas, con el fin de negociar tarifas y servicios. No obstante, eso no lo exime de realizar otras tareas relacionadas con el servicio a los visitantes y la revisión de las instalaciones y la comparación de costos entre distintos proveedores.

En el caso de Luis se observa que él tiene un recargo de tareas administrativas de otro negocio de su jefe, distinto del restaurante. Esta tarea consiste en pagar a los muchachos que manejan unas vagonetas, de otra empresa que tiene el mismo dueño del restaurante.

*e. Atención y orientación de turistas*

En estas acciones se incluyen las actividades de atención personalizada a las y los clientes, exceptuando el servicio de alimentos que se abordó anteriormente. Dentro de este tipo de labores se consideran los oficios que hacen Gilberto, Edgardo y Carlos.

Los tres tienen el oficio de guiar a las personas visitantes dentro de la empresa en la que trabajan o en la movilización en los distintos destinos de la zona de estudio y en el caso de Edgardo, cuida los bienes y las propiedades de esos turistas que él guió inicialmente:

Gilberto es uno de los que en todo su trabajo debe orientar a las y los visitantes ya que funge como recepcionista y botones, por esta razón debe estar moviendo por todas las instalaciones del hotel, que es el más grande de la zona, para satisfacer las necesidades y deseos de las y los clientes.

*“Digamos yo soy el que, bueno este, somos los que atendemos a los clientes en la recepción y también somos los que trasladamos a los clientes de lo que es la recepción hacia la habitación o al restaurante” Gilberto.*

Como trabajo central en la recepción tiene el de realizar los “check in” y los “check out” y trasladar en vehículo a los clientes del hotel dentro de las instalaciones del mismo, pero la faena no se reduce a esas acciones, sino que también tiene a cargo la labor de mensajería interna: “...pongamos también cuando hay que llevar memorandos, se entregan memorandos...” y llevar alimentos a salas de conferencias y a las habitaciones mediante el “room service”.

Como este trabajador tiene que ir constantemente a las habitaciones para atender servicios de las personas que llegan a la empresa, tiene la función de vigilar que las habitaciones estén en orden, razón por la que lleva las bolsas de ropa sucia a la lavandería para que las encargadas de ella las laven, además de ayudar a sacar las cajas de botellas de bebida vacías a los depósitos que tienen destinado para ello.

Según comenta este informante la presión de trabajo depende de la cantidad de visitantes que llegue, él contó que el trabajo es más pesado cuando llegan grupos numerosos de personas a presenciar conferencias o eventos similares, es decir, lo que hace más o menos tranquilo un día de trabajo es la realización o no de las actividades que involucren a gran cantidad de personas.

De allí que afirme que todos los días entre semana son muy similares, pero que la procedencia de los visitantes aumenta o disminuye la carga de trabajo, pues en el caso de las y los costarricenses, estos demandan mayormente los servicios de traslado en vehículo de un lugar a otro.

*“Ok, pongamos, cuando es solamente a pasar el día, una boda, un bautizo o algo así, hay que estar atento uno, porque tiene que trasladarlos, depende del clima que esté. Ok, y que es un poco más fastidioso, porque son lastimosamente, casi siempre son nacionales para cuando hacen eventos, y son nacionales que buscan más el carro, como que llaman más, como esto y como el otro” Gilberto.*

En este tipo de tarea, de orientar y atender turistas, se insertan todas las personas estudiadas a excepción de Karla, pues ella indica que dentro del espacio laboral únicamente tiene contacto con las y los trabajadores de la empresa. Pero las otras nueve personas, dentro de las dinámicas en el turismo, es usual que respondan a preguntas sobre orientación en los sitios o tengan que dar atención directa a las y los visitantes de la zona para determinar qué es lo que ellas(os) desean.

#### *f.Actividades agropecuarias*

El único informante que trabaja en este tipo de actividades es Carlos, quien es el que da mantenimiento a los estanques de las truchas, lo cual le toma tiempos considerables todos los días de la semana. Cabe recordar que eso no es su único oficio, pues la administración y atención de la clientela también las realiza, mezclándose así distintas tareas.

### 5.3.1.2. Rutinas y estilos de realización del trabajo

En la cotidianidad laboral de las mujeres y los hombres estudiados existen secuencias de acciones, sitios de acción, personas con quienes se comparte y tareas que consideran deben seguir realizando diaria y/o semanalmente y/o mensualmente, que no cuestionan si deben o no deben hacerlas, sino que las realizan.

Sin embargo, el trabajo en el sector turístico estudiado presenta una característica peculiar, ya que no se pueden pensar y reducir las rutinas de las personas trabajadoras a unas secuencias mecánicas y repetitivas, pues si bien existe orden en la forma de ejecución, este no es exacto ni mucho menos coactivo en la vida de estas personas.

Heller (1987) apuntaba una característica dominante de la vida cotidiana, que se puede aplicar a esta realidad laboral, este rasgo es la *espontaneidad*. Si hace falta algún ingrediente para preparar los alimentos se busca como conseguirlo de alguna manera, si un(a)s cliente(a)s pide algún servicio en particular que no sea parte del que brindan de manera principal en el establecimiento se busca complacerlo(a) y si amanece muy lluvioso y no llegan turistas a la zona se piensa algo qué hacer. Situaciones por el estilo demuestran como la cotidianidad no es sinónimo de rigidez ni de realidades asfixiantes en la vida de los trabajadores, sino que es la forma constante en que se enfrenta la vida.

En los diez casos los miércoles, jueves y viernes se parecen mucho a los martes. Los días que varían en la dinámica son los sábados, domingos y lunes. Se debe recordar que los fines de semana (sábados y domingos) son los días de mayor afluencia de visitantes a la zona, por lo que los trabajos de ordenamiento y reorganización de las cosas dentro de la empresa se recargan los lunes.

Anteriormente se presentaron algunos extractos de comentarios de las y los trabajadores sobre las tareas que realizan en su faena y se clasificaron en distintos tipos para poder leer en paralelo las cotidianidades laborales de las y los mismos. Allí se mira qué actividades varían en épocas y días.

Gilberto tiene el caso de que si un día llegan varios grupos y además llueve, el trabajo de ese día se va a concentrar en trasladar en carro a las y los visitantes hacia las diferentes estancias y si llueve fuerte donde trabaja este trabajador, es altamente probable que donde trabaja Carlos también llueva, entonces las caminatas por la finca las modifica de manera tal que pueda realizarlas sin lluvia o que la misma sea de baja intensidad, además ese mismo día Karla no podría llegar caminando hasta su sitio de trabajo<sup>116</sup>, pues no puede exponerse por seis kilómetros a una lluvia intensa, sino que llegaría con su esposo en el vehículo de su familia y así sucesivamente con el resto de personas que trabajan en el sitio.

Sobre las variantes y oscilaciones en las tareas de estos trabajos la artesana dijo:

*“Hasta las 5:30 de la tarde cuando ya comienza a oscurecer o en algunas ocasiones como ahora, en estos días atrás ha estado lloviendo tanto, como nosotros no estamos dentro de lo que es el restorán, si no que estamos en la parte de afuera por el parqueo, entonces por ejemplo a las 3 de la tarde a como ha llovido últimamente están esos aguaceros terribles, ahí no se acercan ni los mosquitos, entonces uno recoge y se va ¿qué te quedas haciendo ahí?” Rocío.*

Basta con mirar la frase “casi siempre” emitida por estas personas, pues ello denota cómo generalmente realizan ciertas acciones, pero que estas están condicionadas a eventualidades que surjan.

El caso de Edgardo es uno de los que reflejan insistentemente la característica predominante de la espontaneidad en la cotidianidad, primeramente se tiene que las

---

<sup>116</sup> Karla camina todos los días en las mañanas (los días que no llueve a esa hora), desde su casa hasta el trabajo para así hacer ejercicio.

necesidades de los y las clientas condicionan los tiempos de trabajo, como lo que lo mueve es la satisfacción de un servicio que un cliente demanda y como él mismo señala que el éxito de su negocio está en el buen trato con la gente, debe ingeniarse espontáneamente como resolver problemas que les surgen a las y los clientes.

*“yo le contaba el otro día que una anécdota curiosa, uno de mis clientes que me llamaba de Monte Verde me dice: estoy varado en uno de los senderos de Monte Verde con mi carro ¿Qué hago? -Ya llegamos, ya llegamos-, son cuatro-cinco horas manejando, usted conoce Santa Elena, diay llegamos yo busco el mecánico de la Land Rover vamos y todo lo hacemos volvemos otra vez ya a las tres-cuatro de la mañana está uno aquí, mientras todo mundo duerme verdad, entonces cuando me ven aquí en el día creen que uno es vago, pero ya estaba trabajado en el día, en la noche” Edgardo.*

Este trabajador insiste en que no tiene nada planeado, pero lo que hay de trasfondo es una búsqueda constante de mostrarse disponible y con la capacidad de las y los turistas y de tal modo atraer demandantes, pues aunque diga que no tiene un programa definido él sí busca planificar las giras con las y los turistas, pero siempre con la disposición de atender a la gente que visita en el momento que lo solicitan, siempre y cuando él esté disponible; para esto él ya está preparado mental y materialmente (ropa, comida y otros) para afrontar la ruta que surja para llevar a las y los turistas a un destino.

Para comprender las rutinas, los tiempos y el manejo que las(os) trabajadoras(es) hacen de los mismo es fundamental. Luis afirmó una frase lapidaria que sintetiza la preponderancia del tiempo de trabajo en las cotidianidades de las personas estudiadas, externando lo siguiente:

*“Casi que vivo encerrado en mucho lo que es trabajo” Luis.*

Y es que estas personas dedican muchos de sus esfuerzos físicos y mentales a la faena y en el caso de quienes viven y desarrollan las otras esferas de su vida cotidiana en el mismo sitio de trabajo, la vida misma se circunscribe aun más al ámbito del trabajo.

En las rutinas se pudieron distinguir dos formas de emplear los tiempos, una más flexible y otra más rígida, pero ambas necesarias para sacar adelante el emprendimiento del negocio en el que se trabaja.

*a. Adecuación de los tiempos a los eventos diarios:*

Esta forma se mira en el hecho de que ellas y ellos pueden realizar una u otra actividad dependiendo de los eventos o las espontaneidades de que surjan en el devenir de la faena, es decir acomodan los tiempos a los quehaceres que se deben suplir para que el proceso de producción se de satisfactoriamente..

Rocío refiriéndose a la elaboración de artesanías dijo que su quehacer depende de qué se vende y qué no, pues produce las artesanías según lo que se vendió y necesita sustituirlo para vender más.

*“Normalmente los miércoles en la noche, si ya me pongo a preparar el material a revisar todo el material que tengo para el fin de semana, y es el día que me quedo hasta tarde trabajando, si tengo que hacer collares o lo que tenga que hacer. (...) Me pongo a revisar todo si tengo que hacer collares, me pueden dar la una de la mañana, haciendo collares.” Rocío.*

Carlos afirmó explícitamente lo que en las narraciones de las otras personas entrevistadas está implícito; él refiriéndose a los procesos de producción en las distintas empresas dijo que muchas de las labores si no se pueden realizar de forma fija por las circunstancias emergentes se realizan en otro momento de la semana.

*“...yo no es que tengo específicamente que el martes hago una labor específica, sino que usted en una finca usted de repente hoy usted está haciendo una cosa, mañana está haciendo otra...” Carlos.*

Esto lo ejemplifica en la actividad que él denomina “caminar la finca”, es decir, revisar las cercas, caminos y senderos en las cuatro hectáreas que comprende la finca familiar:



*“si no lo hago el martes, lo hago el viernes, el jueves por ahí (...) En las mañanas para huirle al mal tiempo por las tardes.” Carlos*

Cuando este hombre puntualiza las labores, distingue entre las que puede cambiar y las que tiene que realizar en momentos fijos, ya que existen tareas que no se pueden posponer, pues estas dependen de ciclos biológicos determinados o a la rutina que realizan terceros, lo cual corresponde a otro modo de manejar los tiempos, es decir de modo fijo.

*b. Realización de acciones de manera fija:*

La realización del queso y la revisión del oxígeno de las truchas son dos tareas que no se pueden posponer, pues ellas están ligadas a ciclos biológicos por los que deben velar para que no se pierdan o dañen los recursos en los que se ha invertido y que pueden ocasionar algún detrimento en los servicios que brindan sendos restaurantes en los que trabajan Karla y Carlos.

*“Hay un montón de detalles que uno tiene que revisar así pasando rápidamente pero que hay que hacerlo, no pueden brincarse” Carlos.*

Este modo de realizar algunos tipos de actividades condiciona los tiempos de estas personas, pues ellos tienen presente que no pueden pasar por alto la realización de alguna de las acciones ligadas a dichas tareas, de tal forma que en el caso de Karla, la hora de entrada a trabajar no varíe o en el caso de Carlos, que al salir a realizar alguna diligencia procura estar a las horas determinadas de mantenimiento de los peces para evitar problemas o delegar el oficio a alguien para respetar los tiempos en que se deben hacer cada una de las tareas fijas.

Asimismo en el caso de algunos establecimientos que sirven almuerzos o desayunos de clientes llegan puntualmente ciertos días, como es el caso de Isabel y Luis, si ellos no tienen lo alimentos listos, pueden tener como consecuencia la pérdida de la clientela.

Por otra parte, en medio de la realización de tareas en tiempos fijos y otros que se pueden adecuar a las eventualidades, las y los trabajadores debe tomar tiempos y espacios para la satisfacción de necesidades vitales durante la faena diaria, como son comer u otras necesidades fisiológicas.

Ante esto se observó que la mayoría de necesidades alimenticias de las y los trabajadores las satisfacen en los lugares de trabajo; en los casos de Luis y Carlos, ellos comen todos los tiempos en los restaurantes en los que laboran. En el caso de las empresas que tienen servicio de restauración, los alimentos son dados a las y los trabajadores y en las empresas de los artesanos se ingenian como llevar sus alimentos. En el caso de Rocío se dan dos alternativas, la primera que una familiar se lo lleve o que lo compre en el restaurante donde vende sus productos.

Pero de manera general se tiene que todas las personas estudiadas, exceptuando a Luis y Emilia, realizan la comida de la noche con su familia o grupo de convivencia en las respectivas casas de habitación. Las dos personas que tienen la excepción no lo pueden hacer, pues en ese momento se encuentran trabajando y en la situación actual del primero él vive solo.

### *5.3.2. Roles asignados según género*

Al tratar el tema de los roles de género en el trabajo se puede partir de una de las expresiones obtenidas, que permite entender el peso de las identidades construidas en torno a si se es hombre o mujer en el ámbito laboral, pues antes de ver los roles dentro de la empresa es preciso entender el rol de mujer y hombre trabajador(a). La frase dice:

*“Yo soy madre soltera, por eso tengo que trabajar.” Carmen.*

Entonces cabe cuestionar ¿Si fuera una mujer casada no tendría que trabajar obligatoriamente pues el deber laboral sería del hombre?

El atribuir la necesidad de trabajar al hecho de ser madre soltera, se entiende desde el sentido común de la informante, pues las necesidades vitales de ella y de sus hijas debe solventarlas como sea, ante el hambre, el vestido y el abrigo se busca como paliarlos. Pero esto simultáneamente permite analizar la división sexual de los roles en la vida social, ya que ella como mujer-madre debe velar por el cuidado de sus hijas y si tuviera la compañía de una pareja que asuma los roles de padre, podría dedicarse al espacio del hogar.

Ligado a esto Gilberto se expresó sobre su rol como padre responsable, al señalar que él tiene la responsabilidad de mantener (es decir proveer) a su familia, pues su principal responsabilidad es esa.

*“... diay, que hay que ser responsable en esta vida” Gilberto*

Esto lleva a afirmar que las personas estudiadas asumen como dadas sus funciones en la vida cotidiana y desde esas coordenadas actúan y piensan. Las responsabilidades que ellas consideran deben enfrentar, detonan una serie de acciones en distintas esferas, pues si la responsabilidad es familiar, se busca trabajar para darle respuesta a la demanda de esa otra esfera, como lo es brindar alimentos o educación a las(os) hijas(os).

Además, en el caso de las cinco mujeres se percibe que la principal responsabilidad que podrían tener sería el cuidado de terceros. Esto se refleja en el caso de Isabel que puede realizar el trabajo porque no tiene responsabilidades de cuidado de otras personas en su casa y en el de Karla que asumió el trabajo sin abandonar el cuidado de sus hijos, sino que realizó ambas acciones simultáneamente.

En los casos estudiados se detectó la existencia de un control predominantemente masculino sobre los recursos y la visión de que las mujeres son un complemento al trabajo

del hombre, puesto que, aunque ellas poseen grandes responsabilidades dentro de las empresas, aun se piensa y se expresa que ellas trabajan para colaborar con el negocio familiar, cuando es el caso, o para generar un ingreso adicional en el hogar cuando laboran en empresas no familiares.

Edgardo en sus comentarios manifiesta explícitamente el rol que lleva de controlar y regular los recursos, ello se lee en lo expresado sobre el manejo de los ingresos en la familia:

*“...ellos me dicen a mí agarrado, pero lo que soy, soy muy cuidadoso de las inversiones verdad, muy cuidadoso, muy, muy cuidadoso. Porque a mí me ha costado demasiado.” Edgardo*

Carlos señaló que él es quien va a la cabeza de su empresa familiar y que fue a partir de los ingresos que tuvo anteriormente que pudo empezar con la empresa actual. Por lo que al igual que Edgardo condicionan en qué se paga y en qué no lo que piden los miembros del grupo familiar-empresarial.

También se detectan una serie de actividades masculinizadas en los casos investigados, por ejemplo Carlos y tres de sus hijos son los que se encargan del mantenimiento y la venta de trucha y que a veces ayudan en la cocina, pero esto sucede cuando hay mucha clientela y la demanda es alta. Pero aunque él sí puede colaborar en la cocina, su esposa, a quien Carlos definió como la segunda al mando, no trabaja en las labores ligadas a la producción y mantenimiento de las truchas y de las demás actividades de la finca porque ella no sabe de eso.

Es decir, Carlos es el jefe, coordinador, encargado de trámites y compras y su esposa hace de segunda al mando, es decir como mujer queda en un segundo plano frente al varón que sigue el esquema patriarcal de ser la “cabeza” de la familia.

### *5.3.3. Las interacciones sociales en el trabajo*

Heller (1987) en su análisis profundo de la vida cotidiana ya señalaba que“... la mayoría de las formas de actividad cotidiana no está dirigida hacia los objetos, sino hacia las personas...” (p 99). En el caso particular de la actividad turística se constata la preponderancia del trato con personas, tanto con las turistas como con las que trabajan en el Valle del Reventazón y en la empresa en particular.

Por lo que partiendo de que las relaciones y maneras de organización a lo interno de cada una de las esferas, en este caso la del trabajo, son las que disponen los contextos donde se desenvuelven las vidas de las y los sujetos de estudio, se abordará la jerarquización y las posiciones a lo interno de las empresas, las percepciones sobre la forma de trato por parte de jefes(as), compañeros(as) y clientes(as), pues todas ellas son formas de interacción social en el trabajo

#### *5.3.3.1. Jerarquización y posiciones*

Entre las diez personas estudiadas, una mujer y dos hombres son dueños de la iniciativa, las demás son empleadas, de las cuales cinco tienen relaciones de parentesco en primer grado con personas que trabajan con ellas; se hace énfasis en el factor de parentesco, pues esto en sí marca un posicionamiento en la empresa, ya que como se mencionaba anteriormente este factor condiciona las motivaciones de las personas estudiadas en gran medida.

En este aspecto juega un papel central la relación que tienen los dueños de las micro y pequeñas empresa no familiares, y que pueden trabajar o no de manera directa en el establecimiento, con las y los trabajadores, pues en el caso de Carmen y Luis el dueño no trabaja con ellos en la empresa pero les delega las responsabilidades y confía a sus manos el

desempeño del negocio, esto se debe a que los dueños tienen otra empresa y la del negocio turístico la adquirieron porque miraron en este tipo de negocio una oportunidad de obtener otro tipo de ganancias.

En los demás casos los dueños se involucran más en la dinámica de la empresa, sólo está la situación de la mediana empresa en la que trabaja Gilberto, en la cual todo lo maneja el gerente del hotel, pero de igual forma el vínculo de este con las y los trabajadores que tienen más tiempo de laboral en el hotel es muy cercano.

En las empresas familiares pequeñas, alguno(a) de los(as) miembros asume el liderazgo, en el caso de Isabel, quien no es la dueña de la unidad empresarial, ella lleva adelante la administración del negocio. Ella lidera y coordina el trabajo en la empresa

*“...O sea, ir guiando lo que hacen, la preparación, la cocina y de la cocina en sí afuera. Digamos decirles cuanta cantidad de comida tienen que hacer para ese día, de acuerdo a los movimientos, de acuerdo al clima, porque como aquí es así, no sé, entonces si hay muy poco clima tienen que estar preguntándome a mí: [Isabel] ¿Cuánto hacemos de esto? ¿Cuánto hacemos de lo otro? Yo les digo lávense tantos, pero déjenlo listo, previsto para que se tenga que hacer más, que ya esté listo, lavado, que nada más sea de rallar y picar o así.” Isabel*

El que ella no sea dueña lo reitera señalando que el negocio es de los papás, caracterizándolos como sus jefes, pues al finalizar el día ella saca las cuentas y les entrega los resultados:

*“Bueno entrego, ya llamo a mis papás porque ellos son como mis jefes, porque ellos son los dueños del negocio, entonces yo les entrego a ellos y si les tengo que pagar, les entrego el sueldo a ellos, y si quedó plata pues se guarda...” Isabel.*

El trabajador y la trabajadora que laboran como microempresarios familiares y cuenta-propistas, son los que lideran la iniciativa y cuando otras personas de la familia se integran ellos(as) dicen qué hacer y cómo hacerlo.

Karla aunque es empleada de una mediana empresa, tiene más libertades que cualquier otro empleado(a), pues no pide permiso, sino que le informa sobre su futura

ausencia a su cuñado, quien funge como el administrador. Este es un caso que demuestra como las relaciones de parentesco tienen gran peso en la relación obrero-patronal, lo que da evidencia que el tipo de empresas turísticas de la zona tienen lógicas distintas, que están asociadas a los estrechos vínculos que existen entre las personas que trabajan en muchas de las unidades empresariales.

Por otra parte, en el caso de las y los empleados, dentro de sus visiones de mundo y sus particularidades de pensamiento y acción, estos se distancian de las decisiones que toman las personas que lideran la empresa en la ejecución de la gestión empresarial, ello se observa en la siguiente frase emitida por Gilberto, en la que se lee su disconformidad con la forma de administración en el mediano hotel en el que labora:

*“Diay ha sido bonito y feo a la vez, si porque como te digo uno como empleado viejo le falta bueno muchas cosas a uno ahí, parte de la administración no me gusta, (...) ahí el gerente que tenemos para mí no es buen gerente” Gilberto*

En este punto se tiene que las personas trabajadoras en cuestión tienen claramente definida su posición dentro de la empresa, si son solamente empleados, si media una fuerte amistad o si tienen algún grado de parentesco que les da mayores libertades, por lo que se mueven dentro de esos márgenes de acción.

#### *5.3.3.2. Percepción de las formas de trato de los(as) jefes(as) y compañeros(as).*

De manera generalizada se insistió en que las relaciones interpersonales con las(os) jefas(es) y las(os) compañeras(os) son muy buenas y que en el caso de que se presenten roces ellos(as) dicen que dialogan, esto se debe en gran medida a que el contacto con las(os) miembros de las empresas es muy cercano, en tanto la mayoría son unidades de pequeña a micro escala.

Aunque, en toda generalidad existen excepciones, pues si bien se coincide que existe un ambiente de compañerismo y apoyo, los(as) dueños(as) no son directos en los comentarios hacia los subordinados, pues lo que no les gusta del accionar de las y los trabajadores lo dicen a través de los(as) administradores(as), como lo señala Gerardo refiriéndose a las relaciones interpersonales en la pequeña empresa en la que trabaja.

*“Acá es bastante, bastante buena acá llegamos, comunicación quizás que no es mucha que no es mucha, porque digamos pasan cosas que a mí no me gustan, cosas que uno que digamos si alguien llega, este digamos lo que es, de lo que son jefes decirme algo a mí directamente a mí, yo soy el último en enterarme, darme cuenta de eso, eso es por lo que no me gusta aquí eso.” Gerardo*

Carmen, por otro lado dice que como ella tiene un constante trato con el dueño del establecimiento, cuando no le gusta algo se lo dice directamente, al respecto ella señaló una situación de desconfianza que se presentó y que el dueño se lo hizo manifiesto:

*“En veces bien, en veces mal, empezamos que había que contar las cosas que cada carne, que cada fresco, que cada cerveza pues «se va pa la mier... -con perdón suyo- se va para la mierda porque yo a usted no le voy hacer daño yo aquí no le estoy robando nada si confía en mí no me cuente nada y si quiere que le cuente búsquese a otra, búsquese a otra porque yo no le trabajo más»” Carmen.*

De esta forma ella confrontó a su jefe y a la desconfianza que comenzó a surgir en este y, a su manera, le dijo que ella fue la que inició el negocio y que ella sabe cómo administrarlo y darle las ganancias a él.

En el caso de la Asociación de Artesanos Cachiseños (ASOARCA), esta tiene un reglamento que rige a las y los miembros de la Asociación y plantea algunas normas de convivencia y conducta en el momento en que están trabajando:

*“Cada quien trabaja como guste, aunque si nos regimos, si tenemos este... estatutos que tenemos que regirnos como yo te decía no podemos consumir licor mientras estemos atendiendo el puesto, ni tampoco podemos ir a consumir licor aunque no tengamos el puesto de exhibición, no podemos ir ni a la casona ni a la milpa a tomar licor. (...) qué sé yo que tener por ejemplo un 80% de la mercadería en la Milpa tenemos varias cosas, que tenemos que respetar. Sí nos regimos bajo un estatuto.” Rocío.*



El reglamento, el conocimiento cercano que tienen unas(os) de otras(os) y la búsqueda de un objetivo común ha colaborado en la solución de conflictos y la convivencia de ellas(os).

*“Vieras que este en un principio hubo gente que era muy conflictiva, pero como todo, este... ya hay mucha de esa gente que ya no está, una parte era la familia de este señor, del escultor y ya ahora la gente que quedó es gente que nos llevamos bien, no hay envidias, no hay conflictos.” Rocío.*

Asimismo en los comentarios de las personas que se desenvuelven en empresas no familiares dicen que el ambiente con las y los compañeros es agradable y de mucha colaboración, pues es con ellos(as) que comparten la mayor parte del tiempo y las tareas. En el caso de Carmen, ella cataloga a su compañera como una hermana:

*“Con mi hermana, más que mi hermana ella y yo nos compartimos eh ella me apoya, ella está atrasada en algo entonces yo meto la mano en la cocina, mi amor hagamos esto, que le parece esto, que le parece el otro, no me parece y mira está bien, ella respeta lo que yo digo yo mando en la cocina, yo mando aquí afuera, yo digo qué se hace, qué no se hace.” Carmen.*

Emilia señala que las personas con quienes trabaja son muy buenas y aunque de vez en cuando surge alguna diferencia, la amistad las lleva a mantener el compañerismo y la ayuda mutua.

*“Excelentes personas también. No te digo a veces tenemos, pero nunca tenemos una discusión seria o sea si estamos enojadas siempre terminamos haciendo las cosas...” Emilia.*

En las empresas medianas también se percibe una integración fuerte entre quienes allí laboran. Gilberto valora las formas de apoyo y la ayuda recibida en las tareas que no tiene la capacidad de sacar adelante por desconocimiento o por falta de tiempo y Karla hace énfasis en el respeto mutuo y en la cortesía en el trato que tienen las distintas personas que allí laboran.

*“Digamos que ellos me ayudan en un, yo no tengo mucho estudio pero ellos, me siento que me apoyan, ellos más bien me preguntan hay veces, entonces uno se siente agradable, y apoyo en que diay ellos me dan el apoyo en que ellos son más estudiados que uno y este me apoyan para sentirme bien y también le ayudan a uno”* Gilberto.

Como algunos de los entrevistados tienen a su cargo el liderazgo de otros(as) trabajadores(as), los mismos dicen que ellos buscan que todos(as) se sientan a gusto con el trabajo y las tareas.

*“Ahí va uno, por ejemplo la idea... ahorita estoy al frente del local verdad, pero pasarme no, la verdad que no, la verdad que nos vemos como compañeros (...) no hay ningún problema, siempre tenemos buena buena comunicación”* Luis.

Este mismo informante reconoce que a veces hay roces pero que conversando se arreglan los malos entendidos.

En el caso de las empresas familiares, si bien existen relaciones de subordinación, estas se circunscriben a la relación de parentesco, no a la relación obrero-patronal, quedando el padre en la cúspide de la jerarquía, seguido de la madre y luego las(os) hijas(as).

*5.3.3.3. Lo que trasciende lo laboral: los afectos, las relaciones familiares y de amistad dentro de las relaciones laborales.*

Seis de las personas estudiadas mantienen vínculos y comparten actividades con familiares, hijas(os), sobrinos(as), padres, madres, hermanos(as) y primos(as). De tal modo, que todos(as) se insertan de una u otra manera en la dinámica empresarial.

Carmen hablando sobre el cuidado de sus hijas e hijo en el lugar de trabajo dijo:

*“...almuerzan como usted ve, se van allá con una carreta a jugar como ahorita , usted vio salió rascando este, entonces me llamaron que estaba haciendo tortas, (...). Nombre me da una vida terrible, hace como por cien, en veces son las ocho y empieza: «ya nos vamos, no va comer más, este ya nos vamos, juepuña vienen como los zorros duermen de día y de noche salen» - A los gringos les dice: «parecen zorros duermen de día y salen de noche, ya nos vamos yo estoy cansado mañana tengo que ir a la escuela, no se le ofrece nada» y los gringos se mueren de risa, porque no*

*entienden nada y yo: es que él es muy simpático, (...) el va y cierra el portón y que ya nos vamos, pero es la desesperación de irse, claro todo el día aquí él se cansa pero diay, si uno no se sacrifica no come, no vive y si están en la casa es peor, si pagara ahorita una china para que los cuide santísima, mejor me quedo en la casa.” Carmen.*

Lo anterior muestra como las y los niños que crecen en los espacios de trabajo de sus progenitoras absorben la dinámica laboral y actúan desde ella, las dinámicas del trabajo se tornan fundamentales en la cotidianidad y el indisociable proceso de socialización por el que ellos(as) atraviesan. Esto se muestran recurrentemente en todas las empresas en donde tienen hijas(os) pequeñas(os) que permanecen en la empresa durante las horas laborales, como las empresas donde laboran Karla, Carlos, Edgardo y Carmen.

En el caso del hijo de Carmen, él ya sabe la hora en que se cierra el establecimiento y por eso busca que las y los clientes se vayan rápido. En el caso de la hija mayor de Carmen, ella le ayuda a su mamá a atender el negocio y a realizar algunos oficios cuando su madre debe salir, además de que la niña realiza algunos mandados, como lo son ir al banco a hacer pagos o comprar algo que se necesite.

Por otra parte, se constata la existencia de mucha confianza en el trato, lo que ocasiona que estas personas conozcan sus temperamentos, formas de reacción y características de personalidad, por lo que tratan de lidiar con ellas en el trabajo que deben realizar.

*“Mi tía, que es la señora que pasó, es un pan de Dios, qué te digo, ella no habla para no ofender, ella es, se acopla muy bien. Mi mamá cuando está en la cocina y estresada pues revienta, verda. Es curioso porque, no sé si en los demás restaurantes será así, porque cuando uno está con presión y: «¡no! que me toca pedir a mí, ¡que no!, que esperate, que...” Yo no sé si será así, pero es en el momento en que uno está con la presión, pero de peliar y eso no. Mi hermana, la que está más conmigo, nosotros somos cuatro, pero mi hermana la mayor y yo somos las que estamos, más que todo, metidos en el negocio, ella ya sabe lo que tiene que hacer, nosotras nos relacionamos así en cuestión de pelear o algo así no.” Isabel.*

Este conocimiento tan cercano entre las personas trabajadoras en una unidad empresarial tiene varias implicaciones como son la superposición de esferas, que ocasiona a su vez que las dificultades personales puedan llegar a involucrarse en el ambiente de trabajo o que las diferencias de criterio respecto a lo laboral se inserten en la esfera familiar, de allí que en el trato entre los(as) miembros de la familia busquen distinguir espacios, ámbitos o esferas y que los roces desaparezcan fuera del trabajo.

*“Diay eso es curioso, nosotros ya nos ponemos a conversar de otras cosas, o sea si nos peliamos en el momento que estábamos con la presión, ya después que ha pasado todo nos da risa o comentamos o así.” Isabel.*

Una constante en la cotidianidad de las y los trabajadores es que el trabajo, la vida afectiva y de amistad se entrelazan. De modo tal que las relaciones laborales se diluyen con las relaciones personales íntimas.

Un ejemplo de una situación en la que se entrelazan estos ámbitos lo brindó Edgardo con la siguiente narración:

*“No me desagrada nada, lo que me desagrada cuando, cómo le explico, cuando no lo puedo hacer tan bien como yo quisiera. Porque hay cosas se salen definitivamente de las manos de uno, uno no es Dios para hacer todas las cosas buenas. (...) Un día de estos me llamó un cliente, llegó se paró ahí, él es muy macho, se puso a llorar y me dice: «cometí un error con mi esposa y le dije no sé qué...» entonces la esposa me llama y me dice: «lléveme al aeropuerto, me voy de Costa Rica, no quiero nada más con este señor, punto». Entonces, no es mi trabajo, pero yo fui y le digo a ella: «Ok bueno yo la llevo al aeropuerto», -pero mentira me la lleve para la montaña- y le dije: «vea no sé su situación, ni quiero ser (en inglés se dice busy body), entrometido, ni mucho menos, aquí y allá, pero qué es, qué puede ser tan fuerte para que usted deje a este hombre solo, si sabe que la ama» y cosas así verdad, y la enrolé, la enrolé, la enrolé, la enrolé hasta que se le pasó y ahí están. Esa gente pasa por aquí, solo mi hijo me dicen y me abrazan y me besan: « ¿Qué quiere? ¿Qué quiere?» Más bien ahora, quieren en proyectos a futuro, quieren llevarme a Carolina del Norte otra vez.” Edgardo.*

Gilberto por su parte también comentó que las relaciones cercanas que establece con algunos (as) clientes(as) le agradan mucho, pues así siente que realiza bien su trabajo.

*“Eh... el vínculo con las personas, con las personas es lo que más me gusta, conoces mucha gente, eh a veces yo, conocí una parejita que llegó ahí, una señora embarazada, llegó la señora embarazada, ellos siguieron viniendo con la sepa con los chiquitos, el chiquito de ellos y hasta el momento ellos siguen llegando es muy bonito, ellos siempre se acuerdan de uno y uno siempre, tenemos clientes con los que uno se relaciona más” Gilberto.*

Isabel también indica que conforme se desenvuelve el negocio familiar se conocen diferentes personas con las cuales fomentan un vínculo de amistad, lo que conlleva a ayudas mutuas y a una buena atención en el restaurante.

*“Ahí sí tengo unos clientes fijos, que es una familia que siempre llega los jueves a almorzar, entonces ellos tienen mucha amistad ya con nosotros, entonces siempre ellos me esperan y me vengo con ellos, tipo cuatro-cuatro y media. Siempre andan en el horario que yo salgo de trabajar” Isabel.*

El que se afirme que las relaciones afectivas son un factor presente en gran parte de las empresas turísticas estudiadas, hace que se insista en que todas las esferas se ven condicionadas por este aspecto, ya que hace que las acciones y motivaciones de las personas consideran a las personas cercanas que con ellas conviven gran parte de la jornada diaria.

#### *5.3.3.4. La mayor dificultad: las y los clientes*

Las relaciones interpersonales a lo interno de las empresas, las personas estudiadas las tratan de llevar lo mejor posible, pues es con ellos(as) con quienes comparten la mayor parte del tiempo. Sin embargo, en sus trabajos ligados al turismo se da una ambivalencia en el trato con las y los clientes, ya que por un lado tratar con gente es uno de los principales gustos y motivaciones, pero también es lo que les genera mayores inconvenientes, pues como señaló Edgardo:

*“...hay experiencias, como en todo trabajo, buenas y malas hay anécdotas muy buenas, más buenas que malas en este caso, verdad, más buenas que malas porque donde estamos, estamos bien” Edgardo.*

Rocío, partiendo de su experiencia en un Restaurante en Cachí comentó como el refrán que dice que en el comercio el (la) cliente(a) siempre tiene la razón no es veraz y, por el contrario, ese tipo de pensamiento es problemático, ya que algunas personas que visitan los establecimientos en condición de clientes(as) lo que hacen es atentar contra la integridad de las personas trabajadoras:

*“Yo no tengo la capacidad de que hay gente que te dicen por ejemplo que en turismo el cliente siempre tiene la razón y eso no es cierto, el cliente no siempre tiene la razón, porque yo recuerdo una vez que llegó un señor, era un colombiano por cierto, llegó y este lo estaba atendiendo uno de los muchachitos que en aquel tiempo mucho de los salonereros que habían en la casona, jovencitos iniciaron siendo chiquillos de quince- dieciséis años, estaba atendiéndolo uno de los chiquillos entonces le dijo: «es que tú tienes que lamerme los pies a mí, porque yo soy el cliente» - entonces el chiquillo llegó y me dijo a mí: «miré es que fulano de tal me dijo tal y tal cosa, entonces» porque mando llamar al gerente y no estaba el gerente y me tocó a mí salir entonces yo le dije: «vea yo le voy a decir mi opinión personal» le dije al señor, «es mi opinión personal pero yo no soy la gerente en este momento, soy la que estoy a cargo, porque el gerente no está, pero en este lugar se está dando un servicio, no se le vende la dignidad de ningún empleado y de ninguna persona, porque usted puede tener todo el dinero del mundo pero su dinero no puede pagar la dignidad de nadie y aquí no estamos vendiendo la dignidad de este señor, si usted tiene alguna queja acerca del servicio o de la calidad de lo que usted está consumiendo la puede dar, pero cosas como esas yo no las voy a aceptar», me dijo lo que le dio la gana, pero yo le dije lo que a mí me parecía. (...)” Rocío.*

Luis por su parte comentó como en su trabajo actual también le ha desagradado lidiar con algunas situaciones conflictivas con algunas de sus clientas. Él insistió mucho en el caso de una muchacha que tuvo que echar del negocio por estar pasada de alcohol y por dejarse tocar por los hombres del bar, en esto último se nota una valoración moral negativa de esa mujer, sin considerar el papel de los hombres del bar, que aunque estuvieran ebrios, no estaban errados en tocar a dicha mujer por la condición en la que se hallaba.

*“...ah bueno una chavala ahí que se pasó de guaro y empezó a quitarse la ropa. Entonces, diay echarla fuera. Y entonces el chasco fue que la muchacha se vino a pegarme verdad.” Luis.*

Ante lo que desagrada del trato con cierto tipo de clientes se generan distintas formas de relación entre las personas que trabajan en una unidad empresarial, pues la situación de incomodidad de una puede ocasionar problemas entre otros trabajadores(as) y los clientes. El caso de Isabel ilustra lo anterior, pues ella maneja las situaciones de acoso a la que están expuestas las mujeres en este tipo de trabajo directamente con su mamá, para evitar un conflicto entre su papá y el cliente y que ella no se sienta mal en el espacio de trabajo.

*“...por ejemplo a mí a nivel de trabajo hay clientes que a mí no me gusta atender hombres por lo general, que no me gusta atender, porque son personas que porque lo ven a una mujer y atendiendo un bar o un restaurante se creen que tienen el derecho a faltarle el respeto a uno, entonces yo se lo consulto a mi mamá y mami indirectamente, como que le dice o le insinúa a mi papá que a mí no me parece esto, que esto y el otro. Porque no se le puede decir, hay que saberlo manejar, no se le puede decir a mi papá que fulano de tal se está tratando de propasar o algo así porque diay, mi papá va a actuar de manera, o sea, de padre, de instinto de padre. Entonces no... no le gusta. Ahí es cuando yo hablo más con mi mamá...” Isabel.*

En el anterior extracto se vuelve al tema de la fuerte vinculación entre lo afectivo-familiar con lo laboral, ya que Isabel indica que al encontrarse en el trabajo ante una situación particular el dueño del negocio puede actuar como padre, dando a entender que puede actuar desde los afectos y sentimiento y no desde lo racional.

Las anécdotas narradas por ellas también evidencian como son las mujeres quienes sufren principalmente el acoso de parte de los hombres y los menosprecios por parte de las mujeres clientas.

*“...hay unos que son uh, uh, un dolor porque hay señoras que llegan con maridos(...)ve lo que me paso, yo andaba una ropa así blanca, yo tengo que andar ropita blanca porque es lo más presentable y llega y me dice, llego y le pongo la hamburguesa y hacía la hamburguesa así [Haciendo el gesto como si tuviera la hamburguesa en las manos], y la volvía y la volvía y la olía y la secaba con una servilleta. «Venga acá», yo: – sí señora–, «esto está mal, cómase una mierda», –mire señora discúlpeme, no use esos términos de los que usted a mí me llama, está bien yo soy una sirvienta aquí, pero también me merezco mi respeto, yo pasé por una escuela aunque llegué sólo a segundo grado de una escuela, yo necesito que usted a mí me respete–. Y me la tiró así, tome, y él señor se me quedo viendo, «usted es una zorra,*

*una puta, usted es una resbalada».(...) «Porque usted se le está poniendo buena a mi marido, eso es lo que es, porque no se va a un putero y sale de este gallinero» Y yo sentí, yo: – mire señora–, el fresco y todo me lo tiró-, no había echo nada.*

*(...)vea señora, yo soy muy humilde, soy muy respetuosa pero sabe que se merece usted señora que yo la agarre del pelo y la eche puerta afuera, pero sabe qué, váyase por sus propios medios, no me pague nada y que Dios la acompañe y usted señor, yo no me le resbalo en ningún momento, ni es santo de mi devoción, ni nunca me fijaría en usted, yo soy una mujer, una madre, pero soy pobre pero honrada y soy decente, está señora que anda como señora yo creo que no vale la pena pero ni así, yo no sé donde la consiguió usted, pero yo creo que todo lo que ella me dijo a mí, es lo contrario es ella, no soy yo–(...) Yo me sentí con mi autoestima en el suelo yo decía, Dios mío yo no puedo trabajar en esto, yo no voy a trabajar más, me ofenden...”  
Carmen.*

Por otra parte, cabe señalar como dato complementario, que al menos cuatro de las y los entrevistados señalaron que son más demandantes e incómodos los(as) nacionales que los(as) extranjeros(as), pues Carmen después de narrar lo anteriormente expuesto, aseveró que con las y los no costarricenses le ha ido muy bien. En el caso de Emilia, ella dice que cuando algún cliente la trata mal calla o le dice a alguna de su compañeras que por favor atiendan ellas, así estas personas tratan de no afligirse por esas malas experiencias.

Con lo anterior se tiene que la inserción en el proceso productivo de los servicios turísticos se caracteriza por estar condicionada por los roles de género asignados distintamente a mujeres y hombres y al hecho de que la producción de los servicios gira en torno a la satisfacción de las personas visitantes y contrario a otros tipos de trabajos, como es el que llevan a cabo los operarios y operarias de las maquilas, este trabajo es dinámico y permite observar claramente la espontaneidad de la vida cotidiana, esto condicionado en gran medida porque el trabajo consiste en atender personas muy diversas con situaciones distintas.

Esto hace que las personas trabajadoras se enfrenten con los retos de cada día de resolver el trato con las y los turistas y con aquellas personas que también laboran en la



misma empresa, tomando en cuenta así las posiciones, nexos afectivos y el conocimiento que tienen de las otras personas con quienes trabajan, para lograr llevar delante de modo agradable sus faenas.

La diversidad de tareas y seres humanos con quienes se trata hace que este dinamismo les genere las motivaciones que anteriormente se señalaban en otro apartado de este capítulo y que se acoplen las rutinas a los cambiantes tiempos de afluencia de visitantes a la zona, con la diferencia de que las mujeres unen lo productivo y reproductivo en los espacios donde se mueven, contrario a los varones, que tienden a distinguir estos dos tipos de responsabilidades: la del trabajo y la del hogar, visualizando que lo productivo sirve para dar sustento a su familia para que esta pueda reproducirse y para auto realizarse como persona y sentirse responsables, lo que ocasiona que ellos no se involucren como lo hacen las mujeres en los quehaceres reproductivos de la vida familiar, las cuales sí lo hacen intensamente y con la expectativa de que todos(as) los(as) miembros del grupo familiar estén bien.

#### ***5.4. Roles y responsabilidades en el mundo familiar***

En esta esfera se dan múltiples relaciones: el intercambio, la solidaridad, la autoridad, el conflicto, el poder y la subordinación. Además como se miró anteriormente, en el caso de cinco de las personas estudiadas estas se fusionan con las relaciones laborales.

En la esfera de la familia se realiza mayoritariamente el trabajo reproductivo, recayendo este con gran peso sobre las mujeres, pues la realización del trabajo doméstico no remunerado es generalizadamente en los diez casos, una labor predominantemente femenina.

Las cinco mujeres al hablar sobre sus trabajos domésticos, dejaban ver como reproducen el rol tradicional de amas de casa, lo que se manifiesta de manera contundente en la situación de Karla, pues aunque todos(as) los(as) miembros de la familia trabajan y/o estudian, las labores domésticas recaen sobre ella o su hija, o sea, el rol del oficio igual se recarga en las figuras femeninas de la casa, pues los dos hijos varones no lo hacen.

Al narrar su rutina esta mujer dijo que después del trabajo, luego de que el esposo la transporta en carro hasta la casa, cuando llega hace los distintos quehaceres domésticos como son limpiar, lavar y hacer la comida.

*“Si pero siempre es lo mismo, pero ahora yo en este cuatrimestre de mi hija yo siento que, que es más fácil para mí, porque ella solo va dos días a la universidad entonces, este... los otros días yo vengo y ya ella ha limpiado y lavado entonces a mí me queda más tiempo si” Karla*

Todas realizan el trabajo reproductivo además del trabajo productivo, sólo se tiene el caso de Isabel que es soltera y vive con su prima y su tía, las tres se distribuyen el oficio de la casa: limpieza y demás labores reproductivas del grupo familiar, es decir, su lógica de reproducción es repartir el trabajo entre todas.

Pero de igual forma esta misma informante, los días que se queda con su mamá y su papá, realiza junto a su mamá y su hermana los quehaceres domésticos. Es decir, los fines de semana los oficios son realizados por las mujeres que trabajan en el negocio.

*“Los martes, es el día libre que no tiene que ver nada relacionado con el negocio, porque se cierra el negocio, entonces yo me dedico a estar en mi casa. Entonces me levanto como a las ocho, a veces, por ejemplo hoy que está muy frío me levanté a las nueve. Entonces, siempre lo que me levanto a hacer es a limpiar, a ordenar la casa. Me dedico a limpiar y a ordenar la casa en el transcurso de la mañana” Isabel.*

Y con lo anterior se entremezclan los trámites pendientes del negocio:

*“Ah sí, siempre desayuno antes, lo primero que hago es ordenar la cama y desayunar, eso es lo primero que yo siempre me levanto a hacer. Y ya después me pongo a hacer, bueno, si tengo que hacer un mandadillo en la mañana me pongo cualquier ropilla, así, algo rápido, no me baño (risas) y me voy a hacer el mandado.*

*Ya después me vengo y me pongo a hacer el oficio con mi prima. Y a medio día mi prima se encarga de lo que es el almuerzo, entonces ya almorzamos tipo una, es el día que almuerzo más tarde, tipo una. Porque como desayunamos más tarde o así, entonces... y a veces me como algo en la mañana, a media mañana, entonces cuando almuerzo un poquito más tarde y el... tipo una, a la una y media me pongo a ver la novela (risas), si no tengo que salir a hacer alguna vuelta o algo entre comillas, siempre del negocio, o pagar la municipalidad o ir a pagar el teléfono, cosas así, o pedir la lista del comestible o ir a la carnicería a pagar, siempre hay algo que hacer. Nunca me desentiendo, y esos es como a las... sí en el transcurso de dos y media a cinco más o menos, y si no tengo nada que hacer me paso toda la tarde viendo tele, porque es mi “hobbie” (risas). Y ya después en la tarde, cinco, cinco, cuatro y media –cinco vienen mis papás, que ellos cierran el negocio, salen a hacer sus mandados, haciendo compras o mandados de lo que es..., siempre ligado con el negocio, y en la tarde pasan aquí, toman café, y hace unos... como a las siete, antitos de las siete se van ellos para sus casas... para su casa y yo ya me dedico a... siempre veo las noticias, me gusta ver las noticias, entonces me pongo a ver las noticias o me pongo a ver tele, igual a descansar eso es lo que hago en mi día libre. A veces me voy a pasear o a comer afuera con mis papás pero esporádicamente...” Isabel.*

Dentro de las labores de reproducción el rol de cuidar a las y los vulnerables ha sido y sigue siendo asignado a las mujeres.

*“...los días entre semana son peores porque tengo que ir a la escuela a recogerlos, reunirlos, venir, traerlos, las tareas, la ropa, que darles de almorzar, que darles el café.” Carmen*

“Todos los días es lo mismo” afirma Carmen para comentar su vida cotidiana, trabaja en el restaurante y trabaja en su casa. Este es el caso de una mujer que se puede entender globalmente dentro del concepto de doble jornada, pues ella debe producir y reproducir el sustento de su familia. Ella manifiesta como una mujer puede realizar muchas cosas al mismo tiempo, tanto dentro del trabajo reproductivo como del productivo, que a su vez se fusionan en el espacio de la empresa y en el espacio del hogar. En el primero atiende a sus hijas e hijo, de siete, diez, once y trece años y, en el segundo, a veces prepara alimentos para llevarlos listos al restaurante.

Dentro de las afirmaciones que respaldan lo anterior se tienen:

Antes de salir hacia el restaurante:

*“El desayuno, lavar, limpiar, ordenar camas, lavar el perro, porque una, limpiar, este sacar dos días por medio camas, lavar camas, porque los chicos usted sabe como ensucian verdad, eh después venir a la escuela a dejarlos a las siete de la mañana.” Carmen*

*“Cuando les toca en la mañana voy a la casa y termino regueros, recojo los trastes de comida y todo, así que recojo todo ya me vengo y este ordeno todo lo que son regueros, en la casa y me vengo para acá [al restaurante]” Carmen.*

De allí que el aseo personal lo deba realizar en medio del resto de actividades.

*“Cinco treinta ya lunes, cinco y treinta, porque no me daría chance son cuatro a bañarse en el baño, yo me meto al baño, después sigue la grande, sigue la del centro, luego sigue la menorcilla y el chiquito de último. (...) Voy alistando el desayuno a uno y van desayunando, van alistándose, acomodándose, amarrándose eh... bien los cordones, y que vaya la camisa bien a planchadita, sus cuadernos bien ordenaditos.” Carmen.*

Mientras está en el restaurante<sup>117</sup>:

*“...limpiar, a recoger, hacer cuentas, lo que hace falta, las tareas de los chicos, a ver que hay que pagar, esos son mis tiempos.” Carmen.*

Después del trabajo productivo, cuando llega a su casa:

*“Para la casa, la misma rutina, hacer el oficio, ordenar, recoger, aplanchar, hacer comida darles de comer y todo.” Carmen.*

*“Ellos llegan y yo hago comida, nueve-ocho y treinta están comiendo a las nueve lavo trastes, voy me pongo a aplanchar, porque si me mojo las manos y aplanchando y haciendo comida y haciendo oficio no puedo, entonces dejo la aplanchada de último, ya cuando les digo vayan acuéstense chicos, yo voy a aplanchar me quedo aplanchando, 10:30 a 11 de la noche, ya llego me acuesto, me lavo los dientes y me acuesto ya otro día, la misma rutina, una y otra vez y ahí vamos.” Carmen.*

Aunque la historia de vida de Carmen es la que manifiesta más claramente la doble jornada de trabajo, las otras mujeres estudiadas también trasladan o trasladaron en otra época de su trabajo en el sector turístico sus labores reproductivas, como lo es la crianza de los hijos al espacio del trabajo productivo, como sucedió con Karla.

---

<sup>117</sup> En las tres visitas que se realizaron al restaurante en el que trabaja Carmen, se comprobó que mientras ella trabajaba en las tareas propias de la empresa, estaba pendiente de lo que estaban realizando sus hijas.

La situación de Carmen es homóloga al momento de vida que llevaba Karla hace dieciocho años, pues ella empezó el trabajo en el restaurante cuando su hija estaba pequeña:

*“Yo me la llevaba, aún los otros, nosotros los hemos criado, como es un negocio familiar todas nos llevábamos los hijos y eso era un pleito lo que se hacía de chiquillos mientras nosotros trabajábamos y ya todos crecieron, ya todos esos chiquillos ahora crecieron y ya ahora los que van son pocos, porque ya casi todos estudian o trabajan, todas, eso fue lo que nosotros vivimos en ese negocio que todas nos llevábamos los chiquillos”. Karla*

En la actualidad las hijas de Carmen se sientan a hacer la tarea o a jugar en el restaurante o los alrededores y ella está al tanto de que la vayan haciendo bien, es decir, mientras trabaja cuida que lo que hacen sus hijas sea de provecho y no corran peligro.

El oficio de la casa ella lo hace prácticamente sola, únicamente la hija mayor colabora.

*“Hay una nada más, la del frente que me ayuda a recogerlos verdad, pero nunca me puedo atener mucho a ella, ella esta pequeñita tiene que estudiar, si yo la quito del estudio entonces ella se queda sola y sin estudio.” Carmen.*

Karla, si bien ya no tiene a cargo niños o niñas pequeñas, se levanta a las cinco de la mañana todos los días, directamente a ocuparse de los quehaceres domésticos, pues deja listo el desayuno y almuerzo para el resto de miembros del grupo familiar.

*“Este... siempre me gusta preparar algo para dejarles hecho a alguno de mis hijos que quedan aquí en mi casa” Karla.*

Ella va acomodando todo lo que tiene que hacer a sus tiempos, para así cumplir con “todo lo que tiene que sacar” dentro de su concepción de mujer-madre-ama de casa. Esto se puede mirar en los distintos días a lo largo de la semana

[Después del trabajo del domingo] *“Vengo aquí a la casa, y si hay que preparar comida, preparo comida.” (Karla)*

[Después del trabajo del lunes] *“Eh... hago los quehaceres que no puedo hacer dentro de la semana (...) O sea, lavar y planchar y ese día o sea descanso un poquito más y si tengo que ir donde mi mamá entonces este esos días los agarro así como para hacer mandados que me queda un poquito más de tiempo libre” Karla.*

[Después del trabajo del martes] *“Los quehaceres de la casa limpio o sea, ya esos días si limpio y si es de lavar lavo y hago la comida”* Karla.

[Después del trabajo del miércoles y jueves] *“Hago lo mismo”* Karla.

Ella reconoce el esfuerzo mayor que le implica algunas veces el trabajar en el restaurante y sacar adelante lo que ella considera son sus obligaciones en la casa, pues al indagar día por día que hace después del trabajo, cuando llega a su casa dijo:

*“Igual lo mismo, sí... solo si tengo que hacer postres hay días que, que uno la ve más, porque tiene que trabajar más, eh... por los postres o por... porque si ya se le juntan los postres y el trabajo de la casa”* Karla.

El viernes y el sábado, aunque son sus días libres cocina más y hace el oficio de la casa, para tenerlo listo para los otros días.

*“Me gusta ese día este, no sé, ver las matas y siembro las matas, si me pongo a verlas y a quitarles el monte y o sea limpiar y cocinar más, ese día me gusta cocinar más este para dejar preparado para los demás días. (...) Si, si ese día limpio hasta más porque limpio ventanas, hacer aseo en general y esos días si ya con mis amigas voy a tomar café.”* Karla

[Los sábados después de caminar en la mañana] *“Eh hago lo mismo o sea vengo y cocino y preparo desayuno y almuerzo y lavo y limpiar y hago postres lo más los sábados son los que me gusta hacerlos en las mañana si para tener la tarde libre”* Karla

Las mujeres desempeñan muchas más actividades en el medio familiar, lo que para el hombre es el ocio (“hogar”) para las mujeres no, es decir, las mujeres siguen trabajando en la casa aunque trabajen afuera. Lo que implica desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo reproductivo, pues la mujer sigue siendo la “señora de la casa”.

Asimismo, el trabajo reproductivo que ellas hacen se torna invisible, incluso para las mujeres mismas, pues parten del supuesto de que es lo normal y que lo deben hacer. Los hombres, en cambio, ven su aporte al oficio doméstico como una colaboración a las mujeres y no como una responsabilidad.

Emilia, aunque indicó que su esposo realiza oficios del hogar, ella asume como normal y dado su título de ama de casa y las tareas que esto acarrea.

*“Por ejemplo, lunes dejo a la bebé a la escuela, entonces ya me voy para mi casa, entonces ya hago lo normal de toda ama de casa, recoger, entonces uno tiene ya uno tiene más tiempo de recoger más, sacar closet y eso no se hace todos los días pero cuando ya uno tiene un espacio así, como solo, entonces uno se pasa de levantar hasta las camas y de sacar los closet y de revisar las ropas de todos, el mío y el de la bebe por que el chiquito se encarga él” Emilia.*

Dentro de la secuencia de tareas domésticas que realiza se encuentran:

*“Camas, primero empiezo por las camas, recojo camas, este empiezo a sacudir (...) Después de que sacudo empiezo a barrer, luego de barrer paso a la limpieza. Yo todavía tengo piso de cera y trapo no tengo cerámica (risas)” Emilia.*

Al igual que Karla en su día libre también termina realizando muchas de las tareas domésticas

*“...tengo que trabajar igual, tengo que trabajar igual, qué te digo, hago más bien más, porque empiezo a sacar todo, que los zapatos que todo, todo porque mi hijo mentiras que va a limpiar todo, pero que tal vez que sí, pero yo me voy para el cuarto de él y empiezo a recoger los zapatos tenis” Emilia*

*“...eh lo normal agarro la lavadora, mientras la lavadora está en funcionamiento yo me voy a recoger mi cuarto, mis cosas y sacudir y limpiar y de todo, entonces ya me meto más a fondo a la casa ya te digo ahí no puedo quitarme de quitar las cortinas y lavarlas, ¡ves!” Emilia.*

Se debe acotar que los roles asumidos se construyen en las historias personales y colectivas, pues en el caso de la familia de Emilia los miembros tratan de llevar adelante los distintos oficios, según sean las realidades y las habilidades de cada uno(a), pero siempre con la madre a la cabeza, como la encargada de satisfacer las tareas reproductivas. Al respecto ella dijo que lava y aplancha, que en la limpieza comparte el trabajo con su esposo e hijo, el esposo hace las compras y cocina, pues respecto a la preparación de los alimentos ella dijo:

*“Nos turnamos, porque él cocina muy bien” Emilia*

*“Si mi esposo está, él les alista el almuerzo y se quedan los chiquillos con mi esposo pero si él no está, si tiene que trabajar, que ahora es muy difícil, no volvió a hacer los domingos, yo me los llevo para donde mi hermana y almuerzan donde mi hermana” Emilia.*

El esposo también prepara el desayuno y ayuda en los quehaceres de la casa dependiendo del turno de trabajo que tenga, pues el día libre es rotativo. Con respecto al resto de quehaceres y la colaboración de su hija e hijo en los mismos señaló lo siguiente:

*“Todo, es que nos repartimos, digamos si mis hijos, digamos mi hijo grande se encarga del cuarto de él” Emilia.*

*“Bueno mi hijo el cuarto de él, mi hijo se encarga del cuarto de él, mi chiquita me ayuda, ella a... arregla su camita, también y este pero cuando yo estoy arreglando la mía que es más grande ella se va para donde mí, las repisas, llegado a las mesitas de noche y las empieza a limpiar. Mi hijo va y agarra los trastes del desayuno mientras nosotros estamos haciendo una cosa, él está recogiendo los trastos” Emilia.*

*“Si él [el hijo] se alista sólo yo les dejo su cajita de leche, su conflex ese es más de conflex y caja de leche, entonces si él quiere gallo pinto o algo así, entonces yo me tiro, ese más que todo se alista solo” Emilia.*

En los comentarios de ella se percibe que no cumple del todo con el rol tradicional de mujer-madre que busca a toda costa el cuidado de su esposo y sus hijos, sino que pareciera que entre todos(as) los(as) miembros(as) de la familia cooperan en el cuidado de todos(as). Pero esta trabajadora juega un papel particularmente delegado a las mujeres madres, que es el de asistir a las reuniones en las instituciones educativas (escuela - colegio) para velar por el rendimiento de su hijo e hija.

En esta misma responsabilidad Carmen comentó que trata de buscar los tiempos disponibles para cumplir con dicha obligación, pues su trabajo le dificulta asistir en el tiempo que lo hacen las otras madres. Por lo que ella saca un tiempo y habla directamente con la docente en otro momento

*“...yo llego y de una vez me dice, yo sé que usted está muy ocupada, lo que ocupo es esto, ehh que recupere, en español, matemática, hoy se portó mal, todos los días yo*



*soy responsable de ir a traerlos e ir a dejarlos y preguntar qué comportamiento tiene cada uno” Carmen.*

Además, desde sus limitados conocimientos en el ámbito académico, ella trata de ayudar en las tareas de sus hijas y en la preparación para los exámenes. Por su parte, la esposa de Gilberto es la que se encarga de asistir a las reuniones de la escuela, pero él dice que a veces, trata de ayudarles a estudiar:

*“Diay a mis hijos les ayudo más o menos en el estudio” Gilberto.*

No obstante Gilberto no tiene una doble jornada, pues acerca de las acciones que realiza después del trabajo en el hotel él dice:

*“Diay meterme al baño y esperar la comida (risas) (...) En sí, ya salgo a las tres de la tarde, llego a la casa tres y cuarto, llegó igual a ver qué se hace allá en la casa o descansar, verdad.” Gilberto.*

De este modo, el no tener responsabilidades en las labores domésticas le permite a Gilberto no tener día libre a la semana para así trabajar más e incrementar el ingreso salarial.

Se debe insistir que en la situación de la mayoría de los hombres, quienes no tienen esa doble jornada, ellos consideran que si aportan algo en las tareas hogareñas es porque están colaborando, no es porque sea su responsabilidad.

Gerardo lava trastes y cocina a veces, no como obligación, sino cuando desea hacerlo, pues todo el oficio normalmente lo hace la mamá.

*“...a veces digamos plancho, a veces lavo, lo que es aceras a veces hago eso, a veces baño a los perros. (...) porque yo quiero hacer algo, hacer una carne o algo así porque yo verdad digamos quiero hacer algo, digamos ocurrencias y que a veces pienso, mira le hecho digamos de esto y esto entonces sepa bien entonces a veces lo hago.” Gerardo.*

Por otra parte, frente al trabajo reproductivo que recae sobre las mujeres, se sigue naturalizando el rol de los hombres como proveedores y las mujeres como “colaboradoras”

en el ingreso al hogar, aunque ellas aporten al grupo familiar un porcentaje de su salario igual o mayor al de su compañero, además de ser las responsables del cuidado de las personas con mayor vulnerabilidad de la familia.

Carlos, Edgardo y Gilberto, siendo los tres padres de familia, se auto consideran, a partir de las formas de hablar sobre sus responsabilidades en sus respectivas familias, como los jefes del hogar, por lo que asumen el papel de proveedores de los recursos que suplen las necesidades materiales de sus familias. Entonces se está ante la representación tradicional de hombres-proveedores-cabezas de familia, aunque como se observa, son las mujeres las que tienen asignadas mayor número tareas y de no poca complejidad. Igualmente, el rol de proveedor lo refuerzan con el hecho de que van a comprar las cosas que se necesitan, solos o van con sus esposas

El rol de hombre proveedor se reduce en última instancia a la responsabilidad de mantenerse con el trabajo y proveer de ingresos a sus familias. Esto se mira en el caso de Edgardo, quien refiriéndose a los gastos de fin de año dice:

*“Sí, lo que hago yo es que yo agarro el mínimo es quinientos colones diarios. Que suman ciento noventa mil colones anuales, quinientos colones, más o menos ciento noventa mil colones a la altura de lo que es navidad. (...) Sí, para decirle a la familia, aquí está, cubra sus necesidades...” Edgardo*

*“A este nivel, ya ellos entienden cual es la dinámica, cuan importante es que todos estemos bien: Yo les digo, ustedes me ayudan de una u otra manera facilitándome la vida y yo me encargo de conseguir” Edgardo.*

Este hombre que dice tener el rol de “jefe” o “coordinador” del hogar, señala que durante el desayuno él les organiza las actividades del día a los miembros de su familia.

*“...organizarles el día a todos esa es mi tarea, organizarle el día a todos. Ok, usted va a hacer esto, usted, usted, usted, qué va a hacer usted, qué va a hacer usted, qué va a hacer usted. Porque mi esposa también trabaja entonces ya hemos programado las responsabilidades” Edgardo.*

*“Unos lavan trastes, unos limpian ventanas como somos tantos” Edgardo.*

Junto al rol de coordinador, juega el rol de protector y vigilante de que todo esté bien en su casa y su familia, lo que está asociado al atributo dado por sentado en los hombres de que deben dar seguridad a los más “débiles”, que dentro de los estereotipos de género serían las mujeres, los(as) niños(as) y los(as) ancianos(as).

*“...este trabajo me permite a mi también ver la casa, verla en el sentido de vigilar verdad, vigilar la casa es vigilar los hijos, qué están haciendo, dónde están, que todo vaya normal porque aquí pasa algo yo inmediatamente estoy aquí, porque el tiempo me lo permite, no tengo un jefe que decirle mire tengo que irme ya, por favor no, no, no más bien los gringos en ese aspecto son muy accesibles también, por ejemplo, dicen primero la familia nos da pena, aún cuando están pagando te dicen nos da pena que un domingo tenga que trabajar, no, no ese es mi trabajo no se preocupe, su familia es lo primero y nos duele ver que usted comparta con nosotros en vez de estar con ellos” Edgardo.*

Pero, si por una parte los hombres tienen el mandato social de dar seguridad, las mujeres tienen el de cuidar a las personas cercanas que lo requieran y encargarse de la crianza de sus hijas e hijos. O sea, se tiene que las mujeres tienden a asistir y acompañar en primera instancia a las personas con mayor vulnerabilidad, contrario a los hombres que no tienen tal exigencia.

Rocío es una de las mujeres que tiene el deber de velar por el bienestar de su mamá que ya es una anciana, esto a pesar de que ella tuvo que salir de su casa de habitación en la que convivía con su madre, por un conflicto familiar y que tiene dos hermanas y tres hermanos. Por esta razón, cuando va a Cachí siempre pasa primero a ver a su mamá.

*“Voy veo a mi mamá estoy un rato ahí con ella y como; hacia las once me voy a la Casona.” Rocío.*

Ante esto se tiene que la vida cotidiana es interpretada y actuada por las personas a partir de las circunstancias que ellas atraviesan, en el caso de Rocío por una situación de conflicto familiar, a partir del suicidio de su hermano, ella salió de su residencia en Cachí, por lo que debe ingeniárselas para realizar los roles asignados respecto a velar por el buen

estado de su madre, pues en un inicio cuando se insertó en el campo de la venta de artesanías su motivación principal fue obtener ingresos para cuidar de su mamá:

*“[El trabajo en artesanía] en este momento no podría dejarlo, en realidad no podría dejarlo, porque económicamente yo tengo que ayudarle a mí mamá, entonces si fuera que solo para mí, pues yo diría voy cuando ocupe dinero, porque podría vivir con... mi pensión. Tampoco es muy grande, mientras yo no me genere muchos gastos este no tendría que hacerlo, pero esto si tengo que hacerlo.” Rocío.*

En su historia de vida Rocío tiene que lidiar con dos de sus características sociales que la condicionan, ya que es mujer y soltera, por lo que se le dio el encargo de cuidar de su mamá. Y en la actualidad ella también funge como cuidadora de sus dos amigos, quienes son dos hombres que ya sobrepasan los setenta años, por lo que está al tanto de su medicación y de algunas labores domésticas de esa casa como lo son preparar desayunos, lavar ropa y preparar almuerzos.

Por otro lado, Luis y Gerardo, quienes también son personas solteras, asumen su rol de hijos de manera diferente, pues no tienen responsabilidades económicas con nadie. Sin embargo, aportan económicamente al sostenimiento de sendos progenitores:

*“A pesar de que no estoy en la casa sí tengo que ayudarles, o sea, les ayudo a mi papá y a mi mamá nada más.” Luis.*

Para cerrar este apartado de roles y responsabilidades asignadas se observó como los hombres se encargan del mantenimiento de la infraestructura de la casa, en el caso de Gilberto él dijo que luego de que sale del trabajo mira en su casa si algo necesita cambio o arreglo, por lo que realiza trabajos de fontanería, pintura y electricidad. Y por su parte, las mujeres son las “representantes” de la familia en las actividades religiosas, son las que tienen la obligación de ir a la catequesis para responder por sus hijos e hijas.

Sobre la doble jornada de trabajo se puede afirmar entonces que si bien el trabajo productivo demanda mucho tiempo, en el caso de las mujeres, el trabajo reproductivo que

es sumamente demandante, ellas lo trasladan y lo intentan acomodar según sus circunstancias.

Así, la doble jornada tiene como consecuencia inmediata la desigualdad en la inversión de tiempos en las labores reproductivas, pues aunque las mujeres realizan mayor número de labores en un mismo momento, como se lee en algunos comentarios anteriores, de igual forma invierten más tiempo que los hombres en este tipo de oficios.

En el caso de Rocío, ella señala que dependiendo de lo que sus amigos ensucien, así es la magnitud de trabajo, como es el caso de la ropa; O en el caso de Carmen y las que tienen hijos en la escuela, dependiendo de los horarios, la jornada de trabajo inicia más temprano o no.

*“Ocho, ocho y media cuando les toca por la mañana, cuando les toca por la tarde, más temprano, porque ya me los traigo [al trabajo] listos bañaditos, con la ropita puesta.” Carmen.*

En el caso de Edgardo, como sus tiempos de trabajo son tan irregulares, no tiene como prioridad realizar tareas del hogar, sino que se le recargan a la esposa, que trabaja a su vez como empleada doméstica en Cartago.

La irregularidad de los horarios se observa en que todo depende del movimiento de turistas que se dé y en los servicios que se le soliciten, por ejemplo el fin de semana antes de aplicar la entrevista este trabajador andaba en Dominical y aunque usualmente a las siete de la noche ya ha terminado de trabajar, dependiendo del movimiento del día tiene que ir a visitar las casas de los extranjeros que debe cuidar.

*[Los domingos] “...en los hoteles la gente empieza a levantarse, la gente que viene de turista empieza a levantarse nueve de la mañana fin de semana verdad entonces de siete a nueve uno está ahí en lo que aparezca de momento porque a veces los tours al volcán los tours al volcán Irazú si se deben hacer de la mañana en adelante pero hay que aprovechar la mañana temprano.” Edgardo.*

Para entender las formas de pensamiento y acción diferencial entre hombres y mujeres, se tiene que en los diálogos entablados con las y los trabajadores, las mujeres hacen más énfasis en su discurso sobre sus responsabilidades en las tareas domésticas, contrario a los hombres, quienes hacen mayor acento en la cantidad de ingresos y aportes en recursos a sus respectivas familias.

Con todo lo anterior tenemos que la cotidianidad es interpretada y actuada por las y los sujetos, conforme viven las circunstancias que se desencadenan a lo largo de su trayectoria de vida, construyendo así visiones de mundo y líneas de acción.

### ***5.5. Las esferas y tiempos residuales.***

En el planteamiento de esta investigación se señala que la vida cotidiana es un todo íntegro, en el que la relación entre las partes, es decir las esferas, condicionan toda la vida. Y es en la articulación de esferas que se mira que el ocio y la participación en actividades comunitarias son esferas residuales que están condicionadas al trabajo y a la familia. Además, dentro de estas condicionantes la participación en actividades comunitarias queda supeditada al tiempo que quede de la satisfacción del ocio individual que como veremos es el que predomina.

Por lo anterior, teniendo que la significación y la realización de la vida cotidiana es jerárquica, ya que los colectivos e individuos fijan que es lo importante y que no, se ven estas dos esferas como las últimas en el abordaje del fenómeno cotidiano.

#### ***5.5.1. El ocio***

La recreación y el ocio se abordaron en la entrevista a través de preguntas que no lo hicieran ver como algo secundario, sino como otro ámbito más en la cotidianidad, pues como señalaba Dumazedier (1971) “es necesario no prestar al trabajo un lugar privilegiado,

sino considerarlo como una determinante entre todas las demás determinantes sociales y culturales de la civilización industrial” (p353), pues esto permite entender la relación y dinamismo entre las distintas esferas. No obstante, esta esfera quedo relegada a un segundo plano en lo comentado por las y los informantes.

Cuando se habló sobre esta esfera se miró que el ocio en esta población trabajadora estudiada se centra en saciar el cansancio, por lo que la búsqueda y realización de actividades de descanso son generalmente individuales.

Carlos dice que entre semana por las tardes tiene mucho tiempo libre, el cual lo utiliza para *“descansar, leer un poco y ver un poco de televisión.” Carlos*

Él dice que después del almuerzo descansa un rato, lo cual significa sentarse a mirar la televisión.

*“Bueno normalmente después del almuerzo, si es que hay chance por ahí, sí hay un descansito” Carlos.*

Tomando en cuenta el apartado sobre la doble jornada de trabajo de las mujeres se tiene que el hogar para el hombre es ocio y para la mujer es trabajo, pues cuando ellos llegan a la casa lo que hacen es descansar en cambio ellas se dedica a suplir las tareas reproductivas:

*“Descansar es arrecostarme y ponerme a ver tele. [Y después de comer] Diay ya sería ver tele hasta las nueve de la noche y acostarme.” Gilberto.*

*“Este sí, ya cojo para mi casa. Este ya llego, ya lo que hice es descansar o si tengo que hacer algún trabajo en la casa (...) Yo cuido los animalillos que tengo ahí en la casa: perros, gatos. Y ya después... o me voy a caminar un rato o así.” Gilberto.*

De todas las personas estudiadas, Gerardo es quien tiene más tiempo ocioso, contrario a Carmen, quien prácticamente no tiene tiempos de este tipo. Él todos los días antes de dormir mira televisión.

*“Entonces ya llegamos, como algo antes de lo que es cena, llego verdad como algo, veo tele, vacilo con ellos [con el papá y la mamá] cosas así luego ya lo que es cena como a las siete y ya después quedarme ahí, me da sueño como a eso de las ocho y media a nueve y ya me quedo ahí.” Gerardo.*

Sobre la rutina de su tiempo no laboral de sábados y domingos señala:

*“Bueno salgo de acá a las doce comúnmente, siempre para los sábados trabajo por tres horas prácticamente no deja acomodar bien, ya entonces salgo a las doce, tomo en carrera el bus me voy para la casa me quedo ahí como hasta las siete, luego haya a lo que es casa, como, descanso porque llevo hasta sueño, duermo, veo tele, escucho música, luego eh salgo como a las siete, salimos acá a Orosi a alguna parte y ya al centro de Orosi, al pool o algo así.” Gerardo.*

Lo que indica que fuera del trabajo tiene mucho tiempo ocioso individual invertido en actividades pasivas, como ver televisión, estar en la computadora o dormir, que por lo general son las actividades que priman en todas las personas estudiadas, como se observa en lo comentado por Rocío:

*“Me pongo a ver televisión o me meto en la computadora, eso me quita mucho tiempo, puede llegar a ser adictivo. (...)Es que te metés a Internet y te ponés a bajar cosas, por ejemplo uno se pone a ver, a mí me gusta mucho buscar este temas de lo que a mí me gusta en realidad, me pongo a buscar a veces cosas de bisutería, o algo de arte para ir viendo.” Rocío.*

*“Me gusta mucho ver fabulas, como no veo novelas y no veo, entonces me gusta ver programas educativos, los programas de canal 13 y el 15.” Rocío.*

Luis, Isabel, Carlos y Edgardo también comentaron que uno de sus entretenimientos es leer, los tres primeros dicen que leen el periódico y el último otro tipo de literatura.

*“Yo sí disfruto mucho leer, yo me leo un libro por semana, de lo que sea, de esos más que todo, verdad (señalando un grupo de libros de superación personal)” Edgardo*

La televisión es uno de los principales entretenimientos de todas las personas que fueron entrevistadas, pues todas señalaron que la miran antes de acostarse y en el transcurso del día mientras están en su sitio de trabajo.

Las únicas dos personas que practican alguna actividad física con el fin de mantenerse activos son Karla y Luis, la primera camina todos los días hasta su lugar de



trabajo aproximadamente unos seis kilómetros, a no ser que llueva y se vaya en carro con su esposo y el segundo sale a correr o caminar en su día libre.

Otros de los entretenimientos individuales, además de ver televisión, que mencionó Emilia fueron enviar y recibir constantemente mensajes de texto a través del teléfono celular y realizar algunas manualidades.

*“Si me gusta mucho hacer trabajos en camba. Cuando tengo la fecha de los faroles hago hasta diez faroles en camba, eh cuadritos para fotos en camba, todo eso” Emilia.*

En general, las actividades ociosas realizadas de manera individual fueron las que más mencionaron las y los informantes, esto porque dijeron que lo que tratan es de distraerse y descansar después del trabajo productivo y reproductivo que realizan, pero esto no anula la existencia de formas de ocio en el que se comparte con otras personas, que pueden ser las que forman parte de la familia, las amistades o los(as) compañeros(as) de trabajo.

En las familias de las personas trabajadoras estudiadas se dan actividades híbridas, pues las tareas y responsabilidades hogareñas se diluyen con algunas formas de recreación.

Edgardo, Isabel y Carlos emplean los espacios de la comida en familia para hablar de distintas cuestiones que atañen a todo el grupo. También en el ámbito del hogar, Karla realiza uno de los entretenimientos que más le agradan: cocinar.

En el caso de Edgardo, a veces él se lleva a algunos de sus hijos al trabajo, lo cual sería un tipo de paseo para ellos.

*“Como mi trabajo me permite flexibilidad tanto en el horario, como mi carro por ejemplo diay ahí si tengo que ir a dejar a alguien a Alajuela y puedo llevarme a mis dos - tres hijos entonces los llevo...” Edgardo.*

*“Ellos disfrutan mucho andar en el carro todos juntos, ahí paramos en la pulpería y nos comemos un helado, o vamos a Metrocentro y nos comemos algo juntos, una bolsa de maní todos juntos o una pizza. Todo lo hacemos así.” Edgardo.*

Con sus familias las y los trabajadores emplean sus tiempos y espacios residuales, para aprovechar y realizar alguna actividad recreativa, teniendo en cuenta que “el límite entre las recreaciones y las obligaciones es claro en la conciencia de los individuos, pero, en las situaciones concretas, es frecuentemente confuso” (Dumazedier, 1971, p342):

*“No sé, aquí ellos dicen: qué pereza estar sólo encerrados vamos a Tapantí que para ellos, no es tan normal porque nunca van, yo sí. O vamos, queremos ir a Cartago todos, vamos todos a Cartago, vamos algún lugar aquí por los bosques aquí arriba cosas así” Edgardo.*

Estas son actividades ociosas residuales, en tanto surgen de los tiempos que quedan luego de la realización de las responsabilidades.

Por otra parte las y los trabajadores comentaron que existen periodos dentro de su faena que se tornan en tiempos ociosos, pues la demanda de servicios disminuye y las tareas que deben tener listas para la atención ya las han adelantado, para Gilberto esto se da “...cuando uno no recibe llamadas, cuando uno no tiene que ir a hacer nada o cuando no hay muchos clientes en el hotel...”.

Cuando les quedan tiempos ociosos, las personas trabajadoras que están a la espera de la clientela, miran televisión y comentan lo que están viendo o hablan sobre algún otro tema con sus compañeros(as), esto se observó en distintos lugares mientras se aplicaban las técnicas de recolección de datos. En el caso de la empresa donde trabaja Carmen, ella y su compañera estaban viendo una telenovela de la tarde y a partir de ella comentaban la trama de la misma.

En el caso de las y los artesanos sucede algo similar, pues cuando no tienen visitantes observando sus productos conversan y comparten

*“Normalmente es eso es estar ahí, esperando que lleguen los clientes, compartir con los compañeros, estar produciendo algo, si llevaste algo para producir.” Rocío.*

Esto está asociado al hecho de que, aunque las y los artesanos en su mayoría son cuenta-propistas, estos se incorporan a un colectivo a través de la asociación, lo que les permite también compartir y comunicarse durante los ratos ociosos.

En el caso de las empresas familiares donde trabajan Isabel y Carlos, luego de que termina el trabajo diario, aprovechan para comer en familia y comentar lo que aconteció en el día:

*[Los domingos después de la faena] “comemos algo, mi papá... mis papás y yo, y a veces nos sentamos a platicar, si la noche está muy bonita, nos sentamos a platicar afuera, ahí afuera, bueno usted conoce, o nos ponemos a ver tele, ya a las ocho, ocho y media, si, nos retiramos a acostarnos porque es cansado, entonces...” Isabel.*

En el caso de Carlos, por la naturaleza del trabajo que desempeña él y su familia tienen la oportunidad de realizar deporte.

*“En las tardes sí, este... una o dos veces a la semana nos vamos en bicicleta (...) Sí, ahí si voy con mis hijos. Subimos a Paraíso y bajamos por Cachí y regresamos agarramos ahí los recodos de los cafetales que es muy bonito, practicamos el ciclismo.” Carlos*

*“Caminar sí... caminamos también. (...) Lo que hacemos en bicicleta, cuando está llovisnando y no queremos salir en bici, nos damos una caminata por ahí. Vamos al parque, subimos aquí unos tres kilómetros y volvemos a la casa.” Carlos*

Otro de los entretenimientos que tienen principalmente las mujeres es hablar con sus familiares y amigas (as), pues esto lo señalaron Isabel, Emilia, Karla y Rocío. En el caso de Emilia ella habla mucho con sus familiares porque viven todas en la misma cuadra, dice que se sientan a dialogar cosas de ellas, hacen café, chocolate, comparten algún alimento y hablan.

*“La única visita que digamos, yo te puedo decir que es más larga es mi hermana M., que vive en la Murray, la otra vive en Alajuela y nunca voy, esa viene más bien al contrario esa viene a donde mi y el resto de mi familia vive toda en la misma cuadra, entonces que por ejemplo, un día libre mío, si la chiquitilla anda con el papá y O. anda ahí donde el primito qué sé yo, si yo me vengo para donde mis primas que tienen la pulpería en la esquina de mi casa y ahí nos ponemos a volar pico, por eso le digo a parte de volar pico, eso es lo único que hago.” Emilia.*

Dentro de las conversaciones que tiene Karla están primordialmente las que sostiene con su hija mientras miran televisión:

*“Es que mi hija es: mi hija y mi amiga y yo soy la amiga de ella, y... (...) Entonces ella estudia mucho, y y, entonces se dedica en el día a estudiar y deja también ese campito para ver tele conmigo” Karla*

Por otra parte, esta misma informante comentó que ella tiene un grupo de amigas del barrio con quienes sale a tomar café e ir a ver ventanas a los comercios, además va donde su mamá a visitarla y algunos sábados va a fiestas de cumpleaños de familiares o té de canastilla.

Por su parte, las tres personas trabajadoras más jóvenes, a saber: Isabel, Luis y Gerardo, son las únicas que mencionaron salir en la noche con sus amigos o amigas a tomar algo y divertirse, esto puede estar ligado a la edad, a su estado civil y al tipo de ambiente en el que han crecido, pues si bien una persona mayor puede también salir en la noche, las responsabilidades, que ellos(as) señalan que tienen, se los impide.

*“Si en dado momento, digámosle, algún amigo me llama o yo llamo alguien para ir a otro lado a tomarse algo, comer algo, pues bajo. (...) Cuando salgo con ellos qué sé yo, comemos algo o qué sé un baile, pero nada más para escuchar, porque yo para eso no” Luis.*

Isabel por su parte comentó que cuando sale con sus amigos llega un poco más tarde a su casa, pero eso varía dependiendo del tiempo y el tipo de salida.

*“...los viernes si me acuesto más tarde, once-once y media, si está muy bonito el ambiente, me agarra un poquito más tarde (risas)” Isabel*

Y los sábados dependiendo de la cantidad de clientes que lleguen y la hora de cierre del negocio:

*“...si mis primos tienen alguna actividad cerca, ellos viven cerca del negocio, entonces me voy un ratillo para donde ellos, pero si nosotros cerramos temprano, porque a veces, se cierra temprano, si está malillo, entonces cerramos temprano”. Isabel*

Gerardo fue uno de los informantes que comentó más sus salidas con sus amigos los fines de semana, los domingos van a fiestas populares y en las noches a bares y a piques de carros los viernes entre nueve y una de la mañana.

*“Hasta eso de las doce, ya tipo doce [mediodía], salgo ya a palomo ahí ya digamos con los compas salir, salir pero ahí ya a digamos a equis parte digamos que haya algún tope o algunas fiestas o algo así casi, casi siempre vamos (...) Topes, fiestas, no sé cosas así que van, nosotros en el pueblo, topes, carreras de cintas” Gerardo.*

*“Eh, que te digamos, algo interesante como un baile que haya gente que este digamos lleno algo así, cuando llegamos digamos sin ambiente está digamos muerto o está cerrado varias partes, no sé, buscamos un lugar con más gente o algo así comúnmente, pero diay es algo comúnmente siempre como a las nueve nos vamos digamos.” Gerardo.*

Si se confronta lo anterior con las experiencias de vida de Karla y Carlos, quienes son los mayores, en edad, del grupo estudiado, difieren en este tipo de actividades, pues Karla sale en las tardes a tomar café con sus amigas y Carlos si sale en la noche es con su familia a comer algo.

Cabe mencionar que se dan mezclas entre el trabajo con el ocio y el compartir con las y los compañeros en el ambiente de trabajo, Gerardo señaló que en el trabajo celebran fiestas de cumpleaños entre ellos, en alguno de los tiempos de comida dentro del trabajo. Luis dijo que comparte con uno de los artesanos que tiene su negocio contiguo al restaurante en el que trabaja él.

*“...los lunes que uno viene y comenta con el otro muchacho, con el escultor que cómo le fue en el fin de semana, cosas así...” Luis*

Edgardo dijo que el trabajo que realiza es simultáneamente una actividad de ocio, por lo que señala que no le preocupa buscar otro tipo de actividades recreativas fuera del trabajo.

*“A mí me gusta mucho caminar y nadar, me gusta mucho eso. El ambiente, la naturaleza y la armonía con la naturaleza, es lo que más me gusta. A veces me voy a*

*andar en bici. Y es que en los tours ya lo que tienes es eso, porque tienes que caminar” Edgardo.*

El vínculo entre trabajo y ocio se manifiesta en el caso de Rocío, pues ella asiste a clases de pintura y allí realiza algo de lo que más le apasiona y que a su vez puede vender. En esa actividad ella puede compartir con otras personas que comparten su afición y allí puede aprender, compartir y divertirse.

*“En clase nosotros normalmente... perdón. A las tres de la tarde el profe hace café, entonces pasa alguien recogiendo dinero para comprar el pan, todos colaboramos para comprar el pan, el café, el azúcar; nos sentamos un ratito. Tomamos un break como de unos veinte minutos” Rocío.*

*“Por ejemplo, tenemos una costumbre muy bonita. Y es que si alguien termina un cuadro, entonces el profesor, llega y nos dice: «Atención compañeros, señoras y señores, un aplauso para fulano de tal, que acaba de terminar su cuadro, lo firmó» Y todos le aplaudimos. Todos vamos, vemos el cuadro, lo felicitamos y es una manera. A veces hay chiquitos que están comenzando a ir. Hacen unos pajaritos muy abstractos. Pero es algo que te motiva y te lo digo porque yo he vivido la experiencia. Vos hacés un cuadro y alguien te motiva. O en el transcurso del tiempo, si estás ahí. Así cuando el cuadro, la gente te dice, uy que lindo que te está quedando este cuadro, qué lindo te quedó el atardecer. O qué lindo te quedaron los ladrillos o las flores. O qué lindo te quedó ese árbol. Entonces, nos llevamos bien. Qué sé yo, todos, todos lo que vamos a clases, nadie te envidia lo que estás haciendo más bien todo mundo te motiva.” Rocío.*

En las anteriores experiencias expuestas, se muestra cómo los ratos de ocio permiten realizar los gustos que cada quien tiene y se puede poner en común esos gustos con otras personas. El caso particular de Gilberto puede vislumbrar cómo por medio de una forma de ocio las personas pueden insertarse en la vida comunitaria y generar espacios de cooperación y relación con otras comunidades, ya que este trabajador dirige un equipo de fútbol, y mediante la guía de uno de los deportes que más le apasionan él puede compartir con otros de su misma comunidad que tienen ese gusto. Pero se indica que es un caso particular, pues las narraciones de las demás personas estudiadas no demuestran fehacientemente un posible vínculo entre ocio y participación comunitaria.

### 5.5.2. *La inserción en actividades comunales*

La esfera de la participación en las actividades comunales es la que está al margen de todos los ámbitos cotidianos de los(as) trabajadores(as) investigados(as).

El único caso donde se mira que una de estas personas está incorporada fuertemente a una acción comunitaria es el caso de Rocío, ya que ella es parte de la junta directiva de ASOARCA, pero ello está ligado directamente al trabajo, no es por altruismo, ni realización personal en sí que participa de la asociación, por el contrario, ella no quería formar parte de un colectivo así, pero para poder vender en los sitios donde lo hace actualmente, debía formar parte. Ahora que ella forma parte de la junta directiva de ASOARCA que se reúne una vez cada dos meses considera que este tipo de agrupación genera mucho bien a la comunidad de donde es originaria.

Sin embargo, si bien ella está integrada a una acción colectiva en su comunidad de origen, lo que prima es una ausencia de participación en acciones colectivas que se aparten o tengan un objetivo distinto al de sus ámbitos de trabajo específicos. Esto se repite en el caso de Edgardo y Carlos, pues su participación se realiza en la cámara de turismo local.

Carlos comentó que participar de este tipo de acciones le queda difícil por la ubicación de su residencia y empresa, por lo que dijo que era poco frecuente que asistiera a las reuniones de la cámara.

Edgardo, por su parte, también señaló que pertenece a la Junta de Padres de la Escuela de Río Macho, pero no le dio mucho interés, por el contrario dijo que sólo asiste a reuniones cuando es necesario.

*“Sí por medio de reuniones, eh, especiales de algo, porque yo firmo, yo firmo los cheques, junto con la otra gente, entonces ahí, informes de tesorería y ahí, pero no es nada así como especial, no” Edgardo.*

Las mujeres son las que tienen la función de representar a la familia ante las actividades religiosas y del barrio, esto lo comentaron cuatro de ellas que dijeron que cuando les piden ayuda en los turnos de las fiestas patronales u otra festividad religiosa, ellas van. Esto lo reforzó Gilberto al señalar:

*“Mi señora sí colabora, es la que da la cara por la casa verdad y hasta por el pueblo” Gilberto.*

Emilia también dijo que cuando a ella le piden la ayuda, ella va a limpiar la iglesia de Orosi:

*“...si el padre ocupa que le limpien la catequesis uno se apunta va y lo limpia ahí” Emilia*

Esta misma informante fue la única que comentó estar activa en otras agrupaciones de la comunidad, en las que dona su trabajo voluntario

*“Yo pertenezco a la asociación de desarrollo, pertenezco a la asociación del pre kínder del CEN-CINAI entonces voy a reuniones” Emilia.*

Además indica que

*“...cuando hacen alguna actividad en media calle nosotros vamos y hacemos bulla...” Emilia.*

Por otra parte, dijo que ella iba a Misa, pero no le gustan las conductas del sacerdote y la gente, entonces ya casi no va.

Lo anterior se vincula al tradicionalismo característico de la zona, ya que todas las personas entrevistadas se autodenominaron católicas, con la generalidad<sup>118</sup> de que lo único que hacen es asistir a las Eucaristías de forma pasiva y aunque la participación de estas, sea teóricamente una acción comunitaria, en la forma que dicen participar de la misma, se percibe un tono individualista.

---

<sup>118</sup> De las diez personas siete asisten a Misa y de estas siete sólo dos asisten regularmente.



La única persona que mencionó una actividad de religiosidad popular en el barrio fue Karla, quien dijo que su familia reza el rosario en su casa cuando les llega una imagen de un santo que pasa de una casa a otra.

Cabe rescatar que se percibió en los comentarios el sentido de identidad hacia Orosi, Cachí o Ujarrás como comunidades de origen, pues tienen el deseo de hacer algo para que la comunidad crezca y para que se vean bonitos dichos sitios.

Si se entiende por comunidad el grupo de personas que guardan relación entre sí en razón del espacio donde habitan, de un pasado común y de un marco de experiencias y creencias relacionadas y compartidas, las y los informantes tienen conciencia de que pertenecen a una comunidad y que para que esta sea agradable se tiene que trabajar. Sólo que la paradoja está en que es difícil que estas personas se integren y trabajen en acciones colectivas en beneficio de un grupo mayor, sin el interés de velar únicamente por el bien privado, sino por el bienestar público.

Por lo que se tiene una tensión entre el bienestar privado y el bienestar público, pues aunque se tenga conciencia de que el bienestar de los espacios y bienes comunes, pueden generar bienestar a las empresas como entes privados, lo que se busca primero es promover la inversión propia, para posteriormente ocuparse de los bienes colectivos.

### ***5.6. Los ámbitos de la cotidianidad se hacen y se apropian***

Como apartado previo a la conclusión de este capítulo, se quiere enfatizar en que son múltiples facetas las que viven las personas investigadas. Ellas se apropian de lo que hacen, de lo que piensan, con toda propiedad narraron su vida, contaron cómo ha sido el transcurrir de su historia y cómo ha llegado hasta su presente.

En los hechos que relataron demostraron como existe una continuidad que subyace a toda su vida cotidiana, estas personas experimentaron dificultad para distinguir las esferas cotidianas por las que se les preguntó, pues generalmente en su diario vivir no piensan y cuestionan dónde termina una esfera y dónde inicia otra, sino que lo que prima es que unos ámbitos se vinculan y se superponen sobre otros.

Cada quien vive en medio del “barullo social” del que habló Elías y, en ese torbellino de acciones cotidianas, cada quien se representa a sí mismo(a), a sus allegados(as) y a sus condiciones.

Representarse algo es apropiárselo, es hacerlo suyo por un proceso cognitivo y, en perspectiva sociológica, a través de la interacción social. Algo del exterior, o del interior elaborado, aparece, se percibe, se estructura y se opera en lugar de lo representado. Las representaciones junto con los hábitos/actitudes, las dimensiones éticas y estructuras de sentido no sólo son parte integrante de nuestra visión de la vida social, sino que son también componentes decisivos de nuestra actuación (Lozares y otros, 1998: p134)

Asimismo, estas personas interpretan el porqué de los acontecimientos que se han desencadenado y se siguen desencadenando en sus vidas, lo que abarca por consiguiente las intenciones, sentimientos y actitudes que generan las y los sujetos respecto a estas.

La esfera del trabajo es interpretada de distintos modos. En el caso de Carmen, quien empezó a trabajar a muy temprana edad, dijo que a ella le gusta trabajar y más aun que tiene gran energía y firmeza en la realización de este

*“Pero ha sido toda mi vida, trabajo y vieras que tengo un don, que yo no me canso, hay momentos que me canso, pero...” Carmen*

Aunque ella ya no sea la dueña del restaurante, le tiene mucho afecto, pues ella fue la que lo inició y lo bautizó con el nombre que tiene.

Por su parte Gilberto, quien también trabajó desde niño como coligallero, dijo que le gusta hacerlo y que además es una responsabilidad:

*“Diay una responsabilidad y un deber verdad” “Diay siempre, siempre he trabajado” Gilberto.*

Edgardo maneja el concepto de trabajo como algo negativo, por eso insiste en que lo que él hace no hay que verlo como un trabajo, sino una acción que lo apasiona, entretiene y lo hace ser mejor y que se caracteriza por no ser muy previsible, sino que impera la espontaneidad y la disponibilidad de parte de él.

Otra característica de la apropiación de su cotidianidad es la asimilación del cambio, algunas de las personas estudiadas realizan los cambios más aceleradamente, como son los casos de Carmen, Gerardo, Emilia, Luis y Edgardo y otros que meditan más estos giros que realizan en la vida como son los casos de Isabel y Carlos.

A partir de sus visiones e interpretaciones del mundo de la vida estas personas se apropian de los tiempos y de los espacios cotidianos, teniendo que la atención del cuidado físico personal y el cultivo intelectual y espiritual, son acciones que se intercalan entre las esferas consideradas para este estudio. Siendo prioritario el cuido físico elemental, lo cual abarca bañarse y “alistarse” (vestirse y acciones asociadas) y asistir a las citas médicas.

Las mujeres tienden a invertir más tiempo, aproximadamente una hora, en este tipo de actividades, mientras que los hombres utilizan menos de una hora. Pero cabe señalar que las mujeres en el período en que están aseándose, aprovechan para adelantar alguno de los oficios domésticos y los hombres prefieren dormir un poco más antes de alistarse u optan por hacerlo más rápido para salir a hacer otras actividades.

*“...hago aeróbicos, pongo música, mientras la lavadora está en una cosa yo estoy bailando otra” Emilia.*

Luis es el único de los informantes masculinos que realiza las actividades de reproducción y manutención de sí mismo. Como vive solo, en un cuarto contiguo al

restaurante donde trabaja, sus necesidades vitales y de reproducción las desarrolla en el restaurante.

Sobre las acciones de índole espiritual, varios oran individualmente en distintos momentos del día, por ejemplo Edgardo, dice que él hace brevísimos momentos de oración individual cada cierto tiempo. Otras de las personas entrevistadas dijeron al respecto:

*“uno siempre se acuerda de que existe un Dios y se saca el ratico y se echa una rezadita, pero a parte, no es de ir a la iglesia” Luis*

*“...al levantarme es algo que yo siempre rezo, y al acostarme también, uno le da gracias a Dios” Isabel.*

Por otra parte las horas destinadas al sueño abarcan un importante lapso en la cotidianidad de las personas estudiadas, entre seis y ocho horas diarias. De tal modo, se detectó que ocho de las diez personas entrevistadas dijeron que no se presionan con el tiempo, pues saben que tienen que realizar su trabajo y atrasarse unos minutos no significa falta grave en su trabajo, esto se dice porque en algunos casos dijeron que se han quedado dormidos(as) y ello no afecta la esfera del trabajo productivo, lo que si deben procurar es acomodar los tiempos de otras esferas para poder sacar adelante las responsabilidades.

Generalmente los días libres estas personas los emplean para dormir un poco más. Sólo las personas de mayor edad, Carlos y Karla, dijeron que se levantan todos los días a la misma hora, entre cinco y cinco y media de la mañana. Los(as) demás la hora de levantarse sí la modifican respecto a las actividades que tengan que realizar en el día. Pero lo que tratan es de respetar los tiempos de descanso y aprovechar el día:

Los tiempos de sueño se prevén en función de las actividades que se tienen que realizar al siguiente día. En el caso de Isabel, los domingos y los lunes ella amanece en el negocio. Pero las horas de dormir pueden variar más, dependiendo de las acciones que

realicen antes de dormir. Al respecto Rocío dice que en las noches se acuesta entre 10:30p.m. y 11:00 p.m. pero

*“Depende de lo que estoy leyendo, a veces me dan las dos de la mañana leyendo.” Rocío.*

*“Sí, es que yo me acuesto temprano, pero no me duermo temprano. (...) Como a las once, once y media, o sea, yo pongo las noticias pero me envuelvo en las cobijas y escucho, programo la televisión y escucho, y ya ahí concilio el sueño.” Isabel.*

Todas las personas entrevistadas, exceptuando a Luis, tratan de no trasnochar a menos que exista una eventualidad, como las observó en algunas narraciones de Edgardo.

En el caso de Luis, este informante duerme generalmente de 3:00a.m. a 10:00a.m. y además

*“Lunes no duermo, porque el guarda tiene libre, entonces yo hago la noche de lunes amanecer martes” Luis.*

Con lo anterior se tiene que las horas para dormir se acoplan a las rutinas diarias.

*“Porque no es fácil, no es fácil la calle. Porque la calle...en la calle usted encuentra de todo, unos bichos buenos, unos bichos muy malos, entonces tenés que saber que escoger (...) Maes que te ofrecen negocios ilícitos, definitivo. Pero diay usted es el que decide” Edgardo.*

Pero, si bien el contacto con algunas personas desconocidas pueden generarles grandes problemas, también saben que deben buscar el contacto con la gente en los distintos ambientes en que se mueven porque esto hace que puedan seguir trabajando, esto se observa principalmente en los casos de las personas que son dueños y dueñas de las iniciativas empresariales, pues principalmente estos(as) aprovechan las distintas circunstancias en sus rutinas para trabajar.

Esas cotidianidades que las cinco mujeres y los cinco hombres estudiados asimilan y apropian, son en las que estos(as) interpretan su historia y realizan como rituales, no

cuestionando el por qué lo hacen de una u otra manera, sino que parten del principio básico de que su realidad cotidiana es, existe, está dada y es la que realizan día tras día.

### ***5.7. Conclusiones***

Al pretender comprender la dinámica de cuatro esferas de la cotidianidad de las personas trabajadoras, se observó como se traslapan unos ámbitos con otros. La cotidianidad se manifiesta como un entramado de ámbitos, que se realizan por obligación o por gusto, quedando los que se realizan por deleite superpuestos a los que se hacen por obligación, imponiéndose, por tanto, en las cotidianidades de las personas el trabajo productivo y reproductivo.

A partir de las cinco categorías de empresas y la caracterización de las diez personas estudiadas se precisaron tres tipos de trabajadores y trabajadoras, esto en relación a su vínculo con los medios de producción según la condición de ingreso: asalariados/as que condicionan su retribución (salario) al crecimiento de la empresa, asalariados/as que no condicionan su retribución (salario) al crecimiento de la empresa y dueños/as de los recursos que intervienen directamente en el proceso productivo.

Estos tres tipos tienen un ligamen directo con la tipología de empresas en tanto las(os) empleadas(os) y las(os) dueñas(os) que condicionan su ingreso a las posibilidades del negocio, laboran en empresas familiares, tanto micro como pequeñas, en estas también se ubican las personas que son empleadas pero que tienen un estrecho vínculo de amistad con las(os) dueñas(as), pues esto propicia que se lleguen a acuerdos entre las partes para disminuir o posponer el salario acordado. Los(as) empleados(as) que no condicionan su ingreso salarial son los(as) que laboran en empresas no familiares y que no tienen un vínculo tan cercano con las(os) dueñas(os).

Con el planteamiento de esa tipología se concluye que dependiendo del nexo existente entre las personas dedicadas al trabajo en el sector turístico y la empresa a la que pertenecen, así como la relación de amistad previa entre una persona asalariada y las personas empleadoras, se generan dinámicas de trabajo más flexible y adaptable a las condiciones que surjan en la faena diaria, es decir el contrato laboral se torna maleable según sean las necesidades de la empresa para que esta última pueda seguir en funcionamiento. Dicha maleabilidad se refleja cuando se da el incumplimiento de algunos de los derechos laborales con el fin hacer crecer la empresa, como son el seguro social o el salario mínimo.

En el caso de los días feriados y vacaciones las personas asalariadas que no condicionan su remuneración al crecimiento de la empresa, trabajan esos días para recibir un salario doble y así incrementar sus ingresos, en cambio las personas que condicionan su remuneración igualmente trabajan esos días pero sin la remuneración establecida por ley, pues en las empresas familiares se tienden a generar otras lógicas de manejo de los ingresos, con el fin de que se pueda hacer crecer la unidad empresarial y la satisfacción de las necesidades primordiales de la familia: alimentación, vestimenta, educación, salud y mantenimiento de la estructura habitacional.

En los distintos tipos de empresas y las categorías de personas trabajadoras que en estas laboran, las motivaciones son preponderantes para comprender por qué se condiciona o no la remuneración o por qué ellas buscan trabajar más, aunque ello implique el sacrificio de otras garantías como son los días libres y/o vacaciones.

Las principales motivaciones para las personas que laboran en micro y pequeñas empresas familiares, siendo dueños(as) de los medios de producción o trabajadores(as) que condicionan la retribución salarial a la situación de la empresa, es consolidar una empresa

familiar o una empresa propia, estar más cerca de sus hijos e hijas, obtener un mejor ingreso y estabilidad económica en general para sí y las personas más cercanas. Otra importante motivación es que se sienten realizados(as) con lo que hacen.

También dentro de las motivaciones se valora el lugar donde están las empresas, pues les parece un lugar bonito para trabajar y vivir. A su vez las y los mueven las relaciones de amistad y cariño que han entablado con las personas que con ellas(os) laboran.

La consolidación de un patrimonio familiar, realizada en la empresa, es una motivación colectiva que prima en las empresas familiares. Por otra parte, en el caso de la Asociación de Artesanos Cachiseños la principal motivación colectiva es la construcción del mercado de artesanías. Este motivo permite considerar que la habilidad artística y el sentimiento de pertenencia hacia una comunidad mueven a los colectivos hacia la búsqueda de establecer un sitio donde puedan mostrar y vender sus creaciones y, a la vez, transmitir el conocimiento que les fue heredado a otros. A esto se suma los intereses de otras empresas que buscan generar otros atractivos en la zona, pues los dueños de una mediana empresa ya donaron el terreno para que las y los artesanos busquen fondos y construyan el mercado que tienen proyectado.

A quienes trabajan en empresas no familiares las(os) motiva la cercanía del sitio de trabajo a sus casas de habitación, que es un trabajo dinámico y en constante cambio y que no se sienten coaccionados dentro del ambiente laboral.

Por lo anterior se logra concluir que los afectos son medulares en las razones de las acciones que las distintas personas estudiadas realizan, ya que por un lado están quienes forman parte de una empresa en la que median los vínculos de parentesco y otras en las que iniciaron con dicho trabajo por relaciones de amistad previas. Por lo que una constante en la cotidianidad es el entrelazamiento del trabajo, la vida afectiva y la amistad.



Para todas las(os) trabajadoras(es) una de las motivaciones individuales centrales es el trato con las distintas personas, tanto las que trabajan con ellos(as), como las y los turistas. Aunque esto último también sea una de las principales dificultades que tienen, pues como se pudo leer en las narraciones de las trabajadoras, algunas clientas atentan contra su estabilidad emocional, psicológica y física por medio de comentarios y acciones en el momento que ellas están haciendo su trabajo de atender la clientela. Esto se puede entender desde el hecho de que algunas personas que visitan la zona, consideran a las personas que les sirven en un papel subordinado, de servidumbre, las cuales deben complacer los caprichos de la clientela que industria turística exige completa disponibilidad. Aunque existen casos en que las personas trabajadoras no dejan que violenten su integridad como individuos.

En el caso de los vínculos de amistad que se crean entre las personas trabajadoras de la zona con algunas personas que llegaron en un primer momento a los establecimientos como turistas, puede asociarse al hecho de que cuando se vende un servicio turístico la persona trabajadora tiende a mostrarse como parte de la comunidad donde se ubica la empresa, a partir de la narración de experiencias propias, para así atraerlos y que puedan gustar del sitio en el que está ubicada la empresa, lo que facilita la propiciación de diálogos respecto a muy diversas temáticas, todo esto mediado por la afinidad que se puede dar entre las personas. Esto se contextualiza en el tipo de turismo que prima en la zona, el cual se caracteriza por ser rural-comunitario y tener una lógica de atención de trato sencillo y coloquial, propio de las personas de la zona, pero ante esta realidad se debe tener cierto distanciamiento, pues ello depende de la personalidad del trabajador(a) y no del tipo de empresa turística en la que se labore, pues en el caso de las pequeñas empresas no

familiares y las medianas se pide a los empleados que practiquen las normas de atención estándar.

Con el buen trato y la presentación agradable de los productos turísticos las y los trabajadores buscan atraer a las y los turistas. Asimismo la producción de un determinado tipo de producto se adecua a la demanda del mismo, por lo que están atentas(os) a lo que se agota y a lo que más se vende.

Si se analizan las motivaciones y las interpretaciones que hacen las personas de lo que ellas consideran es el trabajo, se puede concluir que este es una labor que consideran agradable de realizar, pues al confrontarlo con trabajos previos lo visualizan menos brusco y les permite conocer y tratar distintas personas, por tal razón es catalogado por algunas de las personas que laboran en el sector no como un trabajo, en el sentido de entenderlo como una acción coactiva que se debe realizar como una carga obligatoria, sino que ello lo realiza como personas, al poder hacer algo que les gusta mucho. Esto lo señalan principalmente las personas que trabajan en empresas familiares, pues consideran que no están regalando su esfuerzo, quehacer y habilidad a otros que no se involucran en el proceso productivo, como sucede con las grandes maquilas.

Además, en este tipo de empresas juega un papel importante las formas de contratación e inserción laboral que propicia que las personas conocidas (amigas y familiares) sean las que laboren en ellas, dando así la cualidad de generación de empleo endógeno que estimula que las personas del valle se incorporen a nichos de trabajo que se alejan del anterior tradicional trabajo agrícola, que era el preponderante en la zona

Las personas entrevistadas se insertan en la producción del servicio turístico de muy distintos modos, pero de manera central se observó que ellos y ellas trabajan para satisfacer

el descanso de otras personas, razón por la que llegan a decir que las actividades que hacen los y las entretienen.

Se detectó que la inserción, la permanencia y el gusto por el trabajo en el sector turístico están asociados a la percepción que las personas trabajadoras tienen de sus trabajos anteriores. Para ello se debe considerar que dentro de las historias laborales recopiladas se observó que las personas estudiadas se insertaron en cada una de las actividades productivas anteriores pues eran las posibilidades de trabajo que poseían en las estructuras productivas existentes en esas épocas, por las formas y *las recetas* heredadas de las generaciones predecesoras y por las necesidades propias que tuvieron en el momento de insertarse en el mercado de trabajo.

Por lo anterior el sector productivo en el que mayor número de entrevistados trabajó fue el agropecuario, principalmente en la actividad cafetalera, la cual fue la actividad económica predominante en Orosi y Cachí por décadas.

Los trabajos anteriores implicaban un mayor esfuerzo físico que el actual y lo realizaban en condiciones con mayor exposición al sol, la lluvia y distintos organismos que podían generarles problemas de salud. Aunado a ello, el ingreso era inferior y como una de las motivaciones centrales en la realización de cualquier trabajo es la adquisición de recursos para la manutención, por lo que si se tiene un mejor ingreso en otro trabajo es muy probable que se opté por el trabajo que les genera más, esto matizado por otros elementos que se valoran en el momento de realizar la transición de un nicho laboral a otro.

El hecho de que las mujeres y los hombres realizaran antes del trabajo actual determinado tipo de oficios no es aleatorio, sino que responde a una división sexual del trabajo. Pero hombres y mujeres se involucraban indistintamente al proceso productivo del café, pues la estructura productiva de la zona así lo requería, pero ello no hacía que las

mujeres dejaran de llevar a cabo las labores reproductivas, pues lo que tenían ya era una doble jornada. Igualmente las personas que no trabajaron en la producción cafetalera también realizaron oficios según su sexo, así que lo que se evidencia es un patriarcado que condiciona las acciones que pueden realizar hombres y mujeres.

Las tareas realizadas en los tipos de trabajos previos que tuvieron las mujeres tienen sus tareas homólogas en el trabajo actual, pues muchas de las habilidades desarrolladas respecto al género les sirven en las acciones actuales en el trabajo. Por ende la división sexual del trabajo se manifestó en los trabajos previos en tanto las mujeres se dedicaron primordialmente a laborar como empleadas domésticas y trabajos en maquilas y los hombres en trabajos de campo, de construcción y otros tradicionalmente ocupados por mano de obra masculina y a pesar de que las mujeres también trabajaron en el campo, estas se distinguían por el hecho de tener que cuidar de sus hijos en el sitio de trabajo.

También, las personas estudiadas han experimentado diversos cambios a los largo de sus historias laborales y estos cambios se deben a las coyunturas que han atravesado<sup>119</sup>, las opciones que han tomado, los roces con personas con quienes trabajaron y la relación con sus anteriores jefes(as), como parte de los mismos procesos de las empresas que quebraron o se reestructuraron o porque vieron en el sector turístico una posibilidad de colocar su propia empresa.

Las experiencias en los trabajos previos fueron muy variadas y en ellas vivieron situaciones agradables y no tan agradables, pero coinciden en que trabajar actualmente en el sector de servicios turísticos los(as) motiva mucho, pues pueden hacer algo de lo que más les gusta y a su vez les genera más dificultades: tratar con personas.

---

<sup>119</sup> Como son la promoción del turismo en la zona por parte de instancias gubernamentales como el ICT a partir de la década de 1980 o el declive de la divisas generadas por el café.

La transición laboral experimentada por las personas entrevistadas generó cambios en los roles del trabajo y en las percepciones sobre el este, como se señaló previamente, y esos nuevos roles han generado cambios en las rutinas laborales que han impactado en la vida cotidiana.

Las tareas de estas personas son distintas: trabajos en artesanía, preparación y servicio de alimentos, limpieza y mantenimiento diario de infraestructura, tareas administrativas del negocio, atención de turistas en general y actividades agropecuarias. Pero en la que converge la mayoría es en atender a las y los visitantes, orientarles y venderles algún producto, siendo principalmente de índole alimenticio, pues lo que impera en las empresas turísticas de la zona son los restaurantes.

Los días en los que más trabajan estas personas son los sábados y domingos, que son los días en que llegan más visitantes. Recargándose los lunes las labores de reordenamiento y organización de las cosas que se utilizaron el fin de semana.

Cabe recalcar que existe el caso de dos mujeres que llevan trabajo a sus casas para realizarlo, que son en ambos casos tareas de cocina. Las mujeres, se puede afirmar están condicionadas por los roles de género inculcados desde los procesos en que fueron socializadas, pero este proceso que marcó la vida individual de ellas se asocia a otros factores, pues una dice que trabaja en su casa pues eso le facilita el avanzar en otras tareas del hogar y otra porque dice que es una de las acciones que más le apasionan, por ende se nota como se funden distintas variables en la conformación de los roles y se demuestra que aunque el ser humano es un producto social, este puede modificar la realidad social en algunos aspectos.

La polifuncionalidad es una característica muy marcada, esto principalmente porque las empresas al ser mayoritariamente pequeñas exigen a las y los trabajadores moverse en

distintos quehaceres. Esta característica del empleo turístico es básica en la comprensión de este fenómeno, ya que el hacer múltiples tareas para cumplir con los servicios que ofrecen las empresas condiciona las formas en que se desenvuelven los ámbitos cotidianos, en tanto que esto lleva a que la disponibilidad modifique los tiempos de ejecución de otras actividades.

En la esfera del trabajo las rutinas y estilos se adecuan a la dinámica turística, en tanto se tornan flexibles, prevaleciendo que el trabajo es la esfera predominante pero que se supedita a la esfera familiar de dos maneras: se realizan y atienden las tareas familiares en el espacio de trabajo y/o se trabaja para atender las necesidades familiares o para consolidar un patrimonio familiar; teniendo presente que ambos aspectos se pueden entrelazar.

Como se dijo sobre la polifuncionalidad, en muchos casos todas y todos realizan todo tipo de tareas dentro de la empresa, pero existen a su vez formas de coordinar y organizar el trabajo para así facilitar los procesos de producción de los servicios. Las labores de limpieza y mantenimiento se alternan principalmente con las tareas de cocina u otras, pues cuando se van las y los clientes se aprovecha para asear.

Las labores administrativas en las micro y pequeñas empresas familiares las llevan a cabo alguno(a) de los(as) trabajadores(as) que el grupo familiar considere con las habilidades necesarias. Y en el caso de las micro y pequeñas empresa no familiares, el trabajo se le recarga al empleado responsable o de confianza del dueño o la dueña.

Las personas trabajadoras estudiadas convergen en que aunque tiene secuencias y estilos de hacer las tareas están abiertos a la espontaneidad de la vida cotidiana, abordando en el momento las situaciones que vayan surgiendo.

En las empresas familiares el rol de jefe y dueño principal recae sobre el padre, como parte del ideario patriarcal de ver al hombre igual a cabeza de familia.

Existe una jerarquización en las empresas, dos hombres y una mujer son dueños, siete son empleadas(os), de las(os) cuales tres coordinan la actividad empresarial y cuatro reciben indicaciones. Pero estos(as) últimos(as) tienen la diferencia de que dependiendo de la relación de parentesco que tengan con los(as) dueños(as) en las distintas empresas, tienen o no algunos privilegios en el trato. En el caso de las jerarquizaciones dentro de las empresas se pueden conceptualizar las verticales y las horizontales, pues las empresas no familiares tienden de forma general a mantener la verticalidad, pues lo que predomina es que las directrices se generen desde los(as) dueños(as), gerentes o administradores(as) y en las empresas familiares se dan los dos tipos, las verticales se detectan principalmente en las familias donde el rol de padre-jefe-cabeza de familia es muy marcado, pero también se observa la horizontal cuando las decisiones son consultadas previamente a los miembros de la familia que laboran en la empresa.

De manera generalizada las personas entrevistadas dijeron sentirse cómodas en las empresas en las que trabajan, pues el trato que reciben de sus jefes(as) y compañeros(as) es muy bueno, aunque existen en algunos momentos roces y problemas de comunicación, muchos de estos asociados al juego de poder entre los(as) que mandan y los(as) subordinados(as), que en el caso de las empresas familiares se circunscriben a las relaciones de parentesco.

Se observó que existe heterogeneidad de esferas de la vida cotidiana de las personas trabajadoras en el sector turístico, no obstante se detectó una tendencia a la homogenización en el trabajo pues este ámbito abarca mucho tiempo, espacio, fuerza de pensamiento y esfuerzo físico de las y los trabajadores a lo largo de la semana. Pero no se puede afirmar que esto se deba específicamente a la dinámica del turismo pues desde antes de trabajar en este sector las personas se concentraban en gran parte en la realidad del

trabajo y porque la esfera del ocio principalmente se piensa en función del descanso y la reposición de las fuerzas invertidas.

En la esfera familiar de las personas en cuestión se observa que existen roles asignados según el género. Los hombres tienen el control sobre los recursos y las mujeres se les asignan y asumen los roles de cuidadoras y ser las segundas al mando cuando el dueño, que es un hombre no está. Allí se reproducen los distintos estereotipos asociados al género, se dan relaciones de poder, solidaridad, asistencia y conflicto. Además es en esta donde se realiza la mayor parte de las tareas del trabajo reproductivo.

En el trabajo reproductivo se observaron grandes diferencias entre hombres y mujeres, ya que las mujeres condicionan lo productivo con respecto a lo reproductivo, de allí que muchas veces realicen trabajo referentes a su familia en el espacio del trabajo remunerado, por el contrario los hombres dejan lo reproductivo en un segundo plano.

Las mujeres son las que realizan los oficios de cuido, asisten a reuniones escolares y realizan la mayoría de labores reproductivas, por lo que en las féminas recae una doble jornada de trabajo, lo que deviene en una inversión desigual de los tiempos en las distintas esferas.

En el caso de que los hombres dijeran que realizaban algún oficio reproductivo en el hogar, afirmaban que esto era una colaboración, pues hacer esto no es responsabilidad de ellos, manifestándose así los roles delegados sobre los individuos, según su sexo, en un sistema patriarcal.

Las esferas del ocio y de la participación en actividades comunitarias son residuales, pues dependen directamente de las acciones, espacios y tiempo que las esferas laboral y familiar permitan. Reduciéndose el ocio a la búsqueda de saciar el cansancio, por lo que en su mayoría son actividades individuales pasivas, entre las que sobresalen ver televisión.



Existen formas de ocio compartido como son mirar televisión en grupo y comentar lo que ven, el cual es un entretenimiento que se realiza tanto en los ratos ociosos en el trabajo como en otros ambientes. También se nota mucho la acción de comentar y dialogar con familiares y amigos (as) y en el caso de las personas más jóvenes salir a tomar algo a algún bar. Cabe señalar que en las familias también se busca sacar tiempos específicos para realizar actividades recreativas para todos(as).

La esfera de participación en actividades comunitarias es la que está más al margen de las cotidianidades de las personas estudiadas, pues quienes señalaron algo al respecto es porque la actividad se vincula en algo a su trabajo o no les demanda mucho tiempo y esfuerzo, por lo que lo consideran con menos importancia.

Las personas estudiadas interpretan su vida a partir de las circunstancias y van construyendo sus roles desde lo que se les exige en su entorno inmediato.

Al cierre de este capítulo se tiene que el hablar de las rutinas y vidas cotidianas generó reacciones en las personas estudiadas de asombro y extrañeza, pues paralelamente al ambiente académico, ellos(as) cuestionan si tratar lo que se hace diariamente es relevante. En cambio, existía asombro de que alguien preguntara paso a paso todo lo que hacían los días de la semana.

Al tratar experiencias vividas es común que salten interpretaciones de por qué acontecieron tales hechos. Pero, si por un lado justifican y dan sentido a determinados actos, por otro dicen y se percibe determinadas acciones son parte de lo que “se tiene que hacer” para poder vivir “bien”.

En síntesis el trabajo es la esfera que abarca más tiempo, esfuerzo y pensamiento en las personas investigadas, circunscribiéndose de tal manera la vida misma al trabajo

productivo y reproductivo, adecuándose así los tiempos a las necesidades diarias y/o utilizándolos de una manera más fija o constante en la realización de las tareas.

## **CAPÍTULO VI**

### *¿Cómo influye el trabajo en las otras esferas de la vida cotidiana?*

*“Lo que está claro es que estamos atravesando un período marcado por grandes transformaciones en las instituciones modernas tradicionales (trabajo, familia, pareja, género, iglesias, democracia, Estado, sociedad civil, partidos políticos, etc) que están repercutiendo en la vida de la gente, en su manera de vivir y pensar su futuro. Cambios y transformaciones que han tenido un gran impacto en la vida cotidiana” (Urreiztieta, 2004: 459)*

Este último capítulo pretende dar cuenta de cómo el trabajo en el sector de servicios turísticos condiciona la forma en que se desenvuelven las distintas esferas de la cotidianidad de diez las personas en cuestión.

Se tiene que la inserción en el sector ya en sí implica una ruptura en la cotidianidad previa y como se detectó en el capítulo quinto, la naturaleza de la mayoría de trabajos anteriores es muy distinta al de los actuales.

Igualmente, el hecho de cambiar las relaciones con el entorno ya es un cambio en la vida cotidiana, pues en el trabajo turístico entran en juego otros elementos que se deben cuidar y promover, estos son: la estética del sitio, la muestra de cuido y el conocimiento del patrimonio ecológico y cultural que existe en una zona. Aunque esto puede reproducir los estereotipos de lo que es la supuesta identidad del costarricense, generada desde los discursos oficiales, y a la venta de un producto que se hace pasar por autóctono, aunque no lo sea.

Indistintamente de que el producto turístico refleje un patrimonio cultural o natural veraz, lo que se produce es que las personas trabajadoras atraviesen un cambio en el ambiente donde se desenvuelve su cotidianidad y que ellos(as) lleguen a considerar que el mismo es agradable.

Esto tiene sus repercusiones en las historias de los grandes colectivos y las historias particulares de las personas trabajadoras<sup>120</sup>, ya que ellas llegan a percibir que su trabajo actual es bueno y que hasta supera a los anteriores, ya que obtienen mejores ingresos, les permite practicar un oficio en el que se sienten satisfechas y contentas y que les posibilita solventar las responsabilidades que tienen en los distintos ámbitos.

Y considerando que

“Las prácticas sociales del turismo crean, transforman e inclusive valorizan diferencialmente los territorios que no tenían valor desde la lógica de la producción. Algunos lugares se transforman, cambian, decoran, y revalorizan en función de las nuevas necesidades sociales dando lugar a distintas actividades socio económicas y nuevas experiencias que según el escenario se valorizan o re funcionalizan. Las relaciones entre los objetos naturales y culturales están imbricadas en los procesos sociales y económicos del territorio. En el lugar del cotidiano vivir se construye la práctica social del turismo, destino para los otros pero donde el individuo- habitante satisface sus necesidades”. (Cammarata, 2006: 356)

Se puede afirmar que las labores que ejercitan las y los trabajadores y que se adecuan a otras formas de producción, en este caso a partir de la venta de servicios turísticos, ocasionan cambios profundos en la forma en que venían dando las cotidianidades, pues las maneras en que se ejecutan las tareas, las concepciones de mundo y las maneras de interpretación varían, así como se modifican los usos de los espacios y la valorización de los mismos.

---

<sup>120</sup> “La relación entre historia y vida cotidiana existe en la medida que se entienda que la cotidianidad posee funciones histórico sociales y que la historia tiene su propia cotidianidad. La coherencia entre ambas es demostrativa de que todo proceso humano es histórico” (Manrique, 1989: 37)

Asimismo, como dentro de las prácticas sociales el trabajo es central, tanto el productivo como el reproductivo y es lo que mayor peso tiene entre todas las esferas de la vida cotidiana, se puede decir que el trabajo abarca todo y que en torno a él se organizan las demás esferas.

Aunque no es apropiado forzar y hacer calzar lo que las personas informantes expresaron y contaron en un marco conceptual y teórico pensado previamente, sí se pueden entender las lógicas cotidianas por ellas narradas a partir de las reflexiones teóricas antecedentes y llegar a la conclusión de que la vida cotidiana gira alrededor del trabajo, como su esfera central. Acá se debe recordar que cuando se trata el tema del trabajo se debe considerar el remunerado (productivo) y el no remunerado (reproductivo), pues en esto se da una diferencia cualitativa entre hombres y mujeres, ya que los hombres miran lo reproductivo en función de lo productivo y las mujeres lo visualizan de manera inversa, lo mismo asociado a los roles que se señalaron en el capítulo precedente, donde se planteó que las mujeres acomodan el trabajo productivo al reproductivo, pues este segundo aspecto es fundamental para la concepción de bienestar para con sus familias.

Al hablar de las implicaciones del trabajo en el sector turístico en las otras esferas de la vida cotidiana, es preciso considerar que son los tiempos, espacios, motivaciones o estímulos los que permiten la organización de otras acciones, pues como manifestó Luis, las aspiraciones, sueños y deseos pueden ser muchos y de muy diversa índole, pero lo que se busca es acomodar todo a lo que permita el trabajo, puesto que este es la base material para seguir viviendo.

*“Bueno lo ideal, diay qué se yo... tener tiempo para muchas cosa sería excelente, pero el trabajo no lo da, al menos este... eh pienso, como te digo, pienso, que tengo planes ahora para ya empezar, que sé yo ciertos jueves, todavía no sé porque tengo que acomodarme primero. Pero ya sacar el día libre, voy a, si me organizo, en lo que es tratar se sacar unos cursos de inglés” Luis.*

Siguiendo las anteriores afirmaciones se abordará el modo en que la esfera laboral genera implicaciones en la familia, el ocio, la vida comunitaria y la satisfacción de las necesidades vitales de las y los trabajadores.

### ***6.1. La experiencia de reorganización del tiempo y del espacio***

Las diez personas desde el momento en que se insertaron en el trabajo turístico han tenido la experiencia de movilizarse en otro ambiente, con otras personas de muy diversas procedencias y costumbres. Así pues han redimensionado sus espacios para generar ingresos a partir del ocio y recreación de otras (os).

“... la cultura receptora se esfuerza precisamente en ofrecer a aquellos que le es requerido, de acuerdo con su articulación en un sistema intercultural plenamente sometido a las leyes de la oferta y la demanda. Es lo diferente lo que la sociedad anfitriona sabe que debe exhibir enfáticamente, consciente de que lo que se espera de ella por parte de quienes acuden turísticamente a visitarla. Estos, por su parte, no esperan en realidad nada nuevo, nada distinto de lo que han visto en las fotografías exhibidas en los libros o las revistas de viajes, en las postales turísticas, en los documentales de la televisión o en las películas de ficción. Han llegado hasta ahí solo para confirmar que todo lo que les fue mostrado como en sueños existe de veras” (Delgado Ruiz citado por Toselli, 2006: 176)

En Orosi, Cachí y Ujarrás estas personas de las empresas en cuestión acomodan sus acciones a la preparación de sitios en los que las personas que llegan a visitar se queden con la idea y la experiencia de que el Valle del Reventazón es una de las zonas más hermosas del país, pues esto a su vez es una manera de seguir teniendo visitas y poder incrementar la oferta de servicios turísticos.

De allí que utilicen la historia, los parajes naturales y culturales y su propia cotidianidad para atraer y encantar a las personas que llegan.

Ante esto se tiene que los usos dados a las horas y a los días variaron luego de ingresar al negocio de servicios turísticos, pues en la mayoría de trabajos que tenían previamente las y los estudiados, exceptuando quienes trabajaron antes en otras empresas

turísticas de la zona, los domingos los tenían libres. Ahora el domingo, ya no es para descanso sino para desarrollar la faena<sup>121</sup>.

En Orosi y Cachí lo que hacen las empresas turísticas es readecuar una actividad económica clave que se venía realizando varias décadas atrás, como lo es el cultivo, cosecha y comercialización del café, a un nuevo sector que surge y en el que se ve la oportunidad de obtener mejores ingresos. No es que se desecha la imagen de la actividad cafetalera, sino que se retoma en otro sentido, que es mostrar a las y los visitantes las formas de producción de este cultivo y la cultura campesina y de hacienda en torno a esta.

Cuando se está ante un modelo turístico posfordista en el caso de la región de estudio, se difuminan y confunden los límites de los espacios y actividades turísticos y los no turísticos, pues la actividad cotidiana se convierte en un atractivo y el turismo se vuelve parte de las rutinas de las personas estudiadas.

Santana (2003) apuntaba dentro de las características del turismo posfordista, de manera similar al que lo señalaban Fürst y Hein (2005), que se da un predominio de pequeñas y medianas empresas, las cuales se organizan en redes y entre ellas se dan relaciones de competencia y cooperación en la facilitación de los servicios, por lo que al expandirse los servicios a lo largo de todo el año, aunque con aumento o disminución del número de visitantes como se miró en los tipos de temporadas anteriormente descritos, se vuelven tenues los límites entre las esferas, esto debido a que la esfera del trabajo turístico se traslapa con los otros ámbitos: Las familias se insertan en el trabajo turístico, se ve el trabajo como una forma de ocio, se articulan organizaciones para potenciar la visita de turistas a la zona o se desarrolla íntegramente la vida en rededor de la empresa turística.

---

<sup>121</sup> Se debe recordar que la única persona informante que tiene este día libre es Gerardo.

Esto se puede leer desde las tendencias mundiales en las que el trabajo se somete a las “decisiones” de quienes demandan: “No es sorprendente que el compromiso actual del capital sea primordialmente con los consumidores, no con los productores” (Bauman, 2001: 38) Ya que lo que se pretende es complacer, agradar y cautivar a las personas que visitan con servicios que generan deleite y descanso.

Ante esto se puede afirmar que en la experiencia de reorganización de los tiempos existe una “flexibilidad no condicionada”, pues la mayoría de las personas trabajadoras estudiadas renuncian sin ningún inconveniente ni oposición a ciertos derechos, con la expectativa de que las ganancias en el trabajo aumenten o se mantengan.

Asimismo, se observa que la intensidad del esfuerzo físico en relación a los trabajos anteriores disminuye, aunque la duración de la jornada de trabajo se extienda. Por ejemplo Carmen señaló que ya no tiene que lidiar con las dificultades de los trabajos en mora y flores.

Con esto se vuelve a uno de los puntos de partida utilizados para entender la realidad en cuestión: el ser humano es producto y productor social, puede crear condiciones pero bajo determinadas circunstancias. Varias de las personas estudiadas afirmaron que se sienten libres de hacer muchas cosas en el trabajo actual, pero esto se debe a que sienten holgura por hacer lo que les gusta y que eso no los(as) hace buscar realizarse plenamente en otras esferas, sino que el trabajo en sí ya es una forma de realización personal.

Lo anterior no exime que el tiempo que se agrega a la realización de una actividad de determinada esfera, no reste tiempo a otras, o que no se superpongan unas a otras. Pues si se mira el caso de Karla, ella después de cocinar en el restaurante toma tiempos de los que ella tiene fuera de la esfera laboral para cocinar repostería y preparar postres para la misma



empresa. Sin embargo, acá tenemos que en el trabajo de esta mujer se funde también una de sus pasiones y entretenimientos: el arte culinario.

Sobre la flexibilidad no condicionada

*“...igual que yo todo el que trabaja en turismo propio tiene esa flexibilidad de tiempo y precisamente veníamos hablando un día de estos, yo pertenezco a la cámara de turismo y entonces todos tienen la misma flexibilidad en tiempo, ellos me dicen: que dicha nosotros no somos como los empleados del ICE que solo fines de semana o feriados nacionales, verdad, nosotros, yo dispongo de mi tiempo a placer”* Edgardo.

Estas personas equiparan muchas veces la palabra flexible con libre, pues dicen que esto les facilita hacer lo que quieren y no tienen que estar recibiendo órdenes de nadie. En los casos estudiados sólo tres reciben órdenes y en el caso de uno de estos la relación de amistad hace que ella tenga mucha independencia en la forma en que realiza las cosas.

No obstante, los trabajadores de micro y pequeñas empresas familiares si por un lado dicen que hacen lo que quieren, por otro se tiene que al tener vínculos muy fuertes con la empresa no se dan el chance de trabajar en otros quehaceres, porque saben muy bien que ello puede ocasionar consecuencias negativas para iniciativa.

Por otra parte, cabe señalar que los cambios de rutinas y las rupturas en la cotidianidad son procesos a los que se deben acoplar. Para algunas esto lleva más tiempo que para otras y dependiendo de cómo finalizaron los trabajos previos, las asimilaciones son más o menos difíciles.

Ello se puede ver en las comparaciones entre los distintos trabajos, que algunas de estas personas realizaron:

*“Pues fue difícil vieras que fue difícil, pero por ejemplo en la casona del cafetal para mí fue más difícil, cuando yo salí de la casona del cafetal que cuando entré, porque estaba básicamente, cuando yo entré estaba pues, porque era mí gente la misma gente del pueblo, era poca la gente de afuera y este para mí no fue muy brusco, para mí fue muy brusco, cuando yo salí de la casona del cafetal, donde yo estaba acostumbrada a que estaba sola y trabajaba sola y a mí ritmo, a ir a una empresa*

*donde por ejemplo a mí me tocaba codificar los cheques, por decirte algo de todo el mes, lo que eran compras. Este... y entonces yo tenía que esperar a que la otra compañera hiciera el trabajo para que me lo pasara y yo me acostumbre mucho a trabajar a presión en la casona yo sola me presionaba entonces yo por ejemplo en la mañana era tanto lo que yo tenía que hacer en la casona, que yo tenía que ponerme un horario, entonces yo decía de las 8 a las 9 tengo que hacer tal cosa, de las 9 a las 10 me toca hacer tal cosa y habían días que yo almorzaba a las cuatro de la tarde en la casona, porque se me olvidaba comer de tanto trabajo que tenía, cuando yo llegue a trabajar y dependía de que otra compañera me pasara el trabajo, a mí me estresaba que no me lo pasaba rápido.” Rocío.*

En la anterior narración se ve que dependiendo de cómo se desencadenen los acontecimientos de la vida, así se asimilan los cambios en las cotidianidades. Pero en última instancia, si se consideran con detenimiento las interpretaciones que le dan al trabajo en el turismo y a sus implicaciones en las formas de reorganizar los tiempos, espacios y actividades de los demás ámbitos de la vida cotidiana, estas personas valoran como muy buena su experiencia actual.

*“Pues tengo más tiempo libre entre semana para hacer, por lo menos, lo que yo quiero.” Rocío.*

Isabel por su parte habló de la libertad que siente en la empresa turística familiar a partir de una comparación que hizo entre su situación actual y el trabajo en una fábrica, en la que homologó esta última a una cárcel.

*“Me gusta mucho lo que es tratar a la gente, si me gust... además de que uno conoce a mucha gente, y después, que como yo trabajé en CONAIR ocho años, eso era como una cárcel, porque uno entra a la empresa, y desde las siete de la mañana hasta las cinco de la tarde, sentado en un solo lugar y encerrado y maquilas por aquí, máquinas por allá, bueno: ¡un ruido! Ahí es todo lo contrario, es abierto, no tengo que estarle dando... pidiéndole permiso a nadie para ir al baño, no tengo que pedirle permiso a nadie para hacer las cosas o lo que ellos quieren. Si quiero leer el periódico no tengo que, si estoy en un tiempo desocupada o no almuerzo ninguna presión, ni así. Eso es lo que más me gusta, que estoy como libre, no me gusta, no sentirme como en una cárcel...Díay a mí me ha ido bien, a mí me gusta mucho, me encanta, porque díay como todo, siempre hay pleitecillos entre hermanos o con los mismos papás, pero es la presión del trabajo o cosas así, pero de ahí en fuera, uno trabaja abiertamente, es que es propio, entonces no se puede comparar” Isabel.*

Por lo anterior, se puede afirmar que una de las primeras implicaciones del trabajo turístico en la vida cotidiana de las(os) trabajadoras(es) de micro empresas, tanto familiares como no familiares, y en las pequeñas empresas familiares es que estos(as) tienen más libertad en el momento de realizar distintas acciones, pues no tienen la presión de estar dando cuenta de todos sus actos a las y los superiores, además de que sienten la capacidad de organizar su propio tiempo. Por su parte en las pequeñas empresas no familiares y en las medianas empresas se mira que a pesar de que existe una especialización de tareas más pronunciada y una lógica de producción donde lo que prima es brindar lo mejor posible los servicios, las personas que allí trabajan no sienten una fuerte presión de parte de las jefaturas y que tienen un margen de maniobra considerable para administrar su tiempo en la realización de las tareas, aunque sí son concientes de que deben realizar bien el trabajo porque la supervisión en dichas empresas es constante.

Además todo cambio de actividad laboral genera rupturas en las cotidianidades, esto ya lo había afirmado Amador (1991) al estudiar el cambio de trabajo de muchos jornaleros de Cachí al pasar de la labor en una hacienda cafetalera a las de un proyecto hidroeléctrico como obreros de construcción.

“...en el tránsito de los jornaleros de hacienda a obreros de la construcción de túneles, se generaron cambios sobre la comunidad y la familia de los cachiseños, que afectaron todos los ámbitos de su vida personal, desde la higiene personal y la dieta, hasta las relaciones padre-hijo y las formas de interacción social en la comunidad” (Amador (1), 1991: 91).

Respecto a la organización del espacio se puede mirar que el hecho de que cuatro de las personas estudiadas trabajen en el mismo sitio en el habitan con su familia hace que se fusionen más fácilmente las dinámicas de las diversas esferas, pues tareas como cocinar y comer se realizan en el mismo espacio que disponen las empresas.

En el caso de las personas que tenían que viajar a San José, Heredia o Cartago a trabajar en empleos anteriores, dicen que se sienten mejor trabajar cerca, pues el viaje tan lejos es desgastante y afectaba sus relaciones con los grupos de convivencia al generar cambios de humor, esto se ve en lo comentado principalmente por Gerardo.

Pero, la situación de la localización de algunas empresas, como lo es la de Carlos, hace que tenga que estar viajando en su vehículo propio al centro de Orosi, pues la empresa está lejos y el servicio de bus no llega hasta ese sitio. Sin embargo, esto les gusta a los miembros de dicha empresa familiar pues el lugar es muy tranquilo, rodeado de las montañas de Tapantí y alejado del ruido de las zonas pobladas.

En la misma temática de reorganización del tiempo, espacio y estrategias de adaptación al sector del turismo, se generan cambios en las organizaciones de trabajo de forma *sui generis*, ya que cada quien se acopla a la demanda de los servicios a partir de lo que observan del comportamiento y apetencias de las personas que llegan en calidad de turistas. Además de que se busca seguir las tendencias mundiales en administración de este tipo de negocios, para así aprovechar las “oportunidades que da el mercado”, por medio de medios formativos, como son las capacitaciones que brinda el Instituto Nacional de Aprendizaje, INA u otras instituciones de enseñanza superior.

## ***6.2. El trabajo y la Familia.***

En las empresas familiares, que son un buen número en la zona (dieciocho de las cuarenta a las que se les aplicó el cuestionario), se tiene un emprendimiento en el que confluyen las dos esferas, ya que se busca hacer crecer a la empresa para obtener un beneficio mayor en el presente o el futuro en la familia.

Si se observan los casos de Carlos e Isabel, ellos afirman que comparten más con su familia nuclear que con su familia extensa debido a la falta de tiempo y además que esto implica salir de su casa, que es a la vez su negocio. Ello genera que se desista de participar en actividades organizadas por alguno(a) de los(as) miembros de la familia extensa, pues los horarios de trabajo impiden asistir a estos eventos que se realizan usualmente los sábados y domingos en la tarde o en la noche.

*“Sí, mi primo tenía la chiquita que le hacía la Primera Comunión, entonces yo no pude porque era la nieta de mi tía, entonces mi tía iba, entonces yo no pude, porque seríamos dos las que habríamos faltado. Ya van dos primeras comuniones que ya voy perdiendo, porque el domingo anterior también, me habían invitado a una y no, entonces esa es una, después que le celebran la, por ejemplo, ayer en la noche, me mandó un amigo un mensaje que este sábado le hacen la despedida de mi amigo, el que se casa, yo voy a ver si puedo ir, son cosas así o que me digan que: [Isabel] vamos a tal lado, porque ellos siempre salen, o me dicen: salgamos, y yo me he quitado mucho, porque ellos llegan en la madrugada, yo no puedo porque al otro día tengo que madrugar y salen es sábado en la noche y yo sábado en la noche estoy en Ujarrás, entonces, sí...” Isabel.*

El hecho de que todos los miembros de la familia trabajen en el mismo sitio facilita que atraviesen experiencias similares, lo cual tiene como implicación más evidente el traslape de la actividad doméstica con la actividad de la empresa familiar.

Esto también ocasiona que las dinámicas familiares se transformen, pues aunque se vive más tiempo en el mismo sitio y en la misma actividad económica, otras actividades que se realizaban antes dejaron de hacerse, algunas de ellas relacionadas con actividades de unión de la familia extensa, es decir con padres, hijos, nietos, nueras y yernos. Ello se ve en lo dicho por Isabel cuando se le preguntó sobre qué actividades dejó de realizar después de empezar a trabajar en la empresa familiar:

*“Bueno, dejé muchas, bastantes, porque yo antes paseaba mucho y ahora ya no paseo. Paseo, antes salía más, ya no salgo tanto. Bueno más o menos, yo siempre he sido muy casera. Por ejemplo, antes de tener el negocio, antes de trabajar el negocio, nosotros, mis papás vivían en Paraíso, yo vivía con mis papás, entonces no trabajábamos domingo, entonces ellos siempre se, llegaban, es costumbre, siempre*

*era costumbre que mis hermanas llegaran a la casa a almorzar, si yo estaba pues bien, pasaba con ellos, si no andaba en algún lado paseando. Actividades familiares, fiestas y eso he disminuido por completo, porque no tengo tiempo ahora con el... tal vez en, actualmente, se ven muchos días libres pero son los días en los que todo el mundo trabaja, y los días que los demás los tienen libres son los días que yo más trabajo. Entonces cuando hacen fiestas y eso me choca mucho a mí.” Isabel.*

Lo anterior deja entrever el antagonismo fundamental en el turismo: el ocio de unos(as) versus el trabajo de otros(os). Lo cual condiciona la forma en cómo se desenvuelve la relación con la familia extensa, ya que los períodos en que el grueso de población emplea para descansar, visitar familiares y/o amistades, recrearse, o conocer distintos lugares por los atractivos que tienen, son los mismos en los que las personas trabajadoras del sector turismo emplean mayor tiempo y esfuerzo en la satisfacción de la demanda de la industria turística.

Los estrechos vínculos en la familia nuclear se hacen visibles en que Isabel ahora conversa más con su mamá y su papá por el hecho de trabajar en el mismo sitio y compartir experiencias laborales, anécdotas y los beneficios que genera el trabajo al patrimonio familiar.

Edgardo dice por su parte estar más al pendiente de lo que pasa en su familia porque tiene su oficina contiguo a la casa, además él puede llevar de vez en cuando a sus hijos(as) a las giras

*“No más bien, es cuando estoy más cerca de la familia. Porque el contacto es a diario a cada momento. Mi oficina está aquí a la par de la casa. Cuando no estoy aquí, estoy cerca. A veces los veo, a veces ando haciendo los tours y los veo que pasan. Hay un contacto diario.” Edgardo*

Algunas de las personas que en micro empresas no familiares, tienen la posibilidad de hacerse cargo de sus responsabilidades familiares en el espacio de trabajo. Por ejemplo Carmen puede estar más pendiente de sus hijas e hijo mientras ella realiza sus tareas

laborales en el restaurante, pues sus hijas después de la escuela llegan al negocio a jugar, estudiar y estar con su mamá.

*“Ellos vienen en la tarde, yo voy y los recojo a los cuatro, voy y los recojo a las 12:30 y después de las 12:30 salen a las 4:30 y después de las 4:30 vienen y toman café, se quedan a estudiar, se quedan sentaditos en una mesa o se van a jugar un ratito ahí atrás, mientras que yo salgo.” Carmen.*

La posibilidad que tiene esta trabajadora de que sus hijas puedan estar en las instalaciones de la empresa mientras ella realiza su jornada, la hace decir que se siente feliz con este trabajo y compararlo con la dinámica cotidiana que tenía cuando laboraba en las anteriores empresas.

*“Bajar ir a Florexpó y caminar en bus, llegar tarde no tenía hora para ellos entonces, yo ahora los tengo a ellos aquí, me sirve más este trabajo porque estoy pendiente de ellos con ellos y los cuido a ellos, y trabajo, trabajo en mí casa, trabajo con ellos, vivo con ellos, los cuido a ellos y estoy aquí nadie me dice nada, nada más recibo lo que sea, él no molesta y la semana dio 300000-400000 salió tanto él me paga mí sueldito, a mí me pagan los papás de ellos me pagan pensión y ahí vivo yo, yo vivo feliz así porque yo estoy cerca de ellos, entiende.” Carmen.*

El hecho de que las mujeres solteras, madres o no, tiendan más a ocupar entre el grupo de mujeres el trabajo extra-doméstico, puede atribuirse a que ellas deben buscar su sustento y el de su prole. Pues aunque los(as) hijos(as) reciban pensión de sus padres, el objetivo es conseguir un nivel mayor de ingreso y así alcanzar una autonomía económica que le permita a ella y su familia satisfacer las necesidades básicas y generar un patrimonio familiar, como lo es una casa de habitación.

Lo anterior se cumple también con Isabel y Rocío, pues ellas son dos mujeres solteras que tienen como principal responsabilidad trabajar para sostenerse a sí mismas y aportar al sustento de sus progenitores.

Karla señala que ahora que trabaja ve más a su esposo y a su hijo en el lugar de trabajo, pero por otra parte dice que por el trabajo algunas actividades que realizaba o a las

que podía asistir más fácilmente ya no las puede realizar por falta de tiempo o porque estas se hacen en los tiempos en los que ella está en el restaurante.

*“Bueno eso sí, tal vez sí eh qué sé yo, si en la casa a veces alguna actividad entre semana temprano o se muere alguien de mi familia si ya muy lejano ya no puedo ir porque voy para el trabajo o si mi mamá o alguna de mis hermanas o mi hermano necesita que lo acompañe a alguna cita yo ya no puedo” Karla.*

De manera similar a la expresada por Isabel, esta informante comentó que cuando ella tiene el día libre el resto de los miembros de su familia no, por lo que algunas de las actividades que realizaban antes en familia ya no se pueden realizar. A esto se suma que antes disponía de tiempo para realizar distintos tipo de manualidades, pero esto ya no lo realiza.

*“...pero antes tenía más tiempo entonces yo participaba más en los cursos de manualidades, tejía o pintaba si” Karla.*

No obstante, en las consideraciones y balances de las experiencias de vida de esta mujer, ella dice que considera mejor trabajar como lo hace ahora que permanecer como antes.

Por otra parte, la mayoría de trabajos que ejecutó Luis antes de empezar a trabajar en la micro empresa no familiar, los realizó lejos de su casa y lo mantenían distante de la familia, entonces en este punto se mantiene similar. Pero él dijo que antes visitaba más a la familia porque tenía más tiempo libre y vivía en la misma casa que su padre y su madre. Sobre el tiempo y actividades compartidas con ellos dijo:

*“Por el tiempo, no hay tiempo definitivamente. Siempre el día libre, lógico, uno dice: voy unas dos horas, tres horas, verdad. Ahora no, pues al menos ahora el horario de ellos no se presta conmigo” Luis.*

A su vez el comentario va en la misma línea que Karla e Isabel, pues los días que trabaja en la actividad turística son los días libres que tiene la mayoría de personas, en



razón de feriados y domingo como día no laboral para un buen segmento de la población trabajadora en Costa Rica.

Este mismo informante dijo que tuvo que terminar la relación de noviazgo por causa del trabajo, es decir, una relación de pareja estable se le imposibilitó por el ingreso al trabajo en el restaurante:

*“Por eso fue básicamente, falta de tiempo y que ya uno se dedica uno a otras cosas, como dice: te dedicás más a eso que a venir a verme, se acaba y ya está” Luis.*

Respecto a la relación con su padre y su madre al reincorporarse en la actividad turística en Orosi, Gerardo dijo que ahora tiene un contacto más fuerte con ambos:

*“porque usted sabe siempre llegaba cansado, llegaba estresado, llegaba molesto, llegaba comía y me metía al cuarto nunca, nunca estaba con ellos en cambio acá tengo más tiempo, más cosas buenas, llego a la casa hablo con ellos y cuando llegan a pasar así cosas igual así cosas malas, tenemos como más comunicación con ellos ahora.” Gerardo.*

Lo anterior lo afirmó porque el problema de cansancio se lo generaba el viaje y la presión de trabajo en Heredia, situación que no sucede ni sucedió en ninguno de sus trabajos previos en Orosi y Cachí cuando trabajó en otras empresas turísticas.

En síntesis, se puede decir que las mayores implicaciones que tiene la esfera del trabajo en el ámbito de la familia se observa en que las personas trabajadoras tienen mayores posibilidades de estar más cerca de los(as) miembros de sus familias nucleares, pues el espacio y las relaciones de trabajo lo facilitan. Edgardo comentó que cuando trabajó en una finca en Pérez Zeledón visitaba a su familia en Orosi cada quince días y ahora en su empresa propia tiene la capacidad de estar al tanto de todo lo que sucede en su casa diariamente.

No obstante, de manera generalizada en las diez personas entrevistadas las relaciones con la familia extensa es más difícil, pero esto no depende unívocamente del tipo de trabajo

que ejercen en la actualidad, sino que esto se liga a razones como que no les gusta ir o que existen roces en dichas relaciones.

Asimismo, el trabajo productivo y reproductivo se fusionan y traslapan en ambas esferas de manera primordial para las mujeres.

Por lo anteriormente expuesto es preciso dar seguimiento a los procesos de inserción de las mujeres en este sector de la economía, ya que es una actividad económica fundamentada en los servicios, que se caracteriza por tener dentro de las ocupaciones principales la preparación de alimentos y la limpieza que son oficios feminizados. La inserción de las mujeres en el mercado laboral sigue reproduciendo el sistema patriarcal en tanto ellas son las que cargan sobre sí una doble jornada y la ocupación de empleos que se conciben como “complemento” el trabajo de los hombres, recargándose así sobre ellas las responsabilidades familiares.

La creciente incorporación de la mujer al empleo con sus contradicciones entre más autonomía, por un lado, pero menores remuneraciones (discriminación por género), persistencia de la cultura patriarcal dentro de la familia, y la doble jornada laboral femenina: ¿es una bomba de tiempo al interior de la familia? ¿Constituye una fase de tránsito para las rupturas familiares o para reformular de manera más democrática las relaciones dentro de la familia y la distribución de tareas en el hogar? (Hopenhayn, 2004: 5)

Pues la presión recibida por las mujeres para realizar tantas tareas, tanto dentro de las empresas como dentro de las familias las pone en una evidente situación de inequidad frente a los varones. Lo que puede tener múltiples salidas, pero en el caso de que no se equiparen los oficios entre ambos géneros, se puede estar ante un reforzamiento del *status quo* de un sistema que minusvalora a las mujeres y las coloca en un puesto inferior con respecto a los hombres.

### **6.3. El trabajo y el ocio.**

La relación entre las esferas del ocio y del trabajo difiere de una persona a otra, según sean las circunstancias particulares de las historias personales.

En el caso de Karla se nota que al iniciar en un trabajo remunerado se potenciaron actividades de ocio, tanto individual como colectivo y la única actividad que dejó de realizar ella no la considera significativa:

*“Bueno las que dejé nada más fueron las de cursos como manualidades” Karla.*

*“...creo que, más bien ahora, antes no participaba de grupos de con las amigas porque tal vez no tenía monetario. En cambio ahora como tengo mi salario eh yo me movilizó más que antes que tenía que estar pidiendo y o sea se le hace a uno más difícil, en cambio ahora no, no no tengo que estarle pidiendo” Karla*

Lo anterior tiene su causa en la capacidad adquisitiva que le da insertarse en un trabajo productivo, ya que para salir con el grupo de amigas necesita el dinero, esto le brinda a esta trabajadora una autonomía económica frente al hombre-jefe de hogar, ya que esto le da un mayor margen de libertad para realizar cosas que ella desea hacer sin estar solicitando la manutención de su pareja. Aunado a esto la trabajadora insiste en que ahora que trabaja han incrementado las actividades recreativas:

*“Más bien yo antes no caminaba y ahora camino, eh antes este como le digo no estaba en el grupo de amigas y ahora lo tengo, eh... qué sé yo, a veces en día libre se me olvidaba decirle me gusta ir a la piscina y antes no iba a la piscina” Karla.*

Por lo anterior se está ante un caso de empoderamiento de las actividades que realiza a partir de los ingresos que consigue con su trabajo, pues ella debía pedir dinero a su esposo y ahora no. Antes sentía que debía pedir permiso, pues el solicitar el dinero exigía dar explicaciones de sus actos y esto le da independencia en el manejo de sus recursos.

Carlos, por otra parte tiene más tiempo libre. Si por un lado le queda más incómodo a él y a su familia salir a otros sitios a divertirse, tiene buenos espacios para realizar algo de

lo que más le gusta, es decir, andar en bicicleta y salir a caminar con sus hijos y, aunque ya no lo puede hacer los domingos como lo hacía cuando vivía en Cartago, lo puede hacer los demás días entre semana.

*“Diay, qué te puedo mencionar que las tardes yo salía a andar en bicicleta, que siempre me ha gustado entrenar, y los domingos... y paseillos así qué sé yo: ir a la basílica, salir una noche a comerse algo, cosas así, usual. (...)Aquí es un poquito más incómodo (...) Se puede mencionar, ir al cine o irse a comer una pizza en la noche, ya ahora no lo hacemos porque está un poco lejos para ir a Cartago.” Carlos.*

Este mismo informante ahora tiene más tiempo de practicar actividades recreativas individuales, pues antes lo hacía pero menos frecuente.

Frente a la capacidad que tienen las personas mencionadas para realizar distintas actividades de ocio, existe la paradoja inicial de la actividad turística, planteada en el abordaje teórico, pues para lo que unos(as) es descanso y recreación, para otros(as) es trabajo. En los momentos en que un buen número de personas se dispone a disfrutar del tiempo libre, los trabajadores del sector turístico deben ejercer su oficio y de esto se percatan las personas entrevistadas al afirmar:

*“...con esto de la artesanía pues los fines de semana cuando más podés como salir y decir voy a ir con los pocos amigos que tengo a algún lado o algo pues ya los fines de semana yo ya no puedo salir, otra cosa que ir a trabajar que cuando todo mundo anda paseando” Rocío.*

Con esto se vislumbra la contradicción entre dos esferas, siendo esa contradicción parte de la integralidad de la vida cotidiana, pues para mantener el trabajo en el negocio se pospone el ocio para que se realice el trabajo.

La esfera del ocio está supeditada a la dinámica del trabajo, pues es el tiempo residual del ámbito laboral el que se emplea en actividades recreativas. En distintos casos las y los trabajadores dejaron de hacer actividades recreativas, realizadas previamente, para dedicarse plenamente en la actualidad al trabajo.

Isabel, antes de trabajar en la empresa familiar invertía los tiempos libres del fin de semana en salir a pasear a diferentes lugares con sus amigas y amigos.

*“... antes me dedicaba los sábados en la mañana lo que era limpiar, en la tarde me dedicaba a hacer algo. Antes me iba sábado y domingo para la playa o así, entonces invertía tamaño poquillo de tiempo. Mi exnovio tenía diferentes casas en diferentes playas entonces nosotros nos íbamos a pasear o así con la familia de ellos, o nos íbamos para la Zona de los Santos, o siempre andábamos en algún lado, entonces sí invertía bastante tiempo paseando y ahora ya no invierto nada en eso. Es más en estos cuatro años sólo una vez he ido a la playa, en estos cuatro años, y fue este año que me fui a mediados después de vacaciones de quince días me fui un fin de semana para la playa. Ha sido el único paseo que he sacado durante los cuatro años” Isabel.*

También salía a pasear mucho con su grupo de amigos.

*“Tengo un grupo de amigos de mi vida ya... del colegio, entonces he tenido un grupo de amigos cercano, aun desde que estábamos en la escuela siempre hemos tenido un grupo, con ese grupo es que yo siempre he andado paseando, a veces salía con ellos también. (...) Por ejemplo, a veces alquilábamos una buseta y nos íbamos para Arenal todo el día, o a veces, nos íbamos para Jacó todo el día, o a veces nos íbamos para el mirador, o a veces nos íbamos para donde las piscinas donde Pedro en Ujarrás o a las pozas de Orosi, siempre hacíamos algo, o así. Los domingos nos reuníamos fijo a una, a una... en la casa de una de mis mejores amigas que vivía en Paraíso también, los papás se iban para donde la abuelita, entonces nos dedicábamos a, una llevaba el pan, otra llevaba el jamón y nos dedicábamos a hacer sanguches o a sacar películas. Los domingos y pasar la tarde ahí, los amigos. Porque mis amigos no querían a mi novio, a mi exnovio. Entonces no tenían relación, entonces yo a veces sacaba libre y me dedicaba a mis amigos.” Isabel.*

Esta informante atribuye el haber dejado de practicar actividades recreativas como paseos con sus amigos por el tipo de trabajo en turismo y por la dinámica propia de la vida de cada una/o, pues también dice que sus amistades dejaron de frecuentar esas actividades porque los roles de vida en el trabajo y la familia se los impide.

*“Sí, porque ya todos son profesionales, ya unos se han casado, digamos mi amiga ya se casó y vive en San José, y la veo si acaso una vez al año, siempre tenemos el contacto, siempre nos hablamos entre semana, siempre nos estamos hablando, pero vernos no...mis amigos también, pero ya otros pasan más en el trabajo que no tienen tiempo ni para ellos, entonces no” Isabel.*

Aunque ella aun salga a divertirse con su grupo de amigas(os) algunos días por la noche, ella sí tiene presente que sus horarios de trabajo tan distintos a los de sus conocidos le dificulta hacerlo, por eso prefiere no ir o volver a su casa más temprano.

*“Pero yo prefiero dormir viendo tele que salir a la calle, la pereza mía es que todo mundo al otro día no tiene que tienen que levantarse temprano y no se preocupan, en cambio yo tengo que madrugar. Entonces eso a mí es lo que me da pereza y después llevo toda traspasada al otro día...” Isabel.*

Lo que la lleva a decir que sus actividades de la esfera de ocio se redujeron a partir de su ingreso al trabajo en el negocio turístico.

En el caso de otras de las personas entrevistadas se constata cómo el día de descanso semanal se omite con el fin de trabajar y obtener un mayor ingreso.

*“Bueno el día libre lo cogía para estar en la casa, en mantenimiento o salir con mis amigos (...) Sí para ir a pasear con la familia, visitar familiares y como era día entre semana cogía, día también, cogía para hacer cosas que tenía que hacer a registro, al registro, sacaba citas o así.” Gilberto.*

En el caso de este informante, el día libre en el hotel, que es un día rotativo lo empleaba en esas acciones, pero él optó por dejar de tener el día libre, por lo que esas tareas las hace en los momentos en que está fuera del hotel. Lo mismo se sintetiza en lo que afirma Carmen sobre sus posibilidades de salir a realizar alguna actividad recreativa con sus hijas o con otras personas:

*“...muy poco salir sólo aquí esclavizada.” Carmen*

#### **6.4. El trabajo y la vida comunitaria.**

La participación en actividades comunitarias es a la que menos importancia le asignan, pues aun se mantienen algunos tipos de colaboración, principalmente de parte de las mujeres en razón de algunos rasgos del tradicionalismo que aún permanece en la zona,

pues son ellas las que salen a la iglesia y escuela a colaborar cuando se les solicita, ya sea cocinando en turnos o limpiando el templo de las comunidades donde residen.

Asimismo, si se mira el desarrollo de esta esfera antes de la inserción en un trabajo turístico, la misma no tiene una relevancia considerable, por lo que el trabajo actual no implica cambios de peso en esta esfera.

*“En la parte religiosa, este vieras que yo tuve una muy mala experiencia iniciando jovencita me metí a un grupo de jóvenes allá y la gente confunde mucho lo que es la religión, entonces también yo por el contacto que yo he tenido con sacerdotes yo lo percibo de otra manera, y este comenzamos a tener roces, a mí si algo no me gusta no me lo como, si algo no me gusta lo digo y entonces comenzamos a tener roces en el grupo porque era no podés hacer esto, no podés hacer el otro. A mí me gustaba bailar antes de que me operaran no podés ir a bailar porque eso es pecado, entonces porque no sé qué no sé cuánto, ehh salí y nunca más me volví a involucrar en nada, en nada de religión, qué sé yo si te piden ayuda o algo o había que ir a trabajar para una fiesta patronal o ir a la cocina a lo que fuera, entonces iba, pero activamente dentro de grupos religiosos no.” Rocío.*

Además las actividades de participación comunitaria se ligan primordialmente a la permanencia de los hijos e hijas en los centros educativos y en la catequesis, pues cuando salen de allí se desligan de ese tipo de dinámicas comunales.

*“No, yo estuve mientras mis hijos estaban en la escuela. Ayudé a la comunidad mientras mis hijos estuvieron en la escuela pero después no, ya no” Karla*

*“...o sea siempre este o sea más en la casa todo y como los chiquillos estaban más pequeños tenía uno más que hacer por los chiquillos más pequeños pero sí participaba más en los cursos de manualidades y en actividades de como en la directiva de la escuela o así era donde uno, este, participaba más con la comunidad” Karla*

En el caso de la familia de Carlos, su esposa era la que se involucraba más, pero ahora ella ya no puede por lo difícil del acceso al lugar donde viven y trabajan, según indica él.

Este mismo informante comentó que antes pertenecía a asociaciones solidaristas y asociaciones deportivas, pero que ahora no, pues insiste en lo difícil del acceso al sitio donde se ubica la empresa.

*“El vivir en un lugar como este, que es un poco retirado de los centros, hace que uno se desconecte de algunas actividades” Carlos.*

Ahora él forma parte de la Cámara de Turismo de la zona pero no asiste a todas las reuniones:

*“Porque a veces, ya vos sabés verdad, a veces llego a una reunión, y lo que llego es a oír y hasta que le da sueño, y se repite la misma historia a cada rato, y entonces yo soy un poquito quitado de eso. Imaginate el precio al que están los combustibles, ir desde aquí a Orosi a sentarse ahí dos horas, si es algo que valga la pena entonces sí participo.” Carlos*

En lo relacionado a la participación de organizaciones de la zona, como lo son la Cámara de Turismo de Orosi-Cachí-Ujarrás y ASOARCA, se observa que en algunos casos el tipo de trabajo y sector productivo al que se pertenece, lleva a las personas estudiadas a involucrarse y aportar en acciones comunitarias de las que se forma parte. Así se concluye que el deseo de realizar trabajos y venta de artesanía llevó a Rocío a integrarse más a las actividades comunales de la zona

*“...ellos ya estaban, ya habían conformado el grupo, pero nosotras eh inicialmente no queríamos pertenecer al grupo (...) Sí, nos exigieron de hecho, por eso nos metimos. En la casona la regla era de que doña Mary le iba a dar oportunidad o prioridad a los que forman parte del grupo de artesanos, entonces mí hermana me dijo aunque no le guste va tener que meterse.” Rocío*

En esto se ve un cambio en la mentalidad y las prácticas respecto a lo comunitario, pues ahora ella considera muy bonito el trabajo con la asociación, pues siente que es de provecho para sus familiares y la comunidad de Cachí.

*“Eh, pues si las familias que nos hemos visto beneficiadas, con los trabajos, eh si por ejemplo la escuela, la iglesia tienen diferentes actividades siempre nos tocan la puerta a la asociación. Por ejemplo para contribuciones en arte o si podemos aportar horas de trabajo, de grupo y esas cosas.” Rocío*



En fin existen implicaciones del trabajo en la vida comunitaria, pero se puede decir que no son de mucho peso, pues las mismas personas trabajadoras dijeron que el desarrollo de esta esfera antes de trabajar en turismo era muy similar y el que hayan iniciado o dejado de hacer algunas actividades se debe más que todo a la disposición, a los factores de la identidad que los(as) mueve y a los gustos de cada uno(a), ya que en el caso de quienes dejaron de asistir a la Misa no fue por el trabajo actual que lo dejaron, sino por pereza, pues si desearan asistir podrían ir otro día, tal como lo mencionó Isabel.

### ***6.5. El trabajo y la satisfacción de las necesidades vitales***

La satisfacción de las necesidades se ve condicionada y afectada por la dinámica laboral. Esto se hace evidente de manera particular en Luis, pues vive en el mismo sitio, traslapándose así el trabajo con la vida en los otros ámbitos.

*“En el momento en que uno pueda uno lo hace, qué se yo, hay momentos en que el desayuno es de doce a una, el almuerzo de tres a cuatro y si en dado momento nos diera hambre, pues diay puede ser de diez a once, o sea totalmente perdido... Por el horario de trabajo” Luis.*

Igualmente sobre las pocas horas dormidas afirma:

*“A uno le hace falta, en realidad le hace falta, porque hay momentos en que se le recarga el sueño” Luis*

A las demás personas estudiadas, el trabajo les condiciona los espacios donde se satisfacen las necesidades vitales y los momentos en que lo pueden realizar. En el caso de Rocío, los días que va a vender sus artesanías a Cachí, ella satisface sus necesidades alimenticias en la casa de su madre y en el restaurante donde vende.

Edgardo dice que cuando anda en algún tour él suple sus momentos de comer en el lugar y el momento en que se decida. Sobre los domingos dice:

*“Almuerzo a donde sea no ya ahí en el lugar que me agarre si en el tour donde sea o ruta o lo que sea.” Edgardo.*

*“El almuerzo es una cosa que vamos a decir que siempre es a las doce del día, entre doce y dos, pero nunca es fijo el lugar, ni qué, porque a veces no se puede almorzar” Edgardo.*

Pero lo que maneja como criterio es evitar comer si es muy caro y él es el que debe comprarlo, como son los casos en que debe esperar algún(a) turista en el aeropuerto.

*“Ese es más... como ando más en la calle si entonces uno no sabe ni que le espera, ni el lugar, yo no, a veces almuerzo en Kentucky Fried Chicken o a veces almuerzo en una sodita, así a donde me agarre, a veces almuerzo en lugares muy exóticos porque la gente lo paga verdad, a veces no almuerzo del todo, a veces no te da chance o nadie te invita tampoco. A veces pierdo mucho tiempo en el aeropuerto y ahí es muy caro, ahí no puedo comer nada yo, porque ahí, para empezar, el parqueo es tres veces más caro la hora y todo más caro, un sándwich chiquitito te cobran mil colones y estás pagando mil quinientos por hora de parqueo no te podés dar el lujo, entonces es así verdad” Edgardo.*

Por lo que se tiene que estas personas, indistintamente del tipo de empresa en la que trabajan, condicionan sus tiempos de comida a la atención de las personas que llegan a consumir los servicios. Pues lo que impera es atender de la mejor manera a la clientela, aunque ello signifique modificar la hora, reducir el tiempo u omitir comidas.

Carmen dice que muchas veces no le da tiempo de desayunar antes de salir de su casa, pues atender las necesidades de sus hijas, hacer el oficio de la casa y preparar cosas del restaurante se lo impiden, por lo que trata de desayunar después de limpiar la cocina del restaurante:

*“En veces, en veces no, una galletilla, o una fruta y jale más rápido.” Carmen*

Esta mujer, por eso dijo varias veces que cuando está en el negocio las horas de comidas se le modifican constantemente.

*“...en la soda igual porque ahorita usted me ve, mi almuercito voy a comerme un gallito porque no he almorzado, necesito una hamburguesa pero así porque ando muy a precisado y yo comiendo y echando la hamburguesa. Comiendo y haciendo la*

*hamburguesa a la misma vez, usted no me vio que salí embuchada haciéndole el café, si no se puede, a veces hay momentos por eso yo le digo, no hay ni hora de almuerzo, en mi hora de almuerzo veo que no hay nadie, cuando yo percato es que llegan.” Carmen.*

Emilia también señaló enfáticamente que respecto a las comidas ella tiene un descontrol. Karla, Carlos, Gerardo y Gilberto tampoco escapan a esta realidad, pues también adecuan las necesidades de alimentación a la demanda que se tenga en determinado momento.

La única que dijo tener los horarios fijos para ingerir los alimentos es Isabel, pero lo que ella hace para conciliar su necesidad primaria de comer con la de atender a las personas que llegan a comer, es adelantando su hora de almuerzo y desayuno a la que llega la mayoría de comensales. Pues dice que por salud debe respetar sus horarios de alimentación y esto le sirve a la empresa para cubrir a las demás en el momento en que deban comer.

*“Al menos yo tengo la costumbre de que siempre tengo un horario, mi horario de comidas es muy rígido, entonces yo a las doce estoy comiéndome algo, sí. Es mi almuerzo, si yo veo que va a ver movimiento, entonces almuerzo tipo once o así. Nunca espero almorzar después de que termina toda la gente, porque no me gusta. Entonces por lo general, siempre es a las doce o así” Isabel.*

Isabel distingue dos espacios: el de la casa de los papás, en la que realiza estas áreas de su vida los sábados y domingos y su casa que es la casa de su tía, que es donde duerme de lunes a viernes. Igual se constata que gran parte de las necesidades vitales las realiza en la casa de su papá y su mamá, que se ubica en la finca donde tienen el negocio donde trabaja de lunes a domingo.

*“...si yo bajo, almuerzo donde mi mamá y subo como a las cuatro y media, y bajo a atender gente, verdad. Subo como a las cuatro y media, igual vengo, tomo café, y ehh... tomo café y después veo las noticias (risas) y me acuesto. Tengo una vida muy sedentaria.” Isabel*

La libertad que dicen sentir todas las personas trabajadoras, de manera más insistente las de las empresas familiares, se evidencia en que un retraso en la realización de una

actividad no les genera tensión, sino que acoplan todo a la forma en que se vayan desencadenando las circunstancias. Unido al hecho de que no deben estar pidiendo permiso para satisfacer sus necesidades vitales, sino que por las características de las empresas no existe rigidez en los quehaceres cotidianos de las personas que allí trabajan.

Si se compara con los trabajos que realizaron anteriormente en su historia laboral, en las industrias, en el trabajo agrícola, de construcción y otros realizados en las empresas de otros sectores de la economía nacional, allí sus tiempos eran estrictamente regulados, por lo que percibían que estaban sumamente controladas(os). Ahora en las empresas turísticas tienen un margen de maniobra más amplio, solamente en el caso de Gilberto, quien trabaja en una mediana empresa, se da una excepción, pues dice que los horarios de comidas tienen la dificultad de que si los necesitan en cualquier momento, aunque esté comiendo debe acudir al llamado, pues el criterio es dar el máximo confort al turista que solicite un servicio.

Por lo anterior queda una cuestión por resolver: ¿Permiten estos tipos de dinámicas de vida cotidiana conciliar las necesidades vitales con la exigencia empresarial de una disponibilidad permanente?

Esta inquietud se plantea, a partir de que en las narraciones de las diez personas entrevistadas, ellas dicen que no importa sacrificar tiempos y actividades básicas para vivir, con tal de sacar adelante los servicios que se solicitan en la empresa. Y aunque dicen que eso les facilita la vida, parece que las implicaciones del trabajo en la salud y la organización de otras actividades de las demás esferas pueden ser contraproducentes.

## **6.6. A modo de cierre.**

Este capítulo en general trató de brindar reflexiones conclusivas sobre las implicaciones del trabajo en las esferas cotidianas de la familia, el ocio y la participación en actividades comunitarias. No obstante, la envergadura de la temática tratada dificultó su abordaje, pues son muchas aristas las que se interrelacionan y esto hizo que no se pudiera dar cuanta de todas implicaciones que tiene una esfera de la cotidianidad sobre el resto.

Además, lo cotidiano es difícil que las personas lo manifiesten por medio de palabras, porque para ellos(as) es obvio y por lo tanto es mejor partir y hablar desde lo que ellos quieren, interpretan y/o lo que les gusta. Esto ligado al hecho de que “...como ser simbólico el individuo-habitante-visitante se relaciona con el mundo. Y, el trabajo, el ocio y las prácticas sociales del turismo siempre están revestidas de significaciones y valorizaciones.” (Cammarata, 2006: 355)

Lo que a su vez está asociado a los procesos de individualización presentes en las narraciones, en lo que se trata deviene de una mirada en la que la vida de la persona concreta es el centro y en donde los entramados se invisibilizan, en razón de la forma en que se articula el discurso de cómo se vive la historia de las y los particulares.

Considerando lo que afirmaba Berger (1969) sobre la realidad social y que se planteó como uno de los principios teóricos iniciales para entender el fenómeno estudiado:

No puede haber ninguna realidad social fuera del hombre. Pero también puede afirmarse que el hombre es un producto de la sociedad. Toda biografía individual es un episodio de la historia de la sociedad... (13)

Por lo tanto, la actividad turística ya es un capítulo más en la historia del Valle del Reventazón, de la cual las experiencias de los y las trabajadoras aquí narradas son testimonios de cómo sus biografías son simultáneamente producto y productoras de lo

social. Que sus existencias no están aisladas de las coyunturas y las estructuras sociales, que son estas las que enmarcan y se insertan en las mentalidades, formas de acción y dan las posibilidades de moverse y optar en el entramado de la sociedad.

Si esta investigación inicia, se desenvuelve y termina siendo un proceso científico, esta queda abierta a rectificaciones y a la búsqueda de nuevas respuestas que las cuestiones antes descritas y analizadas generen.

Trabajo-Familia-Ocio-Comunidad: esto que concluye es un intento de abordar su integralidad, organicidad e implicaciones.

## ***CONCLUSIONES GENERALES***

Esta investigación dio inicio con el objetivo de indagar las implicaciones del trabajo, como esfera de la cotidianidad, sobre otras tres esferas: la familia, el ocio y la participación comunitaria de las personas trabajadoras de empresas turísticas del Valle del Reventazón, en Paraíso de Cartago.

Después de la realización del estudio se constató que el turismo sí ha afectado la cotidianidad de la población estudiada, pues al conceptualizar la vida cotidiana como el mundo de la vida, que abarca los distintos ámbitos de acción y pensamiento que se realizan de manera constante, con sus rutinas, esquemas y modos particulares, la inserción en una actividad económica que exige la generación de ingresos a partir de un producto que se basa en presentar lo cultural y natural de la zona, como un vehículo de descanso, entretenimiento, conocimiento y aventura, hace que las prácticas rutinarias de las personas que realizaban previamente un trabajo en otro sector económico, se transformen y asuman otras condiciones.

Dentro de los condicionamientos que las personas trabajadoras pueden asumir están la *adaptabilidad o adecuación* al cambio y al tipo de consumidores (turistas) que llegan a la zona y la *flexibilidad laboral*, todo esto con miras a responder a las dinámicas propias del mercado turístico.

Se distinguen los conceptos de *flexibilidad* y *adaptabilidad* entre distintos grupos de trabajadores(as), pues en la zona se detectaron diferentes tipos de empresas que deben ser analizados de modo particular, pues unas empresas siguen lógicas de producción informal y otras se pueden designar como empresas formales.

Se habla de *adaptabilidad* en el caso de las(os) trabajadoras(es) en las empresas informales (micro empresas familiares y no familiares y pequeñas empresas familiares), porque la adecuación de sus horarios y tiempos de trabajo, con el fin de solventar la producción de los servicios turísticos, significa un bien para sí mismas(os), sus empresas y sus familias, ya que lo que prima para las personas que allí laboran es el mantenimiento de la unidad productiva como sea posible, lo que implica una lógica distinta a la que vivían en otros ámbitos laborales, donde lo que se daba primordialmente era el beneficio del empleador, que utilizaba dentro de los mecanismos para incrementar sus ganancias la flexibilidad laboral.

Por otra parte, la *flexibilidad* en el trabajo que aplican las empresas pequeñas y medianas no familiares, se asocia a la conveniencia de los(as) dueños(as) de acomodar la fuerza de trabajo de tal modo que satisfaga la generación de ganancias, pues la flexibilidad facilita el desenvolvimiento de las secuencias de acciones diarias y al factor decisivo de que los procesos deben acoplarse a los tiempos en que llegan las y los turistas.

El establecimiento de una tipología de empresas con respecto al número de personas trabajadoras y a la relación de parentesco en la organización, teniendo micro, pequeñas y medianas empresas, con la distinción de los dos primeros tipos en familiares y no familiares, facilitó la aprehensión de la realidad del turismo en el Valle del Reventazón, ya que de este modo se pudieron determinar similitudes entre las distintas unidades productivas, lo que posibilitó, a su vez, situarlas en los tipos señalados y visualizar posteriormente las diferencias entre unos tipos y otros.

Las empresas de menor tamaño al tener una baja dotación de capital y una estrecha relación de este último con el trabajo, siguen lógicas de producción informales, donde las personas que sacan adelante la iniciativa se involucran completamente. Además estas



empresas tienen rasgos peculiares de la informalidad como son la percepción de que a través de ese trabajo son más libres y que no llevan una contabilidad rigurosa sino una “libreta de cuentas”. Se debe destacar que en el estudio se constató que informalidad no es equiparable unívocamente a una economía de subsistencia, pues algunas de dichas iniciativas presentan dinamismo y crecimiento, lo que se asocia al concepto de *neoinformalidad*, donde se incorpora el concepto de aglomeración de pequeñas empresas dinámicas planteado por Pérez Sáinz (1998).

Sobre las adaptaciones y transformaciones de la vida cotidiana individual y colectiva en la zona seleccionada, se debe señalar que estos procesos fueron gestándose de forma paulatina en las últimas décadas, pues al comprobar que la zona de los valles de Orosi y Ujarrás es un atractivo, muchos habitantes vieron en ello la posibilidad de trabajar y obtener ingresos a partir del turismo, siendo las empresas familiares las pioneras en el negocio en cuestión.

Esas primeras empresas se crearon a partir del aprovechamiento de la visita de nacionales los fines de semana desde la década de los sesenta, en este hecho se constata que, de forma incipiente, algunas familias de las zonas de Orosi y Ujarrás prestaron atención a una dinámica social de entretenimiento de algunas personas y grupos provenientes en su mayoría del Gran Área Metropolitana, que llegaban los domingos a compartir tiempos de esparcimiento y descanso después de la semana laboral, es decir, que llegaban de paseo los fines de semana a las pozas o a la iglesia colonial de Orosi.

El crecimiento de las empresas ligadas a estos servicios de diversión y esparcimiento fue tímido hasta finales de la década de los ochenta; no obstante, en la década de los noventa se da un auge turístico y se inicia la creación más acelerada de unidades empresariales ligadas al sector en cuestión. Se potenciaron así otros atractivos de la zona

como son la represa y el embalse de Cachí, las artesanías propias del lugar y otros sitios naturales; se intentó y se logró, a la vez, atraer más visitantes extranjeros hacia uno de los sitios predilectos por esta población: el Parque Nacional Tapantí.

De este modo la venta de servicios turísticos comenzó a diversificarse y a los espacios para merendar, las piscinas y las sodas se unieron y consolidaron restaurantes, hoteles y servicios complementarios de diversión y aprendizaje como son los tours en diversos medios (caballos, bicicleta, etc) y en varios sitios. Además se dio una reorganización del espacio rural para mercaderarlo turísticamente.

Por lo anterior, se puede constatar una dialéctica entre lo que tenían como dado en el valle donde habitan (sus paisajes, su vínculo con la tierra y pasado cultural vasto) y su capacidad de crear otra forma de obtener ingresos a partir de la venta de servicios a las personas que visitan la zona. Con esto se está frente a una resignificación del sentido común, de lo que se tenía por sentado en la región, pues la producción cafetalera, además de generar un producto de consumo y exportación, se volvió en un recurso paisajístico y cultural que se podía mercadear a través de los tours de café, es decir, en medio de las rutinas agrícolas existentes surgió lo trasgresor (en términos de Vergara), en este caso el turismo, que luego se volvió parte de la rutina.

La existencia de un mayor número de micro y pequeñas empresas, manifiesta una distribución más equitativa en la propiedad, ya que no priman en la zona las grandes empresas que acaparan grandes terrenos y demandan tanta mano de obra, por el contrario, el que la mayoría de empresas que pueden insertarse en este tipo de servicios sean de pequeño tamaño permite observar como la definición de lo que es una empresa y lo concerniente al desarrollo empresarial no es unilateral, pues existen empresas que no tienen las características de las compañías con mayor grado de división y especificidad de tareas,

pero que de igual modo buscan generar los servicios que demandan las y los turistas, además de que no se reducen a subsistir a partir de los ingresos de la iniciativa, sino que han tenido la posibilidad de crecer moderadamente e integrarse a una región en la que otras iniciativas de micro y pequeño tamaño son preponderantes.

Por lo anterior, se debe considerar que las personas trabajadoras estudiadas se insertan en una actividad moderna, pero al tratar el tema del capital y la acumulación es preciso abordar esto de modo distinto, pues el tipo de trabajo que tengan difiere si se realiza en una empresa formal o una informal, ya que dependiendo de las empresas se debe distinguir la lógica de competencia de la lógica de las empresas informales dinámicas.

Con respecto al factor de parentesco y amistad o conocimiento cercano, se concluyó que este resulta fundamental en la dinámica de las empresas, ya que al prevalecer las empresas de menor tamaño, aunado a que muchas, indistintamente de su tamaño actual, comenzaron siendo familiares y que en la actualidad los mecanismos de ingreso para trabajar en la empresa se centren en que la persona aspirante al empleo sea familiar, conocido(a) o vecino(a), muestra como el Valle del Reventazón mantiene un perfil de empresas endógeno, en el que la inserción de empresas de capital exógeno no ha calado de manera significativa, pues las empresas propiedad de extranjeros son la minoría; sin embargo, dichas empresas propiedad de extranjeros han buscado que las y los turistas de sus países de origen<sup>122</sup> que visitan Costa Rica, conozcan y recomienden la región.

Al señalar la existencia de un dinamismo empresarial endógeno, se puede afirmar que existe un desarrollo turístico social o integrado, según los modelos planteados por Cordero (2000), ya que son las personas oriundas de Orosi, Cachí y Ujarrás las que potencian las

---

<sup>122</sup> Estadounidenses y alemanes(as) primordialmente.

ideas e iniciativas, se benefician de estas fuentes de empleo y consolidan un empresariado autóctono.

No obstante, que sea integrado no quiere decir que no existan desigualdades económicas y de acceso a los recursos entre las distintas empresas, pues muchas de las y los microempresarios perciben que no hay apoyo y una vinculación fuerte entre todas las unidades empresariales. También coexisten diferentes visiones que han generado distanciamientos entre las empresas, acerca de cómo generar un desarrollo turístico en el valle del Reventazón.

Asimismo, cabe señalar que aunque el empleo turístico sea catalogado como bueno por el o la trabajadora y que sea considerado mejor que el que se tuvo antes, esto no garantiza que sea un empleo de calidad, pues muchos de ellos no alcanzan los estándares de lo que se puede denominar de tal modo, ya que muchas empresas no cumplen con el aseguramiento y otras garantías sociales.

Ninguna de las empresas de la zona supera los(as) cuarenta trabajadores(as), lo cual indica que ni aun las tres que tienen mayor tamaño, en este caso las empresas medianas, tienen por característica el distanciamiento entre las personas que allí trabajan, esto se puede pensar en la línea de que entre menor sea la cantidad de personas en un entorno laboral, mayor es la posibilidad y la facilidad de que las y los trabajadores entablen un contacto cara a cara.

Además, por el hecho de que las personas en su mayoría habiten la zona en la que se ubican las empresas, se esperaría que se facilite el contacto en otros ambientes de la vida social.

El desarrollo turístico, integrado o social, se determina en el sitio de estudio, porque además de que la mayoría de las personas son oriundas de la zona, existen relaciones de

parentesco y amistad muy estrechas, porque las ganancias generadas a partir del consumo que realizan las y los turistas se quedan en la zona, es decir no existe una fuga de capitales, sino que lo percibido se queda de una u otra forma en el mismo valle, ya sea en la manutención de las familias, en la inversión empresarial u obras públicas que benefician colateralmente a toda la comunidad<sup>123</sup>.

Este desarrollo turístico integrado esta ligado a la lógica de una aglomeración de micro y pequeñas empresas dinámicas, siguiendo el concepto planteado por Pérez Sáinz, ya que existe un fuerte vínculo entre las empresas, las y los trabajadores y el territorio, que manifiesta un alto capital social a lo interno de las familias. No obstante, ese capital social es deficiente respecto a los vínculos entre las distintas unidades productivas, pues aunque existan prácticas de recomendarse unas empresas a otras cuando llegan muchos(as) turistas, la incorporación a instancias formales de asociación es muy baja, haciendo la salvedad de las y los artesanos cachiseños, quienes por medio de la asociación a la que pertenecen fomentan identidades sociales.

Así pues, con esta vía de comprensión de uno de los aspectos de la realidad turística en el país se logró corroborar la existencia de distintos modelos de desarrollo turístico en Costa Rica, pues investigaciones realizadas principalmente en zonas turísticas costeras como lo son la de la provincia de Guanacaste y la península de Nicoya, señalan la existencia de un turismo de enclave en los que prima la inversión extranjera y la marginalidad de las comunidades autóctonas en este tipo de actividad económica. Como contraparte, en la región del Valle del Reventazón se observa un empresariado autóctono – endógeno en su mayoría, lo que implica un trabajo diferente y un turismo diferente. En

---

<sup>123</sup> Al respecto se nos comentó que gran parte del tramo de la carretera entre Paraíso y Orosi fue ampliado con fondos conseguidos y aportados por la Cámara de Turismo de Orosi-Cachí-Ujarrás, pues antes la calle era sumamente angosta y representaba un riesgo para las personas que visitaban el sitio.

Orosi, Cachí y Ujarrás no se da un turismo de sol y playa, característico del “boom turismo” de la última década en el país, sino que es un turismo que se asocia más a los paseos de fin de semana, lo cual origina condiciones muy distintas en la zona. Esto también se asocia al tipo de publicidad que se le dio desde el Instituto Costarricense de Turismo en los años ochenta, adecuándose la imagen del sitio para venderla a las y los turistas.

También se debe observar que en el Valle del Reventazón, como microrregión, la economía no depende exclusivamente del turismo, puesto que este se mezcla con actividades productivas que se han desarrollado en el sitio desde mucho tiempo atrás, contrario a otros sitios como Manuel Antonio, Puerto Viejo y Cahuita, Flamingo, Tamarindo y Montezuma que en las otras investigaciones realizadas desde la Universidad de Costa Rica y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), demuestran una dependencia creciente a la generación de ingresos a partir de la venta de servicios turísticos, dejando de lado actividades económicas previas (Molina, 2005:91)

El estudio planteó desde un inicio que la realidad que se pretendía abordar era compleja, por esta razón se abordaron desde un enfoque de la complejidad las variables seleccionadas para ahondar sobre la vida cotidiana de esta población trabajadora.

Mucho de la complejidad radica en que el intento de observar cómo se interrelacionan cuatro esferas de la cotidianidad (trabajo, familia, ocio y participación comunitaria) de la población trabajadora seleccionada, pues el esfuerzo académico implicaba detectar cómo el ámbito del trabajo en turismo condiciona la forma en que se desenvuelven los otros ámbitos.

Cuando se enfrentó el estudio de la vida cotidiana de las personas trabajadoras en turismo en Orosi, Cachí y Ujarrás, se partió de que la vida de las personas es íntegra, que aunque esta implique distintos ámbitos, estos se encuentran concatenados y mezclados,

pues al revisar las historias de vida laboral y las rutinas, lo que prima es la continuidad de los acontecimientos, pensamientos y acciones, que indistintamente remitan al ocio, a la familia, a la participación comunitaria o al trabajo, estas personas van resolviendo la vida en su presente y su ahora cotidianos.

En los tiempos y espacios cotidianos en donde el mundo de la vida adquiere forma y contenido, como apuntaba Sandoval García, al concentrarse las jornadas diarias en los espacios laborales y del hogar, son las esferas de la familia y el trabajo las que condicionan el resto de las esferas. Pero en este punto juega un papel decisivo el rol de género que se asuma, pues las mujeres tienden por su parte a acomodar las labores productivas a las reproductivas y los hombres tienen la tendencia inversa.

Las opciones y decisiones de investigación permitieron hallar divergencias entre hombres y mujeres, corroborándose así que el sistema patriarcal empapa las mentalidades y las formas de acción y, a pesar de que existe un discurso en el que tanto hombres como mujeres dicen que tratan de compartir las tareas reproductivas y productivas de manera equitativa, en la práctica la distribución de tareas muestra una división marcada, por lo que los roles productivos y reproductivos están asociados estrechamente a una socialización según género, lo que a su vez indica como las cotidianidades son transmitidas de generación en generación como reflexionaba Heller.

En la división sexual del trabajo se observa que cuando se designa a una persona para que realice determinadas tareas, no es casualidad que las mujeres se ocupen mayoritariamente de labores ligadas a la preparación de alimentos y aseo y que los hombres se encarguen de tareas de mantenimiento y supervisión, ya que existen esquemas culturales tanto en quienes contratan como en las y los trabajadores mismos que fortalecen la tendencia a que las ocupaciones estén marcadas por el género.

Pero esta división sexual del trabajo se matiza cuando entran en juego otras variables como lo es el tamaño de la empresa y sus consecuentes dinámicas internas, pues como se indicó anteriormente, en las empresas se busca sacar adelante el proceso productivo de la manera que sea posible, de allí que hombres y mujeres realicen las tareas que surjan en el momento, aunque estas no sean propias de estas(os), por lo que se tiene que la construcción de los géneros no es estática, sino que se adecua cuando entra en contacto con otras circunstancias, en este caso la dinámica económica-empresarial.

Al abarcar la vida cotidiana tiempos, espacios y acciones que se comparten con otras personas, las estudiadas y los estudiados señalaron que en sus sitios de trabajo comparten con allegados y con personas con las que se encuentran ocasionalmente. Por tal razón, en el trabajo y las demás esferas los y las entrevistadas dijeron que se encuentran con diversos tipos de personas y en el caso de que su trabajo implique buscar contactos y ofrecer servicios a gente, muchas veces desconocida, hace que señalen que hay algunas que les generan buenas cosas y otras que no y por el contrario los(as) pueden involucrar en líos.

Por otra parte, en el trabajo actual se percibe la apropiación de la práctica laboral que tienen las y los trabajadores, a diferencia de los trabajos previos, ya que muchos de ellos se caracterizaban por expropiar a los(as) trabajadores(as) del producto que generaban.

Dicha característica y las formas en que se desarrolla el turismo en la zona tiene implicaciones en las otras esferas, esto debido a que el turismo se convirtió en la cotidianidad de estas personas y como planteaban Berger y Luckman lo no cotidiano de otra época se puede tornar cotidiano cuando las y los individuos asumen lo que es atípico como parte del mundo de su vida.

Sobre la cotidianidad de lo turístico se puede afirmar que en la lógica y ubicación de las empresas que tienen como población trabajadora la misma familia, posibilita más el



contacto entre los(as) miembros del grupo familiar, del mismo modo los hijos e hijas más pequeñas atraviesan el proceso de socialización en medio del ambiente turístico, y así asumen el mundo en el que ya otros(as) viven. Por su parte se propicia la consolidación de patrimonios familiares, ya sea en la empresa misma o en que los ingresos que perciben por la realización de su trabajo les dan la posibilidad de construir su casa u otro bien para la familia. Sin embargo, queda pendiente indagar en otras investigaciones sobre las posibles “cotidianidades tristes”, pues el hecho de que las empresas sean familiares, no deja exenta la posibilidad de que existan formas de explotación laboral familiar a lo interno de dichas unidades productivas.

Por otra parte se percibió como se traslapan las concepciones sobre lo que es trabajo y ocio, pues un buen número de trabajadores(as) señalaban que lo que hacen en la empresa es algo que disfrutan y que les permite realizarse como personas, pero simultáneamente les genera cansancio. Con esto se incorpora al debate la discusión entre el ocio activo y el pasivo, pues este primero genera un desgaste físico que pone en una encrucijada la compensación de los esfuerzos invertidos en la faena.

No obstante, la discusión trasciende la confusión entre ocio activo y pasivo, pues lo que se constata es que la distinción entre trabajo y ocio es tenue y se diluye en lo comentado por las y los trabajadores, lo que lleva a pensar que lo que acontece es la homogenización de la vida, en tanto se trabaja la mayor parte del tiempo. Esto se observa en que algunas personas trabajadoras desisten de realizar actividades de recreación alternativas, ya que ellas conciben que el trabajo es ocio, aunque en el fondo nunca deja de ser trabajo, o sea la acción que busca la reproducción material de la vida.

En la esfera del ocio, además de la dificultad que ocasiona el traslape de esta esfera con la del trabajo, se observó que existen dos tipos de implicaciones: por un lado algunas

personas dejan de realizar algunas actividades de esparcimiento con amigos y conocidos, porque en el momento en que ellos(as) descansan los otros(as) tienen que trabajar y viceversa. Y por otro lado, este trabajo ha potenciado la realización de actividades de ocio individual que antes realizaban algunos(as) ya que el sitio donde se ubican las empresas lo facilita.

Si se considera que el ocio permite por un lado la reposición de la persona luego de los esfuerzos físicos y mentales que realiza en la faena, esta esfera posibilita a las personas desarrollar áreas que cada quien considera de su agrado y que le permiten aprender, conocer y experimentar nuevas situaciones. Esto da la posibilidad de introducir la discusión si el ocio es un fin en sí mismo o es solamente un medio para prepararse para la realización de la faena. Este elemento de discusión se genera desde dos hallazgos, primordialmente en la investigación, por un lado se tiene a las y los trabajadores que señalaban que el trabajo en turismo es un tipo de recreación, ya que les permite hacer algo de lo que más les agrada, lo que viene a confirmar el ocio como fin en sí mismo al buscar satisfacer el placer de la persona y, por otro, se tiene a las personas que indicaban que el tipo de trabajo en el sector turístico les facilita tener más tiempos libres que pueden disponer con libertad.

En la esfera de la participación comunitaria no se detectaron implicaciones, ya que desde antes de trabajar en turismo el involucramiento de estas personas en actividades de la comunidad era mínimo. Sin embargo, en el caso de las personas que trabajan la artesanía, el oficio que tienen y el ambiente turístico en el que se mueven ha ocasionado que se agremien mediante una asociación, pues ello les da un respaldo en el trabajo que realizan.

Para finalizar, siguiendo los señalamientos de Berger y Luckman, la vida cotidiana de la población trabajadora en cuestión es actuada y pensada por individuos que se acoplan a una realidad específica, que habla de una época concreta y que se manifiesta objetiva para

ellas(os), pues a partir de un entorno dado y de un pasado común se han involucrado en una actividad económica distinta a la que predominaba y aun tiene un peso considerable: el cultivo de la tierra.

El todo en la vida cotidiana de cada una de las personas estudiadas se puede observar cada vez que señalaban que cuando se modificaba un aspecto de su realidad inmediata las cotidianidades particulares a su vez se transformaban. De allí que se llegue a concluir que la cotidianidad al imponerse ante las personas hace que se entre en un juego de construcción y deconstrucción entre lo social y lo individual, entre lo humano y lo ambiental, constituyéndose de tal modo nuevas condiciones materiales, subjetivas e inter-subjetivas.

El caso de la vida cotidiana del trabajo, la familia, el ocio y la participación comunitaria en Orosi, Cachí y Ujarrás alrededor de la experiencia turística, muestra como puede desenvolverse en Costa Rica un turismo distinto, tomando en cuenta que no es un sector que tiene la capacidad de emplear a toda la población (además que no es conveniente que se genere dependencia de una sola actividad económica), pero que mezclado con las otras actividades productivas en el agro y otros sectores de servicios e industria permite que las personas que habitan la zona se mantengan allí laborando y puedan consolidar redes de organización más fuertes, en el que puedan integrar más a la comunidad y que no distorsionen su quehacer diario, sus manifestaciones culturales en las diversas áreas y su entorno natural, para convertirlos en productos meramente mercantiles alejados de la realidad, sino que todos los aspectos humanos, geográficos y biológicos que constituyen el Valle del Reventazón, se interrelacionen de manera tal que favorezcan a quienes allí desarrollan sus rutinas de vida.

## Referencias Bibliográficas

- Abarca, N. y Errázuriz, M. (2007). *Propuestas para la Conciliación Trabajo y Familia*. Comunidad Mujer. Santiago de Chile. Disponible en línea: <http://vinculosconlasociedad.uc.cl/documentos/71.pdf>
- Amador, J. (1991a). "Impacto sociocultural del proyecto hidroeléctrico Cachí". En: *Revista Geotismo*. V5; n1-2. San José. Instituto Geográfico Nacional. Departamento de Geografía de la Universidad de Costa Rica. pp89-111.
- Amador, J. (1991b). *De jornaleros agrícolas a obreros de la construcción de túneles. El caso de los tuneleros del I.C.E. procedentes de Cachí: un análisis de historias de vida*. Tesis para optar por la licenciatura en Antropología. UCR. San José.
- Araya, María José (2003). *Un acercamiento a las Encuestas sobre el Uso del Tiempo con orientación de género*. CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo. Santiago. Disponible en línea: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/13907/lcl2022e.pdf>
- Bachelard, G. (1972). *La formación del espíritu científico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bauman, Zigmunt (2001). *La Sociedad Individualizada*. Madrid. Ed. Cátedra.
- Bachelard, G. (1979). *El Racionalismo aplicado*. Buenos Aires: Paidós.
- Benavides, M. (2002) *De Ujarrás a Paraíso: Análisis del traslado de una población 1821-1850*. Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural. MCJD, San José, Costa Rica.
- Berger, P y Luckman, T (2003). *La construcción social de la realidad*. 1a edición, 8a reimpresión. Buenos Aires: Amorrortu.
- Berger, P (1969). *El dosel sagrado*. 2a edición. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bolaños, R. y otros (1994). *Ayer Ujarrás... hoy Paraíso*. Servitex Flores S.A. Paraíso, Cartago.
- Bonilla Castro, E y Rodríguez Sehk, P (1997). El conocimiento de la realidad Social (pp22-29) En: *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en Ciencias Sociales*. Bogotá: Editorial Norma.
- Bustelo, P (2003). Enfoques de la regulación y economía política internacional: ¿Paradigmas convergentes? En: *Revista de Economía Mundial*. N° 8. pp143-173.
- Cammarata, E. (2006). "El turismo como práctica social y su papel en la apropiación y consolidación del territorio". En: Geraiges de Lemos, A y otras. (2006) *América Latina: cidade, campo e turismo*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias

*Sociales, San Pablo.* Disponible en la World Wide Web:  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/edicion/lemos/20cammar.pdf>

- Campillo, F. y Fauné A. (1993). *Género, mujer y desarrollo: marco para la acción del IICA en América Latina y el Caribe*. IICA. Mayo.
- Cardoso, C. (1985). *Introducción al trabajo de la investigación histórica*. Barcelona: Grijalbo.
- Carrasquer y otras (1998). “El trabajo reproductivo”. En: *Revista Papers* [PDF] 55. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Sociología. pp.95-114. Disponible en: <http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n55p95.pdf>
- Cartín Leiva, N. y Rivera Araya, R. (1985). *Algunos aspectos de la reproducción de las unidades campesinas cafetaleras del distrito de Orosi*. Departamento de Antropología, Universidad de Costa Rica.
- Céspedes Rahal, C. (2002). *Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo del trabajo en Chile: una mirada de género*. Informe final del concurso: Fragmentación social y crisis política e institucional en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. Disponible en: [bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2001/cespedes.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2001/cespedes.pdf)
- Chang G. y otros (1995-1996). “Vida cotidiana y tiempo libre en la comunidad Bernardo Benavides”. En: *Revista Nuevo Humanismo* n.4. Heredia. Fundación UNA. pp. 63-68
- Collins, R. (1996) *Cuatro Tradiciones Sociológicas*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Cordero, A. y van Duynen, L. (2002) “¿Turismo sostenible en Costa Rica? El caso de Quepos - Manuel Antonio”. En: *Cuaderno de Ciencias Sociales: Imaginarios sociales y turismo sostenible*. FLACSO.
- Cordero Ulate, A. (1994). “Industrialización y los modos de gestión de la fuerza laboral en Centroamérica: un análisis regional”. En: Pérez, J. (coordinador) *Globalización y fuerza laboral en Centroamérica*. FLACSO. pp 83-133
- Cordero Ulate, A. (2000) “Turismo y dinámicas locales: el caso de Flores, El Petén, Guatemala”. En Pérez Sáinz, Juan Pablo y otro. *Encuentros inciertos: globalización y territorios locales en Centroamérica* (San José: FLACSO-Costa Rica).
- Cordero Ulate, A. (2006). *Nuevos ejes de acumulación y naturaleza. El caso del turismo*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/allen/Notas%20para%20una%20teoria%20.pdf>

- De la Garza, E (2000). "Introducción. El papel del concepto trabajo en la teoría social del siglo XX". En: De la Garza, E (coordinador). En: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica. pp 15-33.
- De Oliveira, O y Ariza, M (1999). "Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis". En: *Revista Papeles de Población*. Abril-Junio, N° 20. Universidad Autónoma de México. Toluca. pp. 89-127. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/112/11202005.pdf>
- De Oliveira, O y Ariza, M (2000). "Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos". En: De la Garza, E (comp). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica. pp. 644-663.
- Delgado, O y Loría, A (1993). *Orosi: Elementos para comprender su identidad*. Tesis para optar por la licenciatura en Antropología. UCR. San José. 1993.
- Dirección de Análisis prospectivo - Secretaría de Turismo SECTUR (2002). *Ecoturismo en Costa Rica*. Serie de Documentos: Análisis de mejores prácticas – MP-02-2002. Disponible en: [http://datatur.sectur.gob.mx/pubbyrep/cargas\\_manuales/dap/pdf/cos092004.pdf](http://datatur.sectur.gob.mx/pubbyrep/cargas_manuales/dap/pdf/cos092004.pdf)
- Dobles, I. *La dimensión ética en el trabajo con comunidades y grupos*. Antología de lecturas del curso Gestión de la Investigación y la Acción Social II. Universidad de Costa Rica. Escuela de Antropología y Sociología. II ciclo-2006.
- Dumazedier, J (1971). Trabajo y Recreación. En: Friedmann, G y Naville, P (comp). *Tratado de sociología del trabajo*. México, DF. Fondo de Cultura Económica. pp341-367.
- Elías, N (1982) *La sociedad de los individuos*. Barcelona: Península.
- Enríquez, F (2004). *Estrategias para estudiar la comunidad donde vivimos*. San José: EUNED.
- Fürst, E. y Hein, W. (2001). "Turismo en la era de la globalización: implicaciones de equidad para la sociedad y el ambiente internacional.". En revista: *Economía y Sociedad*. N 16. San José. UNA. pp. 5-23
- Fürst, E. y Hein, W. (2002). *Turismo de Larga distancia y Desarrollo Regional en Costa Rica*. San José. DEI.
- Gómez Bueno, C (2001) Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. En: *Revista Papers* [PDF] 63. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Sociología. pp.123-145. Disponible en: <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n63-64p123.pdf>
- Gómez, M (2001). *Elementos de estadística descriptiva*. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.

- González, H, Varela, J y Oses, C. (1995). “Caracterización general de las empresas turísticas en el cantón de Paraíso”. En: *Una acción para el desarrollo del turismo: el caso de Paraíso*. Heredia: Editorial Fundación UNA. Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO), Universidad Nacional.
- Gutiérrez, C. (1982). Epistemología y Economía. En *Nueve ensayos epistemológicos* (pp39-90). San José: editorial Costa Rica.
- Hammersley, M y Atkinson, P (1994). *Etnografía. Métodos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Heller, A (1987). *Sociología de la vida cotidiana*. 2da edición. Barcelona: Península.
- Hopenhayn, M. (2004). “Cambios en el paradigma del trabajo e impacto en la familia”. En: *Reunión de Expertos: Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de Políticas Públicas Eficaces*. CEPAL. Santiago. Disponible en:  
[www.eclac.org/dds/noticias/paginas/9/19679/MHopenhayn.pdf](http://www.eclac.org/dds/noticias/paginas/9/19679/MHopenhayn.pdf) -
- Instituto del Café de Costa Rica (ICAFE) (2007). *Censo cafetalero: Turrialba y Coto Brus 2003, Valle Central y Valle Central Occidental 2004, Pérez Zeledón, Tarrazú y Zona Norte 2006: principales resultados*. Disponible en CD.
- Jiménez, S. (2005). *Mujeres y trabajadoras en la economía global: un estudio de casos sobre la subcontratación a domicilio en tres cantones de la provincia de San José*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Sociología. Escuela de Antropología y Sociología. Universidad de Costa Rica.
- Krauskopf, D. (1996) Cultura Campesina y Proyectos de Vida en la Adolescencia Rural Costarricense. En: *Juventud Rural, Modernidad y Democracia en América Latina*. Comisión Económica para América latina y el Caribe (CEPAL) Santiago de Chile.
- Kottak, C (1999). “La Cultura”. En: *Antropología Cultural. Espejo de la humanidad*. Mac Graw-Hill. España. pp 17-32.
- Light, D; Keller, S y Calhoun, C (1995). Aproximaciones a la sociología. En: *Sociología*. México: Mc Graw-Hill.
- Lipietz, A y Leborgne, D (1989). Después del fordismo y su espacio. En: *Revista de Ciencias Económicas*. N° 1-2. UCR. pp21-43.
- Lozares, C., Martín, A., y López, P. (1998). El tratamiento multiestratégico en la investigación sociológica. Papers [PDF], 55. pp 27-43. Disponible en: <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n55p27.pdf> -
- Lozares, Carlos; Carraquer, Pilar y Dominguez, Marius (1998). Las representaciones en el mundo de la vida cotidiana. En: *Revista Papers* N 55. Universidad Autónoma de

Barcelona. Departamento de Sociología. Barcelona. 1998. pp131-149. Disponible en línea: <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n55p131.pdf>

- Madriz, L. y otras (1998). *Vida cotidiana*. San José. UCR, Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Trabajo Social.
- Mandel, E. (1973). *Introducción a la Teoría económica marxista*. Serie Popular Era. Ciudad de México.
- Mankiw, G (1998). *Principios de Economía*. (Trad. E. Tabasco y L. Toharía). Madrid. 3 ed. Mc Graw Hill (Original en inglés, 1998).
- Manrique, Antonieta. “¿Cómo trascender la vida cotidiana?”. En: *Vida cotidiana: relación individuo y sociedad*. Lima. Centro Latinoamericano de trabajo Social (CELATS). 1989.
- Margulis, M. (1997). “Cultura y Discriminación Social en la época de la globalización”. *Revista Nueva Sociedad*, Número 152. pp. 37 -45. Buenos Aires. Disponible en: [http://www.nuso.org/upload/articulos/2638\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/2638_1.pdf)
- Martín-Baró, I (1983). *Acción e Ideología: Psicología Social desde Centroamérica*. San Salvador: UCA.
- Martínez Franzoni, J y Ramírez, A. (2006). "Del trabajo al trabajo... orientaciones hacia el trabajo remunerado de las mujeres en Costa Rica". En *Estudios vinculados con el impacto de la apertura comercial en las mujeres para el proyecto 38373 "La Agenda Económica de las Mujeres"*. San José: PNUD-INAMU.
- Mendoza, A. (1964). *La recreación en el desarrollo de la comunidad*. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires, Argentina.
- Miguélez, F y Torns, T (1998). Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana. En: *Revista Papers* [PDF] 55. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Sociología. pp.9-25. Disponible en: <http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n55p9.pdf>
- Molina Alfaro, E. (2005). *Informe final: Un Estado de la cuestión sobre turismo identidad y desarrollo local*. En: proyecto “El potencial de los espacios locales para la resolución de los problemas del desarrollo y la conformación de identidades”. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica.
- Montilla Almonte, W. (2007). *Hotelería de la República Dominicana*. Adendum de Monografía para Optar por el Título de Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras. UNAPEC. Santo Domingo. Disponible en: <http://www.monografías.com>
- Nieves Rico, M. y Sirven, M. (2003). *Aproximaciones hacia un desarrollo rural territorial con enfoque de género*. Para presentación en el seminario “Género y



enfoque territorial del desarrollo rural”, Natal, Río Grande do Norte, Brasil, 14 al 17 de julio 2003. CEPAL. Disponible en: <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/noticias/4/12644/pobreza.pdf>

- Novick, M. “La transformación de la organización del trabajo”. En: De la Garza, E (coordinador) (2000). En: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica. pp123-147.
- Organización Internacional del Trabajo, (1999): *Panorama laboral '99*. Lima.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2001). *Informe sobre el Empleo en el Mundo*.
- Olivares Ferreto, E. "Dinámicas locales, globalización y turismo en la fortuna de San Carlos". En: Pérez Sáinz y otros (2001). *Globalización y comunidades en Centroamérica*. FLACSO. pp 15-64
- Oslender, U. (Junio, 2002). Espacio, lugar y movimientos sociales: hacia una “espacialidad de resistencia. En *Scripta Nova: revista electrónica de geografía y ciencias sociales*. Vol VI, Número 115. Universidad de Barcelona. Disponible en: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-115.htm>
- Osorio García, Maribel (2005). “Hacia la construcción del objeto de estudio del turismo desde una perspectiva materialista crítica”. En: *Revista Pasos*. Vol 4, N°2. Universidad del Salvador, Argentina. pp41-61. Disponible en la World Wide Web: [www.pasosonline.org](http://www.pasosonline.org)
- Palacios, J. (1983). “El concepto de región: La dimensión espacial de los procesos sociales”. En: *Revista Interamericana de Planificación* No. 66. Junio de 1983. SIAP, México, D. F. pp 56-68
- Paz Antolín, M.y Pérez Orozco, A. (2001). El empleo femenino de la maquiladora textil en Guatemala y las transformaciones en las relaciones de género. En: *Anuario de Estudios Centroamericanos* 27(2). Universidad de Costa Rica. San José. pp 35-55
- Pérez, E. (2004). “El mundo rural latinoamericano y la nueva ruralidad”. En: *Nómadas*. N° 20. Abril – 2004. Departamento de Investigación de la Universidad Central, Bogotá. pp180-193.
- Pérez Sáinz, J (1998). “¿Es necesario aún el concepto de informalidad?”. En: *Perfiles Latinoamericanos* 13. FLACSO, San José. pp 55-71.
- Ramos, P. (2004). “Segregación por género en la estructura ocupacional de Costa Rica”. En: En: Rosero-Bixby, Luis (ed.). *Costa Rica a la luz del Censo del 2000*. San José. CCP/ Estado de la Nación/ INEC. pp 427-459. Disponible en: <http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/censo2000/libro-censo/4.4-Ramos-2.doc.pdf>
- Reuben Soto, S (1986). *Estructuras familiares de Costa Rica en 1973*. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica. 1986.

- Reuben Soto, S (1998). *Características familiares de los hogares costarricenses*. Contribuciones, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica.
- Rodríguez Sáenz, E. (2003). “Las familias costarricenses durante los siglos XVII, XIX y XX”, *Cuadernos de Historia de las instituciones de Costa Rica*, Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Rojas, R. (1991). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Valdés.
- Rojas Valenciano, L. (2008). *Elementos conceptuales y metodológicos de la investigación cualitativa*. San José, Editorial Universidad de Costa Rica.
- Rubio Gil, A. (2001). *Los Recursos Humanos en el sector turístico español: organización del trabajo y empleo*. Editorial Ariel. Barcelona.
- Sánchez, R (2001). *El derecho de la mujer al ocio*. Apromujer. San José, Costa Rica.
- Sandoval, C. (1997). *Sueños y sudores en la vida cotidiana: trabajadores y trabajadoras de la maquila y la construcción en Costa Rica*. Editorial UCR. San José.
- Santana, M. (2003). *Formas de desarrollo turístico, redes y situación de empleo. El caso de Maspalomas (Gran Canaria)*. Tesis doctoral. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra. Disponible en World Wide Web: [www.tesisenred.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0123104-173733//mast1de2.pdf](http://www.tesisenred.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0123104-173733//mast1de2.pdf)
- Sanz Tolosana, E. (Sin Fecha de publicación). *El Mercado Laboral Rural*. UPNA. Disponible en: [http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/trab\\_10.pdf](http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/trab_10.pdf)
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. CEPAL, División de Desarrollo Social. CEPAL. Serie Políticas sociales, N° 104
- Schütz, Alfred (1972). *Fenomenología del mundo social*. Buenos Aires: Paidós.
- Sierra Bravo, R. (1984). “Capítulo 18: El método. Generalidades”. En *Ciencias sociales, epistemología, lógica y metodología*. Madrid: Paraninfo,
- Sotelo, A. (2007) "Flexibilidad y fragmentación del mundo del trabajo", En: *revista Acta Sociológica*, Número 48, "Reflexiones Contemporáneas", Mayo-Octubre. Disponible en: <http://www.redem.buap.mx/adrian.htm>
- Stallings, B. y Weller, J. (2001). "El empleo en América Latina, base fundamental de la política social". En: *Revista CEPAL*, Nro 75. Disponible en: <http://www.un.org/esa/desa/ousg/articles/pdf/stallings.pdf>

- Strauss, A.y Corbin, J. (1990). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Taylor y Bogdan (1995). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós.
- Toselli, C. (2006). “Algunas reflexiones sobre el turismo cultural”. En: *Revista Pasos*. Vol 4, N°2. Universidad del Salvador, Argentina. pp175-182. Disponible en la World Wide Web: [www.pasosonline.org](http://www.pasosonline.org)
- Trejos, J. (2002). *El trabajo decente y el sector informal en los países del istmo centroamericano*. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina para Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Disponible en: [http://www.oit.org.pe/intranet/index.php?option=com\\_content&task=view&id=556&Itemid=1153](http://www.oit.org.pe/intranet/index.php?option=com_content&task=view&id=556&Itemid=1153)
- Trejos, M. (2004). “Las reformas laborales y la acción sindical en Costa Rica”. En: Roquebert, María (coord.)(2004). *Reformas laborales y la acción sindical en Centroamérica*. Fundación Friedrich Ebert.
- Urreiztieta, M. (2004, julio-septiembre). La sociología interpretativa: globalización y vida cotidiana. *Revista Espacio Abierto*[en línea] Vol 13, Nro 003. Disponible en: [http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src \[2007, 16 de septiembre\]](http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/[2007, 16 de septiembre])
- Valles, M. *Ventajas y desafíos del uso de programas informáticos (e.g. ATLAS.ti y MAXqda) en el análisis cualitativo. Una reflexión metodológica desde la grounded theory y el contexto de la investigación social española* [en línea]. Depto de Metodología de la Investigación. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense. Madrid. Disponible en: <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200105.pdf>
- Vergara, N. (2005). “Cultura y vida cotidiana: dos desafíos ineludibles”. *Revista Lider* [en línea] Vol 14, Nro 10. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2054147>
- Weller, Jurgen comp (2003) *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Serie Macroeconomía del Desarrollo CEPAL, diciembre 2003.