



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**MAESTRÍA EN ESTUDIOS SOCIALES: TRABAJO, REGULACIÓN LABORAL
Y ORGANIZACIÓN**

**CONDICIONES LABORALES, COTIDIANIDAD Y CONCILIACIÓN DE
MADRES TRABAJADORAS EN EMPRESAS MULTINIVEL EN LA CIUDAD DE
PUEBLA EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID – 19**

T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO DE:

**MAESTRA EN ESTUDIOS SOCIALES: TRABAJO, REGULACIÓN LABORAL
Y ORGANIZACIÓN**

PRESENTA:

MÓNICA ALEJANDRA BARRAGÁN BONILLA

DIRIGIDA POR:

DRA. MIRZA PÉREZ AGUILAR

DRA. MARISOL PÉREZ DÍAZ

JUNIO 2023

Contenido

Introducción	3
Capítulo 1 América Latina Y México Antes De La Pandemia Covid-19 En 2020	9
1.1 Contexto sobre el mercado laboral femenino en América Latina y México antes de la pandemia del COVID-19.....	11
1.2 Pandemia COVID – 19 y el cambio en la vida cotidiana de las madres de familia en México.....	20
1.3 Pérdidas de empleo en la ciudad de Puebla durante la pandemia del COVID – 19	29
Capítulo 2. Cuestiones teóricas sobre la desigualdad en los mercados laborales: cómo las empresas multinivel se presentan como una solución	33
2.1 Consideraciones teóricas sobre el trabajo	34
2.2 Procesos de empleo, modalidad de trabajo y relaciones contractuales del mercado multinivel	39
2.3 Análisis organizacional sobre el esquema y estructura del mercado multinivel.....	52
2.4 Desigualdades de género en los mercados laborales.....	71
Capítulo 3. Metodología y diseño del instrumento	85
Capítulo 4: Experiencias en empresas multinivel y su importancia para el trabajo reproductivo. Análisis Cualitativo de datos recabados en las entrevistas.	95
4.1 La importancia de la clase social en la trayectoria laboral.....	98

4.2 Desigualdad en el reparto de trabajo reproductivo y flexibilización del trabajo productivo.....	105
4.3 Liderazgo, oportunidad de reconocimiento y auto explotación	113
4.4 Dependencia económica y la pluriactividad como apoyo a la autonomía económica de las mujeres	127
Conclusiones	137
Bibliografía	142

Introducción

La siguiente propuesta de investigación tiene por objetivo analizar y comprender los cambios en las condiciones laborales y su relación con la cotidianidad y conciliación de las tareas reproductivas de las madres de familia empleadas en empresas multinivel de venta directa en la ciudad de Puebla en el contexto de la pandemia del COVID – 19.

Se considera pertinente realizar esta investigación ya que es importante analizar las transformaciones laborales que responden a la realidad de las sociedades post capitalistas dentro de las cuales se replantean las formas de producción tradicionales del capitalismo. La industria y el conocimiento toman un papel importante ya que las relaciones laborales ya no necesariamente se dan dentro de una fábrica realizando trabajos manuales y cumpliendo jornadas largas. Un ejemplo de ello, son las empresas multinivel de venta directa que se pueden considerar como una transformación, en las cuales las personas laboran en sus casas vendiendo sus conocimientos sobre los productos que ofrecen.

La investigación se centra en conocer cómo viven las mujeres madres de familia que emprenden en este tipo de negocios y cómo enlazan este tipo de trabajo con su cotidianidad, ya que se vuelven oportunidades de trabajar sin descuidar sus labores domésticas, de crianza y cuidados.

El análisis se realiza a partir de conceptos claves como conciliación, dependencia, autoempleo, pluriactividad y división sexual del trabajo y se conectan con las historias de vida de las participantes. Además, se retoma la categoría de género de manera transversal dentro de la investigación para entender cómo miles de mujeres que se dedican al trabajo fuera de casa han tenido que regresar a la esfera privada y buscar alternativas de autoempleo que han existido

desde hace tiempo pero que en el contexto de pandemia se han agudizado, afectando la autonomía de las mujeres y un aumento de trabajo doméstico, de cuidado y crianza.

En México, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), de diciembre de 2020, durante ese año la población ocupada perdió un total de 3 millones 252 mil 64 trabajadores, de los cuales el 54.4% fueron trabajadoras mexicanas. Dicho de otra forma, de diciembre 2019 a diciembre 2020, la población ocupada total en el país cayó (-)5.8%. De manera particular, para ese mismo periodo la salida de mujeres de la población ocupada cayó (-)7.9%, mientras que en hombres la tasa anual fue (-)4.4%. (INEGI I. N., 2020)

Lo anterior refleja que el impacto del desempleo por la pandemia fue mayor para las mujeres. Esto a su vez, significa que se desempeñan en trabajos fuera del hogar en condiciones inequitativas respecto que los hombres, debido a que, por mandatos de género, las responsabilidades de los cuidados y labores domésticas siguen recayendo en las mujeres, lo que termina, en muchos casos, exponiéndolas a una doble o hasta triple jornada de trabajo.

En este caso, pareciera que las empresas multinivel ofrecen un panorama más amable con las amas de casa porque pueden disponer de su tiempo para trabajar y a su vez realizar las labores del hogar, sin embargo, este tipo de trabajos en casa aumentan las cargas ya que se mezclan las actividades y no hay una separación de jornadas.

En el contexto descrito es importante señalar también que, desde el punto de vista macroeconómico, el mayor crecimiento de las empresas multinivel tiene lugar sobre todo en momentos de crisis económica, alto desempleo. Mientras que, en el caso de las mujeres, su ingreso a estas empresas multinivel está relacionado a menores oportunidades económicas y falta de políticas de conciliación.

En el contexto específico de la pandemia del COVID- 19, hubo pérdidas de empleos ya que no era posible continuar trabajando fuera y la indicación de quedarse en casa para prevenir contagios llevó a regresar a la esfera privada a miles de mujeres, aumentando las responsabilidades domésticas, el cuidado de hijos y adultos mayores regresándolas al ámbito doméstico, mermando la capacidad de conciliar su vida personal y familiar, por lo que el trabajo en casa y las ventas se volvieron una alternativa para solventar los gastos de los hogares que aumentaron considerablemente esto .

Esta investigación se sitúa dentro de la teoría crítica ya que el conocimiento se construye a partir de la experiencia de las participantes, así como los contextos políticos, económicos y sociales para explicar este fenómeno.

La pregunta de esta investigación es la siguiente:

¿Cuáles son los cambios en las condiciones laborales y su relación con la cotidianidad y conciliación de las tareas reproductivas de las madres de familia empleadas en una empresa multinivel en la ciudad de Puebla en el contexto de la pandemia del COVID - 19?

Las preguntas particulares son las siguientes:

¿Cuáles son las desigualdades de género en la carga de cuidados, las tareas reproductivas y su relación con el empleo femenino precarizado en el S. XXI?

¿Cómo son los procesos de empleo, modalidad de trabajo, relaciones contractuales y prestaciones en las empresas multinivel de la Ciudad de Puebla?

¿Cuál y por qué se genera la relación entre los cambios y constantes en la esfera reproductiva y las condiciones laborales de las madres de familia empleadas en empresas multinivel en el contexto de la pandemia del COVID -19?

El objetivo principal de esta investigación es:

Analizar los cambios en las condiciones laborales, su relación con la cotidianidad, conciliación de las tareas reproductivas de las madres de familia empleadas en empresas multinivel en la ciudad de Puebla dentro del contexto de la pandemia del COVID – 19.

Como objetivos particulares son los siguientes:

Destacar las desigualdades de género en la carga de cuidados, las tareas reproductivas y su relación con el empleo femenino precarizado en el S. XXI.

Analizar los procesos de empleo, modalidad de trabajo, relaciones contractuales y prestaciones en las empresas multinivel.

Identificar los cambios y constantes en la esfera reproductiva y su relación con las condiciones laborales de las madres de familia empleadas en estas empresas.

Este trabajo tuvo una aproximación metodológica basada en una aproximación general del fenómeno de autoempleo femenino durante la pandemia del COVID – 19 en la ciudad de Puebla. Entrevistas semiestructuradas a madres - jefas de familia que se auto emplean en una empresa multinivel. En ese sentido, los instrumentos de recolección de datos tuvieron varios ejes:

a) Trayectorias laborales e inserción en una empresa multinivel para obtener ingresos económicos.

b) Percepción de las participantes de cómo han sobrellevado sus labores económicas durante el confinamiento.

c) Identificar las estrategias sobre conciliación entre la esfera domésticas y el autoempleo en el contexto actual de la pandemia del COVID -19

La tesis se divide en cuatro capítulos los cuales se presentan a continuación:

Capítulo 1: América Latina, México y Puebla Antes De La Pandemia Covid-19 En 2020

Dentro de este capítulo se abordan el marco contextual sobre los antecedentes de la situación de las desigualdades a las que se enfrentan las madres de familia en América Latina, México y Puebla, así como el impacto que hubo durante la pandemia de covid -19 comprendido desde el primer trimestre del 2020 al cuarto trimestre de 2021.

Capítulo 2: Cuestiones teóricas sobre la desigualdad en los mercados laborales cómo las empresas multinivel se presentan como una solución para las madres de familia

De acuerdo con el contexto presentado en el capítulo anterior en este se realiza un análisis sobre desigualdad en los mercados laborales para las madres de familia, ya que algunos empleos no cuentan con las condiciones adecuadas para compaginarlo con el trabajo reproductivo, por lo que las empresas multinivel al ofrecer un tipo de trabajo desterritorializado y sin horario fijo se vuelve una opción atractiva para desempeñarse desde casa.

También se hace un análisis sobre materia legal en la cual no se encontraron instrumentos jurídicos para que las empresas multinivel las consideren como sujetos de derechos laborales.

Capítulo 3. Metodología y diseño del instrumento

En este capítulo se presenta la metodología que se siguió durante la investigación, el diseño del instrumento con el que se realizaron entrevistas semiestructuradas y reseñas sobre el trabajo de campo.

Capítulo 4: Experiencias en empresas multinivel y su importancia para el trabajo reproductivo. Análisis Cualitativo de datos recabados en las entrevistas.

En este capítulo se realizó el análisis de datos obtenidos en las entrevistas semiestructuradas y en las reuniones de reclutamiento a las empresas multinivel ligados en los aspectos teóricos abordados en los capítulos 1 contextual y el capítulo 2 teórico metodológico.

· **Conclusiones**

Finalmente se abordan las conclusiones y cómo respondieron a los objetivos y preguntas de investigación.

Capítulo 1 América Latina Y México Antes De La Pandemia Covid-19

En 2020

Las condiciones que pide el mercado de trabajo han ido cambiando de acuerdo con la composición social de la población económicamente activa, esto se puede constatar en cuestiones como la escolaridad, la experiencia laboral, la división sexual del trabajo, entre otras. Comprender lo anterior es importante ya que a pesar de que se está hablando de una paridad de género en sectores públicos y privados, en la cotidianidad de las mujeres esto no ocurre.

Desde hace algunas décadas las mujeres se han incorporado gradualmente al mercado laboral, sin embargo, las situaciones a las que se han tenido que enfrentar dan cuenta de las condiciones laborales que tienen que vivir como la distribución desigual de ingresos, bajos salarios, largas jornadas de trabajo, pocas oportunidades de ascender, accidentes durante el trabajo, malas condiciones de seguridad, acoso y violencia sexual.

Aunado a lo anterior, la precarización de los empleos ha producido una situación de desestabilización que afecta a las trabajadoras en la vida cotidiana, ya que los espacios de trabajo ya no ofrecen seguridad ni estabilidad, por lo que la idea de trabajar en casa hace más sencilla la crianza y las labores domésticas. Por esta razón muchas mujeres han optado por esta modalidad de trabajo.

La división entre los tipos de trabajo y las esferas donde se desarrollan ya sea pública o privada impiden que se den condiciones equitativas para las mujeres, además, en los trabajos asalariados se exigen jornadas largas y los salarios son bajos.

La situación por la pandemia del COVID – 19, tras el confinamiento obligatorio para salvaguardar la salud de las personas, provocó el cierre de muchas empresas y por consiguiente

el desempleo masivo durante el año 2020 en México. Ante esta situación se agudizó la desigualdad económica para las madres de familia, obligándolas a buscar alternativas para conseguir recursos económicos con las empresas multinivel que pueden ser de fácil acceso ya que no requieren un trabajo de tiempo completo y se puede hacer desde casa. El problema es que en casa también se tuvieron que adaptar otras actividades, como las clases en línea, aumentando las labores provocando en las mujeres una sobrecarga de trabajo y estrés.

En este capítulo se aborda el contexto de desigualdad del mercado femenino en los países subdesarrollados de Latinoamérica partiendo desde el contexto en que las mujeres históricamente han enfrentado problemas de desigualdad. Sin embargo, este contexto ha agravado la situación como el aumento de desempleo, abandono escolar, aumento de violencia doméstica y aumento de cargas de trabajo, entre otras.

En el primer apartado sobre el Contexto del mercado laboral femenino en América Latina y México antes de la pandemia del COVID-19 como antecedentes sobre el desempleo y desigualdad del mercado laboral femenino en los países Latinoamericanos para contextualizar qué sucedió antes y durante la pandemia del COVID-19.

En el segundo apartado se aborda la situación de la pandemia COVID – 19 y el cambio en la vida cotidiana de las madres de familia en México y el último apartado aborda sobre cómo afectó la pandemia del COVID – 19 al estado de Puebla y como el contexto se relaciona con las preguntas abordadas en las entrevistas de las participantes.

1.1 Contexto sobre el mercado laboral femenino en América Latina y México antes de la pandemia del COVID-19

Durante los últimos años, las economías de América Latina han enfrentado procesos de desaceleración derivados de las caídas en los precios de las materias primas y ello ha repercutido en los ingresos fiscales. En respuesta, varios Gobiernos han ajustado el gasto primario, ya sea con recortes o moderando su ritmo de expansión. Esto, por su parte, ha incidido directa o indirectamente en los hogares, sobre todo de los más pobres, poseen una mayor dependencia a la acción estatal. Como consecuencia de lo anterior, las mujeres absorben, a través de su trabajo no remunerado, el principal impacto de estos ajustes que reducen la provisión de servicios públicos. Es así como los efectos de los cambios económicos son generalmente más visibles para las mujeres, quienes sufren situaciones arraigadas de discriminación, desigualdad y desequilibrios de poder y tienden a utilizar las redes de seguridad ofrecidas por el Estado con mayor frecuencia que los hombres. (Trigo, 2019 p.12)

Las economías post capitalistas no garantizan el pleno empleo ni el derecho a los trabajos dignos para las personas; por el contrario, suelen segmentar en criterios de etnia, género, religión/ ideología y edad. Actualmente con la poca participación del Estado en el mercado y el aumento de la privatización de los servicios, el acceso a los servicios de salud, educación, prestaciones debido a los derechos obtenidos por las luchas del movimiento obrero, se han visto afectadas por la implementación de políticas neoliberales.

La aplicación de la terciarización del trabajo agudizó la desigualdad social, servicios públicos y apoyos gubernamentales los cuales son deficientes y no son una garantía del ejercicio de los derechos de los ciudadanos sobre todo en contextos de recesiones o crisis. El recorte del

presupuesto para estos servicios golpea directamente a las familias que dependen de ellos y al no poder acceder a los recursos económicos para costear en un espacio privado, vulnera en mayor parte sus derechos.

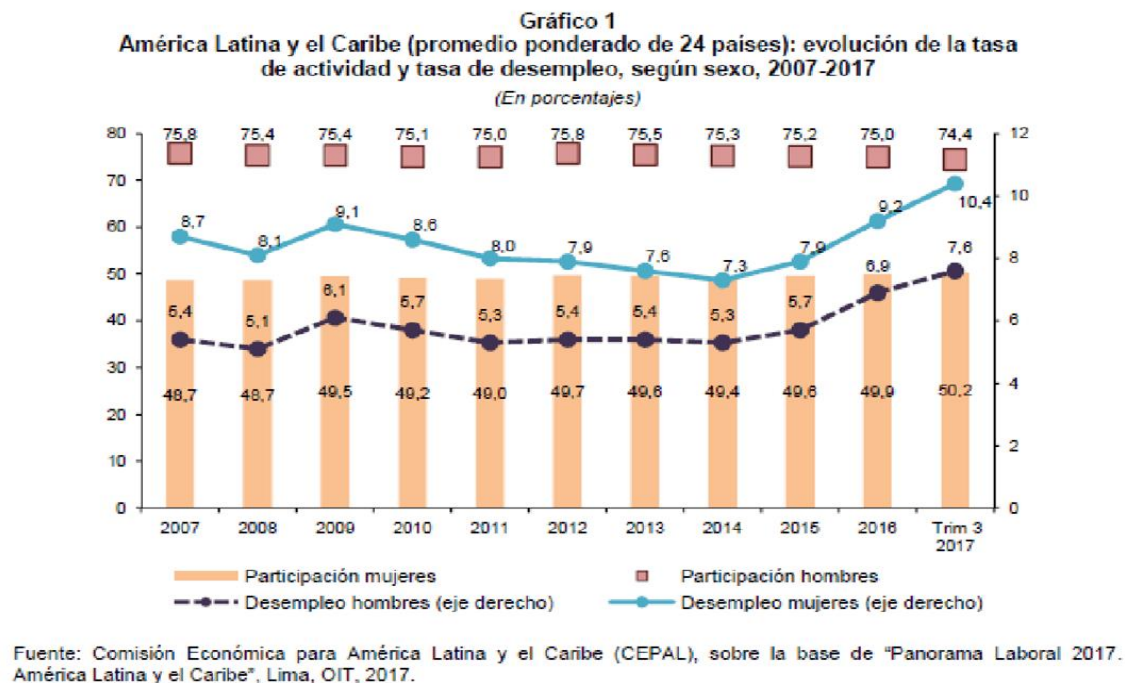
En contextos de crisis, las medidas de austeridad de los gobiernos repercuten en recortes a los servicios que ofrece el Estado a los que recurren en mayor proporción las mujeres que los hombres, lo que afecta en cuanto a los cuidados de la familia. (Trigo, 2019 p.12)

El acceso limitado a recursos nos habla de una desigualdad social en la que el género y la clase tienen peso, el acceso de los servicios públicos son deficientes los derechos se ven negados, sobre todo en el contexto de pandemia que el acceso a la salud pública se saturó que no era posible atender a todas las personas a pesar de contar con afiliación al seguro social y mientras que la salud privada subió los precios que muy pocos pudieron acceder a él. Otro ejemplo de ellos es el trabajo, como derecho humano, también se vio problematizado desde la familia que está ubicada en el ámbito privado y la ideologización de la mujer dentro de él, donde se vincula con la reproducción social y los sistemas de parentesco patriarcales.

Según el informe Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Trigo, 2019)

En los últimos 20 años, América Latina y el Caribe ha sido la región del mundo que registró la mayor reducción porcentual en la brecha de género de participación laboral (9,5 puntos porcentuales), la cual se concentró en su mayoría entre 1997 y 2007 (7 puntos porcentuales). La tendencia general fue impulsada por una disminución constante en la tasa de participación masculina combinada con un aumento en la proporción de mujeres que ingresan a la fuerza de trabajo. Entre 1997 y 2007, la tasa de participación femenina

aumentó 5,3 puntos porcentuales. Sin embargo, desde entonces ha aumentado modestamente, alcanzando en promedio un 50,2% en 2017 (III trimestre), lo que se compara con una tasa de participación de 74,4% en el caso de los hombres (véase el gráfico 1). Se prevé una moderada reducción en la brecha entre 2018 y 2021 (OIT, 2018a). (p.13)



Gráfica 1: Evolución de la tasa de actividad y desempleo según sexo 2007 - 2017

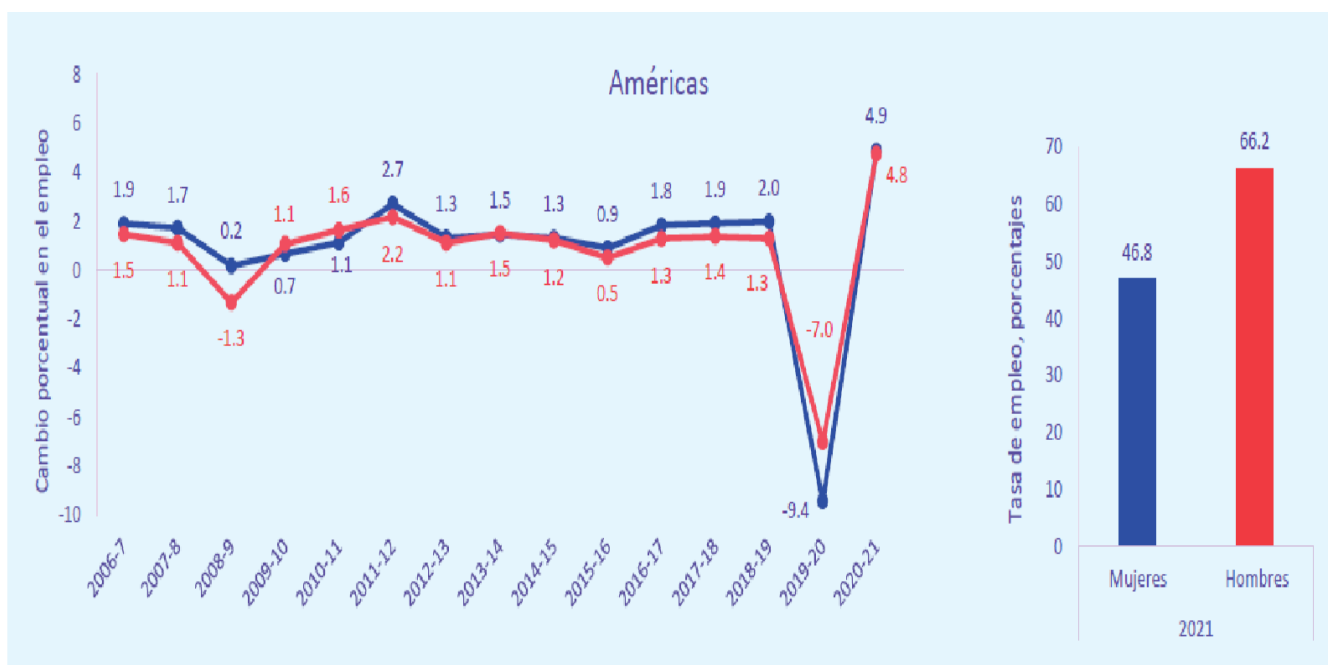
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

En la gráfica anterior se puede visualizar el aumento de la participación femenina en 2017 comparando el 2007, mientras que la de los hombres bajó. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral es un derecho y una oportunidad de obtener su autonomía económica, aun así, la división sexual del trabajo aún está marcada por estereotipos de género.

La creciente participación en el mercado laboral de las mujeres es relacionada a los conflictos de poder sobre la masculinización instituciones y valores que apoyan este sistema y

que el trabajo femenino se reduce a las actividades de cuidados y en el sector de servicios los cuales en su mayoría son precarizados al contar con jornadas laborales extensas que no respetan los derechos de las madres trabajadoras con licencias de maternidad y lactancia, salarios más bajos, y labores domésticas que llegan a duplicar o triplicar el trabajo intensificando la desigualdad.

La segregación ocupacional de género en el mercado laboral se expresa de dos formas: una alta concentración de mujeres en profesiones y oficios que requieren menor cualificación, y la remuneración más baja que se otorga a las ocupaciones que se concentran una mayor proporción de mujeres (Trigo, 2019 p.17)



Gráfica 1: Descenso de empleo durante 2021

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

En el contexto de la pandemia, se intensificó la desigualdad entre hombres y mujeres, exponiendo al despido a las trabajadoras por la reducción de horas de trabajo a actividades no esenciales. Aunado a eso, el deterioro de condiciones laborales prevé que los efectos económicos y sociales de la pandemia desató una crisis económica, social y sanitaria lo cual ha hecho que se profundicen los problemas estructurales de la desigualdad de género en América Latina que está afectando la autonomía de las mujeres.

En la gráfica anterior, se observa que en las Américas el empleo descendió 9.4 por ciento como consecuencia de la pandemia, frente al 7.0 en el caso de los hombres. La caída del empleo de las mujeres perturbó el progreso que se había logrado en los 15 años anteriores -mejoras educativas de las mujeres, disponibilidad de empleos formales en el sector servicios, migración de zonas rurales a urbanas y descenso de la tasa de fertilidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que a nivel regional la ratio entre empleo y población fue de solo el 46,8 por ciento en el caso de las mujeres en 2021, mientras que, en el caso de los hombres alcanzó el 66,2 por ciento. Estas cifras dibujan unas perspectivas sombrías para las mujeres de la región, y ponen de manifiesto que el crecimiento del empleo no es lo bastante intenso para recuperar los niveles previos a la pandemia. (OIT, 2021 p.2)

La crisis de Covid-19 “ha profundizado los nudos estructurales de la desigualdad de género”; significó un retroceso de 10 años en el acceso de las mujeres al mercado laboral, pese a que ellas ya ocupaban trabajos de mayor riesgo social y con menor salario. Aunado a lo anterior, CEPAL, detalló que en 2020 se redujo 6 por ciento la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de América Latina. Al final de ese año, 46 por ciento — menos de la mitad de quienes tenían edad para trabajar— estaba en un empleo o

buscando uno. Como resultado, la pandemia amplió hasta 22.2 por ciento la tasa de desocupación femenina en la región. Soslayar esta situación o no atenderla —en una región donde las mujeres “están sobrerrepresentadas en los hogares pobres”— implicaría llevar a 23 millones más a abultar los indicadores de pobreza, para un total de 118 millones de pobladoras en América Latina en esta condición.(Villanueva, 2021)

Esta problemática es preocupante por la débil inclusión de políticas públicas con estrategias que procuren proyectos para dar soluciones consistentes para solucionar los problemas a los que se enfrentan las mujeres dentro del mercado laboral.

Si bien son múltiples los estudios sobre las condiciones de incertidumbre e inestabilidad a las que se ven expuestas las mujeres que se incorporan a trabajos que ofrecen jornadas de medio tiempo o emplearse desde casa como una elección adecuada para combinar obtención de ingresos con labores domésticas. Sin embargo, como no hay una agenda política o económica que ayude a mitigar los problemas mencionados, estas actividades económicas son una solución para miles de mujeres. Sin embargo, la obtención de ingresos de manera autónoma es algo que también genera incertidumbre ya que al ser trabajo asalariado los ingresos no se mantienen fijos, no hay posibilidad de obtener acceso a un servicio de salud, de guarderías o crédito para vivienda por parte del estado.

Esto tiene que ver a las nuevas apuestas dentro de las políticas públicas que apoyan el autoempleo femenino como una forma de superación y empoderamiento con proyectos por parte del estado o de asociaciones civiles que apoyan con capacitación y financiamiento los proyectos de empresas pequeñas lideradas por mujeres, sin embargo aunque es un gran apoyo para arrancar sus propios negocios la realidad es que las oportunidades de que las pymes crezcan en el contexto mexicano es muy complicado y son pocas las que cuentan con la solvencia para

mantenerse por más tiempo sobre todo si los productos se producen de manera propia ya que las materias primas en algunos casos tienen que ser importadas lo que complica a algunos productores locales.

Por otro lado, resultan atractivas las empresas que ahorran los procesos productivos y ofrecen el producto final para su distribución, por desgracia, estas aún no han sido bien reguladas ni a nivel nacional ni a nivel internacional. A pesar de que se consideran empleos informales como el multinivel de venta directa están sujetos a las políticas de una empresa, en algunos casos transnacionales, restando independencia a las actividades económicas desde nivel nacional hasta un nivel personal. La realidad es que la desigualdad en el mercado laboral, la distribución inequitativa de labores domésticas, la violencia económica y la dificultad de la conciliación con labores del hogar, trabajo y crianza continúa sin solucionar los problemas de desigualdad

Sobre este tema, cabe destacar los estudios de caso publicados por la Comisión Económica para

América Latina (CEPAL), en su serie Mujer y Desarrollo (1995 -2003) que muestran las diversas aristas de las condiciones laborales de la informalidad con enfoque de género.

En esta serie se evidencian las tensiones que corresponden a diversos dilemas, no sólo de orden económico, sino también moral. Inquieta la existencia de actividades económicas donde se diluye la línea divisoria entre la ilegalidad y el mercado de bienes y servicios que podrían considerarse “giros negros”. Incluso la informalidad “blanca” se aprovecha para esconder prácticas ilícitas y corruptas. evidencian las tensiones que corresponden a diversos dilemas, no sólo de orden económico, sino también moral. Inquieta la existencia de actividades económicas donde se diluye la línea divisoria entre la ilegalidad y el mercado de bienes y servicios que podrían considerarse “giros negros”. Incluso la

informalidad “blanca” se aprovecha para esconder prácticas ilícitas y corruptas (Castellanos, 2009 p.213).

Como se mencionó, el autoempleo es otra forma en la que se tiene una jornada más flexible y tiene más control en sus ingresos, se ha vuelto muy atractiva en los últimos años como alternativa para la aparente superación de la pobreza ante los empleos que exigen jornadas laborales extensas, son mal pagados y no ofrecen prestaciones. La pandemia también alteró los medios para ganarse la vida de las mujeres que trabajaban en la economía informal por la pérdida de ingresos aumentando el riesgo de caer en la pobreza, la creciente deserción escolar sobre todo en niñas para atender las labores domésticas o dedicarse al trabajo infantil para la sobrevivencia de los hogares, así como la dificultad de las madres de familia por cumplir con las labores escolares con los hijos.

En este estudio de caso se estudia la forma de autoempleo dentro de las empresas multinivel de venta directa, dentro del concepto de autoempleo se engloba la venta y producción de mercancías, en estas empresas se realiza la actividad comercial de productos de un tercero, en este caso una empresa que te ofrece los productos para revender, estas empresas son atractivas para las mujeres que buscan adecuar sus actividades diarias con la obtención de ingresos económicos. La persistencia de la informalidad es funcional al capital ya que mantiene una capacidad de influencia limitada, por el hecho de que su lógica interna no busca la acumulación sino la sobrevivencia de las personas que se encuentran expulsadas del mercado laboral, en este caso las mujeres con hijos.

La venta directa va dirigida a mujeres amas de casa. Ejemplos de empresas como “Avon” o “Tupperware” que, en sus inicios, al no ingresar sus productos en centros comerciales o cadenas de tiendas, recurrieron al recurso de las distribuidoras que son amas de casa que

realizan las ventas entre sus conocidas realizando reuniones para presentar los productos, cerrar ventas y reclutar a más distribuidoras, que en este caso es más atractivo para las empresas ya que les genera más ganancias.

Un ejemplo de ello es la empresa Herbalife que en 2017 informó durante su 40 aniversario. En el

marco del Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional, el 59% del total de sus empleados en Centro y Sudamérica corresponden al género femenino.

Herbalife renueva su compromiso por la participación, la igualdad y desarrollo íntegro de las mujeres profesionales sin distinción de etnia, religión, escolaridad o clase social (Herbalife Nutrition Comprometida Con Desarrollo de Mujeres Profesionales, n.d.).

Estas declaraciones de la empresa mencionan que se posiciona como una opción atractiva para las mujeres que deseen desarrollarse profesionalmente y resalta los beneficios que se tienen al estar dentro de ella como una forma de empoderamiento femenino, Sin embargo, no menciona las dificultades que tienen las mujeres en el camino para poder abrirse paso y poder obtener ingresos para sus familias.

En esta investigación se abre el debate de que estas empresas precarizan las actividades económicas de sus distribuidoras al buscar la forma de evadir gastos que debería de absorber como empresa dejando a los distribuidores que hagan crecer a la empresa y a su vez sus ganancias, sin obtener algún tipo de seguridad social o algún respaldo en caso de que algo le suceda a la distribuidora y esto se agrava al ser madre de familia ya que también se tiene que proveer la seguridad de su familia, lo cual aún no se encuentra regulado en el ámbito jurídico internacional en América Latina, ya que las empresas multinivel siguen operando de esta forma sin dar derechos a cambio a sus distribuidores.

1.2 Pandemia COVID – 19 y el cambio en la vida cotidiana de las madres de familia en México.

Las desigualdades de género se gestan en varias esferas de la sociedad que se respaldan en las instituciones sociales. Desde el plano estructural los mercados de trabajo, familia, división sexual del trabajo, sexualidad y capacidad reproductiva de las mujeres desempeñan un papel central, por tanto, las inequidades de género se encuentran en la estructura social y se continúan perpetuando en las relaciones entre hombres y mujeres en la cotidianidad como lo es en las familias. En México este problema continúa latente por cuestiones culturales que impiden que las mujeres se desarrollen en otros ámbitos fuera del doméstico. La división entre los tipos de trabajo y las esferas donde se desarrollan impiden condiciones equitativas para las mujeres, en los trabajos asalariados se exigen jornadas largas y los salarios son bajos.

En México, la división sexual del trabajo en la familia, como una forma básica de segregación social del trabajo, legitima la exclusión por género en los mercados causando una segregación laboral y la discriminación salarial, que son producto de la desigual distribución de los trabajos productivos y reproductivos, que en palabras de Marina Ariza y Orlandina de Oliveira mencionan que dentro de la crítica al concepto de trabajo condujo a su redefinición para incluir las actividades de la reproducción e implicó la diferenciación entre la dimensión extra doméstica orientada hacia el mercado (Trabajo productivo) mientras que una serie de actividades indispensables para la reproducción como el trabajo doméstico, el cuidado de miembros de la familia y la producción para el autoconsumo. (Trabajo reproductivo). (Ariza & Oliveira, 2000 p.211)

Actualmente en México las mujeres enfrentan situaciones de sobrecarga en el número de horas totales que trabajan tanto productiva como reproductivamente, ejemplo de ello son los

datos que presenta El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2020 menciona que mientras que los hombres dedican, en promedio, 20 horas a la semana, las mujeres dedican 50 horas a estas tareas. Para ponerlo en perspectiva, si se divide esta cifra entre siete, por lo que las mujeres destinan siete horas al día al trabajo doméstico que prácticamente es una jornada laboral completa. En la mayoría de los casos, el trabajo doméstico se realiza sin goce de sueldo, se estima que el trabajo doméstico tiene un valor económico de 5.5 billones de pesos, lo que representa el 23% del PIB nacional en 2020, y las mujeres aportaron la mayoría, el 17 por ciento (Avendaño, 2021)

En México a pesar de que la lucha contra la desigualdad de género ha tomado fuerza en las políticas públicas, sigue existiendo enorme insensibilidad por parte del Estado y en la sociedad ya que la masculinidad sigue siendo importante dentro de la cultura. El trabajo doméstico aún queda a cargo de las mujeres sin algún pago, al contrario, ellas dependen de los ingresos de la parte masculina del hogar. En caso de los hogares con jefas de familia realizan jornadas de trabajo rigurosas, poco remuneradas, sin poder dejar de lado el trabajo doméstico que tiene que ver con las dimensiones culturales, oportunidades laborales y apoyos por parte del Estado para que estas puedan incorporarse al mercado de trabajo como las políticas, programas y medidas que implementan los Estados para apoyar a las mujeres y sus familias.

Si bien desde antes de la pandemia las mujeres enfrentaban las condiciones laborales más precarias, la pandemia agravó esta desigualdad.

La OIT mencionó que solo el 40 por ciento de las trabajadoras del país tienen trabajo hoy en día, en comparación con 44 por ciento antes de la aparición del COVID-19, una cifra muy por debajo del promedio visto en América Latina y el Caribe. En los países desarrollados, las

cuarentenas borraron los avances que las mujeres habían logrado en la fuerza laboral esto debido a que, entre otras cosas, las escuelas y los centros de cuidados cerraron, haciendo que las mujeres soportaran la peor parte del cuidado de las infancias y otros dependientes. Esto ya era un problema en México mucho antes de la pandemia, por ejemplo, para 2019, el país se ubicó en el puesto 124 de 153 en un análisis del Foro Económico Mundial sobre las oportunidades económicas de las mujeres.(Haldevang & Capurro, 2021)

Estas pérdidas de empleos recayeron en la población femenina ya que durante el confinamiento se prescindió de actividades “no esenciales” como en los sectores de servicios que más se emplea a mujeres, principalmente en empresas pequeñas o locales debido a su flexibilidad en horarios para que ellas puedan dedicarse a las labores domésticas que poco a poco se ha ido recuperando con limitaciones como horarios cortos lo cual representa una menor percepción de salario y un mayor riesgo de salud al tener contacto directo con clientes lo cual puede ser peligroso para un contagio de COVID- 19 diferencia de los sectores industriales como la minería o ganadería que tuvieron una recuperación más rápida sin contacto con otras personas en donde la mayoría laboran hombres.

Desde antes de la pandemia ya había una marcada diferencia en la participación de mujeres y hombres, como consecuencia inmediata de esta contingencia sanitaria.

El informe titulado: “La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México” del Instituto

Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que se presentó en Marzo del año 2022

muestra datos comparativos del 2020 y 2021 menciona que durante 2020 hubo un

aumento de 2.7 millones de mujeres en la Población No Económicamente Activa

(PNEA), de las cuales, 2.4 millones provenían de la Población Económicamente Activa

(PEA), es decir, que estaban ocupadas o desocupadas (en busca de empleo) antes de la pandemia.(INEGI, 2022)

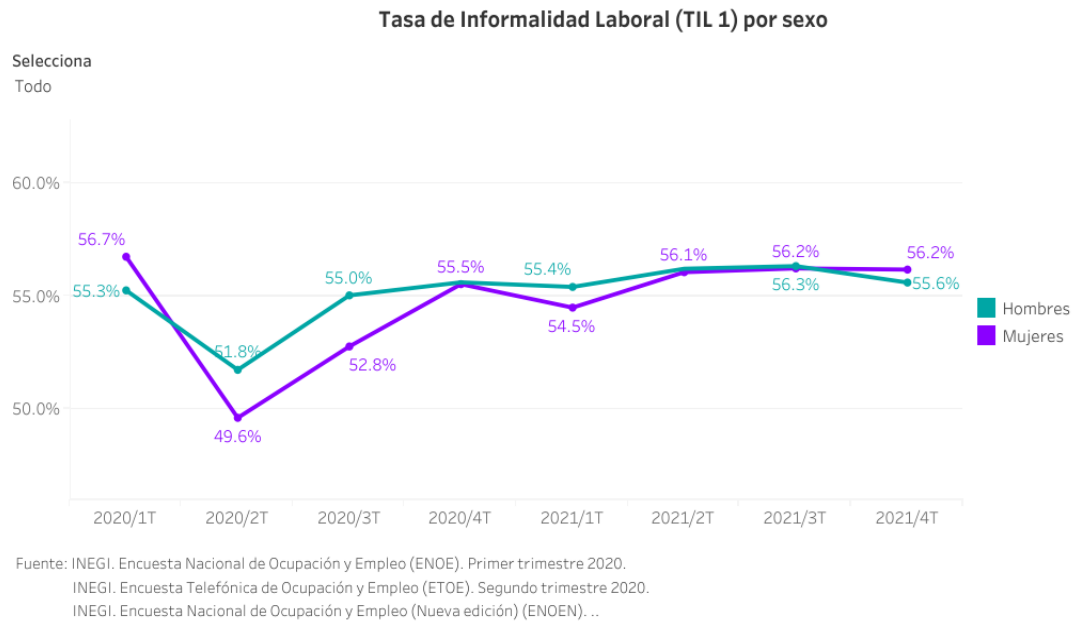
Aunque las mujeres dentro de la PNEA han ido disminuyendo con la apertura gradual de la economía, aún no se ha recuperado el nivel que se tenía prepandemia ya que por la inflación que provocó el aumento de costos ha provocado que las personas tengan menos poder adquisitivo para costear productos básicos y ahora se ha prescindido de la compra de productos que no son necesarios.

La reducción de las actividades económicas, a causa de la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19, ha afectado principalmente a los trabajadores informales, que pierden sus medios de vida casi de inmediato y salen del mercado laboral, este fenómeno ya se estaba generando anteriormente desde la crisis del 2008 en el que a falta de empleos las personas comenzaron a autoemplearse a tal grado de que las micro y pequeñas empresas son las principales fuentes de ingresos en México.

En México, la Tasa de Informalidad Laboral (TIL 1) nos permite conocer la proporción de la población ocupada que trabaja en alguna modalidad de informalidad, es decir, que es laboralmente vulnerable debido a la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan y de aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. (INEGI, 2022)

La siguiente grafica nos muestra la tasa de informalidad laboral en México comparando el primer y segundo trimestre de 2020 por sexo en la cual podemos observar que aumentó en el

caso de las mujeres en comparación de los hombres siendo que anteriormente las mujeres se encontraban en su mayoría dentro del sector informal.



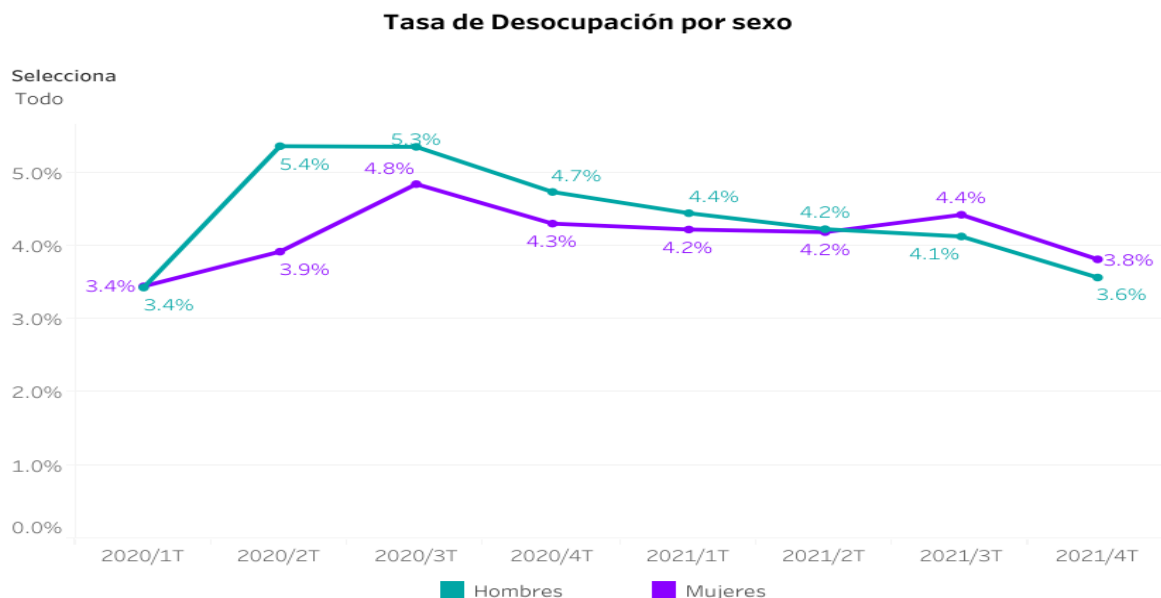
Gráfica 3: Tasa de informalidad laboral

Fuente: Inegi.org 2022

Mientras que las mujeres que no pudieron mantener sus empleos o seguir realizándolos en casa tuvieron que emplearse en actividades informales las cuales no tienen algún tipo de estabilidad que se desempeñaban en actividades comerciales en el sector informal de la economía se vieron afectadas por el cierre de comercios y las ventas bajas ya que las personas al no contar con el mismo nivel adquisitivo tuvieron que recurrir a comprar solo lo indispensable, por lo que impactó bastante a quienes se desempeñaban en este ámbito desde antes de la pandemia.

1.2.1 Pérdida de empleos, desocupación e irregularidad laboral tras la pandemia en México.

Dentro del informe anteriormente citado menciona que, en México, durante el cuarto trimestre de 2021, 4 de cada 100 mujeres económicamente activas se encontraban desocupadas, lo que significan casi 108 mil más mujeres en esta condición que en niveles prepandemia. La reapertura gradual de las actividades ha permitido la recuperación de los puestos de trabajo perdidos. Sin embargo, la Tasa de Desocupación de las mujeres continúa en un mayor nivel del que se observaba previo a la pandemia, es una medida de la proporción de personas de 15 años y más económicamente activas que no tienen empleo, pero que están dispuestas a trabajar y que han realizado acciones específicas para encontrar empleo.(INEGI, 2022)



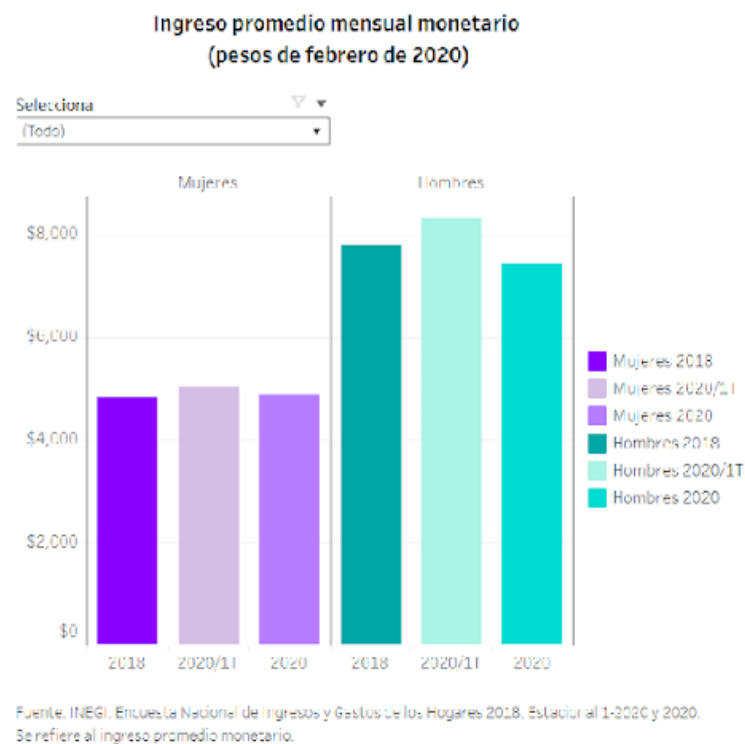
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Primer trimestre 2020.
INEGI. Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE). Segundo trimestre 2020.
INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva edición) (ENOEN).
Tercer trimestre 2020 a cuarto trimestre 2021.

gráfica 4: Tasa de desocupación por Sexo

fuelle: Inegi.org

Como se muestra en la gráfica anterior muestra que en el primer trimestre de 2020, en México, tanto hombres como mujeres tenían el mismo porcentaje de desocupación y en el siguiente los hombres tuvieron mayor desocupación que las mujeres a pesar de la apertura de actividades secundarias como es el caso del sector servicios de manera gradual las mujeres han tenido mayores dificultades para reintegrarse al mercado laboral superando la tasa de desocupación masculina en el último trimestre de 2021.(INEGI, 2022)

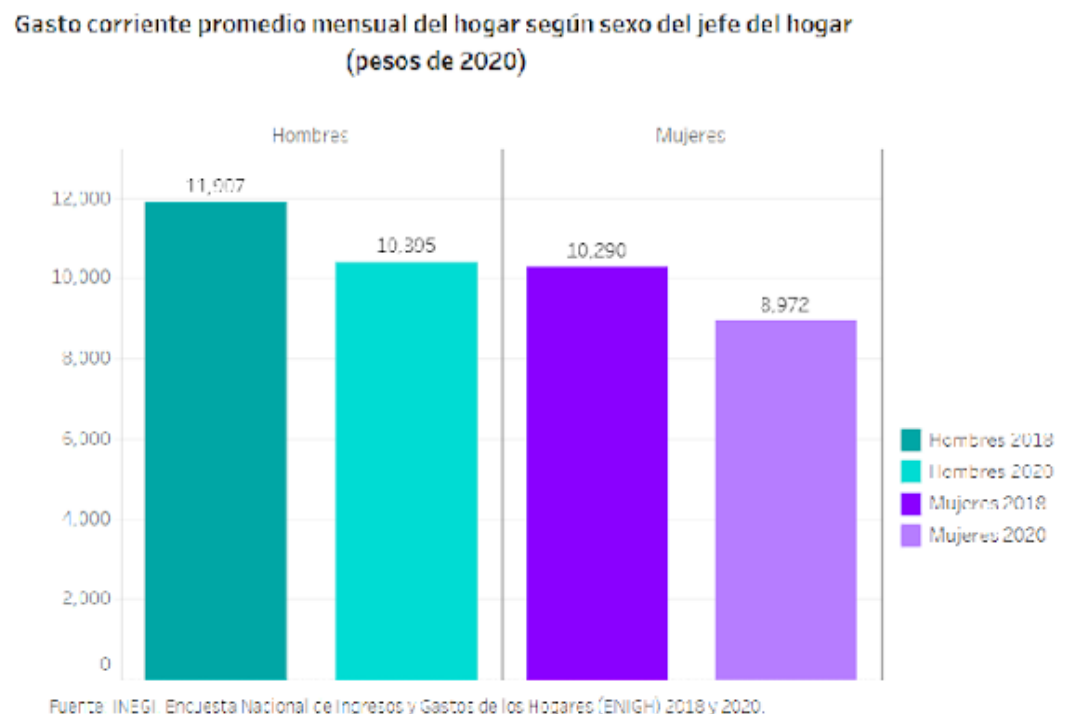
Respecto a los ingresos dentro del informe menciona que hubo una reducción en los ingresos de las mujeres a comparación de los hombres en febrero de 2020.



Gráfica 5: Ingreso mensual monetario

Fuente: Inegi.org

En la gráfica anterior se muestra que en 2018 el ingreso promedio de las mujeres al mes fue de \$4,816, en el primer trimestre de 2020 \$5,021 y cuando inició la pandemia de \$4,883; mientras que de los hombres fue en 2018 \$7775, primer trimestre de 2020 \$8317 y el resto de 2020 \$7432. Con estos datos podremos constatar los antecedentes de la brecha salarial y cómo en el periodo de inicio de pandemia en el 2020 se agravó el problema dónde las mujeres percibían un ingreso menor por \$2549 pesos a comparación de los hombres durante el mismo periodo, lo cual nos ayuda a sustentar que la brecha salarial es real y que la pandemia problematizó la autonomía económica de las mujeres.



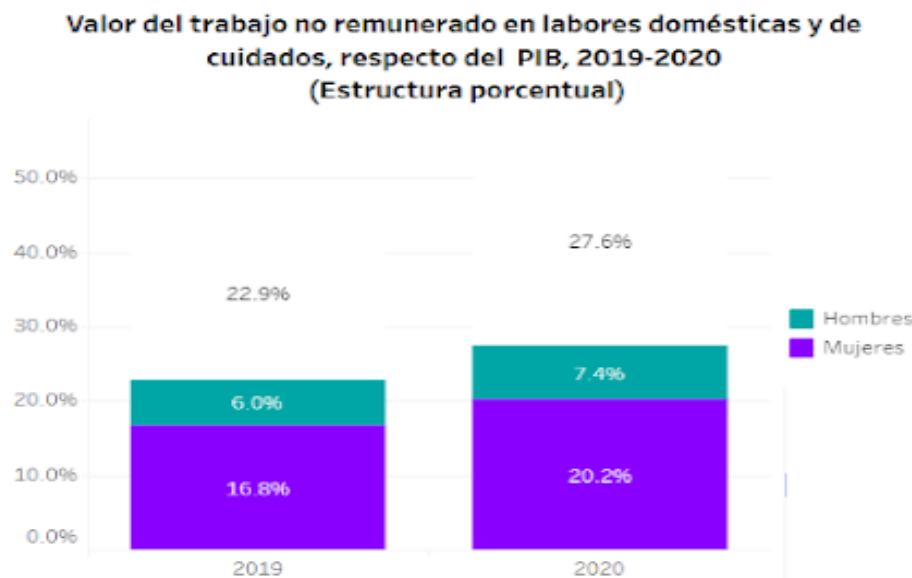
Gráfica 6: Gasto corriente promedio mensual

Fuente: Inegi.org

Si bien durante este periodo disminuyeron los ingresos en las familias los gastos en los hogares en comparativa los que cuentan con jefatura femenina a comparación de los que cuentan con jefes masculinos se vieron más afectados no solo por esto, sino que por el encarecimiento de

productos básicos como alimentos, medicamentos y productos de limpieza lo que les dificultó cubrir las necesidades básicas para las familias y el acceso a servicios de salud.

Como se ha comentado anteriormente, la contingencia sanitaria provocó el aislamiento y el aumento de actividades dentro de casa sobre todo las no remuneradas, haciendo más largas las jornadas de trabajo para las mujeres cuando los ingresos bajaron considerablemente.



Gráfica 7: Valor del trabajo no remunerado

Fuente: Inegi.org 2022

En el aspecto del trabajo no remunerado en los hogares de México hubo un aumento en las actividades fuera del hogar, si bien han sido actividades que se han realizado con inequidades por las horas promedio semanales trabajadas en las que las mujeres dedicaron 2.7 más veces valor que los hombres.

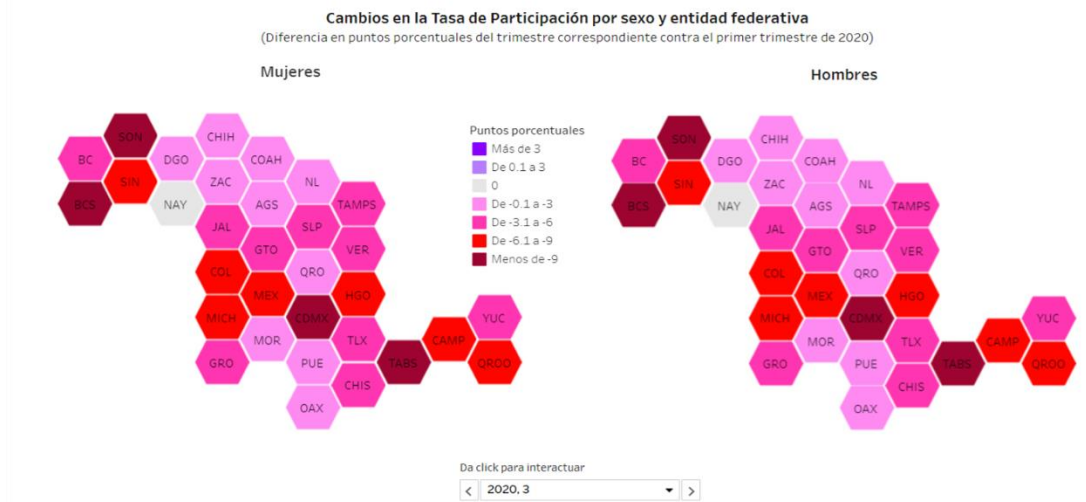
1.3 Pérdidas de empleo en la ciudad de Puebla durante la pandemia del COVID – 19

La ciudad de Puebla se ha caracterizado por sus arraigadas tradiciones conservadoras y seguimiento de la religión católica lo que hace que sea una sociedad que intenta que las mujeres sigan preservando los roles de género además de que es de los estados con mayor desigualdad de género lo que es limitante para el desarrollo humano el cual comprende igualdad de oportunidades, libertad de oportunidades para una vida digna. En el caso de las madres de familia procurar una vida digna para sus hijos que comprende una vida saludable, el acceso a la educación, acceso a la información y el ejercicio de sus derechos.

Durante el confinamiento obligatorio del 2020 a partir del inicio de la pandemia en la ciudad de Puebla y cómo el cierre de empresas afectó en la pérdida de empleos orillando a los desempleados a buscar formas de emplearse por cuenta propia desencadenando una crisis económica y del empleo en la cual las labores domésticas y extra-domésticas han aumentado en la vida de las madres de familia. Como se comentó en los apartados anteriores el autoempleo se volvió una parte fundamental en esta etapa de la crisis por el COVID-19 para conseguir ingresos ante el desempleo, sin embargo, esto pone en riesgo a las personas que se dedican a esto ya que no cuentan con estabilidad económica ni seguridad social, al igual que como se comentó las empresas multinivel han tomado importancia para el refugio de las personas desempleadas lo cual en Puebla han tomado importancia.

En la siguiente gráfica, se puede observar que la entidad federativa de Puebla no fue uno de los estados más afectados por el desempleo durante el 2020, sin embargo, tanto hombres como mujeres tuvieron una baja de -2.8% lo cual si fue una repercusión económica durante ese año.

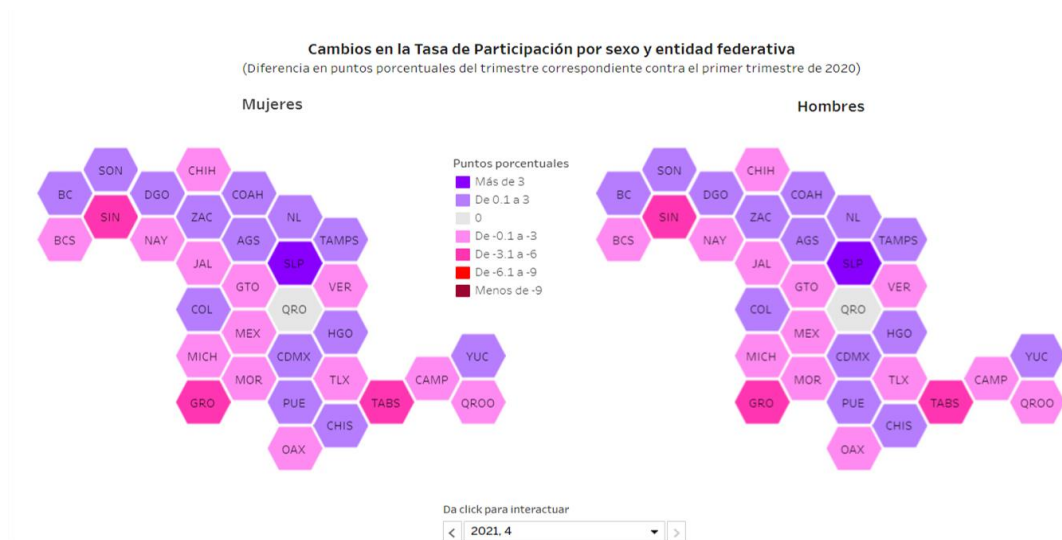
Tabasco, Baja California Sur, Sonora y Ciudad de México fueron los estados donde se perdieron más puestos de trabajo para mujeres al inicio de la pandemia.



Gráfica 8: Cambios en la Tasa de participación por sexo y entidad federativa

Fuente: Inegi.org

La ciudad de Puebla fue la que recibió el mayor impacto negativo de los estragos económicos provocados por la pandemia de Covid-19, al concentrar 26 mil 491 de los 37 mil 788 empleos formales que se perdieron en estos primeros cinco meses de contingencia. Se trata de un promedio del 70 por ciento de la totalidad de los trabajos perdidos en el estado, según las bajas reportadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La estadística corresponde al periodo de enero a mayo en Puebla y fue dada a conocer por el observatorio ciudadano del Instituto para la Gestión, Administración y Vinculación Municipal (IGAVIM).(Llaven, 2013)



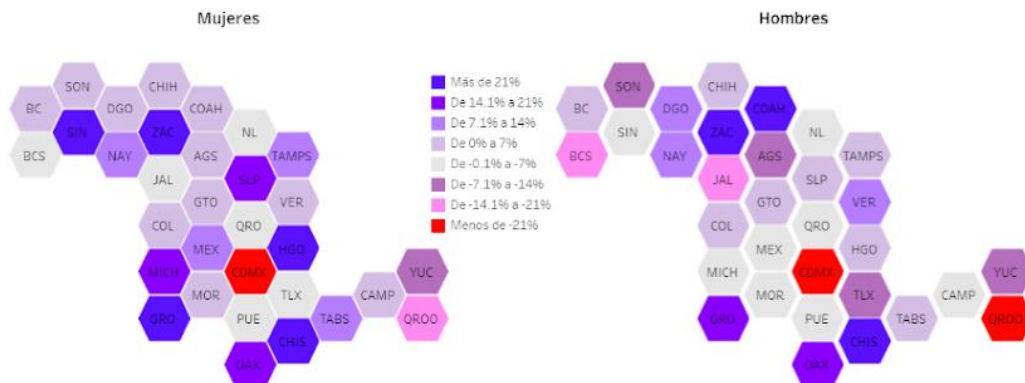
Gráfica 9: Cambios en la tasa de participación por sexo y entidad federativa

Fuente: Inegi.org

La gráfica anterior contiene la tasa de participación por sexo y entidad federativa del cuarto trimestre del 2021 que muestra una recuperación de 0.7% al alza tanto en hombres como en mujeres, en comparación del porcentaje que estaba debajo del promedio que mostraba la tabla anterior, ha sido una recuperación favorable.

Que como se ha mencionado en los informes citados anteriormente sobre como los efectos de la pandemia afectaron la recuperación de empleos y de acuerdo con los informes de La titular de la Secretaría de Economía, destacó que Puebla no sólo recuperó los empleos perdidos por la emergencia sanitaria, sino, además, registró el ingreso de mayores inversiones gracias a la estabilidad de la entidad. Sobre lo que hizo Puebla para tener la recuperación post pandemia, Salomón Vivaldo declaró "fuimos un estado por el tema de comercio, de servicios, la manufactura, y fuimos de los estados con mayor pérdida de empleos, y hoy se ha recuperado, y hay un superávit de empleos". (Sánchez, 2022)

Variación porcentual del ingreso promedio mensual por Entidad Federativa 2018 – 2020, según sexo
(pesos de 2020)



Gráfica 10: Variación Porcentual Del Ingreso promedio mensual por entidad federativa

Fuente: Inegi.org

De acuerdo con la disminución del ingreso promedio de las mujeres por entidad federativa, Puebla es de los estados en los que hubo un porcentaje de -0.1% a -7%, esto quiere decir que en mujeres en 2018 el ingreso era de \$3,430, en 2020 de \$3398 con un porcentaje de -0.95 y una diferencia de -33; mientras que en hombres fue en 2018: \$5,853, en 2020: \$5553, el porcentaje -5.10 y una diferencia de -300

Se encuentra dentro de las que no fueron afectadas en mayor porcentaje como la Ciudad de México que tanto a hombres como mujeres hubo un porcentaje de menos de -21%.

Capítulo 2. Cuestiones teóricas sobre la desigualdad en los mercados laborales: cómo las empresas multinivel se presentan como una solución

En este capítulo se presenta el marco teórico sobre las nuevas formas de trabajo empezando por definiciones básicas sobre el concepto de trabajo y sus transformaciones hasta llegar al momento en el que surge el trabajo atípico en empresas multinivel de venta directa y su discusión dentro de esta investigación.

También un abordaje teórico sobre los problemas que enfrentan las mujeres en los mercados laborales formales, donde se dificulta el acceso así como la sobre carga de trabajos productivos y reproductivos haciendo que, en algunos casos, opten por desempeñar actividades económicas desde casa para complementar los ingresos que en el caso de esta investigación son las empresas de venta multinivel que son organizaciones con fines de lucro que se conforman por redes de mercadeo escalonadas y se presenta un análisis de cómo éstas desarrollan una cultura organizacional a través de los valores que transmiten y como sus integrantes la adoptan y llevan a cabo en su vida diaria para lograr tener más clientes y distribuidores que ayuden a crecer las redes de mercadeo.

Las empresas multinivel son organizaciones complejas que tienen procesos dentro de su estructura para poder lograr sus metas a partir de la administración de recursos y manejo de personal con la cultura organizacional que desarrollan estas empresas.

Sin embargo, esto se comienza a problematizar cuando los distribuidores ingresan a estas empresas con la esperanza de mejorar sus ingresos, pero a pesar de que la cultura organizacional de ellas es basada en el éxito, en su mayoría se encuentran casos de fracaso en los que se les responsabiliza cuando en realidad estas empresas son responsables de explotar a estas personas, no apoyar y exigir metas de venta altas sin acceso a sus derechos como trabajadores.

2.1 Consideraciones teóricas sobre el trabajo

El trabajo ha ocupado un lugar central en la historia del último siglo. No solo como factor esencial de la economía mundial, sino como elemento de integración y cohesión social, así como momento formativo de las sociedades del capitalismo centrales como periféricas. Es un factor fundamental en los procesos de modernización que se han verificado en numerosos países y especialmente en los líderes de la economía mundial. (Kohler & Artiles, 2005 p.4)

De acuerdo con Cortés, el trabajo es fundamental para la subsistencia de la gran mayoría de los seres humanos, está cubierto de diversos significados, contenidos, además de variar en términos e importancia para las personas. Por ello, podemos afirmar que la relación que el trabajo tiene con el resto de la vida toma diversas conformaciones según el caso concreto de que se trate. (Cortés, 2000, pág. 8)

Es el medio de subsistencia de las personas, ya que define la vida y a partir de él se obtienen los recursos monetarios para costear necesidades básicas para la subsistencia humana, sin embargo, hoy en día parece no ser fácil que el trabajo otorgue un ingreso que ofrezca una vida digna y sin preocupaciones para la mayoría de las personas.

La concepción decimonónica del trabajo es la idea del trabajo asalariado de las sociedades modernas a partir de la industrialización de los procesos productivos, en los que existía una mayor cohesión entre los actores ya que tenían sus roles definidos (jefe, directivos, obreros, etc.) y se desarrollaban en un espacio dedicado a esas actividades.

Para explicar un poco mejor las nuevas formas de trabajo se recurre a definiciones como las de Enrique de la Garza Toledo que menciona las diferencias que existen entre los trabajos y lo que no se considera trabajo:

Las interfases entre trabajo y no trabajo y la nueva importancia de los trabajos no industriales llevan sin duda al concepto ampliado: implican un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular, la revalorización de los objetos en su cara subjetiva; una actividad laboral que no solo supone lo físico y lo intelectual sino – más analíticamente– las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad, esta es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados.(De la Garza, 2009)

En la cita anterior menciona que el trabajo puede ser material o inmaterial por lo que producir algo intangible no reduce el valor del trabajo, se revalorizan los objetos y sus significados por lo que los productos y procesos de trabajo se resignifican en lugar de desvalorizarlos.

La conexión entre medios y fines en el trabajo pone en juego a todos los campos de la subjetividad y no solo a los de carácter cognitivo o bien científicos, en particular porque trabajar es relación con objetos que pueden provenir de la naturaleza o no, pero específicamente interacción social de manera inmediata o mediata, con sus componentes materiales y subjetivos. Pero la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones económicas, de poder, de interés, de influencia, culturales. (De la Garza, 1997 y 2009 p.123)

No solo los procesos de trabajo han cambiado la forma de concebirlo, también los procesos políticos, económicos y sociales tienen gran parte de interferencia como la eliminación del Estado Benefactor, privatización de empresas del Estado, terciarización del trabajo lo cual también ha cambiado la identidad del trabajador.

Los conceptos actuales de sociedad de riesgo (Beck, 1998), de corrosión de carácter (Sennet, 2000) o de nuevo espíritu del capitalismo (Boltansky y Chapello, 2002) apuntan a que ha terminado la seguridad en y de los empleos que supuestamente habría caracterizado al fordismo en la etapa del Estado benefactor, al limitarse el pleno empleo, fragmentarse las biografías y carreras profesionales y predominar el “trabajo frágil”, el flexible, el inseguro, con debilitamiento de la estructuración de la identidad colectiva y también la individual, con lo cual se da inicio a una nueva cuestión social, la de la desestructuración laboral, familiar, social y del carácter, que jugaría en contra de la identidad individual y social (Beck, 2001; De la Garza, 2009)

Actualmente la valoración del trabajo manual ya no es la misma que durante la revolución industrial causaba orgullo, en las sociedades posmodernas se asocia a una falta de libertad al “dejarse explotar por trabajo”. Lo que hoy en día significa trabajar parece ser algo más cercano a la esclavitud, desde la perspectiva de las personas. La incertidumbre y los temores que surgen en torno a que la tecnología suplirá a las personas, sumando la falta de oportunidades a pesar de poseer grados académicos los trabajos en sectores públicos y privados con jornadas largas de trabajo, que ya no ofrecen seguridad social en caso de enfermedad o accidente para el trabajador o familia, ya no existen los fondos de retiro, los salarios bajan y la adquisición de vivienda se complica por la especulación de los inmuebles como bienes financieros y no como un derecho humano.

Menciona Maza Cortés: Es importante recalcar que el trabajo pasa por distintas transformaciones y entre ellas encontramos las que se derivan de los procesos de reestructuración productiva, los cuales introducen infinitos cambios. Destacamos, entre estas, las modificaciones referidas a la forma en que se trabaja, a las duraciones de la jornada, a las prestaciones que se reciben, a la perdurabilidad en el tiempo de los lazos laborales, solo para mencionar, de modo breve, algunos aspectos. Aunque se pueda discutir el sentido y las consecuencias de las transformaciones, es ineludible la existencia de éstas.(Maza, 2000 p.8)

Por lo que, si el trabajo es el modo de vida dentro de las sociedades capitalistas y postcapitalistas si este cambia, también los modos de vida de los trabajadores y de las personas que dependen de ellos.

Los trabajos no clásicos pueden, en cierto sentido, ser muy heterogéneos, pero, como hemos mostrado, es posible introducir un orden conceptual entre estos. Por otro lado, la verdad de la heterogeneidad y la desarticulación se encuentra atemperada por los fenómenos de globalización, que empiezan por los encadenamientos productivos y se continúan en la existencia de códigos culturales de tendencia también global.(De la Garza, 2009 p.130)

Si bien ya se enfrentaban procesos en el que los trabajos se desestabilizaban, el contexto de la pandemia agravó la situación con reducción de salarios, desempleo y con una oferta de trabajos aún más precarizados, ante este panorama tan desolador las empresas multinivel se han vuelto una esperanza para las personas que buscan ganar dinero a su propio ritmo generando ambientes de liderazgo y apoyo entre socios a diferencia de un trabajo asalariado donde la

competencia es un común denominador que afecta la salud mental y emocional de los trabajadores.

En el mercado multinivel nos encontramos con el debate común de si se considera o no un trabajo al no realizarse en un espacio definido como una fábrica para producir mercancías o en algún centro que ofrezca un servicio; al no contar con un salario y horario fijo. Aunque no se ajuste a la definición de un trabajo típico asalariado se considera importante mencionar este tipo de actividades ya que van en aumento las nuevas formas de trabajo, este concepto es dinámico de acuerdo con el contexto post capitalista y que se ha extendido en varios países del mundo adaptándose y haciendo cambios culturales a los lugares a donde llegan.

Según De la Garza dentro de los trabajos no clásicos, las categorías de análisis de los procesos de trabajo se complican con respecto a las mencionadas en varios sentidos: en el caso de las empresas multinivel que pertenece a los trabajos des territorializados, como la venta a domicilio, que subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo y, por lo tanto, de cómo se controla (Maza, 2006; De la Garza, 2009 p.114).

Esta actividad también busca obtener un fin como las ganancias para satisfacer necesidades materiales, la motivación principal como todo trabajador es salir adelante con sus familias, pero en este caso existe la promesa de la libertad financiera y del tiempo lo que motiva a los distribuidores a alcanzar las metas de la empresa que aparentemente son ahora metas y sueños de las personas que deciden comenzar en este tipo de negocios.

2.2 Procesos de empleo, modalidad de trabajo y relaciones contractuales del mercado multinivel

Siguiendo el apartado anterior de las desigualdades de género en los mercados de trabajo y ante estas problemáticas, Teresa Torns menciona que:

Las mujeres protagonizan el tiempo parcial y la temporalidad y suelen concentrarse en sectores de actividad y ocupaciones, vinculadas a tareas de limpieza, cuidados y atenciones personales. Empleos donde se dan las peores condiciones laborales y los más bajos salarios y en los que el techo de cristal no suele constituir dificultad alguna(Torns & Recio, 2012 p.13)

Estas dificultades provocan la expulsión de las mujeres del mercado de trabajo por lo que el “trabajo independiente”, “trabajador por cuenta propia” o “autoempleo” se han vuelto una alternativa para poder llevar a cabo una actividad que otorgue autonomía económica y la conciliación con el trabajo doméstico a las madres de familia.

En países en vías de desarrollo, como México, el autoempleo normalmente se observa como una actividad relacionada con bajos niveles de productividad. El autoempleo presenta ventajas para quien lo ejerce, como las de poder ser su propio jefe, no tener a quien reportar, poseer libertad para desarrollar las ideas y la creatividad, tener la posibilidad de administrar a gusto una “empresa” y, además, el hecho de ser independiente y quizá contar con una vía de autodesarrollo. Evidentemente son estas mismas ventajas las que generan muchas de las desventajas del autoempleo cuando el esfuerzo no es correctamente gestionado.(Aguilar, 2014 p.2)

El incremento en el número de mujeres que participa en actividades de autoempleo en años recientes en México podría obedecer a un efecto de refugio económico ante situaciones sociales desventajosas respecto a los varones, más que a la inercia mundial con tendencia ascendente de participación de la mujer en los mercados laborales como resultado de un mayor empoderamiento, delatando los altos retos que el ideal de igualdad de género que afronta en el país. (Aguilar, 2014, p.3)

Si bien las motivaciones para emprender un negocio propio independientemente del sexo, edad y escolaridad hay una tendencia del aumento de “emprendedores por oportunidades o por necesidad”. Sin embargo, aunque hombres y mujeres pueden ser propensos a estos cambios, en el caso de quienes producen las mercancías de manera local regresan a la producción dentro de la casa donde la familia trabaja de manera artesanal como durante la época previa a la industrialización.

En el caso de las mujeres no están necesariamente relacionados con la búsqueda de ganancias económicas crecientes, sino que pueden estar consideradas otras metas como la independencia, la flexibilidad para compartir el tiempo entre la familia y compromisos de trabajo y el aseguramiento de la subsistencia de la familia (Valenzuela y Venegas, 2001, Aguilar, 2014 p.6)

Si bien esto no ayuda al cien por ciento en un inicio a quienes buscan independizarse de un empleo formal pero peligra la estabilidad financiera de las familias ya que al iniciar de esta forma es tener una estrategia de autoempleo y al inicio no es fácil por lo que los ingresos pueden ser variables y para llegar a un nivel en el que se estabilicen es un trabajo de varios años para poder tener la libertad financiera y de tiempo que se busca con el autoempleo.

La lógica del capitalismo ha sido el detonante del crecimiento de formas no capitalistas de producción y distribución. Además, la informalidad, al ser prioritaria en la agenda de la comunidad internacional para el desarrollo, repercute directamente en la orientación de planes y proyectos de los gobiernos nacionales y en la puesta en práctica de determinadas políticas públicas. Empresas de corte informal y “emprendedores” son también el foco de atención de organizaciones no gubernamentales (ONG) a escala planetaria. Estas acciones demuestran que la mano invisible del mercado ha reforzado las estructuras de desigualdad que despojan a la mayoría de la población mundial de una parte significativa de su bienestar. Como resultado, se tienen una serie de proyectos, que se concretan muchas veces en paliativos, que generan espacios de esperanza en sociedades donde prevalece una desventaja sistémica en la distribución de la riqueza.(Castellanos, 2009 p.212)

Desde las políticas públicas y asociaciones civiles, el autoempleo parece ser una herramienta para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al ser una alternativa que brinde recursos económicos con flexibilidad en los horarios. Sin embargo, no se toma en cuenta que estas siguen siendo violentas de manera estructural ya que sólo ofrecen créditos o capacitaciones, pero no soluciona el hecho de que al emprender no se cuentan con prestaciones a largo plazo y que no soluciona de raíz el problema de las desigualdades y discriminación en los mercados laborales.

Un negocio dirigido de manera individual y en ocasiones sin conocimientos de administración y contabilidad o un capital de trabajo fuerte, son unas de las dificultades que enfrentan y que ponen en juego su supervivencia.

Para definir el concepto de autoempleo según Aguilar Barceló menciona que:

Como respuesta a la escasez estructural de empleo formal o como materialización de una visión emprendedora, surge en muchos mexicanos la pretensión de participar con su esfuerzo individual en el desarrollo de actividades económicamente rentables que sirvan de fuente propia de ingresos. Estos esfuerzos al ser unipersonales (aunque pueden complementarse con algunas colaboraciones no remuneradas) suelen nombrarse como “trabajo independiente” o “autoempleo” y la persona que lo ejerce, como trabajador “autónomo” o “por cuenta propia”... Aunque en países en vías de desarrollo normalmente se trata de una actividad relacionada con bajos niveles de productividad, el autoempleo presenta ventajas para quien lo ejerce, como las de poder ser su propio jefe, no tener a quien reportar, poseer libertad para desarrollar las ideas y la creatividad, tener la posibilidad de administrar a gusto una empresa y, además, el hecho de ser independiente y quizá contar con una vía de autodesarrollo; evidentemente son estas mismas ventajas las que generan muchas de las desventajas del autoempleo cuando el esfuerzo no es correctamente gestionado. (José G. AGUILAR-BARCELÓ, 2014, pág. 146)

Dentro del concepto de autoempleo engloba la producción y venta de mercancías, así como un trabajador independiente que ofrece servicios porque tiene una especialización que puede ser contratado por honorarios. Por su parte, en las empresas de multinivel el distribuidor realiza la actividad comercial de productos de una empresa que ofrece los productos para revender, estas empresas son atractivas para las mujeres que no cuenten con un grado de especialización para ofrecer un servicio o con los recursos para producir sus propias mercancías y el registro de una marca propia para tener una empresa. Mientras que el emprendimiento se permite diseñar un nuevo negocio de manera creativa que sea innovador para el mercado ya existente.

Sin embargo, aunque en estos autoempleos y emprendimientos son heterogéneos ya que existen personas de diferentes sexos, orígenes sociales, niveles de estudios, se tienen una idea común de la diferencia entre “vendedor o empresario” que va relacionada con el tamaño del negocio, si paga impuestos o no para que sea una actividad reconocida o menospreciada que incluso no se le llegue a llamar trabajo.

Según Maza citando a Touraine:

La revisión de las discusiones internacionales en el tema del trabajo nos obliga a pensar que debemos abrir la reflexión en lo referente a la búsqueda de ganancia como lógica central del mundo moderno, buscando los espacios que se liberan o que han permanecido ajenos a las demandas del mercado. En esos espacios liberados surgen las nuevas respuestas, las salidas construidas por los individuos, que para los efectos de nuestra investigación consideramos como "sujetos" que resultan ser la segunda ala de la modernidad.
(Touraine, 1999)(Maza, 2000 p.15)

Como menciona la cita anterior en esta época las ganancias son centrales y en este caso con los emprendimientos y autoempleos se tiene la esperanza de tener un negocio propio que inicie pequeño y que puede crecer hasta lograr emplear a más personas y llegar a ser una gran empresa.

A diferencia de los conceptos de autoempleo y emprendimientos, el trabajo de los distribuidores en empresas multinivel no se ajusta a las definiciones mencionadas anteriormente, sino que estas ofrecen una aparente independencia, pero las personas que se encuentran distribuyendo los productos no son dueños de los medios de producción, del registro de la marca o de las acciones de la compañía, pero esta hace que la gente se acerque con la idea de ser parte “socia” de la empresa. Esto responde a los procesos de desregulación que implica la aparente

independencia de la realización de actividades laborales para justificar la desaparición de contratos y condiciones adecuadas para que sean tomados en cuenta como trabajadores.

En un principio, la respuesta de la población ante las nuevas formas de sustento fue negativa,

pues hubo resistencia a aceptar la relación salarial, y fue hasta entrado el siglo XIX que la fuerza de trabajo proletaria “se disciplinó” y el trabajo asalariado, fue moralmente aceptado, pues se convirtió en una virtud (Federici 2013, 211). A pesar del tiempo transcurrido, algunos autores (Carbonella y Kasmir 2014; Composto y Pérez 2012; Harvey 2004; Ortner 2016) coinciden en afirmar que la acumulación originaria debe ser considerada una etapa que aún no termina y que requiere ser analizada a la luz de los procesos actuales de acumulación de capital. David Harvey (2004, 114-116) propone actualizar el término de acumulación originaria, y acuña el concepto de “acumulación por desposesión”, con el propósito de evidenciar la continuidad y permanencia de la “acumulación primitiva u originaria” planteada por Marx (2014, 637), en la cual han intervenido la mercantilización y privatización de la tierra y de la fuerza de trabajo, el “exterminio” de formas de producción y consumo (Collins 2011; Federici 2013), procesos coloniales, neocoloniales e imperiales (Comaroff y Comaroff 1991 en Ortner 2010), la trata de esclavos (Trouillot 1995; Wolf 2005) y, actualmente, el sistema crediticio y financiero (Williams 2010 en Ortner 2016). Harvey explica el proceso de acumulación capitalista en el cual se conjuga la reproducción ampliada y los procesos violentos de desposesión como componentes de la que él llama la “geografía histórica del capitalismo” (Harvey 2004, 114). En ella, el capitalismo ha pasado por crisis de sobreacumulación, las cuales deben y han sido subsanadas invirtiendo en nuevos y baratos mercados de fuerza de trabajo y de recursos naturales, o

bien, creando población excedente (un ejército industrial de reserva) (Harvey 2004, 120). Al respecto se han creado mecanismos de acumulación por desposesión que, por ejemplo, han generado la desprotección de los trabajadores a través de la eliminación de pensiones y el acceso a la salud pública, cambios en los que el papel del Estado ha sido decisivo (Ortner 2016). A su vez, el proceso de acumulación capitalista ha demostrado la capacidad del capital de llevar a cabo una “destrucción creativa” (Harvey 2004, 128) que se expresa en la desindustrialización —una estrategia que busca la relocalización del capital en lugares que permitan una “desregulación”—la cual implica la flexibilización o desaparición de contratos laborales y la extracción de recursos naturales, condiciones esenciales para que las empresas puedan obtener mayores ganancias (Carbonella y Kasmir 2014; Harvey 2004; Ortner 2016)(Baleón, 2020 p.22)

Siguiendo la lógica de acumulación por desposesión en una complejidad de actores dentro del proletariado y de organizaciones en las que se emplean, donde parece que el sujeto pierde identidad y sentido de la colectividad, las empresas multinivel se basan en ideas atractivas para captar afiliados como: promesas de liderazgo, ganar sin tener que trabajar, inversiones bajas de capital, flexibilidad en el tiempo y dedicación para la distribución del producto o servicio, además de crear un ingreso extra para recuperar la calidad de vida, “ser su propio empresario” y convertirse en un líder empresarial. Estas promesas se convierten en una atractiva oportunidad para todas las personas ya que no demanda requisitos específicos, sólo disposición”, sin embargo, dentro de esta lógica se llega a un punto en el que parece que no se es explotado porque se es un socio, un dueño de la empresa.

Este modelo de negocio hoy en día es muy atractivo para hombres y mujeres que buscan independencia laboral. Al interior de estas empresas existen ciertas diferencias de género, por ejemplo, para los varones se vuelve una alternativa cuando dejan o pierden sus empleos, a los cuales pueden retornar sin problemas; En el caso de las mujeres, en la mayoría de los casos, es la única opción en la que se pueden emplear al estar en casa al cuidado de la familia o cuando dejan o pierden su empleo (en ocasiones, por cuestiones de edad, retornar al mercado laboral es más complicado para las mujeres).

Según este sistema el trabajo consiste en que el distribuidor es una figura independiente que se beneficia de la estructura administrativa, la logística, facturación, no tiene horarios de trabajo establecidos por la empresa, sino que el mismo distribuidor gestiona su tiempo y sus ganancias. Sin embargo, sus actividades se rigen por un contrato en el cual se explica sus obligaciones hacia la empresa. El contrato es únicamente de manera comercial y específica que no existe relación laboral alguna, así como que el distribuidor debe cumplir con ciertos lineamientos que condicionan la forma en la que se deben realizar las ventas y alcanzar metas mensuales.

Según la Asociación Mexicana de venta Directa respecto al sistema de ganancias mencionan lo siguiente, se tiende a confundir lo que son los Sistemas de Venta con los Sistemas de Ganancias de las personas dedicadas a esta actividad, sin embargo, la diferencia básica es que mientras los primeros son las formas en que se realizan las ventas, los sistemas de ganancias son métodos utilizados por las empresas para reconocer a estas personas, se cita la información que proporciona dicha Asociación:

Los sistemas pueden diferir entre empresas y se engloban de la siguiente forma: Contrato de Comisión Mercantil. En este sistema la persona actúa bajo un contrato de comisión o de

mediación mercantil. La facturación se hace de la empresa al consumidor por el precio total y el intermediario, que es el comisionista o mediador recibe una comisión establecida por la empresa. Jurídicamente este sistema es tratado como una comisión mercantil.

Descuento en el Precio. En este sistema la empresa celebra un contrato de compraventa otorgando un descuento sobre el precio marcado. La persona obtiene una ganancia como “utilidad” al realizar la venta con el consumidor. Esto implica que la facturación en este caso, la hace la empresa comercializadora, al vendedor y el vendedor a su vez, realiza una segunda operación de compraventa con el consumidor final.

Multinivel. En este modelo se pueden utilizar cualquiera de los dos sistemas de ganancias anteriormente mencionados el de comisión o el del descuento en el precio. Tiene la característica de que los distribuidores independientes además de obtener descuentos o comisiones por su volumen personal de ventas tienen la oportunidad de obtener ganancias sobre las ventas del grupo o red reclutado o auspiciado dentro del plan Multinivel.

Así pues, la comercialización Multinivel ofrece la oportunidad de crear su propio negocio

independiente vendiendo bienes y servicios a consumidores y desarrollando y capacitando a una organización o red de distribuidores independientes para que hagan lo mismo. La relación entre las personas dedicadas a esta actividad y las empresas de Venta Directa es de tipo mercantil, siempre se da en un ámbito comercial bajo contratos de comisión mercantil o mediante contratos de compraventa(*Sistema de Ganancias – AMVD, n.d.*)

Dentro de las siguientes definiciones sobre los contratos en materia mercantil se divide en dos operaciones de compraventa, la primera operación consiste en que la empresa vende el producto a un precio especial a aquellos que se han afiliado mediante una membresía o kit de

inicio; La empresa establece el porcentaje de ganancias de los productos a sus distribuidores por llevar a cabo la segunda operación de compraventa que es con el consumidor.

Este sistema justifica que al ser un trabajo independiente parece ser una relación empresarial que pone en desventaja al distribuidor ya que necesita movilizar grandes volúmenes de mercancía para poder llegar a tener mayores ganancias lo cual una persona independiente no puede lograr, sino una organización empresarial, por lo que este tipo de contratos pone en desventaja a los distribuidores ya que deberían ser consideradas como vendedores que trabajan para la empresa y merecen derechos, este sistema permite a estas empresas deslindarse de cualquier responsabilidad laboral.

En materia legal como se mencionó anteriormente solo son considerados como contratos mercantiles y no como actividades que sean amparadas por la ley, a continuación, se muestra un fragmento de la Ley Federal del Trabajo para revisar que estos huecos legales son aprovechados para justificar que no existen relaciones laborales.

En el artículo 123 fracción XIII. de la Ley Federal del Trabajo indica que: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación que las empresas están obligadas a brindarla a sus empleados (*LEY FEDERAL DEL TRABAJO*, n.d.)

Sin embargo, como no se consideran empleados quienes brindan la capacitación son entre los mismos vendedores quienes las llevan a cabo, otro aspecto importante a considerar es que podría entrar en vigor el capítulo que se refiere a Agentes Comercio y otros semejantes que es el siguiente:

CAPITULO IX Agentes de Comercio y otros Semejantes

Artículo 285.-Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Artículo 286.El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 287.Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base.

Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan(LEY FEDERAL DEL TRABAJO, n.d. p.92)

De acuerdo con la información anterior cabe señalar que en algunas empresas dentro de los contratos especifican que no entra en vigor la LFT ya que es solo una relación empresa – distribuidor; En algunos casos sólo quienes tienen cargos altos dentro de sus jerarquías, es decir con una trayectoria dentro de la empresa que cuenta con una red de distribución grande son quienes pueden acceder a seguridad social y prestaciones como jubilaciones dónde si entra en vigor la LFT como es el caso de Avon, Jafra o Mary Kay, pero mientras los demás niveles y otras empresas quedan desprotegidos ante la ley y ante todas las obligaciones que indica la ley que deben tener las empresas con sus miembros.

Para entender cómo operan las empresas multinivel y cómo operan es importante señalar que a nivel internacional existe una federación, la cual regula a empresas de este tipo y es mediadora de las regulaciones en los diferentes países en los que ingresan las empresas que forman parte esta World Federation Direct Selling Association (WFDSA) con sede en Washington DC.

Es una organización internacional que representa a la industria mundial de la venta directa.

Cuenta con un departamento de Gobernanza y finanzas que Supervisa asuntos relacionados con el gobierno y las finanzas, proporciona un marco de estándares operativos, expectativas de comportamiento y estándares de desempeño, así como su departamento regulatorio global Protege la oportunidad de venta directa al brindar apoyo proactivo, estratégico y táctico en asuntos gubernamentales / regulatorios a los DSA nacionales para abordar y resolver problemas de venta directa. El departamento de abogacía Defensores en nombre de la industria a nivel mundial; desarrolla / fortalece las relaciones con las partes interesadas externas clave; promover la imagen de la industria. (*About Us - Wfdsa*, n.d.)

Dentro de esta federación se encuentra la institución que regula este tipo de actividades en México que es la Asociación Mexicana de Venta directa (AMVD) la cual dentro del marco regulatorio cita diversos documentos dentro del marco jurídico que las regula como la NOM-035-SCFI-2003 emitida por la Secretaría de Economía que menciona las prácticas comerciales de información para los sistemas de ventas a domicilio (Cancela a la NOM-035-SCFI-1994, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de julio de 1994) (Jurídica et al., n.d.) en la cual tiene el objetivo de definir los lineamientos de los proveedores y distribuidores que

comercialicen bienes o servicios en el domicilio del consumidor, aumentando la figura de comercio electrónico donde se ofrecen por medio de plataformas, exceptuando las formas de telemarketing. También especifica las formas de pago y la ley que protege al consumidor.

En esta norma se añade el concepto de distribuidor independiente autorizado y del proveedor que se encarga de las ventas hacia el consumidor o de las actividades de su grupo de distribuidores. Especifica que los proveedores tienen obligaciones como comercializar productos domiciliados en territorio nacional, mencionar al consumidor en caso de no contar con oficinas en caso de que sus transacciones se realicen a distancia, difundir la publicidad de sus productos que ofrece cuidando las prácticas de mercadotecnia para el público. Este sistema hasta la fecha se realiza mediante una persona vende productos a otras por lo regular por medio de folletos en los hogares o lugares de trabajo del comprador, establece una relación comercial y atención personalizada. También puede hacerse en reuniones con grupos de posibles clientes en las que el vendedor ofrece los productos. Las normas anteriormente citadas mencionan obligaciones que tienen los proveedores y distribuidores, sin embargo, en la norma no menciona los derechos que tienen hacia las empresas que les brindan sus productos para las ventas. Ni tampoco menciona las obligaciones de la empresa. Insisto, aquí hay que profundizar más, indicar estas formas inequitativas y asimétricas que dejan en total desventaja a las vendedoras y distribuidoras.

Sin embargo, las cuestiones legales citadas anteriormente no mencionan aspectos legales en materia laboral para los vendedores y los distribuidores, lo que nos da a entender que por estos vacíos se puede justificar la inexistencia de relaciones contractuales y los miembros son quienes absorben los costos mencionados por las normas como publicidad, folletos, catálogos y actividades como capacitaciones, reclutamiento, pago de asistencia a eventos para darse a

conocer, distribución con el cliente final, así como el reclutamiento de más distribuidores con la idea de ser el líder y empresario.

La lógica del sujeto implica los diversos espacios que quedan fuera de la lógica de la ganancia, dónde encontramos algunos espacios de la vida diaria de las personas, tales como, las relaciones de cooperación, o los sentimientos. Áreas que no están regidas por la lógica de la máxima ganancia. Remiten a la presencia de los sujetos, quienes como suma de múltiples determinaciones expresan deseos y voluntad. Es el espacio de lo que no se puede comprar. La breve presentación de esta transposición de límites invita a pensar los bordes del trabajo y de las otras actividades. (Maza, 2000 p.16)

Como menciona el párrafo anterior es importante la vida emocional que las organizaciones otorguen para construir la identidad de los sujetos en las actividades que realiza dentro de ellas y que más adelante retomaremos en el análisis de la cultura organizacional de las empresas multinivel que abordaremos en el siguiente apartado.

2.3 Análisis organizacional sobre el esquema y estructura del mercado multinivel

Las organizaciones son un tipo de agrupación de los individuos muy diferente de las familias o los grupos primarios en general, en los que priman las personas, la afectividad, el sentido de pertenencia o las relaciones cara a cara. Con la asociación de tipo primario se va más allá de la capacidad individual, pero los objetivos a conseguir tienen unos límites bien determinados. Para alcanzar fines u objetivos realmente difíciles y complejos, se hace necesario tener unas propuestas racionales en que prima la división de tareas y la coordinación, que viene impulsada con frecuencia con motivaciones económicas. Lo que

supera sin duda de las posibilidades de los grupos secundarios, que no tienen por qué abordar necesidades centrales o básicas de la sociedad. (Lucas, 2021 p.8)

Para conocer las partes de una organización dentro de las seis partes básicas de la organización Mintzberg (Andrade Romo, 1979) menciona: En la base de toda organización se encuentran sus operadores, las personas que desempeñan el trabajo básico de fabricar productos y proveer servicios. Estas personas constituyen el núcleo de las operaciones. Todas, hasta la organización más modesta, requiere cuando menos de un administrador de tiempo completo que ocupe lo que llamaremos el ápice estratégico, desde donde se vigila la totalidad del sistema.

Conforme crece la organización se requieren más administradores - no sólo administradores y operadores sino también gerentes de administradores -. Entonces se genera una línea intermedia, es decir, una jerarquía de autoridad entre el núcleo de operaciones y el ápice estratégico. Por lo general, al volverse más compleja la organización, se requiere de otro grupo de personas a quienes llamaremos los analistas. Estas personas también desempeñan tareas administrativas – planean y controlan de manera formal el trabajo de otros - aunque de diferente naturaleza, con frecuencia se les denomina “staff”. Estos analistas componen, fuera de la jerarquía de la línea de autoridad, lo que llamaremos la tecnoestructura. Casi todas las organizaciones también agregan unidades administrativas de diversos tipos, para así proveer varios servicios internos como unidades de apoyo administrativo. Por último, toda organización activa tiene una sexta parte, la cual llamaremos su ideología (lo que significa una “cultura” bien sustentada o firme). La ideología abarca las tradiciones y creencias de una

organización y es lo que la distingue del resto de las organizaciones e infunde cierta vida en el esqueleto de su estructura. (Andrade, 1979 p.2)

Dentro de la clasificación de las organizaciones de Mintzberg (Andrade, 1979 p.16) las empresas multinivel entran en la de organización diversificada ya que no es una organización integrada por entidades independientes que interactúan mediante una estructura administrativa indefinida.

Esta no cuenta grande que se divida en departamentos, sino que es una estructura que se divide en varias en menor escala y estas tienen su propia estructura, que es a lo que llaman red de distribución otorgando a cada una de ellas un grado de autonomía para que maneje su propio negocio, sin embargo, no deja de estar regida por los lineamientos y reglas de la estructura.

Otro aspecto importante para retomar es que empresas que tienen un modelo de organización tradicional están adoptando este sistema de negocio porque resulta ser rentable, a pesar de que es una organización diversificada (Andrade Romo, 1979) no se pierde el control de ella ya que el personal ejecutivo se encarga de esas tareas especializadas y las redes de distribución las coordinan los mismos distribuidores en aspectos como llenado de reportes, reclutamiento, capacitaciones y por supuesto la venta directa.

Aunque existe una descentralización en la cadena de mando, estas empresas cuentan con sistemas de control en oficinas centrales donde ejecutan tareas administrativas y de almacenamiento de producto, en algunos casos cuentan con centros de distribución grandes con presencia en muchos países, su mercado no está dentro de las cadenas comerciales sino en ventas directas en los hogares o centros de trabajo.

El cumplimiento de los objetivos de la organización les dará un sistema de recompensas satisfactorios (Sepúlveda, n.d.) y sus niveles de aspiración se ven influidos porque en estas

empresas se recalca el liderazgo de los miembros para ser considerados como ejemplos de éxito dentro de la empresa.

Dentro del proceso de mejora continua en una organización corporativa es importante

mantenerse actualizado para mejorar constantemente y una herramienta muy útil dentro de ella es el benchmarking. Este es un proceso es una estrategia de análisis sistemático basado en el comportamiento de líderes para adecuar procesos y acciones similares. Se toma como referencia los productos, servicios, procesos de trabajo de las empresas líderes para compararlos con el de tu propia empresa, realizar mejoras e implementarlas, desde el interior de las redes de distribución para aumentar ventas y reclutar personal,(*BENCHMARKING: Qué Es, Tipos, Etapas y Ejemplos* | Roberto Espinosa, n.d.) el análisis de procesos de la competencia para replicarlos como lo son los sistemas de recompensas por bonos o viajes para que los prospectos se inclinen por la que les ofrezca mejores beneficios, y el funcional que empresas que cuentan con otro tipo de organización quieren replicar este modelo para poder llegar a más consumidores.

A continuación, se presenta una tabla comparativa de las empresas multinivel a las que pertenecen las participantes con datos como el año de inicio, país de origen, países receptores, valores, misión, niveles de distribución e incentivos que ofrece cada una de ellas para comprender mejor como se componen estas organizaciones y su cultura organizacional.

Tabla 1: Análisis comparativo de empresas multinivel

Empresa multinivel	Giro	País de origen	Número de países receptores	Año de fundación	Misión	Valores	Niveles	Incentivos
Betterware	Productos para el hogar	Reino unido		1928	Nuestra misión es crecer para crear oportunidades, trabajando con actitud, compromiso, honestidad y respeto.	Actitud, compromiso, honestidad y respeto, valores que consideramos elementos clave para llegar al éxito	Asociada Asociada con referidas Distribuidora Distribuidora líder Distribuidora máster Distribuidora con linaje Círculo del presidente: Círculo platino Círculo oro Círculo plata Círculo bronce	Canje de puntos por electrodomésticos o muebles Productos del catálogo a precio de regalo Universidad Betterware Viajes internacionales a convenciones

Oriflame	Belleza, wellness y perfumes	Suecia	60	1967	Ayudarte a cumplir tus sueños para que puedas llegar a ser el presidente de tu propio negocio logrando libertad financiera, personal y familiar que tanto deseas.	Compañerismo, espíritu y pasión son los valores que hacen a Oriflame tan única.	Emprendedor asociado 0% Emprendedor asociado 3% Emprendedor asociado 6% Emprendedor asociado 9% Manager 12% Manager 15% Manager 18% Senior manager 21% Director Director oro Director oro senior Director zafiro Director diamante Director diamante senior Director doble diamante	Incentivos monetarios Premios adicionales por recomendar, electrodomésticos, bolsos, artículos electrónicos o productos de la marca Incentivo diferencial del 21% Cheques en dólares Bonos cada 21 días Viajes nacionales e internacionales Negocio heredable
-----------------	------------------------------	--------	----	------	---	---	---	---

							Ejecutivo Ejecutivo Oro Ejecutivo Zafiro Ejecutivo Diamante Presidente Presidente Senior Presidente Oro Presidente Zafiro Presidente Diamante	
Mary Kay	Belleza	Estados unidos	36	1963	Enriquecer la vida de las mujeres de nuestro país. A través del legado de nuestra fundadora Mary Kay Ash, nuestra empresa ofrece la mejor oportunidad de negocio dedicada al cuidado de la piel y maquillaje de calidad y brinda las herramientas necesarias basadas en principios y valores enfocados al trabajo en	Espíritu de entrega: servicio Hazme sentir importante”, Regla de oro: trata a los demás como te gustaría ser tratado. Prioridades en balance: primero dios, segundo la familia, tercero la carrera; así como siempre hacer lo que es correcto,	Consultora Consultora reclutadora Consultora senior Chaqueta roja Líder de equipo D.i.q Futura empresaria	Reconocimientos unit club: joyería Viajes al estilo Mary Kay Exclusividad, lujo, momentos inolvidables, experiencias. Eventos que te inspiran a lograrlo todo

					equipo, el respeto a la individualidad, la honestidad y transparencia en nuestras relaciones.	honorable y ético con empeño y valor.	Empresaria Empresaria nacional	
Jafra	Belleza y perfumería	Estados unidos	15	1956	Ofrecer a toda persona con espíritu emprendedor la oportunidad de desarrollar un negocio propio e independiente para realizarse con libertad, independencia y liderazgo en lo personal y profesional.	Valoramos en todas las personas su propia e irreplicable belleza. Apreciamos el valor de actuar siempre con honestidad e integridad. Entendemos el liderazgo como una forma de servir y así, desarrollar liderazgo en otros.	Consultora Animadora Animadora a Animadora aa Lady/lord master junior Lady/lord master senior Lady/lord star master Lady/lord plus master Lady/lord grand master	Programa de puntos que tiene un catálogo de incentivos que incluye muebles, viajes, electrodomésticos computadoras.
Younique	Belleza y perfumería	Estados unidos	16	2012	Misión de valorar, fortalecer y reconocer a todas las mujeres del mundo	Naturaleza, amor, ciencia	Presentadora inicial: blanco y amarillo Presentadora ejemplar: rosa y azul Presentadora élite: verde y naranja	Puntos canjeables por bolsos, carteras, gorras o bonos para viajes Viajes de incentivo

							Presentadora exclusiva: purpura y negro	
Natura	Belleza y perfumes	Brasil	7	1969	Misión de proporcionar el bien estar bien, relaciones armónicas del individuo consigo mismo, con los otros y con la naturaleza.	Relación, perfeccionamiento, diversidad, verdad, libertad, compromiso	Bronce Plata Oro Platino Zafiro Diamante	Puntos canjeables por productos Tarjetas de regalo para las consultoras con mayor facturación Viajes a convenciones Entrenamientos comerciales Showroom exclusivo Campañas de incentivos
Melaleuca	Productos para limpieza	Estados Unidos	16	1985	Nuestra misión es mejorar la vida de los que conocemos ayudándolos a que logren sus metas, y no solo metas cualesquiera, sino las más importantes: el deseo de ser feliz y de estar bien en todos los aspectos de la vida.	Bienestar íntegro para su hogar, su familia y su salud.	Promotores independientes Director activo Director I Director II Director III Director IV Director V Director VI	Melaleuca deposita las comisiones y bonificaciones de los Promotores Independientes. Los bonos por lealtad son otra ventaja que disfrutan los socios de Melaleuca.

							Director VII Director VIII Director IX Director X Director superior	
Ecopipo	Productos para maternidad	México	15	2009	Misión: reducir el impacto ambiental y fomentar el emprendimiento para las mujeres.		Minorista Exclusiva / no exclusiva Mayorista Exclusiva / No exclusiva CEDIS Exclusiva	Bonos en productos Viajes a convenciones nacionales Rifas y bonos que ofrece cada centro de distribución de forma independiente

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla anterior, de elaboración propia cuya información fue extraída de las respectivas páginas web de las empresas, podemos encontrar que varias empresas a las que pertenecen las informantes tienen origen en Estado Unidos y se han expandido a varios países y con ello se expande los objetivos, misión, visión y valores que promueven y que adoptan las distribuidoras, que también se encuentran sujetas dentro de los lineamientos y la jerarquía para poder avanzar de nivel.

Las empresas de ventas multinivel, con origen en los Estados Unidos, tienen como antecedente las ventas directas (Biggart, 1989). Aquellas surgen como una estrategia de mercadeo dedicada a acercar mercancías a posibles consumidores mediante la demostración cara a cara. Esta estrategia se distingue por su modelo de ganancias que únicamente depende de las bonificaciones a los distribuidores con base en las ventas realizadas. Una de las empresas emblemáticas y precursoras de este modelo es Avon Cosmetic's que surge en 1886 (Ahern, 2011; Wilson, 1999). Al igual que Tupperware, fundada 1906, dedicada a la distribución de recipientes para almacenamiento, son compañías que ofrecen y han ofrecido, tanto a mujeres como a hombres, la posibilidad de llevar un ingreso extra a sus hogares (Baleón, 2020 p.26)

Las empresas multinivel que han tomado fuerza en las últimas décadas como un modelo de negocio innovador y atractivo para poder generar ingresos de manera flexible. La importancia de las empresas multinivel son parte fundamental ya que responden a la transformación laboral, que son alternativas para emprender nuevos negocios en diferentes ámbitos, a nivel internacional ha generado el incremento y expansión en término de participación como empresas transnacionales en nuevos países receptores.

El ritmo de la vida actual ha permitido que las ventas directas vayan en aumento, pues, al tener tantas actividades por realizar, el consumidor moderno se evita la fatiga de salir en busca del producto necesario e incluso se puede saber de manera inmediata si el producto gusta o no, gracias a la demostración física deseen la comodidad del hogar, trabajo u oficina (AMDV, 2012). La totalidad de las marcas de venta directa, manejan el discurso “ganas lo que quieres ganar”, argumentando que el vendedor directo tiene la libertad de organizar su tiempo como mejor le convenga. Sin embargo, lo complicado no es iniciar en este tipo de trabajos, sino mantenerse, debido al estilo de vida que se exige de manera implícita, para tener éxito. (Morales, 2016 p.34)

A pesar de que esta nueva forma de organizaciones ha crecido en contextos de crisis e incertidumbre (Gómez, 2014) hacen uso de la racionalidad para obtener sus objetivos específicos como organización con fines de lucro. En este caso el aumento de ventas a través de redes de mercadeo donde los distribuidores se encargan de reclutar y de capacitar a los nuevos miembros, además de que su cultura organizacional controla a sus miembros sin necesidad de mantenerlos dentro de un centro de trabajo durante varias horas de trabajo debido a la influencia de la empresa en la psicología del individuo. La incondicionalidad de los vendedores o distribuidores hacia las empresas multinivel los hará actuar de la forma en la que los objetivos se cumplan, que en este caso el distribuidor es el decisor porque tiene conocimiento de las consecuencias de las acciones al ser el responsable de su red de distribución a diferencia de un empleo formal en dónde él sólo ejecutará las órdenes que le asignen sus superiores.

El método ocupado por las empresas multinivel para iniciar a los , parte de inversiones bajas de capital, flexibilidad en el tiempo y dedicación para la distribución del producto o servicio, además de crear un ingreso extra para recuperar la calidad de vida, “ser su propio

empresario” y convertirse en un líder empresarial. Estas estrategias se convierten en una atractiva oportunidad para todas las personas ya que no demanda requisitos específicos, sólo disposición para ingresar y vender. (Gómez, 2014 p.7)

Ofrecer un producto y mostrar una satisfacción del trabajo es lo atractivo que comparten estos esquemas de negocio para animar a las personas a unirse, resaltando la cooperación en equipo y el éxito lo cual se puede percibir como un enriquecimiento del trabajo y planes de carrera e incentivos atractivos que los motiva constantemente a alcanzar sus objetivos personales y de la empresa.

Retomando las características del enriquecimiento del trabajo (*JOB ENRICHMENT*, n.d.) se forman unidades de obra natural, la noción de distribuir el trabajo de alguna manera lógica parece ser una parte obvia del diseño de cualquier trabajo.

En muchos casos, sin embargo, la lógica es impuesta por casi cualquier consideración, excepto la satisfacción y motivación del trabajador, en este caso las últimas son parte crucial dentro de la organización multinivel porque con ello motivan al distribuidor a explotar su potencial y que dentro de su capital social, económico y cultural generen estrategias para reclutar personas, actualmente incluyen la integración de herramientas tecnológicas para realizar ventas, el nivel de experiencia de distribuidores con más antigüedad en capacitación de los nuevos, la eficiencia definida por la carga de trabajo, en este caso el aumento de ventas para lograr subir de nivel como los mencionados en la tabla anterior

Dentro de este tipo de organización, retomando a Ibarra Colado menciona que el

comportamiento informal dentro de los grupos de trabajo se forman con personas cercanas, en este caso a los distribuidores que crean sus equipos con familiares y amigos, tienen sus formas de trabajar de acuerdo a estrategias que les funcionan a pesar de que se

rigen bajo ciertas estructuras formales como la importancia del aporte psicológico para moldear subjetividades e inventar identidades, permitiendo un diseño más adecuado de los sistemas de autoridad, vigilancia y recompensa.(Colado, 1999 p.9)

Ejemplo de estos casos son las reuniones en las que personas dan su testimonio de cómo han alcanzado objetivos, metas y sueños, mencionando que los distribuidores también pueden llegar a tenerlas, las empresas dan recompensas por haberlos cumplido. Sin embargo, en ocasiones los líderes de los distribuidores dan incentivos a quienes cumplen los objetivos, pero estos no los proporciona la empresa, sino que ellos los proporcionan por sus propios medios, se premia a quien a pesar de cualquier dificultad logra las metas de venta.

Sin embargo, como Simón (Sepúlveda, n.d.) menciona que el papel de las emociones es

importante en la toma de decisiones, desarrollos recientes en la neurociencia y en la psicología evolucionaria, sustentan que las emociones deben ser explícitamente incorporadas en los modelos formales de la racionalidad limitada, porque éstas condicionan el comportamiento de los decisores (Muramatsu & Honoch, 2005).

(Sepúlveda, n.d.)

Los líderes también deben idear estrategias constantemente para motivar a sus distribuidores. Si bien su tarea principal no es reclutar ni vender productos, porque su nivel de ingreso es decoroso o así lo hacen notar, si lo es seguir impulsando a los distribuidores, darles consejos de venta, idear planes de crecimiento, inaugurar nuevos clubes de nutrición y organizar eventos. Esto contradice la idea de que la precariedad es sinónimo de pobreza, citando a Cingolani (2014), en tanto que, a pesar de tener ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas y más, siempre queda la amenaza de que los ingresos aminoren, como resultado de la deserción de algunos de los distribuidores, lo cual puede causar,

inclusive, la desintegración de la red de vendedores. En este sentido, la precariedad se torna subjetiva, al vivirla como incertidumbre e inseguridad cotidiana (Guadarrama et al. 2012), como una constante zozobra y ansiedad por mantener la red, pues al perder uno de sus miembros, se pierden las compensaciones por sus ventas(Baleón, 2020 p.95)

El sistema de capacitación en la cultura organizacional de estas empresas se apoya en alcanzar los objetivos como lo son el liderazgo y el éxito entendiéndolo desde la forma en que las sociedades capitalistas lo conciben como el tener alto poder adquisitivo lo cual da un poder que los demás quieren imitar, demuestran que el tener altos ingresos económicos a partir de este trabajo de una manera fácil se vuelve atractivo para las personas trabajadoras que perciben ingresos mínimos.

No se menciona el fracaso de las personas porque en ocasiones las metas son irreales, el buscar gente que confíe para entrar es complicado y que esas personas nuevas se mantengan también, por eso el fracaso es constante a pesar de que este se atribuya a una cuestión de actitud y no por un engaño para ingresar a este negocio aquí no solo se trata de cuestiones racionales, sino que los sentimientos juegan un papel importante para que los distribuidores se esfuercen al máximo.

Dentro de la literatura de estos negocios, el liderazgo con los mejores productos es importante aprender y capacitarse en el instituto de negocios de cada *Network Marketing* que es la evolución de las empresas de Multinivel en las soluciones de aprendizaje para todo tipo de personas que desean generar mayores ingresos y su propio negocio; es tan importante para los Administradores de Empresas un enfoque en la gerencia de negocio propio y no en la gerencia del negocio de otros.(King & Robinson, 2006)

En este tipo de negocio la motivación es importante para el liderazgo ya que parece que el éxito se puede alcanzar rápidamente por la construcción de una organización “propia” que te da las facilidades de usar los elementos de una empresa a nivel internacional que se replica en las redes de distribución que pueden aumentar exponencialmente si estos agregan a más personas.

En algunas de estas empresas están organizadas en zonas para dar cobertura en espacios territoriales a través de líderes ejecutivos que se encargan del trabajo más especializado y el personal que se encarga de aumentar las redes de ventas, un ejemplo de ellos es la empresa Avon que es uno de los iniciadores del modelo de negocio brindando a las amas de casa la oportunidad de obtener ingresos al no poder integrarse a la fuerza laboral mostrando estas actividades como una alternativa para edificar sus sueños personales porque la empresa tiene objetivos de ayudarles a lograrlos.

Estos sistemas de capacitación dan una formación y acompañamiento para dar bases de cómo contacto con clientes, técnicas de ventas, usos de bases de datos, incentivos a los logros como bonos o viajes y páginas web para desarrollar su negocio con muestras de casos de éxito dentro de la labor de convencimiento para comenzar de manera asegurarse respaldan con los discursos de autores como Robert Kiyosaki (Kiyosaki, 2001) para motivar y convencer en unirse, resulta atractivo ya que no hay barreras de ingresos como estudios, posición social son oportunidades abiertas de que algo pequeño puede ser su empresa sin necesidad de inversión, inventario y sin tener conocimientos de administración mientras se cumpla con las labores de venta directa, reclutar personas.

Retomando la **Tabla 1: Análisis comparativo de empresas multinivel de las informantes** podemos observar que la constante dentro de estas empresas, es el trabajo aparentemente en equipo, liderazgo, empoderamiento, libertad y sustentabilidad, estas

características deben ser congruentes desde la producción de los productos que deben tener la imagen y características que los distingan de otras marcas dentro de la publicidad así como los símbolos, ceremonias, procesos que se llevan a cabo en las empresas como bienvenidas de los nuevos miembros, capacitación, eventos, sanciones y reconocimientos están marcados por los valores de las empresas.

La forma de actuar por parte de los miembros justifican la política de organización que se refuerzan por figuras de autoridad, es decir líderes a nivel nacional e internacional o los fundadores que imparten los cursos de capacitación apoyados con publicidad de celebridades que promueven los productos, así como los discursos motivacionales sobre temas de emprendimiento no solo hablando sobre temas racionales como aumentar las ventas sino también desde el lado sentimental para motivar su trabajo y que logren el éxito empresarial.

Dentro de esta estructura de la cultura organizacional de los multiniveles pareciera que los miembros no pueden cuestionarla, además de que este sistema de valores y creencias están respaldados por figuras de autoridad como celebridades, coaches empresariales o digitales que contratan para los cursos de capacitaciones o campañas publicitarias con el objetivo de reafirmar que la clave del éxito es el liderazgo con el desarrollo de estrategias que ayuden a generar más ingresos y que a su vez juegan con los sentimientos de las personas realzando que es alternativa buena para conseguir el éxito financiero que sea compatible con libertad de tiempo de los distribuidores a diferencia de un empleo formal.

De acuerdo con Alejandro Portes la cultura incorpora los elementos simbólicos esenciales para la interacción humana, la comprensión mutua y el orden. La estructura social está compuesta por personas reales que desempeñan roles ordenados en una escala jerárquica de algún tipo. La distinción es analítica porque en la realidad sólo existen seres humanos,

pero es fundamental para entender las motivaciones de sus acciones y sus consecuencias.

La cultura es la esfera de los valores, de los marcos cognitivos y del conocimiento acumulado. La estructura social es la esfera de los intereses, individuales y colectivos, respaldados por diferentes cantidades de poder. La distinción simbólica proporciona los fundamentos para analizar la diferencia entre lo que ‘debe ser’ o ‘se espera que sea’ y lo que ‘es’ realmente en diversos contextos sociales (Merton 1936, 1968a). (Portes, 2006 p.19)

El concepto de cultura se ha vuelto importante dentro de los estudios organizacionales y de administración para llevar a cabo las estrategias de los procesos. Sin embargo en cuestiones culturales dentro de las organizaciones en empresas transnacionales no siempre es recibida de la misma forma en distintas culturas receptoras porque cuentan con diferentes características que no se ajustan a culturas hegemónicas que buscan controlar, estos factores son importantes de rescatar en las empresas multinivel de venta directa ya que tienen presencia en varios países donde han importado su cultura organizacional para lograr expandir sus redes de mercadeo y a su vez sus niveles de ventas alrededor del mundo.

El poder legítimo (autoridad) produce, a su vez, jerarquías de estatus que determinan cómo perciben realmente los actores sociales la estructura implícita de poder y cómo se clasifican para sí mismos. A su vez, las jerarquías de estatus se vinculan con el cumplimiento de roles ocupacionales definidos por ‘paquetes’ diferenciales de normas y repertorios de habilidades (MacIver y Page [1949] 1961; Newcomb et al. 1965, 336-341; Linton 1945). (Portes, 2006 p.23)

Existe una jerarquización de los asociados dentro de las redes de mercadeo multinivel de venta directa. Esta clasificación está en función de diversos factores, tales como el volumen de

ventas, número de socios de su red, niveles de ascenso de sus distribuidores y el monto de ingresos obtenidos.

Cada nivel implica a su vez calificaciones específicas y beneficios para compensar a los distribuidores, esta división se ve muy polarizada en la forma del trato de nuevos distribuidores a diferencia de los que tienen un nivel mayor dentro de la red, y esos beneficios son como los eventos exclusivos, capacitaciones y premios a diferencia de los nuevos que en algunas ocasiones tienen que pagar por asistir a los eventos.

La importancia del enfoque organizacional descansa en dos grandes aspectos. Por una parte, se constituye como el primer esfuerzo sistemático para estudiar con detalle, las condiciones generales que afectan la capacidad humana para el trabajo. No solo las causas centrales del rendimiento; en su lugar, demostraron la importancia de la *organización social informal*, como determinante de la respuesta psicológica del trabajador y de la cohesión social de los grupos de trabajo (mayo 1933).(Colado, 1999 p.7)

Como se mencionó anteriormente la organización social informal desde la psicología del individuo se ve influida por la cultura organizacional, en estos casos el tener un estilo de vida acorde a lo que se promueve con los productos, el mismo consumo que se recomienda de boca en boca y actualmente por redes sociales con familiares y amigos para motivar a consumir o iniciar el negocio. Es importante la imagen que transmiten entre pares y hacia los consumidores, ya que en su vida diaria tienen demostrar cómo han mejorado sus vidas para que consumidores y prospectos a distribuidores se animen a mantener ese estilo de vida que les hará ganar dinero, obtener una libertad financiera y laboral a comparación de un empleo convencional.

2.4 Desigualdades de género en los mercados laborales

Los mecanismos de exclusión social son múltiples, y los modos en que se manifiestan son diversos. Las formas de exclusión se relacionan entre sí, y pueden potenciarse o contradecirse unas a otras. En un contexto en el que se aceleran las grandes transformaciones macroestructurales, se reconoce que la exclusión económica es una de las formas más persistentes de desventaja social, aunque no la única; la segregación residencial y la negación de los derechos civiles y políticos son otras formas igualmente relevantes. El género conserva sin duda una posición destacada entre los mecanismos de exclusión social (Rodgers 1995). La propia construcción social que caracteriza dicha exclusión institucionaliza de suyo una forma de desventaja social: la asimetría entre hombres y mujeres. No obstante, como hemos señalado, está lejos de ser evidente la manera en que el género se articula con otros ejes de inequidad para lograr que las mujeres figuren con frecuencia entre los grupos más afectados.(Ariza & Oliveira, 2000)

En la esfera cultural e ideológica sobresalen se producen los significados sobre la masculinidad y feminidad los cuales adjudican formas en las que deben comportarse hombres y mujeres en la esfera pública y privada.

La cultura de género dominante define la forma ideal de familia, cuál será la articulación entre trabajo y familia de los miembros adultos de la familia, la división sexual del trabajo en la familia y la modalidad más deseada de cuidados, las prácticas de las mujeres respecto al empleo y al cuidado están influenciadas por un modelo cultural de familia, así como por las opciones y restricciones de políticas y por factores económicos se reclama que se tomen en cuenta para el análisis las preferencias, los deseos y los valores propios de las mujeres como factores explicativos para entender la forma en que se organiza el cuidado,

la segregación por sexo y la mayor cantidad de mujeres trabajando a tiempo parcial no se explica por las elecciones de las mujeres solamente, sino de forma muy relevante por las prácticas de directa exclusión de las mujeres en el mercado laboral. (Genta, 2020 p.8)

Esto tiene relación con el hecho de que por mandatos de género las mujeres no pueden desprenderse tan fácilmente del trabajo reproductivo y aunque tengan un empleo formal tienen que continuar con estas labores a comparación de los hombres que no se hacen cargo de ello lo que aumenta las horas de trabajo y reduce la ganancia económica lo que las vulnera al tener que depender de su pareja para tener ingresos económicos y en caso de no tenerla tienen que buscar la independencia económica aunque eso implique mayores cargas de trabajo y mayor discriminación.

Así como su análisis de la genealogía de la dependencia para explicar la discriminación y violencia económica hacia las mujeres «Genealogía del término dependencia» excava capas enterradas de historia discursiva que siguen pesando en el presente. Analizando las cambiantes configuraciones de la economía política y de la dinámica de género, este capítulo analiza dos giros históricos primordiales en el significado del término «dependencia»: primero, el paso de un uso patriarcal preindustrial en el que la «dependencia» era una condición mayoritaria y no estigmatizada, a un uso industrial moderno de supremacía masculina, que interpretaba un sentido de la «dependencia» específicamente femenino y fuertemente estigmatizado; y segundo, el posterior giro a un uso posindustrial, en el que cada vez más mujeres relativamente prósperas exigen la misma «independencia » que los hombres, mientras que se adjudica un sentido más estigmatizado, aunque todavía feminizado, de la «dependencia» a grupos «anómalos» y considerados «superfluos (Fraser, 2015)

Las relaciones de poder masculino limitan a las mujeres en el acceso a los recursos, la salud, el trabajo, los derechos sociales y laborales que limitan a las mujeres a realizar ciertos trabajos y a su vez existe una realidad que sigue obligándolas a cumplir con los cuidados en el hogar, haciendo casi imposible la salida de lo privado y cuando se logra esta salida se tiene que cumplir con el trabajo reproductivo dentro del hogar a realizar los mandatos impuestos en razón de género, generando dobles o triples jornadas que en su mayoría no son remuneradas o con remuneraciones bajas

Las representaciones sociales del cuidado que está íntimamente relacionado con los mandatos de género, las expectativas y obligaciones asociadas a varones y mujeres en su rol de madres, padres, hijos e hijas, pero también incorpora la cuestión de clase, es decir las condiciones materiales que son centrales en la configuración de dichas representaciones colectivas acerca de las responsabilidades de los niños y personas dependientes. La cultura del cuidado incluye valores que están habitualmente institucionalizados en el derecho, las constituciones, y en los contratos matrimoniales, entre otros. (Genta, 2019 p.12)

Según Silvia Federicci retoma dentro de la “Persecución de las brujas” con los métodos disciplinarios que adoptó el Estado en la Edad Media con el fin de regular la procreación y quebrar el control de las mujeres sobre la reproducción para tener un mayor crecimiento poblacional. Si bien al inicio del modo de producción capitalista con la creciente privatización de la propiedad y relaciones económicas que (dentro de la burguesía generaron una ansiedad respecto a la paternidad y conducta de las mujeres. (Federicci, 2013)

Con esto se reforzó la idea de la familia como la institución más importante que hasta la fecha continúa latente reforzando la sucesión de propiedades y reproducción de la fuerza de trabajo en el régimen capitalista de lo que se le ha llamado comúnmente “Ejército de reserva de trabajadores” es la ley de la acumulación capitalista(Federicci, 2013), siendo el trabajo doméstico esencial para esta reproducción, sin embargo, la carga de trabajo reproductivo no disminuyó y se ha visto desvalorizado.

Federicci hace una crítica sobre si Marx hubiera reconocido que el capitalismo debe apoyarse tanto en una ingente cantidad de trabajo doméstico no remunerado efectuado en la reproducción de la fuerza de trabajo, como en la devaluación que estas actividades reproductivas deben sufrir para rebajar el coste de la mano de obra, puede que se hubiese sentido menos inclinado a considerar el desarrollo del capitalismo como inevitable y progresista (Federici, 2013:154). Federici encuentra al menos tres razones para desafiar la asunción de la necesidad y progreso del capitalismo: Primero, porque los cinco siglos de desarrollo capitalista han esquilado los recursos del planeta más que creado las condiciones materiales para la transición al comunismo(...) La carestía mundial es hoy en día directamente un producto del capitalismo(Federici, 2013:155). Segundo, el capitalismo separa a los trabajadores mediante una división desigual del trabajo y del salario (que proporciona poder a los asalariados sobre los no asalariados). Es decir, el capitalismo logra dividir a la clase proletaria, ocultando mediante el salario de algunos/as trabajadores/as, el trabajo llevado a cabo por los no asalariados (entre ellos, las mujeres).(Malnis, 2019 p.5)

Esto nos ayuda a tomar en cuenta aquellas cuestiones que parecen ser olvidadas y menospreciadas al relacionarse dentro del ámbito doméstico. Como clásicamente se menciona que “La sociedad inicia en la familia” esta no sobreviviría sin el trabajo reproductivo las personas necesitan cubrir sus necesidades básicas para el desarrollo de la humanidad como la alimentación, la crianza, la salud, los valores, etc. Desafortunadamente las mujeres han sido relegadas al ámbito privado que es un problema que ya existe desde hace siglos y que con la pandemia del COVID- 19 ha supuesto un retroceso a los avances en acceso a derechos como se ha mencionado en capítulos anteriores.

Los cuidados son considerados dentro el ámbito privado por lo que el Estado no tiene esa corresponsabilidad con las familias y son cubiertas por las mujeres que por lo regular pertenecen a un menor nivel socioeconómico ya que no pueden costear un servicio de cuidados o ellas se dedican a trabajar cuidando otros hijos ya sea en instituciones o en familias descuidando a los hijos propios.

Genta hace hincapié al amplio conjunto de aspectos que abarcan los cuidados en salud, el cuidado de los hogares, el cuidado a las personas dependientes y a las personas que cuidan o el autocuidado.

El hecho de que los cuidados no sean contemplados dentro de los derechos básicos de las

personas que dependen de ellos (menores de edad, personas con discapacidad o adultos mayores) afecta la autonomía económica de las mujeres, trayectoria laboral y educativa, participación política, tiempo de ocio, descanso, entre otros.(Genta, 2020 p.3)

En México no es priorizado el asunto de los cuidados de personas dependientes como niños, personas con discapacidad o de la tercera edad, por lo que es complicado acceder a un servicio del Estado que otorgue ese acceso a este derecho lo que impide que las mujeres logren

salir a emplearse. Por otra parte, las mujeres que salen tienen la carga mental de dejar solas a las personas que están en su cuidado, a pesar de que los servicios de guardería para madres trabajadoras, son para quienes cuentan con seguridad social en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dejando fuera a las mujeres que no cuentan con esta prestación en sus trabajos o que su condición como amas de casa les impide acceder a estas y los servicios de guarderías privadas son muy costosos para algunas familias.

Las mujeres de clase baja que no pueden costear esos servicios por eso dejan de salir a trabajar para dedicarse a sus hijos ya que según Genta por cuestiones de valores familiares se cree que los hijos estarán mejor con la madre y no con otras personas como las instituciones que cuidan a los menores que aún no están en edad para asistir a la escuela (Genta, 2020)

Lo anterior sumando que, dentro del ámbito de los mercados de trabajo, existen más problemas como la división social y sexual del trabajo, acoso laboral, brecha salarial, techo de cristal, aumentando las discriminaciones debido a etnia o clase social condicionan sus oportunidades orillándolas a tener peores salarios, pocas posibilidades de un desarrollo profesional y con menos prestaciones para asegurar el presente y futuro de sus hijos.

Para poder comprender la doble carga de trabajo para las mujeres, que repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional; por otro lado, un cambio en la identidad femenina, construida hoy no sólo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico-familiar, sino sobre conciliación entre lo público y lo privado, entre empleo y trabajo reproductivo, enlazar el trabajo doméstico con la obtención de ingresos es una preocupación grande para las mujeres.

Durante la era industrial se intenta la figura del «ama de casa». La independencia del obrero

varón blanco presuponía el ideal del salario familiar, un salario suficiente para mantener

una familia y sostener a una esposa y unos hijos no empleados. Así, para que el trabajo remunerado crease la independencia (de los varones blancos) hacía falta una dependencia económica de las mujeres (blancas). Las mujeres fueron transformadas, así, «de compañeras en parásitos». Esta figura combinaba la tradicional dependencia socio jurídica y política de la mujer con su dependencia económica más reciente en el orden industrial. (Fraser, 2015 p.119)

La noción de división sexual del trabajo condensa un tipo de relación entre la familia como ámbito de reproducción y el mercado (o espacio de la producción), en dos sentidos: primero, porque tanto en uno como en otro el trabajo se organiza a partir de un criterio genérico; segundo, porque la división sexual del trabajo en el seno de la familia condiciona y limita las posibilidades de inserción de la mujer en el trabajo extra doméstico. La urgencia por entender las inequidades de género en los mercados de trabajo y explicarlas en su conexión con los procesos de división intrafamiliar del trabajo, ha estimulado la utilización de la noción de segregación social, la que sirve para someter a un análisis exhaustivo la estructura diferencial de oportunidades que el mercado de trabajo ofrece, dejando en evidencia su carácter estructural (Pedrero, Rendón y Barrón, 1997; Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). (Ariza & Oliveira, 2000 p.213)

Sin embargo la precarización de los empleos ha producido una situación de desestabilización que afecta a las trabajadoras en la vida cotidiana; si bien ha sido un logro histórico el que las mujeres se hayan insertado en el mercado laboral, las condiciones de trabajo no han sido amables, aunque existen leyes que protejan a las mujeres y sus familias no siempre se cumplen en los espacios de trabajo por lo que la idea de que al tener trabajo en casa esto hace

más sencilla la crianza y las labores domésticas por lo que renunciar y auto emplearse se ha convertido en una solución en algunos casos.

Actualmente con la crisis del Estado de bienestar y el inicio del neoliberalismo en América

Latina la inserción de las mujeres a los trabajos remunerados aumentó debido a la necesidad de obtener más ingresos para sobrevivir, si bien las mujeres pobres siempre habían trabajado pero las mujeres de clase media se incorporan a los mercados de trabajo para cubrir el salario familiar, por lo que más integrantes tienen que trabajar, las actividades de cuidados se vuelven más difíciles y costosas por lo que las familias comienzan a presentar rupturas. (Leite, 2022)

El ingreso de las mujeres al trabajo remunerado exprime la reproducción social hasta el extremo,

al mismo tiempo que promete mayores ingresos, más dignidad y una liberación incrementada frente a la autoridad tradicional. Como resultado coloca a las mujeres en una zona difícil e incómoda: situadas en el nexo entre patriarcado y neoliberalismo, estamos también atrapadas entre las dos formas de entender la igualdad, una liberal y la otra propia de la democracia radical. (Santamaría & Brunet, 2016)

Las instituciones como el Estado, la familia y los sindicatos juegan un papel importante al momento de determinar las formas de contratación y salarios de los empleados, por lo cual las discriminaciones o desigualdades se originan dentro del sistema económico, establece la existencia de una flexibilidad laboral, que aumenta las horas de trabajo, disminuye la remuneración salarial y desdibuja la brecha entre la jornada laboral y el trabajo doméstico.

El mercado de trabajo está segmentado y esta es la principal causa de los problemas en la

distribución de los salarios, el desempleo y la discriminación. Existen dos grandes segmentos, el primero en relación con los “buenos trabajos”, en los que se encuentra los

trabajos estables, con buenas remuneraciones y el trabajo cualificado que soporta institucionalmente las relaciones económicas. Por otro lado, están los trabajos “no atractivos”, en las que las remuneraciones son pequeñas en comparación al trabajo realizado, la fuerza laboral la ejercen las mujeres, jóvenes, migrantes y grupos minoritarios poco cualificados, en los que se generan formas particulares de empleo (flexibilización laboral), como empleo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, de duración determinada o de subcontratación (Brown y Domínguez, 2010).(Beltrán Hernández, 2020)

En las últimas décadas nos hemos encontrado ante transformaciones de los mercados laborales y la redefinición de nuevas nociones de trabajo, como se mencionó en apartados anteriores surgen nuevas formas de contratación como la terciarización, nuevos mecanismos de disoluciones laborales, cambios en materias de derechos y sanciones a nivel nacional e internacional.

El balance de estas últimas décadas muestra que los sectores que constituían espacios seguros de inserción laboral y protección social fueron los más afectados, debido a la contracción de las industrias nacionales y la disminución de la absorción de fuerza de trabajo en el sector público, tras las medidas de achicamiento del Estado. De manera simultánea y consecuente a estas transformaciones sectoriales, crecieron los trabajos por cuenta propia más que los puestos asalariados (Oliveira y Ariza, 1999). (Innamorato, 2018).

Por su parte, Silvia Federici critica las condiciones laborales actuales en las que las mujeres son quienes se ven más afectadas, citó:

Es un engaño del que hoy podemos darnos cuenta. La ilusión de que el trabajo asalariado podía liberar a las mujeres no se ha producido. El feminismo de los años 70 no podía imaginar

que las mujeres estaban entrando al trabajo asalariado en el momento justo en el que éste se estaba convirtiendo en un terreno de crisis. Pero es que, en general, el trabajo asalariado no ha liberado nunca a nadie. (Federicci, 2014)

Con la anterior mencionado aunque han crecido las oportunidades que ofrecen flexibilidad como al autoempleo mencionado anteriormente, las actividades autónomas son una salida que ofrecen a los miembros para poder obtener ingresos extras que parecen que les genera un ingreso sin estar trabajando además de sus trabajos formales, en el caso del multinivel lo que son atractivas son las recompensas por tener metas de ventas alta o reclutar a más personas como lo son bolsos, muebles, viajes a convenciones dentro y fuera del país. Sin embargo, esto no representa una solución real la problemática de la desigualdad laboral, brecha salarial o el techo de cristal.

Por ejemplo, en el caso de Oriflame aprovecha estas condiciones para posicionarse como un esquema empoderado en el que se pueden superar las adversidades y que ofrece oportunidades que los trabajos actuales no poseen como la herencia de las redes de distribución, por ejemplo en caso de muerte para que los familiares no pierdan el negocio, por lo que se convierten en un punto fuerte para atraer a más personas que consideran que sus trabajo no son seguros y el contexto de pandemia les hizo reflexionarlo para conseguir la autonomía económica de sus parejas como lo es en el curso de finanzas personales, así como la importancia de la autonomía del tiempo.

La flexibilización hace referencia a una mezcla del tiempo dedicada al trabajo y el tiempo

dedicado al hogar o las relaciones personales. “Se trata de una flexibilización que introduce nuevas formas de desgaste de la fuerza humana, ligadas a la intensificación de la jornada, delimitación creciente en las condiciones de rendimiento, colonización del

tiempo libre con las tareas laborales, elevados niveles de estrés producidos por asumir mayores responsabilidades e inseguridad laboral” (Bermúdez, 2015. Pág. 27)

Con lo anterior, se establece una estrecha relación entre la flexibilización laboral y la feminización del trabajo para el caso del mercado multinivel. Sin embargo, el tema de género será transversal en este trabajo, pero un aspecto de suma importancia considerando los esfuerzos que han imprimido otros autores en investigar estas problemáticas.

Este sector altamente feminizado está relacionado al concepto de Saskia Sassen de feminización de la supervivencia, que ayuda a comprender como se ejercen ciertas actividades económicas como el trabajo informal o la prostitución para sobrevivir en medio de un mercado laboral que no les garantiza condiciones dignas de trabajo (Osorio, 2015). Esta feminización del trabajo está anclada en cierta medida a los procesos de distribución del trabajo en función al sexo, por medio de los cuales se les asignan a las mujeres trabajos socialmente menos valorados tanto en el mercado como en los hogares, como es el caso del mercado multinivel en el que no se exigen grados de escolarización y donde el género femenino es predominante, constituyéndose como alternativa atractiva para algunos con el fin de mitigar los efectos socioeconómicos del país.(Beltrán, 2020)

Como se mencionó en apartados anteriores ante los huecos legales que existen y el poco trabajo desde el sector público para el apoyo al empleo femenino, algunas empresas de este tipo hacen uso del “empoderamiento femenino” como fórmula para reclutar a más mujeres, haciendo creer que se preocupan por dar oportunidades y que por lo tanto son buenas alternativas de que “Querer es poder”

Cito un ejemplo a continuación:

“No hay límites que las mujeres unidas no puedan romper... son guerreras valientes, fuertes y admirables.

Nuestra motivación es el empoderamiento femenino”(Sanki México, n.d.)

El ejemplo de la empresa Sanki dentro de la difusión de redes sociales de estos mensajes funcionan para difundir que la empresa es buena alternativa para las mujeres que buscan ser autónomas sobre todo en fechas como el 8 de marzo o 25 de noviembre donde se unen al compromiso de empoderar a más mujeres alrededor del mundo.

Mary Kay Inc., defensora mundial del empoderamiento y el espíritu empresarial de las mujeres, ha reforzado su compromiso de promover la igualdad de género al publicar un documento de posición que da la bienvenida a la Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea 2020 - 2025 y al unirse a las Coaliciones de Acción Global del Foro de Generación por la Igualdad (Generation Equality).”(Mary Kay Inc. *Promueve El Empoderamiento Económico de Las Mujeres y La Igualdad de Género a Través de Una Serie de Importantes Compromisos y Alianzas En Todo El Mundo* | Business Wire, n.d.)

Sin embargo, este tipo de trabajos que aparentan libertad y empoderamiento tiene altos niveles de explotación, inestabilidad, riesgo y un esquema que solo favorece a las trabajadoras de niveles más altos como se comentó en empresas como Mary Kay, Jafra o Avon, pero los niveles muy altos como “directora nacional o Lady”

Dada la pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios, las mujeres han tenido que buscar distintas estrategias para complementar su ingreso. Para ello, las mujeres que se encuentran laborando en el ámbito público o privado, se han visto en la necesidad de trabajar más tiempo ya sea en su trabajo oficial o primario, o buscar alternativas de

ocupación en otros ámbitos; y las mujeres que se encontraban realizando exclusivamente labores en el ámbito privado, se ven en la necesidad de buscar alguna actividad remunerada, para “complementar” el ingreso primario de su hogar. (Morales, 2016 p.53)

Sin embargo, como menciona Maza: El límite entre trabajo y no trabajo se pierde, ya que no se puede reconocer cuándo empieza el trabajo y cuando lo hace el resto de las actividades (el cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos, la vida social y la convivencia familiar) (Maza, 2000).

Si bien estos trabajos son importantes para complementar los ingresos del hogar y que parecen ser sencillos al realizarse desde casa los límites de espacio, la organización del tiempo para realizar ambas cosas se pierde y las mujeres sufren la sobrecarga de trabajo con jornadas largas que parecen no terminar.

Lo mencionado anteriormente va de acuerdo con la flexibilización del mercado multinivel para conciliar las labores dentro de casa, sin embargo, este aparente empoderamiento, llega a caer en una forma de precariedad y lejos del liderazgo una auto explotación en la que el tiempo que se supone es libre se ve esclavizado a las actividades que exige el multinivel para alcanzar el éxito en la concepción capitalista.

Como se observan los cambios en el trabajo producen nuevos sentidos y relaciones sociales.

(Salles, 1999) Con esto se transforma, además, el uso del espacio, el tiempo y la organización de la familia, lo que implica nuevos acuerdos y equilibrios de poder (Jelín, 1999). Proponemos una lectura del trabajo de las vendedoras de los multiniveles, no como sujetos pasivos, sino como actores que transforman su propia realidad e ingresan a un mercado de trabajo con los recursos que les brinda su propia biografía. Historia personal con una serie de características y contenidos que trascienden la mera lógica de

trabajo. En esta actividad conviven con la búsqueda de la ganancia, relaciones de cooperación y organizaciones (Maza, 2000 p.23)

Lo citado anteriormente nos da más apertura a observar los procesos de tomas decisiones de las mujeres que deciden afiliarse y ejercer las ventas en multiniveles, sus entrevistas que analizaremos en capítulos siguientes con la metodología y las entrevistas.

Capítulo 3. Metodología y diseño del instrumento

En este capítulo se va a presentar la forma de en la que se llevó a cabo la metodología partiendo desde la elección del tema de investigación.

Se eligió estudiar las condiciones de trabajo y la relación de la conciliación con la cotidianidad de mujeres madres que se emplean en empresas multinivel de venta directa, para tener una aproximación general de este fenómeno durante la pandemia del COVID – 19 que comprende los años 2020 a 2022, con preguntas de cómo fue su situación cuando inició el confinamiento obligatorio hasta la recuperación de actividades económicas en la ciudad de Puebla. Como se ha comentado en capítulos anteriores la importancia del tema radica en visibilizar que el problema de la discriminación y expulsión del mercado laboral de mujeres cuando se vuelven madres es un fenómeno que ha existido desde hace muchas décadas

Esta investigación tiene dentro de su metodología la etnografía feminista ya que a diferencia de la etnografía clásica.

Según (Toledo, 2022) menciona que la etnografía feminista se caracteriza por:

Investigar experiencias de las mujeres

Situar a la investigación en el mismo plano crítico que el objeto explícito de estudio

Selección de temas específicos de la experiencia de las mujeres que no podrían ser rastreados por ellas mismas

Reconocimiento de las interacciones entre mujeres del campo de la investigación empírica.

Desmontaje de posturas esencialistas en torno a las identidades de género.

Esta investigación se dedicó desde un inicio a estudiar un fenómeno que como se ha mencionado no es exclusivo para las mujeres, pero desafortunadamente las condiciones lo han

hecho para que sea en su mayoría feminizado y por lo tanto dejando de lado las problemáticas que se enfrentan.

Citando a (Gil, 2014) que menciona:

Elegir temáticas cercanas a la realidad del investigador y con las que sienten un compromiso político e implicación social y emocional. ¿es acaso posible que no sea así? Y les explico que, entre las investigadoras feministas, está muy extendido el desencanto hacia las abstracciones y las ilusiones positivistas, así como los dualismos sujetos/objeto, pensamiento/sentimiento, sujeto conocedor/objeto de conocimiento, personal/político. En este sentido, como nos recuerda Lila Abu-Lughod (1990), ¿en su artículo Can there be a feminist ethnography?, siempre somos parte de lo que estudiamos y, de un modo u otro, al definir las relaciones con lo que estudiamos tomamos postura. (Gil, 2014 p.3)

Al inicio de esta investigación hubo dudas en cuanto al “rigor científico” del tema elegido, ya que el interés sobre estudiar este fenómeno fue por un hecho personal vivido dentro del trabajo femenino, durante el primer año de vida de mi hija, en 2019 decidí emprender en la empresa Ecopipo ya que era la única opción que tenía para solventar gastos de la familia en ese momento y por esta razón me cuestioné sobre las reglas que se tenían para vender, la aparente libertad que ofrece este tipo de ventas pero con una constante vigilancia si no cumplía los montos de venta trimestral. Al hablar con algunas compañeras, clientas o amigas que están afiliadas en otras empresas de venta directa noté que era una constante para intentar solventar gastos pero que el crecimiento es difícil porque debes ser constante, capacitarte por tu cuenta y dedicarle mucho tiempo para alcanzar el éxito. Conocí a varias mujeres que admiro porque a pesar de las dificultades lo han logrado y se han expandido sus redes de distribución a otros países.

En cambio, yo no pude mantenerme más de dos años, considero que algunas personas piensan que las ventas son fáciles, pero no es así, necesitas tener lo mencionado anteriormente y carisma para que las personas confíen en ti.

Menciona Carmen Gil: El / la antropólogo/a como conocedor generizado, trazando un camino dialógico e intersubjetivo entre sujeto –conocedor– y objeto –de conocimiento–, entre el yo y el otro desde posiciones políticas situadas. Desde esta perspectiva lo emocional y lo personal no pueden ser separados de lo conceptual; como indica Okely (1975), no solo lo personal es político, también «lo personal es teórico». Otras autoras como Teresa del Valle (1993) llaman la atención acerca de cómo la elección de sujetos implicados en la propia experiencia etnográfica constituye una forma de encarar «con creatividad el dilema dentro-fuera». (Llobera, 1993: 69).(Gil, 2014 p.3)

De acuerdo al fenómeno a estudiar como expliqué anteriormente las empresas multinivel de venta directa algunas se caracterizan por ser exclusivamente para mujeres amas de casa o algunas son mixtas pero en su mayoría las mujeres se afilian por no tener alguna oportunidad laboral o por intentar complementar ingresos por los salarios bajos a los que están expuestas las mujeres, por lo que de acuerdo con las características al tener informantes mujeres y al enfocarnos al fenómeno cómo lo viven en específico quienes tienen hijos.

De acuerdo con el problema de investigación como se comentó, no es ajeno a la realidad propia. Por lo que se realizó la recolección de datos a través de varias técnicas: observación participante de manera presencial y online en reuniones de reclutamiento de Oriflame, Sanki y Farmasí; Capacitaciones en Oriflame, de los cuales se hicieron reportes que se analizan en el siguiente capítulo.

También se realizaron entrevistas semiestructuradas a madres - jefas de familia que se emplean en varias empresas multinivel como Jafra, Mary Kay, Betterwere, Oriflame, Younique, Natura, Sanki y Tupperware; para conocer la realidad que viven diariamente respaldadas en un marco teórico feminista, su historia de vida y como su identidad ha sido marcada con sus trayectorias laborales.

Las identidades y acciones colectivas pueden tener relación intensa o débil con la vida del trabajo (De la Garza, 1999) y con los mundos del consumo, del esparcimiento, de la familia que, como hemos visto, pueden reconocer traslapes con las actividades productivas (De la Garza, 1997). Es decir, a un concepto de trabajo ampliado debe seguir otro, de sujetos laborales ampliados. las concepciones estrechas de trabajo y de sujeto laboral suponen que los sujetos laborales son aquellos cuya acción colectiva depende fundamentalmente de la experiencia, la organización, las demandas laborales, específicamente en torno de la relación capital-trabajo, esta es la concepción estrecha de trabajo y de sujeto laboral (De la Garza, 2009 p.123)

De acuerdo con la cita anterior de lo que menciona de la Garza Toledo es que los sujetos dentro de las relaciones laborales no son sujetos pasivos, sino que son activos dentro de ellas y que son capaces de generar sus propias identidades y significados de lo que viven diariamente, que incluso son capaces de generar acciones colectivas a pesar de que en el tiempo actual las organizaciones que otorgan trabajo buscan el individualismo de los integrantes. También la identidad de los miembros que se impulsan con la cultura organizacional mencionada en el capítulo anterior que moldea sus hábitos y que conforma sus identidades en el mundo laboral. La diversidad de experiencias de trabajo y de no trabajo, compartidas en determinados niveles de abstracción, pueden contribuir, junto con las formas de dar sentido de los participantes en

estos espacios de relaciones sociales, a la conformación de sujetos sociales diversos. (De la Garza, 2009 p.125)

Dentro de las mujeres que pertenecen en este tipo de organizaciones se encuentra una diversidad de edades, trayectorias, laborales y escolaridad por lo que nos dan diferentes significados que tienen de la organización, así como la clasificación de este como un trabajo atípico que queda combinado con las otras actividades que desempeñan por lo que nos da un panorama más amplio dentro del fenómeno a investigar.

El referente básico es la constitución del sujeto de la modernidad, dotado de un conjunto de características que devinieron excluyentes de las mujeres: individuación, autonomía, capacidad crítica, reflexividad, participación en el espacio público, poder. Estos atributos son intrínsecos al tipo de sociedad al que aspira la modernidad: democrática y humanista. Sin embargo, a la par de estos postulados de apariencia universal se colocó a las mujeres como no sujetos, al no permitírseles desplegar cada una de esas capacidades.(CASTAÑEDA, 2008)

Como se ha comentado en capítulos anteriores sobre las desigualdades de género que viven las participantes es parte importante de la metodología de la investigación feminista, por lo que se retoma la etnografía encarnada en la que nos hace visualizar como a partir de una identidad de género como mujer y que un cambio biológico a partir de la reproducción humana ha transformado la vida de estas mujeres en todos los ámbitos por los estándares de género a los que se enfrentan y cómo un suceso imprevisto como la pandemia del COVID -19 también impactó ocasionando que estas desigualdades se agudizaran.

En palabras de Patricia Castañeda: este tipo de investigaciones ayudan a demostrar las contradicciones, las confrontaciones, los desacuerdos, las fisuras y las rupturas que produce una pluralidad de sujetos, en particular las mujeres, en la vida cotidiana en relación con los modelos estereotipados de ser y deber ser que ofrece la condición de género patriarcal.(CASTAÑEDA, 2008 p.90)

Por eso la entrevista se diseñó desde las categorías trabajadas desde el marco teórico del capítulo anterior para tener un panorama más amplio y aterrizarlo a la realidad en conceptos más cotidianos y en preguntas que facilitaran la recolección de información.

Los instrumentos de recolección de datos tienen varios ejes:

Trayectorias laborales e inserción en una empresa multinivel para obtener ingresos económicos.

Identificar las estrategias sobre conciliación entre la esfera domésticas y el autoempleo en el contexto actual de la pandemia del COVID – 19

Percepción de las participantes de cómo han sobrellevado sus labores económicas durante el confinamiento, el siguiente esquema de cómo se realizó el diseño del guion de entrevista con las categorías de análisis abordadas a lo largo de esta investigación. (Ver: anexo 3) en el siguiente capítulo se abordará el análisis de las entrevistas y su relación con el marco teórico.

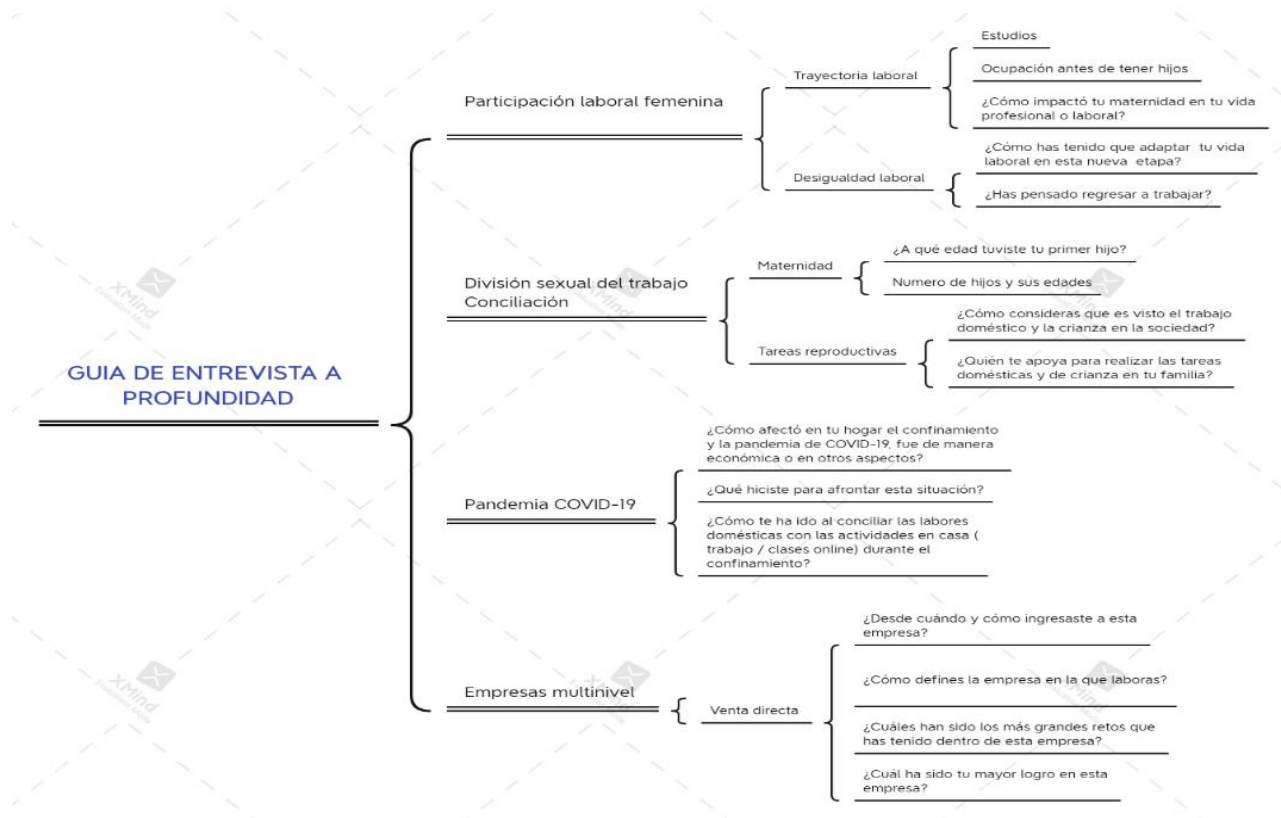


Ilustración 1: Guía de entrevista a profundidad

Fuente: Elaboración propia, 2021

Durante el proceso de recolección de testimonios fue complicado, ya que para las participantes el manejo de su tiempo es complicado abrirse un espacio para realizar una entrevista que dure el tiempo ya mencionado por las actividades que realizan como horarios para ir a la escuela por sus hijos, hacer comida, asear a los hijos, hacer tareas y en constantes ocasiones se tuvo que pausar o reprogramar lo cual fue complicado para empatar horarios y días o realizar las entrevistas completas.

Otra dificultad, fue la conectividad a internet ya que por el momento de distanciamiento social en que nos encontramos y el ajuste de los tiempos mencionados anteriormente, la

comunicación a través de medios digitales fue un elemento crucial, la mayoría de las entrevistas se realizaron de esta forma.

Durante el trabajo de campo hubo dificultades de que las últimas participantes aceptaran realizarla sin obtener algo a cambio por lo que se asignó un boleto para una rifa como una forma de agradecimiento, pero aun así la obtención de informantes fue complicado ya que al inicio existía una insistencia en que me uniera a sus redes de distribución ya que para ellas es importante el reclutar a más personas para que sus ventas lo que significa un mayor ingreso para ellas, las metas para el reclutamiento y la capacitación que tienen que recibir para que a su vez estas personas aumenten las redes de distribución con ello un aumento de ingresos por lo que siempre fue el enfrentarse ante mi negativa de no ingresar fue otro motivo de negativas para responder las entrevistas.

Un amigo me contactó para responder la entrevista, sin embargo, como no cumple con las características de la población con la que se trabaja me invitó a las reuniones de la empresa Oriflame que es con la que se consiguieron más informantes de las cuales pocas fueron cara a cara, se asistió a las reuniones presenciales de reclutamiento, conferencias, en las que se realizó la observación participante, también en ferias emprendedoras, capacitaciones, entrevistar a familiares, tener pláticas informales en los clubes de nutrición de Herbalife, con mujeres que tienen sus puestos en tianguis o mercados, o quienes van en la calle con sus catálogos en busca de reclutar a más distribuidores.

También en las pláticas informales con vecinas hubo nuevos hallazgos, por ejemplo, al intentar solicitar ayuda con Doña Catalina que trabaja en una tortillería y está afiliada a Betterwere no pudo hacerme la entrevista ya que no tiene hijos, pero le pregunté si me podría ayudar a conseguir participantes me dijo que no conoce a nadie, la respuesta me desconcertó

porque tengo entendido que las lideres tienen que cumplir con las ventas de sus equipos, pero dice que realmente ella solo se dio de alta en la página, no tiene líder ni equipo a quien rendirle cuentas, los pagos sólo los hace en el banco y su pedido le llega por paquetería en dos semanas. Por lo que las relaciones dentro de este tipo de negocios se han transformado y ya no implican las relaciones cara a cara lo que ha generado redes de apoyo virtuales que con la pandemia actual ha aumentado la comunicación por medio de redes sociales lo cual ayuda a generar contenido para dar a conocer los productos, cerrar ventas o buscar más personas para reclutar a la red de distribución.

A pesar de todas las dificultades se logró completar 10 entrevistas, a continuación, se presenta una tabla con datos demográficos de las informantes:

Tabla 2: Datos demográficos de las informantes

Seudónimo	Edad	Estado civil	Numero de hijas/os	Empresa multinivel	Actividades	Años participando en ventas
Andrea	29 años	Casada	2 hijas	Nu skin	Asesora de lactancia, venta de ropa y comida	3 años
Paulina	28 años	Casada	2 hijos	Natura y Yunique	Asesora de afore, asesora de porteo y venta de juguetes didácticos	7 años
Karime	35 años	Casada	2 hijas	Betterwere / Oriflame	Administradora y venta de comida	1 año
Dulce	29 años	Casada	2 hijas	Betterwere / Mary Kay	Estudiante, ama de casa, y venta de comida	2 años
Margarita	47 años	Divorciada	3 hijos	Jafra / Tupperwere	Asesora de cobranza en Coppel	5 años

Mariana	42 años	Casada	2 hijos	Oriflame	Asesora financiera	5 años
Adriana	33 años	Casada	2 hijos		Emprendedora en marca propia	6 años
Inés	40 años	Casada	2 hijas	Jafra	comerciante en negocio propio y venta de zapatos	4 años
Estefanía	33 años	Casada	1 hija	Melaleuca	Psicóloga, elaboración de mermeladas caseras	2 años
Daniela	45 años	Divorciada	2 hijos	Oriflame	Psicóloga y docente de nivel superior	3 años

Fuente: Elaboración propia

Como se puede leer en la tabla anterior las edades de las participantes son de entre 28 y 45 años, en su mayoría tienen dos hijos y son casadas. En algunos casos pertenecen a dos empresas multinivel, sin embargo, su actividad principal no son las ventas en estas, sino que desempeñan otras actividades principales, las cuales complementan con las ventas.

En este caso, la intencionalidad de la investigación es visibilizar para transformar, no solamente para que se vea lo que ha estado oculto de la experiencia de las mujeres, sino contribuir con los conocimientos necesarios para erradicar los sustratos de su exclusión. (CASTAÑEDA, 2008 p.91)

Durante el trabajo de campo se han encontrado hallazgos importantes que se tienen que tomar en cuenta dentro de la investigación ya que con ellos podemos tener una mejor comprensión del problema planteado y de los procesos de exclusión mencionados sobre las desigualdades de género existen más factores que se han hallado durante las entrevistas realizadas y que se van a enlazar con la teoría en el siguiente.

Capítulo 4: Experiencias en empresas multinivel y su importancia para el trabajo reproductivo. Análisis Cualitativo de datos recabados en las entrevistas.

A continuación, se presenta un resumen del análisis de información que se ha realizado durante la investigación para poder explicar no sólo la cuestión individual a partir de las experiencias de las participantes, se consultaron fuentes Institucionales, empezando por la recopilación de datos presentados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales para la información sobre la región de América Latina y El Caribe.

También se retomaron los datos del El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que es uno de los órganos constitucionales autónomos de México con gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios, responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geografía para la información sobre las tasas de desocupación de empleo en mujeres en México y el Estado de Puebla para delimitar la información requerida en la investigación.

Con la información de carácter cuantitativa anteriormente presentada encontramos que la participación laboral femenina era baja, se tiene la conciencia de que estas fuentes no son del todo confiables ya que no tienen con exactitud la posibilidad de cuantificar el total de la población que sufre estos fenómenos sociales además de que se toman como cifras los casos

presentados que con la pandemia esto se agudizó como la demanda de trabajo doméstico, cuidados además de la sobrerrepresentación de mujeres en empleos con baja cualificación que son los que tienen los salarios más bajos y son los más desprotegidos al no contar con prestaciones, sin embargo como se comentó en el capítulo anterior la investigación al ser de carácter cualitativo nos ayuda a ahondar cómo experimentaron las mujeres este proceso histórico, no solo desde lo empírico sino apoyado con el marco teórico, ya que se revisó bibliografía especializada en sociología del trabajo, organizacional, desigualdad de género, mercados de trabajo dentro de las cuales se encuentra la parte en la que los autores han hablado sobre el fenómeno estudiado desde diferentes perspectivas.

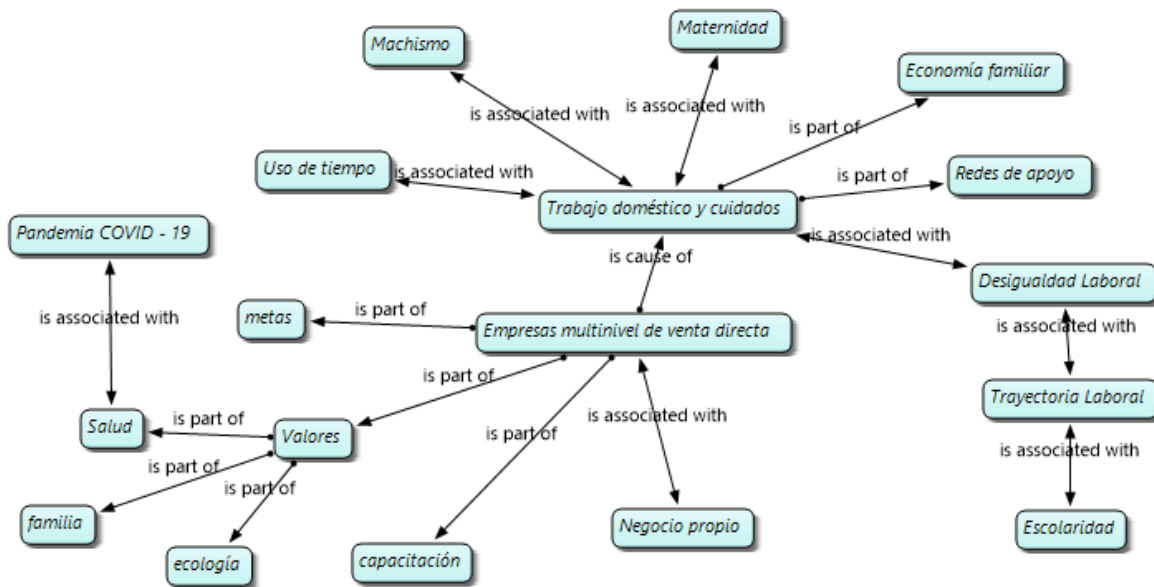
En el capítulo anterior se habló sobre la metodología usada para la recolección de información a partir de una metodología feminista la cual se llevó a cabo de forma cualitativa.

En el presente capítulo se analizan las entrevistas semiestructuradas y observación participante dónde se encontraron más categorías para la investigación presentan su importancia y su relación con la teoría señalada.

A continuación, se presenta una red semántica realizada mediante el software de análisis cualitativo Atlas ti 7, a partir de la información recabada de las entrevistas y su relación con las respuestas que dieron las participantes durante la investigación. Se realizó una codificación de las respuestas mediante los conceptos retomados de la guía en la entrevista a profundidad presentada en el capítulo anterior, dentro de los cuales se generaron códigos y familias para sistematizar las citas que nos dieron en las entrevistas.

En las preguntas relacionadas al trabajo doméstico y cuidados se asocian el uso de tiempo y la maternidad, por parte de las participantes mencionaron que el reparto desigual de estas actividades entre hombres y mujeres representa machismo en la sociedad

Ilustración 2: Red Semántica



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista semiestructurada

También dentro de esta relación se asocia la economía familiar ya que por realizar estos trabajos no se percibe un sueldo como se mencionó en el marco contextual

La desigualdad laboral también se asocia por la sobrecarga de trabajos productivos y

reproductivos entre hombres y mujeres que se asocia con la trayectoria laboral que tienen las participantes que se relaciona con su escolaridad, en este punto las pausas de las trayectorias laborales se encuentran las formas de buscar emprender un negocio propio por lo que las empresas multinivel son formas atractivas de conseguirlo, las cuales se rigen por metas, capacitaciones para alcanzarlas y valores como empresas; dentro de estos valores se encuentra la familia, la ecología y la salud que dentro del contexto de pandemia les ayudó a impulsarse como alternativas de negocio y de bienestar.

A continuación, se presentan los testimonios de las participantes que mencionaron en cada categoría analizada.

4.1 La importancia de la clase social en la trayectoria laboral

Esta categoría fue una de las halladas durante la investigación, ya que no había sido contemplada, su importancia radica en que las mujeres que participaron pertenecen diferentes clases sociales, lo cual resulta un poco difuso porque según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dependiendo los ingresos económicos al mes es determinante para la clase social a la que se pertenece. Sin embargo, más allá de clasificar, las clases sociales se pueden definir como grupo humano con mismos intereses y que llevan a cabo acciones de acuerdo con su condición.

Ariza menciona al respecto que la imbricación entre género y clase como criterios de diferenciación abriga la potencialidad de agudizar o disminuir la desventaja relativa de algunas mujeres frente a los varones y a otras mujeres (véase, García y Oliveira, 1994; Ariza y Oliveira, 1999). El contraste entre las distintas expresiones de la desigualdad en diversos sectores sociales: de clase (altas, medias y populares), étnicos (diferentes grupos indígenas), de vulnerabilidad (pobres y no pobres), y/o generacionales (abuelos(as), padres(madres) e hijos(as) (Ariza & Oliveira, 2000)

En este tema también es importante retomar los factores ya mencionados porque complejizan más el fenómeno de investigación ya que las informantes son sujetos generizado (Toledo, 2022) y que su origen social es parte de la forma en la que se identifican y de cómo actúan en el mundo, respecto a esto y lo encontrado en la publicidad de las Empresas Multinivel

de venta directa es van enfocadas hacia un público en específico que son amas de casa de clase media que se pensaría que no trabajan al tener cubiertos los gastos por un hombre proveedor .

Sin embargo, las mujeres que conforman estas empresas no son un modelo hegemónico, sino que tienen diferentes características como las mencionadas anteriormente que van demostrando que estos factores son importantes para emprender con estas empresas como el capital económico, social que pueden ayudar a tener o no el éxito dentro de la lógica capitalista.

Al respecto de presentan algunos comentarios de las participantes:

“Me gustaría que fueran diferentes las condiciones para las mujeres en los trabajos, pero no todas las mujeres tenemos misma situación, hay mujeres que son profesionistas, que pueden pagarle a alguien que les cuide a sus hijos y les limpie la casa, pero hay mujeres que no son profesionistas y tienen que partirse para darles lo necesario a sus hijos, entonces no se puede que las mujeres que tuvieron la oportunidad de estudiar bajarlas de nivel y subir a las otras que no estudiaron y pagarles lo mismo.” (Inés, 2022 – Jafra, Entrevista 8).

En el caso de Inés menciona que para ella es justo que las condiciones como se presentan actualmente están bien para las mujeres que cuentan con buenos trabajos gracias a sus estudios mientras que quienes no cuentan con ellos deben ajustarse a las malas condiciones que se presentan.

Por su parte Estefanía menciona que ella tendría la oportunidad de regresar a trabajar, pero los ingresos de su pareja le permiten la comodidad de dedicarse al trabajo en casa:

“Las condiciones son muy precarias, sé que hablo desde mis privilegios y por eso no regresaría por nada del mundo a trabajar, prefiero seguir con mis emprendimientos, una tiene que organizarse y echarle ganas para alcanzar sus objetivos.” Estefanía 2022 – Melaleuca, Entrevista

De acuerdo con los dos testimonios anteriores las informantes mencionan que a pesar de estar en distintas situaciones económicas el esfuerzo personal es parte importante para alcanzar sus metas ambos casos para llegar a mejorar la situación económica y de liderazgo de manera aislada a las condiciones estructurales además de que en este sentido la condición de clase es crucial ya que los sectores más vulnerados no cuentan con la posibilidad de costear alguna empleada que les facilite las tareas domésticas, guarderías o redes de apoyo para continuar con sus proyectos, así como son más propensas no poder continuar con sus estudios, pausar sus trayectorias laborales a comparación de las mujeres que pertenecen a sectores medios, como mencionan Ariza y Oliveira:

En los sectores medios, la permanencia o el regreso al mercado de trabajo por necesidad económica hace parte con frecuencia de un proyecto familiar de mantenimiento del estatus social o de movilidad, mientras que en los sectores populares resulta de la necesidad de la supervivencia cotidiana y de asegurar la educación de los hijos.(de Oliveira & Ariza, 2001 p.364)

Como ya se ha hablado de la interseccionalidad de las otras categorías que se añaden a la genérica por las desigualdades que interactúan las mujeres tienen diferentes opiniones por sus vivencias, sin embargo, no significa que no sean víctimas de desigualdad y opresión.

En este sentido dentro de las trayectorias laborales de las participantes se encuentra relacionada la desigualdad al tener hijos o bien pausas en los empleos formales para dedicarse a los trabajos desde casa, por ejemplo:

“Primero trabajé en una agencia de publicidad como becaria, ahí pagaban muy poco estuve como 1 año. Fue muy difícil porque que mi esposo y yo nos conocimos en la universidad y me embaracé cuando aún no había terminado la carrera, entonces laboré muy poco cuando tuve

a mi primer bebé, por los bajos sueldos que percibía y como aun no me titulaba creo que me costó mucho encontrar algo adecuado para mantener los gastos de la casa y cuidar a mi hija, por eso decidí emprender con productos que conocí y que consumía como mamá para ayudar a más familias.” Adriana 2022 Ecopipo – Entrevista 1

“Tuve que dejar a mi primera hija con mi mamá por el trabajo, pero siento que casi no la vi crecer. Cuando conocí a mi segunda pareja yo trabajaba en Asics, pero me dijo que para cuando naciera mi segunda hija ya no quería que trabajara por eso decidí hacerlo desde casa vendiendo” Dulce 2022 Mary Kay Entrevista 3

Al respecto Marina Ariza y Orlandina de Oliveira mencionan que las trayectorias laborales que describen las mujeres casadas y con hijos presentan una gran diversidad: unas son de larga duración, empiezan desde muy temprano durante la niñez y se prolongan hasta etapas avanzadas del curso de vida; otras, en cambio, son más cortas, se inician después del matrimonio o del nacimiento de los hijos; incluso en etapas más avanzadas de la vida. La mayor parte de las trayectorias se caracteriza por frecuentes entradas y salidas de la fuerza de trabajo. (de Oliveira & Ariza, 2001 p. 356)

“Mi primer trabajo fue en una tienda de mi familia donde yo ayudaba a atenderla desde muy chica. Cuando tuve a mi primer hijo me afectó mucho porque no terminé de estudiar la preparatoria, me dediqué un tiempo a cuidarlo, al segundo ya no porque me tuve que meter a trabajar a Autotek, ahí duré 15 años.

Después conocí a mi segunda expareja, nos juntamos y tuve a mi hijo menor, él quería que estuviera exclusivamente al cuidado del niño renuncié a Autotek, al mismo tiempo trataba de estudiar estilismo, maquillaje y gastronomía en ICATEP de lo que aprendía hacía cosas para vender, me invitaron a vender Tupperware y de ahí trataba de conseguir dinero para mí, porque

me daba dinero para los gastos de la casa, pero yo no podía comprarme nada que me gustara. Cuando me separé por segunda vez me puse a trabajar en lo que sea limpiando casas, ayudando a mudanzas, en una cremería, repartiendo volantes, traté de regresar a Autotek, pero no me contrataron por mi edad. Ya no me aceptaban en ningún trabajo hasta que por fortuna un conocido me ayudo a entrar a Coppel en el área de cobranza.” Margarita 2022 Jafra Entrevista 5

De acuerdo con este testimonio se pueden encontrar las consecuencias de las mujeres que pausan su trayectoria laboral para atender el trabajo reproductivo de tiempo completo y que al separarse de su pareja no cuentan con algún patrimonio y que por la edad tienen dificultades para volver a insertarse al mercado laboral lo que nos permite visualizar otras formas de desigualdad laboral debido a género y edad, y que después de la separación se ven vulneradas con problemas de violencia económica al respecto Ariza y Oliveira mencionan:

La interrupción de la vida laboral a causa del matrimonio responde a aspectos ideológicos de la construcción de género que establecen como "normal" y “natural” la división sexual del trabajo entre hombre proveedores y esposas-madres amas de casa. Un número importante de las mujeres que deja de trabajar al casarse sigue fuera del mercado de trabajo hasta que los hijos están grandes. El regreso a la vida laboral – si es que ocurre – se da en etapas avanzadas del ciclo familiar, si las necesidades económicas de la familia se vuelven apremiantes o si la unión conyugal se disuelve por separación o divorcio.(de Oliveira & Ariza,2001 p.357.)

También la pausa de la trayectoria laboral se da no solo para dedicarse al cuidado de hijos sino de adultos mayores que dependen de alguien, es decir que no solo dependen de factores matrimoniales sino también de familia directa, a continuación, Inés menciona:

“Tuve que enfrentar situaciones familiares como la enfermedad severa de mi mamá, entonces este era otro factor que me robó y no cinco años de mi vida, mi mamá como perdió la vista de una diabetes complicada y sus hijos la abandonaron todos, excepto yo, así que dejé de trabajar, mi esposo no quiso salirse de la casa de mis papás, entonces pues yo tuve que enfrentar lo que fue cuidar a mis padres, incluso hasta servirle de se puede decir que de chacha de la familia pues para tener un lugar donde vivir, por lo menos ya no tener para para las cosas más necesarias, pero aunque sea tener un lugar dónde vivir, fue una vida muy dura. Posteriormente a eso, muere mi mamá, pero hubo una amiguita que me vio muy deprimida, y me habló de un trabajo para entonces ya había nacido mi tercera hija tenía aproximadamente tres años y pues queriendo salir adelante me fui a trabajar en diferentes cosas que se me apareciera oportunidad para tener por lo menos algo que ofrecerles a mis hijas traer algo a la casa, pero pues igual me tuve que enfrentar a gente explotadora.” Inés 2022 Jafra Entrevista 8

Hay que considerar también que tanto las trayectorias laborales continuas como el reingreso a la fuerza de trabajo son posibles gracias a la puesta en marcha de diferentes estrategias de adaptación del trabajo a la vida familiar.

La flexibilización de la actividad laboral que estas estrategias permiten adquiere diversas

modalidades: disminución del tiempo dedicado al trabajo (paso del trabajo de tiempo completo al de tiempo parcial); adaptación de los horarios de trabajo al ritmo de la vida familiar (elección de turnos nocturnos, por ejemplo); cambio del trabajo asalariado con horario fijo a una actividad por cuenta propia de horario flexible. La venta de diferentes tipos de productos (ropas, joyas, cosméticos) o el establecimiento de un negocio familiar, constituyen mecanismos frecuentes de flexibilización del trabajo empleados tanto por las

mujeres de los sectores medios como de los populares urbanos.(de Oliveira & Ariza, 2001, p.361)

Lo cual ha sido una herramienta para las empresas multinivel para reclutar a más mujeres como se ha mencionado anteriormente, por ejemplo, Diana que es líder en Oriflame da conferencias sobre emprender en trabajos compatibles con la maternidad, que fue donde la conocí y mencionaba que desafortunadamente en México las condiciones de trabajo para las mujeres no están a favor de la maternidad ya que se les exige expectativas laborales altas y que sienten mucha culpa de no ver a sus hijos y de no estar presentes en su crecimiento por lo que Oriflame es la oportunidad compatible con la maternidad que te da la oportunidad de decidir sobre tu tiempo y hacerlo en casa, profundizando un poco en la entrevista mencionó:

“Decidí ya no tomar trabajos de tiempo completo a pesar de haber recibido buenas propuestas, como la gerencia de la Universidad Anáhuac con un buen sueldo, pero no lo acepté ya que los trabajos para las mujeres te impiden autorrealizarte en plenitud como mamá. Yo tenía muchas expectativas, a veces mientras lavaba platos pensaba en que debería estar en juntas directivas con mis jefes y gente de Alemania, me sentía fracasada y mal conmigo misma porque esa era la idea que me habían vendido, pero me di cuenta de que el lugar de una mujer es su casa y por eso decidí tomar empleos que me permitieran estar más tiempo cerca de mis hijos. Quiero hacer reflexión a las mujeres que empleos como Oriflame que son indispensables hoy en día, ya que la empresa da nuevas oportunidades para obtener ingresos desde casa y puedes destacar en este mundo caótico donde la crianza es sin amor, nuestro lugar lo están ocupando la televisión y el internet; si la familia que es el centro de la sociedad está mal todo lo demás está mal, creo que esa es mi misión porque como te comenté soy cristiana y creo fielmente en eso.” Diana Oriflame

2022 - Entrevista 2

Con el ejemplo anterior se da el ejemplo que desde los estereotipos de género siguen vigentes para las mujeres que ese discurso se mantiene para atraerlas a este tipo de negocios, que el quedarse en casa criando ya no es suficiente, sino que se debe trabajar y criar al mismo tiempo lo que vuelve más pesado el trabajo productivo y reproductivo en esta época.

4.2 Desigualdad en el reparto de trabajo reproductivo y flexibilización del trabajo productivo

Si bien en capítulos anteriores se ha hablado de la desigualdad de repartos de trabajo doméstico y reproductivo entre hombres y mujeres, en el apartado anterior se habló de como esta desigualdad ha afectado a las mujeres a tal grado de suspender su trayectoria laboral y que en estos casos las empresas multinivel han jugado un rol importante para complementar. Respecto al reparto de trabajo reproductivo las participantes han mencionado:

“Siento que el trabajo doméstico y la crianza no es valorado y lo ven como nuestra obligación, como eres mujer tras ser mamá tienes que ejercer esa obligación para los hijos, si ya nos empezamos a quejar ya somos las mujeres más débiles del mundo, es muy juzgado y criticado ante la sociedad el trabajo de la maternidad y además de que lo critican... No sé cómo que se sienten con derecho de opinar de meterse de que se tiene que hacer lo que quieran, de cómo ellos lo hicieron, siento que es muy criticado, juzgado y poco valorado” Paulina 2022 – Younique y Natura Entrevista 10

Como bien se ha comentado que el trabajo de los cuidados es el que socialmente se ha asignado a las mujeres, que exige bastante, sin embargo, es el que más se juzga como comentó Paulina y retomando a Genta: Las concepciones sobre el cuidado “ideal” se vinculan con las

representaciones de género, porque el cuidado está cargado de significados asociados a una supuesta naturaleza femenina.(Genta, 2020)

“Es muy duro porque no se valora todos los esfuerzos que hacemos dentro de casa por tenerla limpia además del trabajo duro que es educar a los niños desde el respeto que es algo que no tuvimos, me esfuerzo porque quiero que mis hijos sean buenas personas, yo sola hago casi todo, a veces mi esposo me ayuda. Cuido a mis suegros que ya son adultos mayores, como mi familia está lejos y mis cuñados casi no vienen yo me encargo de cuidarlos” Adriana 2022 - Ecopipo Entrevista 1

Como menciona Genta: Los cuidados se definen como la atención de las necesidades cotidianas de las personas en situación de dependencia, pudiendo ser realizadas por una persona remunerada o no remunerada, familiar o no familiar, en una institución o en el ámbito del hogar. El cuidado contiene un componente material y otro aspecto afectivo o vincular (Aguirre, 2009; Batthyány, 2009 siguiendo a Letablier, 2007)(Genta, 2020).

En el caso de Adriana ella al estar trabajando en casa ha tenido que hacerse cargo del cuidado de sus hijos y de otros familiares porque todos trabajan fuera de casa o no viven en la misma casa. En el caso de la pandemia por covid – 19 que aumentó las cargas las participantes mencionaron:

“Fue complicado, en ese tiempo vivíamos con mis suegros y como mi esposo es enfermero estaba trabajando en el área de covid en el Hospital del Sur, la verdad teníamos mucho miedo de contagiarnos, sobre todo por mis niñas y mi suegro que padece EPOC. Además de que operaron a mi suegra de las rodillas y mi cuñada trabaja, entonces yo estaba a cargo de las labores domésticas de toda la casa, cabe señalar que éramos muchas personas: Mis dos suegros, mi cuñado, su esposa, mi otro cuñado, sus dos hijos, mis hijas, mi esposo y yo; entonces fue muy

pesado cargar con la limpieza y desinfección de toda la casa, cocinar, estar al pendiente de las clases en línea de los niños, lavar platos y ropa.” Dulce 2022 Mary Kay – Entrevista 3

Por su parte Paulina menciona:

“En el tema familiar mi suegro se contagió y falleció; Afectó también económicamente, porque yo tenía un establecimiento tipo papelería entonces al cerrar las escuelas ya tenía mi mercado y al haber tantas muertes al inicio muchos negocios empezaron a cerrar, a lo mejor no definitivamente pero pues por lo que menos querían en ese momento algún regalo un artículo o cosas de papelería, así que me vi en la necesidad de cerrar el negocio y porque paga una renta de casi \$4000 mensuales, entonces no me convenía tener cerrado para no vender prácticamente nada y además pues el miedo también de contagiarse y terminar peor. En el tema de la economía, tuve que cerrar mi negocio tuve ingresos ese tiempo, me ayudó un poco, porque ese material que tenía lo empecé a vender prácticamente hasta un precio mucho menor, pero teníamos que sobrevivir porque había cuentas que pagar, y preferí perderle un poco a endeudarme más o a perder mucho más de lo que ya había perdido. En el tema labores del hogar, pues como te comenté pandemia cuando mi suegro se enfermó yo cargué con la labor de ambas casas.” Paulina 2022 Younique y Natura Entrevista 10

Como mencionamos en los capítulos anteriores y con los datos proporcionados por el informe “La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México” del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que nos hacen comprender el número de horas dedicadas al trabajo reproductivo con los testimonios podemos constatar que si fue un problema que ya existía y que es real el cual debe tener importancia que señalar, como menciona el informe:

Durante 2020 se presentó un aumento de horas promedio semanales trabajadas en las labores domésticas y de cuidados; en las mujeres, la actividad que presentó mayor crecimiento

fue la de proporcionar ayuda a otros hogares, seguida por proporcionar alimentos, así como la limpieza y mantenimiento a la vivienda. En contraste, se observó una disminución de actividades que requieren traslados fuera del hogar como las compras y administración, el tiempo destinado a trabajo voluntario, y aquellas actividades de cuidados como llevar a algún miembro del hogar a la escuela, cita médica u otra actividad. Comparando las horas que le dedican mujeres y hombres a ciertas actividades, se puede observar las inequidades que continúan hoy en día y que durante la pandemia no se solventaron, por ejemplo: en 2020 las mujeres trabajaron en promedio a la semana 13.9 horas (13.7 en 2019) para proporcionar alimentos, y los hombres 4.3 horas (4.2 horas en 2019). (INEGI, 2022)

Estas actividades hicieron que disminuyera el tiempo de las mujeres para sí mismas, tiempo libre de disposición personal, falta su privacidad, los significados del tiempo de trabajo no significan lo mismo para hombres y mujeres, en el caso de ellas parece ser interminable como lo leíamos en capítulos y apartados anteriores que el mercado multinivel ofrece flexibilidad del uso de tiempo y es des territorializado al no tener un lugar fijo para realizarse, se presta para que personas con diversas características quieran unirse, algunos testimonios mencionan:

“Emplearme de esta forma me ofrece que puedo organizar mi tiempo, no tener estrés por decir laboral por trabajar tantas horas, que estés con un salario que no te alcanza para nada. Para mí el tiempo es la prioridad para estar al pendiente de mis hijas. “Karime 2022 – Oriflame, Tupperware, Nice y Betterware

“En un empleo normal tú trabajas de 8 a 12 horas y si tienes un negocio de lo que sea, debes tener un horario en el que abres, vas a comer y cierras; Entonces realmente no eres dueño de tu tiempo, aquí si puedes hacerlo porque depende de lo que quieras ganar es el tiempo que tú

le dedicas, es importante que trabajes para ti y no para los otros. Yo empecé cuando mis hijos salieron de la primaria y ahora son unos buenos jóvenes, estoy agradecida de haberlos visto crecer todos estos años, algo que no hubiera podido con algún otro trabajo” Consuelo 2022 – Oriflame, Reunión de oportunidad virtual

Citando a Maza, las ventajas que otorga el realizar este tipo de trabajo es que permite a las mujeres dedicar tiempo al trabajo sin descuidar las labores que tradicionalmente se le asignan. Las, consecuencias negativas implican un aumento de carga de trabajo para la mujer. Se trata, pues, de una jornada que es más intensa y, sostenemos, no reconocida ni siquiera por las mismas mujeres. (Arias, 1992) (Maza, 2000)

Si bien las mujeres son la población que más busca un trabajo como este es des territorializado podemos encontrar que la frontera entre trabajo doméstico y extra-doméstico parece que se ha borrado porque el uso de tiempo se combina y para la percepción de las mujeres parece que no tienen mucho por todas las actividades que tienen que realizar a la vez.

Como lo que nos comenta Andrea y Adriana:

“La neta que se hace lo que se puede obviamente no puedo hacer todas las cosas que quisiera, pero nunca puedo terminar en el día todos mis pendientes, por ejemplo, de mi hija no se tiene que conectar como tal a clases, nada más me mandan un cuadernillo de actividades que tengo que cubrir en la semana y el viernes mandar evidencia, si es una friega porque tienes que dedicarle por lo menos 1 hora a encerrarte estar ahí hasta que acabe. Yo estoy sola todo el día con las niñas entonces mientras estoy tratando de enseñarle a una, mientras la otra está llorando ahí queriendo rayar la libreta y terminan peleadas. Obviamente en cuestiones de la casa lo hago, a veces no porque la casa quedó patas arriba, cuando mi esposo llega del trabajo a ayudarme a hacer las cosas. No sé, ve que los trastes están sucios los lava, yo me subo a dormir a las niñas,

duerme la más grande, pero de repente yo me voy a dormir a la bebé cuando bajo ya se levantó y ya perdí tiempo que quería usar para mi emprendimiento, yo quisiera generar más contenido y ganancias, pero para mí es imposible no puedo hacer una publicación, porque necesito tiempo para investigar el tema y dar información real a los clientes; Muchas veces para generar un post necesito volver a ver, investigar si hay actualizaciones no es nomás sentarme y a ver que escribo, muchas veces la gente ve nada más el post, pero realmente el trabajo detrás de él pues si requiere de bastante tiempo, yo quisiera poder invertir más, pero no puedo. Muchas veces comento con mi esposo que yo quiero tomar esto como un trabajo y se le tiene invertir tiempo como yo quisiera. Gracias a Dios aún sin invertir el tiempo que yo quisiera salen asesorías o en los talleres tengo gente, cierro ventas, quizás no como yo quisiera, que tuviera una asesoría diaria o mucha gente en los talleres, pero no es así. Yo siento que si le dedicara 3 o 4 horas al día como si fuera un trabajo estoy segura de sería muchísimo mejor. Lo que se me dificulta es hacer las actividades diarias que pone Nu skin por el ajeteo diario como mamá, no me da la vida. Yo normalmente hago mis pendientes hasta la noche, y estas actividades se hacen de día porque es cuando la gente en redes sociales te ve y cuando yo puedo hacerlas es hasta las 12:00 de la noche y pues a esa hora quién me va a pelar, entonces esa es mi principal dificultad, todavía estoy viendo cómo puedo organizarme, pero me ha costado muchísimo esa parte.” Andrea 2022 – Nu skin

Entrevista 7

“Me canso bastante, en pandemia fue peor ya que tenía que levantarme a las 6:00 am para hacer el quehacer y el desayuno porque si despertaba mi hijo que en ese entonces tenía dos años ya valió porque no me dejaba hacer nada. A las 9:00 mi hija tomaba clases en línea y tenía que estar al pendiente de ella porque si no ya no ponía atención, y a la vez tenía que cuidar al pequeño. Al terminar comíamos y después tenía que tomar sus clases de tae kwon do en línea, al

menos eso me desestresaba un poco y me daba tiempo de atender a clientes y a mis distribuidoras; Pero después teníamos que hacer la tarea y era un rollo porque no sabía cómo explicarle en inglés ya que es escuela bilingüe y todas sus materias son en ese idioma. Cuando al fin se dormían podía ponerme a contestar mensajes, capacitar a mi equipo, hacer cuentas, mis videos y diseños para mis redes sociales. Me terminaba durmiendo muy tarde y al día siguiente otra vez lo mismo, aunque ahora que regresaron a la escuela no ha cambiado mucho la cosa”.

Adriana 2022 Ecopipo – Entrevista 1

La flexibilización hace referencia a una mezcla del tiempo dedicada al trabajo y el tiempo dedicado al hogar o las relaciones personales. “Se trata de una flexibilización que introduce nuevas formas de desgaste de la fuerza humana, ligadas a la intensificación de la jornada, delimitación creciente en las condiciones de rendimiento, colonización del tiempo libre con las tareas laborales, elevados niveles de estrés producidos por asumir mayores responsabilidades e inseguridad laboral” (Bermúdez, 2015. Pág. 27)

Sin embargo, aunque se logre la flexibilidad de tiempo al realizarlo en casa con los testimonios anteriores podemos notar que realmente la jornada de las participantes parece interminable y que los discursos de libertad que prometen estos trabajos en realidad tienen un trasfondo a conveniencia de las empresas, citando a Maza:

Es una forma de abaratar la mano de obra y con ello lograr ser competitivo. Frente a la crisis que se vive, las estrategias de supervivencia toman mayor importancia, si se toma en cuenta que no sólo se trata de actividades -es, sino que pueden ser empresas de éxito. Benítez. 1990; Cortés y Cuellar, 1990; Chant, 1991; Lezama, 1991; TUI.I&I, 1993; González de la Rocha, 1994; Pacheco, 1994. Es vital tener en cuenta que se trata de una forma en la

que tanto hombres como mujeres han desarrollado estas estrategias para tener una ocupación para lograr su subsistencia (Maza, 2011).

Si bien ya se ha comentado en capítulos anteriores que en América Latina las mujeres a pesar de contar con estudios de nivel superior los trabajos más flexibles son los que toman, pero a veces son los más precarizados y que dentro de este sistema desigual las violenta por condiciones mal remuneradas que las obliga a tener que buscar una alternativa para complementar los gastos de sus hijos por lo que estas opciones son atractivas pero posiblemente no se visibiliza la explotación a la que están sujetas estas mujeres no solo dentro de este trabajo sino dentro de la sociedad donde las creencias patriarcales siguen vigentes en diferentes ámbitos. “Este es un negocio de mujeres porque en su mayoría ellas entran aquí por necesidad y los hombres entran solo por bussiness, para ganar más dinero, por ejemplo, conozco a una señora que ella le echo muchas ganas, empezó a generar mucho dinero y cuando su esposo se dio cuenta de que ganaba bien él renunció a su trabajo para estar en su casa y dedicarse a esto.” Estefanía 2022 – Melaleuca Entrevista 4

El siguiente testimonio también menciona la situación de los hombres dentro de la empresa multinivel Sanki.

“Yo conocí Sanki porque los compañeros de trabajo de mi esposo en “Sembrando vida” lo invitaron, al inicio el no creía en esto, pero cuando vio cuánto ganaban sus compañeros decidimos entrar, varios de sus compañeros y él renunciaron porque les estaban pagando poco, aquí ganaban más; en el caso de mi esposo, en sus viajes diarios a Zacapoaxtla se nos acababa el dinero. Para mí ha sido un buen negocio, en mi pueblo, Huehuetla ha sido difícil encontrar buenas oportunidades de trabajo a pesar de los dos estudiamos en la Universidad Intercultural del Estado de Puebla (UIEP), hemos trabajado para dependencias de gobierno, pero casi siempre

tenemos que viajar a otros municipios o ir hasta Puebla, pero gracias a esto ya estoy construyendo mi casa y podremos vivir bien con nuestros 3 hijos. Teresa 2022 – Plática informal en reunión de reclutamiento Sanki

“Llevo pocos meses que ingresé a Sanki por la invitación de un amigo, la verdad me sorprendió su cambio porque él trabaja conmigo en el mismo hospital como asistente administrativo, pero yo lo veía muy mal, se alcoholizaba seguido y no tenía metas. Pero desde que empezó a vender en Sanki lo vi más motivado, dice que gana muy bien y que va a renunciar a su trabajo, ya que como es de Zacapoaxtla piensa expandir su red allá porque han crecido mucho en la Sierra Norte” Aurora 2022 – Reunión de reclutamiento Sanki

Con los testimonios citados se halló que, si bien el mercado multinivel ha sido una alternativa para hombres y mujeres en contextos de crisis e incertidumbre, la realidad es que los hombres se refugian en los multiniveles al no contar con empleo o incluso en casos donde tienen un trabajo pero sin problemas pueden regresar, sin embargo algunas mujeres tienen esto como única opción por la cuestión flexible que posiblemente los hombres ocupen para otras actividades ajenas al trabajo reproductivo.

4.3 Liderazgo, oportunidad de reconocimiento y auto explotación

Como se ha mencionado dentro de las empresas multinivel se encuentra un grupo de personas que buscan el mismo objetivo como tener más libertad en su tiempo, ser sus propios jefes sin embargo sus características son diferentes como clase social, niveles de estudios, profesiones, las instituciones en las que han estudiado y trabajado. Por ejemplo, dentro del grupo de informantes encontramos que tienen niveles de educación básica, así como mujeres que cuentan con posgrados. Las trayectorias laborales de estas mujeres han sido marcadas por su

nivel de escolaridad ya que pueden dedicarse a su profesión, esto impacta al ingresar a estas empresas para promocionarlas a partir de su experiencia profesional, menciona Morales:

La dimensión estructural de la red de multinivel de cada persona es necesario contar con el indicador “capital humano”, el cual se constituye no solo del nivel de escolaridad, sino también de aquella experiencia laboral adquirida antes de ingresar a la Venta Directa Multinivel. (Morales, 2016)

A continuación, se citan algunos ejemplos en los que se relaciona la escolaridad, clase social y trayectoria laboral con el trabajo que desarrollan dentro del multinivel:

“Para mí fue sencillo iniciar y hacer crecer mi red porque realmente me dedico a vender mis servicios para asesorar a las personas con sus finanzas personales, y aquí ayudo a las personas a emprender sus negocios, para mí es una gran satisfacción porque hago lo que me apasiona a través de Seguros Monterrey y Oriflame.” Marisol 2022 – Oriflame Entrevista 6

“Aquí puedo explotar mi potencial como psicóloga, como te decía con los suplementos alimenticios de descubierto como ayudar a mis pacientes para que no lleguen a iniciar un tratamiento psiquiátrico, gracias a que les recomiendo estos productos su salud mental, física y su calidad de vida mejoran demasiado.” Diana 2022 – Oriflame Entrevista 2

Con el ejemplo mencionado anteriormente las mujeres han complementado sus profesiones con las ventas y reclutamiento de personas a partir de sus conocimientos lo que les ha resultado de una forma positiva, por otro lado, nos encontramos con el testimonio de una informante que sólo curso nivel de educación primaria y que ha tenido éxito.

“Yo nunca me imaginaba llegar tan lejos, llevo 20 años en Oriflame y he viajado a lugares maravillosos como Japón, República Dominicana, Suecia y conocer a las mentes que crearon este excelente modelo de negocio. Yo era una vendedora de tacos, si no hubiera brincado

de multinivel en multinivel hubiera conocido esta empresa jamás lo hubiera logrado. De sólo haber cursado la primaria nadie podría creer que tengo a mi cargo personas profesionistas como médicos, licenciados, maestros, doctores, por eso te digo que seas el protagonista de tu propia película, no sólo imagines lo que podría pasar, hazlo” Consuelo – Oriflame, Reunión de oportunidad virtual.

Nos encontramos con ejemplos de éxito que son ajenos al origen de las personas ya que la población a la que busca llegar el mercado multinivel es variada ya que el requisito para ingresar son invertir cierta cantidad para una afiliación, membresía o kit de inicio sin importar la ocupación o escolaridad y su compra te asegura el éxito, pero todo depende de a donde quieras llegar, del esfuerzo personal y la motivación.

Por eso, un elemento importante dentro de estas empresas es el liderazgo que significa que son quienes ya han conseguido no solo vender más productos, sino reclutar a más personas en su red de distribución por lo que demuestra que es capaz de dirigir, tomar decisiones, alentar a su equipo, estos testimonios que son mostrados en las reuniones para reclutar y capacitar a las personas con el objetivo de motivar a las personas afiliadas o prospectos con la promesa de que un buen líder logra alcanzar sus sueños y el anhelado éxito desde la lógica capitalista.

Al respecto Gómez menciona: El asociado o la socia, para cumplir los objetivos deseados,

requiere “compromiso” y credibilidad en la eficiencia de la empresa, sin embargo, eso no garantiza la acumulación de ingresos, el motor principal es el liderazgo (es decir, la creación de su red), que depende al mismo tiempo de ese compromiso y credibilidad en la eficiencia de la empresa. Otro requerimiento que está entrelazado con el compromiso es mantenerse informado, no con cualquier tipo de información, sino con la que se proporciona internamente a través de conferencias, lecturas, capacitaciones,

grabaciones en casete o video reuniones entre los socios, etc. Estas empresas, funcionan a partir de las emociones, por lo tanto, se requiere tener la disposición y credibilidad en el sistema Multinivel, puesto que, en estas empresas, dudar está prohibido. Por ello se tiene el apoyo de las grabaciones, lecturas, conferencias, dinámicas grupales, entre otras herramientas para fortalecer la credibilidad del socio acerca de la practicidad de la empresa. (Gómez, 2014)

Retomando esta cita, tenemos el ejemplo de ello son los temas en las reuniones de los líderes para captar a más personas, cerrar ventas y sobre finanzas personales, en el caso de Oriflame respaldados en libros como “Escuela de negocios” de Robert Kiyosaki o “El pequeño cerdo capitalista” bajo la tutela del líder que les explicará la forma de mantener y llevar a otro nivel sus negocios.

A continuación, se presenta el ejemplo de discurso en una reunión de reclutamiento en Oriflame:

“Este negocio no se lo ofrezco a cualquiera, lo que yo busco es hacerle un escaneo, si cumple las características, adelante, no se trata de meter gente porque esa gente se sale, tengo que identificar talentos y lideres que te ayudaran a provocar el crecimiento dentro de tu negocio y te van a duplicar. Debes elegir inteligente personas movidas, trabajadoras, buena onda, personas positivas, busca con quienes asociarte a lo grande. Presenta el negocio y ofrece la oportunidad, lo que les vas a vender un negocio donde van a generar mejores ingresos, van a tener mejores experiencias y sus metas, una mejor calidad de vida, eso que todas las personas buscan y que nadie tiene allá afuera, todas esas personas conectan porque es lo que buscan” Carlos Vega 2022 MLM Training Oriflame.

Otro ejemplo de ello es el discurso que maneja Sanki en torno al liderazgo:

“Esta empresa ha sido tan exitosa que tenemos distribuidores en muchos países en los que si tu conoces a alguien en el extranjero puedes hacer que inicie su negocio sin que tú le mandes sus productos, se registra solo y tú haces crecer tu red para tener mayores ganancias. Te ofrecemos:

- Mayores ventas
- Producto gratis
- Promociones exclusivas
- Máximos descuentos en precios
- Autos de lujo
- Bonos extra e ingresos residuales de por vida

Yo creo que lo que más motiva a las personas son los viajes a lugares espectaculares. El año pasado el viaje que hicimos los mayores líderes a nivel mundial fue a Francia, y lo mejor de todo es que conocimos el palacio de Versalles, pero no entramos a la parte que todos los turistas conocen, conocimos los jardines secretos porque es un premio que merecíamos por ser grandes líderes, así que ustedes tienen la opción de aprovechar esta oportunidad y elegir si cierran la puerta, después deciden o de una vez abrirse a nuevas oportunidades de crecimiento.” Ernst 2022

– Reunión de reclutamiento Sanki.

De acuerdo con los ejemplos anteriormente citados se encaminan a motivar a las personas a afiliarse para conseguir el éxito económico, libertad de tiempo, y la oportunidad de tener nuevas experiencias y es lo atractivo sin embargo dentro de estos discursos se enfocan a que el ser un buen líder solo es cuestión de actitud, sin tomar en cuenta otros factores que pueden

intervenir en el proceso, citando a Gómez: Las empresas multinivel ejercen violencia como control ideológico sobre los asociados de manera similar que la violencia institucional.

Esta corresponde a la violencia institucional tal como la describe Tomasini Bassols (2002:

11): “En principio, la violencia institucionalizada justificada (que puede ser brutal en grado extremo) no tiene siquiera sentido cuestionarla: de entrada sabemos que es legítimo presionar a una persona (física o moral) y forzarla a conducirse de determinado modo, esto es, en concordancia con los deseos de quien ejerce la violencia, deseos sancionados por una institución que todo mundo acepta. ” Ahora bien, ¿en qué medida se establece un control “ideológico” sobre los asociados? Tomando en cuenta las premisas anteriores, se pueden desarrollar los parámetros con los cuales medir el control “ideológico”.(Gómez Encinas, 2014 p.19)

Como se mencionó en el capítulo 2 y el apartado de cultura organizacional el control ideológico es fuerte ya que parece que los asociados no pueden dudar de la efectividad del negocio multinivel y si no lo piensan así es porque no son ganadores como los ejemplo que anteriormente se presentaron.

Un síntoma de control es que los asociados se encuentran plenamente convencidos de la

efectividad del sistema de la empresa, independientemente de los fracasos que se vean en ella, los cuales son incapaces de ver. Las estrategias que utiliza el MMN para convencer y controlar a sus asociados se pueden observar por medio de las capacitaciones, pues se refuerza la importancia y deseo de permanecer o ser miembro de la empresa a través de motivaciones. Asimismo, en las reuniones de introducción, es frecuente escuchar frases como “¿Quieres alcanzar tus sueños? De ser así, tienes el perfil adecuado para triunfar en esta empresa”, “¿Quieres hacerte millonario? pues este es el

lugar indicado”, “Si no te convences después de ver esto [el sistema multinivel] entonces no has entendido nada”. Estas locuciones describen un control ideológico mediante las violencias simbólicas que actúan en los signos y en los órdenes, en la participación y distribución de comunicación” (Pross, 1989) (Gómez, 2014 p.19)

Dentro de los ejemplos tenemos:

“Me sé organizar y me capacito constantemente, Oriflame te da una cantidad enorme de información que, si no la ves es porque no quieres, ya que te brinda muchas herramientas y oportunidades” Diana 2022 – Oriflame, entrevista 2

Dentro de este control ideológico se va todo a partir de las emociones de las personas sin necesariamente ejercer una vigilancia a partir de un control o una sanción.

“No pasa nada si no vendes, pero al final si no haces las actividades que te piden diariamente no estás atrás de ti regañándote, te manejan mucho la parte que de que “Los límites te los pones tú”, ya sabes, todo ese trabajo mental “Si yo estoy aquí, tú también puedes”, pero yo misma no me siento bien porque no logré cumplir con estos propósitos y creo que por eso no he podido subir mis ventas.” Andrea 2022 – Nu skin Entrevista 7

Citando a Baleón, Nicole W. Biggart (1989), pionera en el análisis de este tipo de empresas, el control social de los trabajadores, como en otras organizaciones, es determinado por elementos internos y externos, es decir, a través de normas, reglamentos, horarios, entre otros. Para el caso de las empresas multinivel, el control es emocional, pues se internaliza tanto en la mente como en el cuerpo de los distribuidores (Jordán 2014, 36).

En este caso, la fe en los productos como en uno mismo ocupa un lugar relevante, pues existen dos esferas indisociables: el hacer negocios y la retórica motivacional (Cahn 2008),

donde cada individuo se conduce a sí mismo, controlando sus emociones y sus capacidades para obtener los resultados esperados. Al mismo tiempo, este control requiere del ingrediente “carismático” (Biggart 1989, 129), que implica la creencia en un “líder”, a alguien que tenga la capacidad de motivar a través de su alegría, optimismo, conocimientos y sabiduría para enfrentar los problemas. (Baleón, 2020 p.42)

Un ejemplo sobre la importancia del reconocimiento será el presentado a continuación:

En una reunión de oportunidad, Mari, quien dirigía la reunión contó un poco sobre su historia de vida, contaba que ella trabaja en una armadora de autos desde hace 14 años y que hasta que cumplió los 10 años la reconocieron pero realmente dicho reconocimiento no lo sintió como sincero o que se lo mereciera ya que siente que sólo fue porque no tuvieron a quien más otorgárselo, algo que también mencionó es la falta de reconocimiento que tiene en su familia y el esfuerzo que hace por mantener dos actividades que le permitan solventar los gastos de sus hijos y que por eso para ella es muy importante lo que hace aquí y que vale mucho porque se siente una mujer de valorada y que sirva de inspiración para otras personas. Tuvieron un evento en el cual ella dio su testimonio y una persona que estaba interesada en ingresar a Oriflame le llamó diciendo que le gustó mucho su testimonio y que quiere ser como ella, Mary dice que no recuerda lo que dijo porque le ganó la emoción y que se sentía muy bien que no dejaba de hablar, “pero bueno para mí lo más importante es motivar a otros a través de mi inspiración por mi trabajo aquí y el agradecimiento de pertenecer aquí y todo lo que me ha dado, que el agradecimiento es uno de los valores fundamentales en esta empresa que he aprendido, yo quiero seguir creciendo aquí porque ha sido muy valioso estar aquí y quisiera poder tener la solvencia para dejar de trabajar y dedicarme de lleno a esto”

La esperanza de renunciar a los trabajos precarios se vuelve parte importante en las metas de los asociados y los incentivos también son parte importante para motivar al personal a dar su mejor esfuerzo para ganarlos y aumentar sus ganancias también, el ejemplo es:

“Si, antes cuando estaba en Jafra me gané el viaje a la convención en Hidalgo en la hacienda donde se filmó la telenovela “Amor real”, fue muy bonito, también me ganaba las capacitaciones con desayunos en hoteles de lujo, la verdad se lució la empresa en reconocer nuestro esfuerzo, la verdad fue muy bueno haber estado ahí, me iba muy bien.” Margarita 2022 Jafra – Entrevista 5

“Es difícil obvio, como todo que requiere esfuerzo como cuando nosotros nos proponemos algo, por ejemplo, queremos comprarnos unos zapatos, se requiere un esfuerzo juntar dinero, hacer sacrificios para comprar esos zapatos. Si nosotros queremos subir de nivel, necesitamos hacer el esfuerzo de trabajar, buscar a la gente, porque no nos van a buscar a nosotros. Tenemos que ir en busca nuevos prospectos para que de esta forma la gente que va entrando nos va empujando hacia arriba, es como una pirámide, entre más personas tengamos trabajando para nosotros más beneficios recibimos como viajes, bonos, dinero en efectivo.” Inés 2022 Jafra – Entrevista 8

Con lo anterior podemos notar que ante una constante explotación y esfuerzo tendrá recompensas y que el control emocional casi no se percibe porque los distribuidores se sienten valorados y que a través del trabajo en equipo podrán lograr las metas de la empresa que han interiorizado como suyas.

El régimen neoliberal, en su forma más tardía y ultramoderna, adquiere límites que sobrepasan la mera explotación por cuenta ajena. Muchísimo más eficiente que la explotación clásica (esto es, aquella forma en la que uno resulta explotado por un tercero) es la explotación

de sí mismo por uno mismo; o la explotación de uno mismo por sí mismo, si se prefiere decir así. “El neoliberalismo, como una forma de mutación del capitalismo, convierte al trabajador en empresario. Fue el neoliberalismo, y no la revolución comunista, quien terminó por definir un régimen laboral en el cual la clase trabajadora no se encontraba ya sometida a la explotación ajena. Hoy cada uno es un trabajador que se explota a sí mismo en su propia empresa, cada uno es amo y esclavo en una persona. También la lucha de clases se transforma en una lucha interna consigo mismo.(Polo Blanco, 2019)

De acuerdo con la auto explotación y como se enlazan los testimonios mencionan:

“Al inicio me costó mucho vender con el cliente final, por eso decidí volverme mayorista para que las ventas de mi equipo cuenten en mis montos pero reclutar gente no fue difícil porque mis clientas se vuelven distribuidoras, pero lo difícil es mantenerse y mantenerlas, por ejemplo, si una no cumple en un mes y si no se recupera en el trimestre me afecta, todo el tiempo debo estar al pendiente de sus números porque si una no vende o se da de baja yo pierdo la oportunidad de llegar a la meta mensual y a los bonos que tenemos por parte del equipo de Puebla, porque llegar a las metas a nivel nacional está cañón. Hay minoristas que superan por mucho lo que debe vender una mayorista, o mayoristas que venden arriba de \$100,000 al mes, yo no sé cómo le hacen porque yo a duras penas puedo llegar y eso que ya tengo un equipo de 12 distribuidoras. A veces si me dan ganas de tirar la toalla y decir "Ya no quiero" pero tengo que estar bien y de ánimos para mi equipo, a veces me olvido de mis problemas y trato de apoyarlas lo más que pueda. A veces nuestra líder nos da premios como freidoras de aire, vaporeras, aceites esenciales, etc. Para motivarnos, pero eso ya corre a cuenta de ella, no de ecopipo. Como te decía si nos da incentivos a nivel nacional pero la verdad es muy difícil alcanzar esas metas, mas no imposibles, el año pasado me gané el viaje a la convención a Puerto Morelos, después de

muchos años, pero valió la pena y espero continuar así los siguientes años” Adriana 2022

Ecopipo Entrevista 2

Entonces dentro de esta lógica la auto explotación del ser tu propio jefe comienza a tener motivación a si misma y una carga mental para tratar de mantenerse bien para su equipo además de las cargas mentales y emocionales que se mencionan que se tienen en su familia.

En este sentido Polo retoma a Byung-Chul Han y menciona:

Ya no es posible sostener la distinción entre proletariado y burguesía (...) El régimen neoliberal transforma la explotación ajena en la autoexplotación que afecta a todas las «clases». La autoexplotación sin clases le es totalmente extraña a Marx. Ésta hace imposible la revolución social, que descansa en la distinción entre explotadores y explotados. Y por el aislamiento del sujeto de rendimiento, explotador de sí mismo, no se forma ningún nosotros político con capacidad para una acción común (...) Quien fracasa en la sociedad neoliberal del rendimiento se hace a sí mismo responsable y se avergüenza, en lugar de poner en duda a la sociedad o al sistema. En esto consiste la especial inteligencia del régimen neoliberal.(Polo Blanco, 2019 p.26)

En este momento parece que las clases sociales han desaparecido, la clase media se ha difuminado y solo es polarizada la división entre ricos y pobres, el aislamiento de los sujetos para trabajar por sus objetivos individuales la creencia de que se pueden alcanzar solo con la actitud y motivación adecuadas independientemente de las dificultades estructurales como se han mencionado en el marco contextual y que un momento histórico de pandemia desestabilizó todo como estaba concebido previamente y que el cambio de mentalidad hacia lo positivo se volvió fundamental para sobrevivir a este momento, lo cual fue aprovechado por las empresas de multinivel.

“En el contexto de una economía mundial en la que el acceso a la salud, alimentos, medios de transporte y educación cada vez se complican más adquirirlos para las familias debido al aumento de precios, dentro de las cuales se afectó más al 80% de las mujeres en la economía global y que en este discurso se relacionan las malas condiciones laborales con la crisis inmobiliaria que a causa del estrés en las personas afecta la salud, el cual es un tema al que se le dio más prioridad por el tema de la pandemia. Se tomaron las palabras del futurólogo Gerd Leonard “El individuo debe actuar y pensar positivamente para enfrentar los problemas estructurales”, se mencionó que ante este panorama preocupante debemos actuar, ya que los numerosos de casos de diabetes y otras enfermedades debido al estrés aumentaron la letalidad de este nuevo virus.” Ernst Müller, 2022 - Reunión de Reclutamiento Sanki

Ante este panorama dentro de la lógica neoliberal es dura para las personas, pero parece que el control no es rígido, sino que “Somos libres y tenemos lo que merecemos” la conciencia de clase parece que no es importante porque puedes lograr lo que te propongas esforzándote, aunque la meritocracia sea un mito, Polo menciona:

La técnica de poder neoliberal no es áspera, sino amable y permisiva; es un poder más seductor que represor. “Ineficiente es el poder disciplinario que con gran esfuerzo encorseta a los hombres de forma violenta con preceptos y prohibiciones. Radicalmente más eficiente es la técnica de poder que cuida de que los hombres se sometan por sí mismos al entramado de dominación”. Pero ese poder amable y seductor es, por ello mismo, más poderoso; nos incita de forma risueña para que nosotros mismos decidamos alegremente sumergirnos en su bárbara dinámica de autoexplotación continua. Una dinámica que no contempla un espacio de descanso, que no permite una interrupción siquiera momentánea de la optimización perpetua de la propia personalidad. En este nuevo régimen, ya no existiría

un hiato entre “tiempo laborable” y “tiempo vital ajeno a la eficiencia económica”; estaríamos todo el rato invirtiendo en nuestra propia optimización.(Polo Blanco, 2019 p.29)

El tema de las condiciones laborales como en el capitalismo ya no existen actualmente, ante el trabajo cada vez mas precarizado parece que tener una “propia empresa” se vuelve esperanzador sobre todo para las madres que necesitan más tiempo para cuidar sus labores reproductivas en vez de que las condiciones cambien para ellas entran en la lógica de la autoexplotación pero se tiene que pensar de “forma positiva” e invertir en su “desarrollo personal” que lo leímos en el apartado de cultura organizacional sin embargo a pesar de todo esto se encuentran vulneradas en estas actividades.

De acuerdo con el momento actual en el que la globalización tiene por objetivo “proporcionar al capital el control total sobre el trabajo y los recursos naturales y para ello debe expropiar a los trabajadores de cualquier medio de subsistencia” (2013:144). Esto es logrado a través de un “ataque sistemático sobre las condiciones materiales de la reproducción social”, y, por lo tanto, afecta especialmente a las mujeres (2013:144). (Malnis, 2020).

A continuación, se presentan las opiniones al respecto de la desprotección de este tipo de trabajos para las mujeres:

“La verdad yo entiendo que hay personas a lo mejor pues si se meten de lleno a esto, a lo mejor me ha faltado meterme más, pero siento que si el trabajo aunque parece y te digan que es da casa yo siento que tienes que meterle mucho para que sea redituable porque las ganancias o comisiones son muy pocas y es mucha la inversión que se tiene que hacerse, tomando en cuenta que además desde este tipo de negocios puedes te piden, por ejemplo yo estoy en Puebla me toca hacer un pedido y además después de que me llegue el pedido tengo que salir a entregar esos

productos, entonces no es la ganancia total está quedando porque la estás perdiendo en pasaje gasolina, cosas así para poder entregar los pedidos. Entonces siento que como en todo negocio el jefe no siempre va a ver por sus empleados, siento que sí podrían apoyar un poco más, sobre todo a las mujeres porque su mayoría ese tipo de empresas tiene muchas mujeres, entonces y si, acepto que no le he metido tantas ganas como otras personas, pero si es muy difícil, sobre todo como son multinivel entre más le eches ganas obviamente vas a subir y debes tener liderazgo para animar a tu equipo para que crezca y tú también, pero aunque crezcas es mucho trabajo por tan poca ganancia que llega a haber”. Paulina 2022, Entrevista 10

“No, cuando una va subiendo de nivel adquiere un seguro, pero eso ya es por ejemplo para la máster o para las ladies tienen un seguro de gastos médicos, pero uno que alcanzar ese nivel para poder recibirlo. Actualmente no contamos con ningún seguro más que el popular nada más, mi esposo trabaja independiente, no percibe prestaciones en su trabajo. En mi caso, como ya no estoy trabajando en una empresa no tengo un seguro médico. Lo que yo tengo de los beneficios, de las cosas que me ha dado Jafra se me ocurrió la idea de poner un negocito en la casa, es chiquito todavía, lo estoy haciendo crecer y tengo la esperanza de que algún día llegue a tener un poquito más, tengo que seguir trabajando para lograrlo.” Inés 2022 Jafra – Entrevista 8

“Pues pienso que en primer lugar muchos empleos no contratan a mamás precisamente porque pues solamente una tiene de prioridad a sus hijos y le temen al éxito, muchas empresas son muy restrictivas y por ejemplo en cuestiones de lactancia, aunque existen normas que la protegen, les dicen que no pueden extraerse, por ejemplo para las actividades o reuniones de sus hijos no dejan que puedan ir y si faltas hay sanción “Te descuento o te corro” y como que pues la neta no está chido porque pues obviamente este es un tipo de violencia que se debe erradicar y

pues no nos queda de otra más que buscarle y emprender aunque no tenemos ninguna prestación.

Andrea 2022 – Nu Skin Entrevista 7

“Hasta ahorita no he preguntado y no tengo conocimiento si tenemos derecho a alguna prestación” Karime 2022 - Betterwere Entrevista 9

En el capítulo 2 se hizo énfasis en la desprotección que tienen los distribuidores de empresas multinivel y los testimonios nos dan ejemplos en los que algunas llegan a estar en desacuerdo, pero no lo mencionan o ni siquiera tienen conciencia de los derechos que pudieran llegar a merecer al trabajar como vendedor, pero el discurso del liderazgo y de metas individuales nubla el panorama como para que se lleguen a visibilizar estos problemas.

4.4 Dependencia económica y la pluriactividad como apoyo a la autonomía económica de las mujeres

En apartados anteriores se habló sobre los problemas de la igualdad en los mercados laborales, que el trabajo reproductivo no sea remunerado para las madres de familia, la pausa de las trayectorias laborales para atender a los hijos y familiares, la dependencia económica es un problema al que también se enfrentan las mujeres, ejemplo de ello es:

En 2020 el valor económico del trabajo no remunerado en los hogares fue de 6.4 billones de pesos, equivalente a 27.6 % del PIB del país. De este monto, las mujeres aportaron 2.7 veces más valor económico que los hombres por sus actividades de labores domésticas y de cuidados en el hogar. Es decir, por cada peso que los hombres aportaron en 2020, las mujeres aportaron 3.(INEGI, 2022)

Si bien como se ha mencionado que las mujeres han tenido cargas de trabajo y perciben un menor salario aun así tienen que invertir más en los gastos de la casa, lo cual disminuye su capacidad de realizar gastos personales y pone en riesgo la autonomía económica de las mujeres. El ideal de salario familiar ya no es, en consecuencia, hegemónico, sino que compite con normas de género, formas de familia y soluciones económicas alternativas. Ya no se considera algo establecido que una mujer deba buscar el respaldo económico de un hombre, ni que las madres no deban ser también «trabajadoras». Por consiguiente, otra gran forma de dependencia con connotaciones positivas en la semántica industrial ha pasado a ser cuestionada o simplemente negativa. El resultado combinado de estos cambios es el de aumentar el estigma de la dependencia. Ahora que toda la dependencia jurídica y política es ilegítima, y que la dependencia económica de las mujeres casadas está cuestionada, en la sociedad posindustrial no hay ya una dependencia adulta evidentemente «buena». Por el contrario, toda dependencia es sospechosa, y a todo el mundo se le impone la independencia. Ésta, sin embargo, sigue asociada con el trabajo asalariado. (Fraser, 2015)

Dulce nos menciona su ejemplo:

“Con mis ventas Mary Kay, Betterware, elotes y antojitos los fines de semana, he tratado de juntar dinero porque y pues ha sido complicado porque en su trabajo solo está por contratos temporales, la verdad es que la situación en el INSABI está muy fea porque atiende a pacientes con COVID, además tiene que doblar turnos, ya se fue a trabajar a Libres y ahora está en una comunidad de Tehuacán, es difícil porque si no se va pues lo pueden correr, y eso de que este lejos porque gastamos mucho, el dinero que me manda no alcanza pero nos aguantamos porque espero que pronto le den su base para que estemos más seguros económicamente.” Dulce 2022

Mary Kay – Entrevista 3

Ante el panorama complicado post pandemia donde la inflación de los productos ha mermado la capacidad de las familias, el hecho que las mujeres tengan que buscar muchas actividades económicas a su vez ha ayudado a mantener a las familias, las ventas multinivel son parte importante de ello como estos ejemplos:

“Aparte de mis ventas en Nu Skin y mis asesorías de lactancia, abrimos otro negocio un remolque comida asociados con mi hermano y pues empezamos en mayo de este año vender tres días a la semana en las noches antojitos como a los tres meses iba todo bien pero después fue cuando vino otra vez del semáforo rojo de la pandemia todo se fue para abajo, total que ahorita ya nos adaptamos otra vez porque ya no podíamos mantenerlo y estamos vendiendo la comida pero ya en el futuro apostamos para solamente trabajar a domicilio que preparas todo desde casa sin abrir al público, en eso estamos trabajando básicamente ahorita y mi esposo con su trabajo.”

Andrea 2022 Nu Skin – Entrevista 7

En las familias y comunidades patriarcales que caracterizaban el periodo preindustrial, las mujeres estaban subordinadas y su trabajo a menudo controlado por otros, pero era un trabajo visible, entendido y valorado. Con la emergencia del individualismo religioso y laico, por un lado, y del capitalismo industrial, por otro, se estableció una nueva dicotomía en la que la dependencia y la independencia económicas se oponían inalterablemente entre sí. Un corolario crucial de esta dicotomía dependencia/independencia, y de la hegemonía del trabajo remunerado en general, fue la ocultación y la devaluación del trabajo doméstico y de crianza, no remunerado y efectuado por las mujeres.(Fraser, 2015)

Por esta razón las mujeres han buscado la forma de ya no solo “depender” de lo que su pareja les proporcione económicamente y sin duda que existe una ambivalencia en la actualidad

“al no dedicar tiempo para criar por trabajar”, pero también es mal visto y señalado “solo dedicarse a los hijos y no hacer nada”.

“No dejé de trabajar durante mi embarazo, trabajaba en un programa que tiene mi esposo con sus papás corrigiendo escritos, sinceramente me quise dedicar de lleno a mi bebé entonces dejé de hacer eso, aunque me decían ¿Qué vas a hacer?, pues sentía presión, por eso decidí entrar a Melaleuca para poder combinar ambas partes y para eso comencé un negocio de cremas, salsas y mermeladas artesanales, también doy consulta psicológica a niños y padres.” Estefanía 2022
Melaleuca – Entrevista 4

Como menciona Fraser: La oposición entre la personalidad independiente y la dependiente se proyecta de este modo en toda una serie de oposiciones y dicotomías jerárquicas que son primordiales en la cultura capitalista moderna: masculino/femenino, público/privado, trabajo/cuidados, éxito/amor, individuo/comunidad, economía/familia y competencia/sacrificio (Fraser, 2015 p.138).

Por estas razones los autoempleos en ventas son actividades que se realizan en las esferas privadas son a las que recurren comúnmente las mujeres para intentar conciliar sus actividades, pero también la visión del sacrificio por los hijos.

“Yo vendo lo que se deje y a quien se deje, vendo zapato, Jafra, tengo la papelería entre se va juntando, no tendré para para echar para arriba, pero por lo menos me da para lo más indispensable y me puedo dar el lujo de elegir a mis clientes porque con tanto golpe de la vida me ha enseñado que no debo confiar en cualquier persona, una siempre dándoles un buen trato para los que de verdad valoren nuestro trabajo y regresen.” Inés 2022 Jafra – Entrevista 8

Y dentro de los testimonios también se encontraron los casos de éxito en los que las ventas han dado suficientes ingresos para que se puedan costear los gastos que requiera la familia

lo cual ha significado mucho para aquellas mujeres que llevan muchos años dedicándose a las ventas.

“Afortunadamente mi negocio me da lo suficiente para dividir los gastos a la mitad, como mi esposo es “freelance” en diseño gráfico pues nos vamos apoyando mutuamente. Gracias a mi tienda puedo solventar la colegiatura y las clases de tae kwon do de mi hija y él los gastos de mi hijo.” Adriana 2022 Ecopipo Entrevista 2

Asi como los hijos de mujeres que se han dedicado a las ventas y que han podido salir adelante:

“Es un trabajo que se debe reconocer, si mi mamá no se hubiera dedicado a vender por catálogo no hubiéramos podido salir adelante, actualmente soy psicólogo y siempre voy a estar agradecido con ella” Marcos 2022 - Plática informal

Este tipo de testimonios más allá de significar para la empresa ha sido importante para la autonomía de las mujeres y el porvenir de sus hijos a pesar de que socialmente no se le da el valor que merece y que las mujeres luchan porque sea reconocido ya que desean apoyar a las personas a obtener mejores ingresos como Marisol:

“Realmente he sabido invertir mi dinero muy bien gracias a que mi madre desde muy joven me enseñó a sembrar mi dinero, es decir invertirlo, a pesar de tener muchas comodidades en la familia me enseñó a darle valor a las cosas, cuánto se tiene que trabajar para conseguirlo desde la responsabilidad, no desde la preocupación. Yo he tenido muchas oportunidades y privilegios que desafortunadamente muchas mujeres que han llegado a mi red no tienen independencia, a veces es triste ver que cuando se separan o enviudan, la mujer no cuenta ahorros, hay un porcentaje alto de mujeres en escasez porque trabajaron, dieron todo para toda la familia y al final no hicieron nada para ellas mismas, o varones que invierten todo para la

familia y al final no tienen nada sin inversiones, seguros y oportunidades. Me llena de satisfacción ayudar a hombres y mujeres a invertir mejor su dinero, a motivarlos, como líder y como profesional en finanzas me complace que los ayudo a tener libertad financiera, he tenido casos de éxito en el que aprenden a diversificar sus ingresos y tiempo, tener un mejor balance familiar y a compartir la educación financiera. Marisol 2022 Oriflame - Entrevista 6

Mujeres que buscan ayudar a las personas a administrar mejor los recursos pueden llegar a ser buenas oportunidades para mujeres que buscan independencia económica o como el caso de Diana que busca ayudar a las mujeres a tener oportunidades dentro de casa para no descuidar a sus familias.

“A estas alturas ya tengo bien cimentado mi negocio y esa es la ventaja, recuerdo que cuando me embarqué en mi trabajo me dieron una patada y no podía quedarme sin hacer nada, por eso comencé con las ventas hasta que encontré Oriflame, le tengo mucha fe a esto porque gracias a dios tengo algo que me respalda. No hay trabajo en favor de la maternidad, al menos en México no, afortunadamente Oriflame al ser de origen sueco tiene muy arraigados los valores familiares por lo que te ofrece oportunidades para no descuidarla. Estamos muy lejos de que respeten nuestros derechos y los de las infancias por lo que aspirar a una empresa que te ofrezca esto y heredar tu red de distribución es muy valioso” Diana 2022 – Oriflame Entrevista 2

Como cierre de este apartado se muestran las conclusiones de las informantes sobre como quisieran que cambiaran las condiciones laborales para las mujeres en México.

“Son muy inhumanas, en general, por eso mi esposo y yo decidimos trabajar de manera independiente sin descuidar a nuestros niños. Pienso que se tiene que hablar de esto porque genera traumas en la infancia y vida adulta, como te platicué una vez; Me acuerdo de que mi mamá me dejaba sola llorando en casa cuando yo tenía dos años mientras se iba a dejar a mis

hermanos a la escuela y de ahí se iba a trabajar hasta que llegara la muchacha que hacía el aseo. Yo no la culpo porque tenía que hacer las cosas sola sin apoyo, pero yo no lo haría con mis hijos porque no quiero que se sientan solos. También te había comentado que mi sueño de siempre fue ser mamá y me siento realizada por alcanzar mis metas a través de mi trabajo y mi maternidad”.

Adriana 2022 – Ecopipo Entrevista 1

“Las condiciones de trabajo para las mujeres son muy malas, la verdad me sentía agobiada de no ver a mi hija si le pasaba algo o se enfermaba no podía estar con ella y por ejemplo a mi expareja, le daba igual que no pedía ese tipo de permisos, además de que llegando a la casa tenía que hacer comida, lavar y todas esas cosas, la verdad se me hacía muy injusto todo. Si me gustaría que en los trabajos tuviéramos más flexibilidad de tener horarios que nos permitan ver a nuestros hijos, cuando trabajaba en las tiendas deportivas no veía a mi hija mayor, básicamente la vio mi mamá, me siento mal por no haberla visto crecer por eso ahora no quisiera regresar a trabajar para que no suceda lo mismo porque ya va a entrar a la adolescencia y tengo que estar más pendiente de ella y con mi hija pequeña no descuidarla de la misma forma. Yo creo que, si las mujeres tenemos un mejor acceso a la educación nuestras condiciones y las de nuestros hijos mejorarían, espero que ahora que regrese a estudiar pueda hacer todas las actividades que tengo”. Dulce 2022 – Mary Kay Entrevista 3

“Estamos en pañales, la verdad es feo porque si se dan de baja de maternidad les bajan el sueldo, los horarios son pesados nunca ven a sus hijos, la verdad no estamos preparados parece que las mamás no tienen derecho a nada ni de ver a sus hijos cuando se enferman o cuando necesitan algo de la escuela”. Estefanía 2022 – Melaleuca Entrevista 4

“Me gustaría que todo fuera más parejo porque el trabajo como obrera es muy pesado y la verdad las mujeres nos esforzamos físicamente pero también mentalmente porque no tienes esa

tranquilidad de saber que está pasando con tus hijos porque no estás con ellos, y los bajos sueldos que pagan en esa área, mis compañeras madres solteras se preocupaban mucho porque no les alcanzaba el dinero para nada y no pasaban tiempo con sus hijos. Ahora que estoy en Coppel como cobradora quiero ascender a supervisora, aunque todo ha sido muy difícil, por ejemplo, casi todas las de mi equipo somos mujeres y todo el día estamos en la calle solas con el riesgo de que nos pase algo por el tema de la inseguridad, además del cansancio y el sol es muy pesado, no quiero imaginar cómo están mis compañeras que tienen a sus hijos solas. Por eso quisiera que las empresas cumplan con los derechos que tenemos, pero aquí en México es difícil que cumplan.” Margarita 2022 - Jafra Entrevista 5

“Eso solamente puede hacerlo Jehová para que cambien las condiciones de todos, no está en la mano del ser humano, él promete que va a ser ese tipo de cambios y ya no está muy lejos ese día, porque vivimos en un tiempo muy difícil. La Biblia dice que estamos en tiempos difíciles, ninguna condición de un ser humano a otro es la misma, entonces adaptar las leyes para cada ser humano está complicado a no ser que estos que todos los seres humanos tengamos un objetivo, pero mientras tengamos diferentes formas de pensar, va a ser muy difícil, entonces debe de haber cambios sí, pero no están en la mano del ser humano. Hacer esos cambios solamente Jehová es el único que puede hacerlo para que las condiciones de las personas, tanto de hombres como de mujeres sean las mismas en un futuro.” Inés 2022 – Jafra Entrevista 8

“No está en mis objetivos regresar a trabajar, cuando yo fui empleada las condiciones siempre fueron óptimas, sabían que tenía hijos y que tenía que salir temprano por ellos siempre me dejaron y tenía la facilidad de las guarderías y no se me complicó.” Karime 2022 – Betterwere Entrevista 9

“Siento que falta mucho por trabajar, vamos a empezar hablando desde que en el embarazo que, pues son muy pocos los días de incapacidad que te llegan a dar, después de que nace el bebé, pues la lactancia está muy limitada. No hay áreas estables con una buena condición para que las mujeres madres puedan extraerse su leche, tener un horario para que puedan alimentar a sus hijos, también el poco acceso a los permisos cuando los niños necesitan de uno es una sobrecarga laboral y la empatía que no llega a haber cuando hay situaciones de este tipo. Siento que falta muchísimo por trabajar y estamos apenas empezando con esto de dar una buena oportunidad a las mujeres, además de que también estoy hablando de cuando las mamás ingresaron a trabajar no pero muchos de los despidos que suceden en México con mujeres cuando saben que están embarazadas rápidamente las empiezan a correr, o luego saben que tienes hijos y es como que ya la piensa la empresa no para contratarte, cuando no debería de ser así porque muchas mujeres o muchas madres en México son el pues la figura fuerte, el mayor ingreso en su familia porque hay muchas madres solteras que necesitan el empleo y se les debe dar las condiciones para poder laborar. Pues te digo tengo un trabajo alterno con lo del emprendimiento tengo es ese trabajo es formal, pero es por medio de comisiones, pero yo si veo que hay poca empatía. Por ejemplo, hace un poco más de un mes nos contagiarnos en casa todos de covid, pero porque fue un contagio en la empresa y el jefe decidió no darle permiso a la chica que se había contagiado y terminamos contagiándonos todos. Por ejemplo, mis hijos se contagiaron y yo dije posiblemente nos hará salir a contagiar ni a los clientes, ni a más personas, no asistí a dos citas que tenía y mi jefe se llegó a molestar si él no es consciente al menos yo sí. Porque se deberían poner en el lugar de una como mamá, el cual en estos temas pues tengo los permisos y todo eso de los niños que podamos llevarlos al doctor, nunca es lo mismo a pesar de tener a alguien que te apoye como el papa no es lo mismo porque necesitan a la mamá como su

figura de apego. Me gustaría que las condiciones sean más accesibles con las mujeres como permisos, mejorar las áreas de trabajo sobre todo para la lactancia.” Paulina 2022 – Younique y Natura Entrevista 10

Con los últimos testimonios mencionados podemos retomar que, si existen leyes y derechos laborales que defienden a las mujeres y que a algunas las han beneficiado, sin embargo a la mayoría de las informantes mencionan que desafortunadamente no ha sido así y que quisieran que fueran más justas ya que no solo las beneficia a ellas, también a sus familias y que para estar presentes en el desarrollo de sus hijos el emplearse en un trabajo formal no es una buena opción por lo que las ventas han sido una buena opción pero es un trabajo que no tiene muchos beneficios y que los sueldos son variables cada mes. Sin embargo, mientras los empleos y las empresas multinivel no respeten los derechos fundamentales la situación continuará vulnerando a las mujeres por lo que el deseo de que las condiciones cambien es muy importante y también la lucha para que se respeten sus derechos.

Conclusiones

Esta investigación se centró en conocer cómo viven las mujeres madres de familia que deciden emplearse en empresas multinivel y cómo enlazan este tipo de trabajo con su cotidianidad, ya que se vuelven oportunidades de trabajar sin descuidar sus labores domésticas, de crianza y cuidados.

El análisis se realizó a partir de informes estadísticos presentados para poder comprender el problema de manera estructural a nivel Latinoamérica, México y Puebla con los informes de la Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas y el Informe del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) *La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México*.

Como se mencionó durante la investigación fue un problema que con anterioridad ya se había presentado, pero a partir de este momento histórico se desencadenaron más problemas que vulneraron derechos de mujeres, adolescentes y niñas en todo el mundo.

Por esta razón se hizo uso de la categoría de género de manera transversal dentro de la investigación así como conceptos claves como conciliación, dependencia, autoempleo, pluriactividad y división sexual del trabajo y se conectan con las historias de vida de las participantes.

Durante el desarrollo de esta investigación se dan las siguientes conclusiones, retomando la pregunta ¿Cuáles son los cambios en las condiciones laborales y su relación con la cotidianidad y conciliación de las tareas reproductivas de las madres de familia empleadas en una empresa multinivel en la ciudad de Puebla en el contexto de la pandemia del COVID - 19?

Respondiendo a la pregunta de investigación se puede decir que las condiciones laborales dentro de las empresas multinivel es que no son reciprocas entre empresa y distribuidor ya que no hay una regulación laboral que obligue a las empresas a dar derechos laborales a sus miembros, en el segundo capítulo se hizo un análisis exhaustivo en materia legal y no se ha encontrado algo al respecto, por lo que aún falta mucho en la lucha de los derechos de las mujeres en este aspecto y que el pausar su trayectoria laboral para regresar a casa y emprender no signifique la única salida para aquellas que desean estar presentes en el desarrollo de sus hijos, sino que si ya existen leyes que apoyen a las mujeres los centros de trabajo deben estar obligados a cumplirlos para que puedan desarrollarse profesionalmente.

La relación con la cotidianidad y la conciliación de tareas reproductivas que es lo que han buscado las mujeres que regresaron a sus casas para emplearse para poder cumplir con sus tareas reproductivas se pudo leer en los testimonios, estadísticas y en la teoría que a pesar de organizarse durante el día, significan cargas de trabajo que no se pueden realizar por lo que algunas mujeres descuidan sus emprendimientos para dedicarse a la casa y viceversa, entonces la conciliación es algo que aún está alejado de la realidad de algunas mujeres pero en este aspecto la autoexplotación es la constante en la realidad de las sociedades postcapitalistas en que si una persona no es productiva, no es útil;

En el caso de las mujeres que se invisibiliza el trabajo reproductivo y el trabajo multinivel además de los estereotipos de género, las ideas en torno a la maternidad de “poder lograr”, los bombardeos de coaching y liderazgo que promueven las empresas multinivel suman cargas mentales difíciles de cubrir por lo que estas mujeres viven en constante autoexplotación y empleándose en diversas actividades económicas para poder tener un ingreso para ellas, sus hijos y la búsqueda de libertad financiera.

En cuanto a las preguntas particulares se llegaron a las conclusiones:

¿Cuáles son las desigualdades de género en la carga de cuidados, las tareas reproductivas y su relación con el empleo femenino precarizado en el S. XXI?

Sigue latente la carga de cuidados, tareas reproductivas en razón de estereotipos de género y que si han cambiado un poco las condiciones la distribución del trabajo reproductivo sigue siendo desigual entre hombres y mujeres por lo que las mujeres al tener menor oportunidades de quitarse esas responsabilidades que les impiden emplearse fuera de casa mientras que los hombres tienen la oportunidad de renunciar a sus empleos y comenzar en estas empresas, sin embargo esta no siempre llega a ser la fuente principal de ingresos, la pluriactividad ha sido una forma de hacer que el ingreso familiar alcance al realizar diversas actividades a la vez como complementar las ventas de varias de estas empresas, preparación y venta de alimentos, actividades de sus profesiones, empleos o con las ganancias de un negocio propio.

Por lo que en relación con la doble o triple jornada laboral es real y que día a día lo viven en carne propia en busca de su autonomía económica a diferencia de sus parejas y esto que se apoye con la respuesta constante de no querer regresar o que su negocio las ayude a salir de sus trabajos para no enfrentar las desigualdades y la incertidumbre de no poder hacerse cargo de sus hijos. Los cambios y constantes identificados fueron que a pesar de que es un fenómeno que ya existía durante la pandemia surgieron más obstáculos para algunas mujeres ya que todos vivimos ese contexto de diferentes formas y que la clase social fue una categoría importante que se encontró en el trabajo de campo, sin embargo, aun así, la falta de oportunidades afecta a todas las mujeres a pesar de contar con ventajas económicas o educativas.

¿Cómo son los procesos de empleo, modalidad de trabajo, relaciones

contractuales y prestaciones en las empresas multinivel de la Ciudad de Puebla?

Dentro de todo lo presentado existe una actividad laboral dentro de estas empresas multinivel que ha sido invisibilizada ya que parece que no existen relaciones contractuales, lo cual es una cuestión que en materia legal falta que las instituciones pongan atención, como se compartió en los testimonios algunas si están inconformes, pero otras no tienen idea de merecer derechos laborales porque sigue pareciendo que no se considera un trabajo como los empleos formales.

Es un trabajo que merece ser dignificado porque gracias a él muchas mujeres logran sacar adelante a sus hijos y que a pesar de las malas condiciones que tengan hay mujeres que buscan apoyarse entre sí mismas no solo por los objetivos de las empresas, sino que retoman la importancia de la construcción de redes de apoyo más allá de los valores de las empresas, es decir el apoyo mutuo entre distribuidores a comparación de los empleos que son competitivos y con valores individualistas.

¿Cuál y por qué se genera la relación entre los cambios y constantes en la esfera reproductiva y las condiciones laborales de las madres de familia empleadas en empresas multinivel en el contexto de la pandemia del COVID -19?

Algunas de las informantes se mostraron inconformes con las desigualdades que se enfrentan constantemente en los trabajos, en este momento de cambios y constantes en las que los trabajos parecen no cumplir con los aspectos legales que se han avanzado que las obliga a regresar a casa o complementar sus ingresos con las ventas de productos, como se mencionó anteriormente la pandemia del covid- 19 vulnera los derechos de las mujeres, adolescentes y niñas, aún queda mucho camino por recorrer y luchar para recuperar los derechos fundamentales y laborales para las madres de familia y por consiguiente de sus familias.

Esta investigación tiene relevancia para poder hacer visible el problema de desigualdad existente en la sociedad poblana que enfrentan las madres de familia, ya que se continúa invisibilizando el trabajo que realizan a diario el cual merece ser dignificado en el ámbito reproductivo con una distribución más equitativa en las labores de cuidados y domésticas. En el ámbito productivo el cumplimiento y respeto a sus derechos laborales, así como la obtención de ellos dentro de las empresas multinivel para quienes decidan afiliarse a ellas.

Bibliografía

- About Us - wfdsa.* (n.d.). Retrieved November 26, 2022, from <https://wfdsa.org/about-us/>
- Aguilar-Barceló, J. G., Mungaray-Moctezuma, A. B., & Ramírez-Urquidy, M. (2014). Género y autoempleo en México durante la recesión de 2008-2009: un estudio de flujos laborales. *Papeles de POBLACIÓN*, 20(80), 145–191.
- Andrade Romo, S. (1979). Sobre Administración: Al Interior de nuestro extraño mundo de las Organizaciones. In *Estructuración de las Organizaciones*.
- Ariza, M., & Oliveira, O. (2000). En *La población de México: situación actual y desafíos futuros Género, trabajo y familia: consideraciones teórico - metodológicas* (p. 206).
- Baleón Pérez, I. (2020). “¡Hazlo mágico, simple y divertido!” *Precariedad, emprendedurismo y mercado de la salud: distribuidores y consumidores en los “Clubes de nutrición” de la empresa multinivel Herbalife en la Ciudad de Puebla*.
- Beltrán Hernández, S. H. (2020). *El mercado multinivel, análisis de vínculos y redes sociales: el caso de Herbalife en Bogotá Colombia*.
- BENCHMARKING: qué es, tipos, etapas y ejemplos* | Roberto Espinosa. (n.d.). Retrieved November 27, 2022, from <https://robertoespinosa.es/2017/05/13/benchmarking-que-es-tipos-ejemplos/>
- CASTAÑEDA SALGADO, M. P. (2008). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN FEMINISTA*. Fundación Guatemala, CEIICH/UNAM.
- Castellanos, C. B. (2009). El rol de las mujeres en los cambios y continuidades de la economía formal. *Argumentos, Estudios Críticos de La Sociedad*, 60, 211–242.
- Charles W. King, & James W. Robinson. (2006). *Los nuevos profesionales: El surgimiento del Network Marketing como la próxima profesión de relevancia*. Time & Money Network Edition.
- Colado, I. (1999). Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico. In *Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas* (pp. 95–154). Pirámide.
- http://www.csh-iztapalapa.uam.mx/investigacion/economia/est_org/bivideo/bivideo.htm Visítala página del Área de Estudios Organizacionales en: <http://www.aeo-uam.org/Contáctanosenaao@xanum.uam.mx>

- Cordero, S. L. (2019, August 2). *Emprendimiento versus Autoempleo ¿Cuál es la diferencia?*
- de Paula Leite, M. (2022). *Taller trabajo y género*.
- Enrique de la Garza Toledo. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. In *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. . <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>
- Federicci, S. (2013). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* (1st ed.). Pez en el árbol.
- Fernanda Avendaño. (2021, July 22). *El valor del trabajo doméstico: Mujeres le dedican el triple de tiempo que los hombres*. <https://imco.org.mx/el-valor-del-trabajo-domestico-mujeres-le-dedican-el-triple-de-tiempo-que-los-hombres/>
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo*. Traficantes de sueños.
- Genta, N. (2020). Representaciones sociales de cuidado infantil y género: una propuesta de tipología. *Século XXI: Revista de Ciências Sociais*, 9(3), 779–819. <https://doi.org/10.5902/2236672541351>
- Gil, C. G. (2014). Traspasando las fronteras dentro-fuera: Reflexiones desde una etnografía feminista. *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, 9(3), 297–322. <https://doi.org/10.11156/aibr.090305>
- Gómez Encinas, L. (2014). Las empresas multinivel como modelo distópico: Estudio de representaciones sociales. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 62, 1–27. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950258002>
- Herbalife Nutrition comprometida con desarrollo de mujeres profesionales*. (n.d.). Retrieved November 20, 2022, from <https://valoragregado.net/herbalife-nutrition-comprometida-desarrollo-mujeres-profesionales/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022, March 8). *La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México*. <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/mujeres/>
- JOB ENRICHMENT*. (n.d.).
- Jurídica, S., Mexico, S., De, S. A., Rocher, C. V. Y., Mexico, D. E., & Indice, C. v. (n.d.). *Subprocuraduría de Servicios al Consumidor Subprocuraduría de Verificación y Vigilancia*.
- Kiyosaki, R. T. (2001). *Escuela de negocios*. Aguilar.

Kohler, H.-D., & Martin Artiles, A. (2005). Conceptos Básicos. In *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (3rd ed., pp. 4–31). Delta.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (n.d.).

Lucas, A. (2021). *Sociología de las Organizaciones Influencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación*.

Malnis, C. M. (2019). Silvia Federici: Entre el marxismo y el feminismo. Claves de lectura de su obra puesta en contexto. *MILLCAYAC - Revista Digital de Ciencias Sociales*, VII(12). <https://www.redalyc.org/journal/5258/525866128023/html/>

Mario, C., & Sepúlveda, F. (n.d.). TOMA DE DECISIÓN: ¿TEORÍA RACIONAL O DE RACIONALIDAD LIMITADA? *Kálathos Revista Transdisciplinaria Metro - Inter*.

Mary Kay Inc. Promueve el Empoderamiento Económico de las Mujeres y la Igualdad de Género a Través de una Serie de Importantes Compromisos y Alianzas en Todo el Mundo | *Business Wire*. (n.d.). Retrieved November 27, 2022, from <https://www.businesswire.com/news/home/20210720006283/es/>

Max De Haldevang, & Maria Eloisa Capurro. (2021). *Desempleo femenino ya era preocupante en México... y la pandemia lo empeoró – El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/desempleo-femenino-ya-era-preocupante-en-mexico-y-la-pandemia-lo-empeoro/>

Maza, O. (2000). *Análisis de las formas de trabajo no asalariado y su relación con los diversos espacios de la vida cotidiana. Un estudio de caso de las vendedoras de Jafra Cosmetic's en Morelia Michoacán*.

Maza, O. (2011). Las ventas multinivel vistas desde la perspectiva del debate de la precariedad. In Edith Pacheco, Enrique de la Garza, & Luis Reygadas (Eds.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 315–339). Colegio de México.

Morales Silva, M. A. (2016). *TRANSFORMACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA DESDE LA VENTA DIRECTA MULTINIVEL. UN ANÁLISIS DE REDES A PARTIR DE LOS GRUPOS DE VENTA EN TLAXCALA*. Colegio de la Frontera Norte.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*.

Sanki México. (n.d.). *Post de Facebook*.

Santamaría Velasco, C. A., & Ignasi Brunet Icart. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo: Feminista economics and sexual division of labor. *Culturales*, 4(1), 61–86.

Silvia Federicci. (2014). “*Es un engaño que el trabajo asalariado sea la clave para liberar a las mujeres.*” https://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_1_5856057.html

Sistema de ganancias – AMVD. (n.d.). Retrieved November 25, 2022, from <https://amvd.org.mx/index.php/venta-directa/sistema-de-ganancias/>

Toledo González, M. P. (2022). *Etnografía Feminista* .

Torns, T., & Recio Cáceres, C. (2012). LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LA CONTINUIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN. *Revista de Economía Crítica*, 14, 178–202.

Vaca Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo.* www.cepal.org/es/suscripciones

Villanueva, D. (2021, February 10). *La Jornada - Participación laboral femenina retrocedió una década por Covid: Cepal.* Participación Laboral Femenina Retrocedió Una Década Por Covid: Cepal. https://www.jornada.com.mx/notas/2021/02/10/economia/participacion-laboral-femenina-retrocedio-una-decada-por-covid-cepal/?fbclid=IwAR0Adxio2FAyVBr_wwDLnLMWb0wPpEOLP6CPCZgQB6ka8YpqMUhzbVULsY

Yadira Llaven Anzures. (2013, August 13). *Por la pandemia, la ciudad de Puebla concentra 70% de la pérdida de empleos formales - Puebla.* <https://www.lajornadadeorient.com.mx/puebla/ciudad-de-puebla-perdida-de-empleos/>

ANEXO 1
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL
CAPITULO IX AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Artículo 285.- Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Artículo 286. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 287. Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base;
- II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Artículo 288. Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Artículo 289. Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Artículo 290. Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Artículo 291. Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

ANEXO 2

SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te he invitado a participar en la realización de una investigación que tiene como título tentativo: Condiciones laborales, cotidianidad y conciliación de madres trabajadoras en una empresa multinivel en la ciudad de Puebla en el contexto de la pandemia del COVID – 19, realizada por la alumna Mónica Alejandra Barragán Bonilla estudiante de la maestría en estudios sociales: trabajo, regulación laboral y organizaciones.

Los objetivos de esta investigación apuntan a conocer las condiciones laborales de las madres de familia que se emplean en empresas multinivel y la conciliación entre las actividades que desempeñan en estas y su vida cotidiana bajo el contexto de la actual pandemia que estamos viviendo, por lo que tu participación en este estudio es de suma importancia.

Tu colaboración será a través de una entrevista personal y voluntaria, en la que te solicitaré que me relates tu experiencia al respecto. La entrevista será grabada para guardar tu testimonio y poder analizar, hacer notas y citas posteriores.

Tu identidad sólo será conocida por la persona que te entreviste y no quedará registro de ella, por tanto, tu nombre o el nombre de la empresa en la que labores no quedará en ningún documento, incluidas todas las publicaciones e informes escritos que resulten del estudio. Si gustas puedes elegir otro nombre para identificarte.

La entrevista dura alrededor de 1 hora. Si lo estimas pertinente tienes derecho a suspender tu participación en cualquier momento o rechazar preguntas particulares.

No existen riesgos asociados con este estudio para ti. La copia de solicitud de consentimiento es tuya. Cualquier duda que tengas al respecto, mis datos personales son los siguientes:

Mónica Alejandra Barragán Bonilla Teléfono: 2228355988

Correo electrónico: monicalejandraboronilla2011@gmail.com

¡Muchas gracias por tu participación!

ANEXO 3
FICHA DE ENTREVISTA

No. De entrevista:	Pseudónimo:	Fecha:	Lugar:
No. De audio:			
Correo electrónico o teléfono de contacto:			
Edad:			
Estudios:			
Actividad laboral:			
Estado civil:			
¿Con quién vives?:			
Número y edad de hijas e hijos:	Hijas:	Hijos:	
Actividades de dispersión:			
Lugar de nacimiento:			
Lugar de residencia:			

ANEXO 4. GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Pauta de entrevista semiestructurada para madres de familia empleadas en una empresa multinivel de la ciudad de Puebla Esta entrevista se audio grabará para fines de la investigación, la cual es anónima. Se hará uso total o parcial de la narración que el informante proporcione, por lo que no significa riesgo o difamación para el entrevistado.			
Objetivo general de la investigación	Definiciones operacionales / ejes de análisis	Dimensiones de análisis	Preguntas para la pauta de entrevista
Preguntas de encuadre iniciales: ¿Cómo defines tu vida cómo mamá? ¿Qué beneficios te ofrece esta empresa a un empleo fijo?			
Analizar los cambios en las condiciones laborales y su relación con la cotidianidad y conciliación de las tareas reproductivas de las madres de familia empleadas en una empresa multinivel en la ciudad de Puebla en el contexto de la pandemia del COVID – 19	Participación laboral de la mujer: Generar las oportunidades y garantizar la inclusión de las mujeres en el mercado laboral con empleos bien remunerados y de calidad	Trayectoria laboral	¿Cuáles son tus estudios? ¿A qué te dedicabas antes de ser mamá?
	División sexual del trabajo: condensa un tipo de relación entre la familia como ámbito de reproducción y el mercado (o espacio de la producción), el trabajo se organiza a partir de un criterio genérico (masculino o femenino) Conciliación: entre trabajo remunerado (extra doméstico) y trabajo no	Maternidad Tareas reproductivas de las madres de familia	¿A qué edad tuviste tu primer bebé? ¿Cuántos hijos tienes y qué edades tienen? ¿Cómo consideras que es visto el trabajo doméstico y la crianza en la sociedad? ¿Quién te apoya para realizar las tareas domésticas y de crianza en tu familia? ¿Actualmente apoyas a tus padres o hermanos en alguna labor?

	remunerado (doméstico)		
	Desigualdad laboral en razón de género: La desigualdad en la participación laboral de las mujeres y su menor remuneración relativa, en comparación con los hombres, representa una de las principales fuentes de inequidad de género	Trayectoria laboral	Pláticame sobre tu primer empleo ¿Cuánto tiempo trabajaste ahí? ¿Después en dónde trabajaste y cuánto tiempo? ¿Cómo impactó tu maternidad en tu vida profesional o laboral? ¿Cómo has tenido que adaptar tu vida laboral en esta nueva etapa? ¿Cómo es la distribución de los gastos en tu hogar? ¿Cuentas con alguna propiedad? Si no es así pasa a la siguiente pregunta ¿Cómo la obtuviste?
	Pandemia Covid – 19: Confinamiento obligatorio para la población para reducir el número de contagios y muertes por la enfermedad provocada por el virus SARS-COV-2	Cierres de empresas, instituciones y pérdida de empleos	¿Cómo afectó en tu hogar el confinamiento y la pandemia de COVID-19, fue de manera económica o en otros aspectos ¿Qué hiciste para afrontar esta situación? ¿Cómo te ha ido al conciliar las labores domésticas con las actividades en casa (trabajo / clases online) durante el confinamiento?
	Empresas multinivel: se caracterizan por tener un sistema de comercialización	Tipos de empresas multinivel: venta directa, marketing multinivel y piramidales	Cuéntame ¿Desde cuándo y cómo ingresaste a esta empresa? ¿Por qué decidiste iniciar en esta empresa?

	basado en dos aspectos fundamentales: la venta directa y la creación de redes de distribución.		¿Cómo defines la empresa en la que laboras? ¿Cuáles han sido los más grandes retos que has tenido dentro de esta empresa ¿Tienes metas de ventas mensuales? ¿Qué pasa si no vendes? ¿Has ganado incentivos? ¿Si te enfermas o si alguien en tu familia enferma dónde se atienden? ¿Qué haces durante las vacaciones? ¿Qué pasa si tu esposo se queda sin empleo? ¿Qué has aprendido para hacer crecer tu negocio? ¿Cuál ha sido tu mayor logro en esta empresa?
	Retorno al mercado de trabajo o continuar con esta oportunidad de negocio	Metas a futuro	¿Cuáles son tus metas a futuro con tu negocio?
Pregunta de cierre	Haciendo una reflexión de esta charla... ¿Qué opinas sobre las condiciones de empleo para las madres de familia en México? ¿Cómo te gustaría que cambiaran las condiciones para las madres de familia?		
Muchas gracias por tu participación y por tu tiempo ¿hay algo más que me quieras compartir?			
Reiterar las consideraciones éticas de la entrevista (anónima, para fines de investigación, resultados públicos, etc.)			

ANEXO 5

ACTIVIDADES DE PROSPECCION ORIFLAME



**LUNES
30
MAYO**

4:00 pm PROSPECTAR
Te esperamos para salir a invitar a los alrededores de VIPS como equipo (lleva tarjetas o volantes con tu invitación y número de contacto).

4:50 pm REGISTRO p/Capacitación en VIPS.

5:00 pm CAPACITACIÓN para socios en VIPS.

6:00 pm ROO Reunión de Oportunidad Oriflame en VIPS de Blvd. 5 de mayo, duración: 40 minutos (invita a tus prospectos).

ORIFLAME
— SWEDEN —

ANEXO 6

AFICHE PROMOCIONAL INCENTIVO DE VIAJE INTERNACIONAL ORIFLAME

Nuestro 55 Aniversario es sin duda una ocasión especial y por eso queremos celebrarlo con un

¡CLUB DE LÍDERES INTERNACIONAL!

Esta es tu oportunidad de visitar un gran lugar cálido y exótico.

PLAYA BONITA PANAMÁ

El destino perfecto para premiar tu éxito. Platillos increíbles de la región y una playa majestuosa. Hermosos e inigualables atardeceres y un ambiente de fiesta lleno de color. Donde el mar y la jungla se unen para darte una experiencia única.

¡GANAR ESTE VIAJE INTERNACIONAL ES MUY FÁCIL!

TEN AL MENOS A
1 INVITADO DIRECTO CON 75 PUNTOS
EN CAMPAÑA 7 PARA SEGUIR PARTICIPANDO

Cumple con las bases de Campaña 6 a Campaña 15 2022
para Ganar un Boleto al Club de Líderes 2023.

2

Consulta las bases en el folleto especial o en www.oriflame.com.mx

ANEXO 7

KIT DE INICIO MARY KAY Y PORCENTAJES DE GANANCIAS

INICIA EN GRANDE

¡MISMO PRECIO!

3 DIFERENTES OPCIONES

para que **Inicies** de la mejor forma tu Negocio
Independiente Mary Kay, **¡conócelos mejor!**

Por solo*

\$88

(incluye IVA)

Kit Básico

Valor Kit
\$1,785
(incluye IVA)

ORDEN
DEL
35%



KIT DE INICIO
A PRECIO ESPECIAL \$88

+



INVIERTE¹ **\$963**

RECIBE²

\$2,933

Kit Esencial

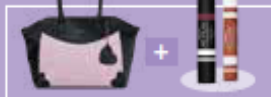
Valor Kit
\$3,358
(incluye IVA)

ORDEN
DEL
40%



KIT DE INICIO
A PRECIO ESPECIAL \$88

+



INVIERTE¹ **\$1,550**

RECIBE²

\$5,550

Super Kit

Valor Kit
\$3,981
(incluye IVA)

ORDEN
DEL
50%



KIT DE INICIO
A PRECIO ESPECIAL \$88

+



INVIERTE¹ **\$2,711**

RECIBE²

\$8,841



Incrementa tu Orden y gana **Pink Money.**
Encuentra más información en la página 30.

PINK
money

*Más una inversión mínima que varía según el Kit de Inicio. Vigencia de la Promoción del 1 al 31 de julio de 2021. Limitado a los primeros 70,000 Inicios. Los productos pueden variar a discreción de la Compañía.

ANEXO 8

PAGINA WEB SANKI

