



**La Bolsa Naranja: *un estudio sobre el trabajo
comisionista en Price Shoes; la vida familiar y
otras perversiones.***

por

Fernando Elías Ledezma Nieves

P R E S E N T A

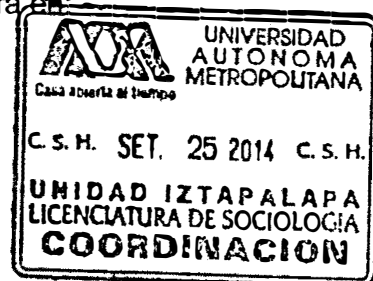
Tesina para obtener el título de licenciatura en:

S O C I O L O G Í A

Asesorado

por

Fernando F. Herrera S.
Dr. Fernando Francisco Herrera Lima



Universidad Autónoma Metropolitana

2014

Universidad Autónoma Metropolitana

La Bolsa Naranja: *un estudio sobre el trabajo comisionista en Price Shoes; la vida familiar y otras perversiones.*

Esta investigación se le llamo: La bolsa naranja, debido al color de las bolsas en donde se entregan los productos de Price Shoes. Así mismo, se le agrego "otras perversiones" ya que, existían fenómenos y factores que intervienen en el desarrollo de las *socias* –nombre con el que las llama Price Shoes a sus trabajadoras *comissionistas*- mismo que son propiciados por la propia empresa.

Agradecimientos:

A mis amigos: por estar conmigo en los momentos varios, por ayudarme a despejar mi mente en los momentos de mayor presión, por estar ahí cuando los necesite.

A mis hermanos: A mi hermana Ana, por cuidarme desde pequeño y por seguir haciéndolo. A mis hermanos Andrés y Víctor, por guardar silencio cuando necesitaba concentrarme.

A mis padres: A mi madre por estar ahí siempre, por escucharme aunque no tuviera la menor idea de lo que estaba hablando. A mi padre, quien me enseñó la fortaleza y el coraje, pero sobretodo, me motivo a ser más grande que él

Índice:

1. Introducción	pág.10
2. El trabajo: Conceptos sobre el trabajo y el lugar en que se encuentra la mujer	pág. 20
2.1 ¿Qué es el trabajo?	
2.2 Trabajos clásicos y no clásicos	
2.3 El trabajo informal	
2.4 Sectores laborales	
3. El trabajo y la vida familiar: División del trabajo.Trabajo Extradoméstico vs Trabajo Domestico	pág. 34
3.1 La división sexual del trabajo	
3.2 El papel de las relaciones familiares en el ajuste, trabajo – familia	
3.3 La distribución de las tareas domésticas y crianza	
3.4 Aspectos personales	
3.5 Un breve panorama de la familia en México	
3.6 Cambios socioculturales y relaciones de género	
4. La bolsa naranja y otras perversiones: el trabajo comisionista en Price Shoes	pág. 59
4.1 Una breve historia de la venta por catalogo	
4.2 Price Shoes	
4.3 La bolsa naranja y otras perversiones	
4.4 Universidad de la Mujer	
4.5 Graduándome de Universidad de la Mujer	
Conclusiones (reflexiones finales)	pág. 92
Anexos.	pág. 109

Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa.

Simone de Beauvoir

No existes para vivir. Sólo existes para cumplir esa función, esa responsabilidad que nadie te ha asignado y, que sin embargo, tienes ya encima de tus hombros. No, no quieras esa responsabilidad. Piensa. No evolucionas por llevar ropa. No dejas de oler mal por conducir un coche caro. No dejas de ser una mierda por tener un cuerpo perfecto. Acepta que eres el residuo más tóxico de la ambición del hombre y piensa. Piensa. Piensa. Como destruir para crear. Como infectar al mundo con la marginalidad que él mismo crea. No reivindiques tu sitio en esta sociedad y destrúyela, a ella y a ti mismo.

Tyler Durden - Chuck Palahniuk.

La Bolsa Naranja: *un estudio sobre el trabajo comisionista en Price Shoes; la vida familiar y otras perversiones.*

Planteamiento de la investigación:

El planteamiento de la investigación gira en dos sentidos: el primero de ellos es el trabajo femenino –como comisionista- y el segundo el trabajo y la vida familiar. En donde el catalizador de los cambios en la unidad domestica puede ser el aparente empoderamiento económico femenino. Es importante señalar que para el desarrollo de esta investigación se tomó como punto central, el trabajo remunerado y como punto subsecuente el trabajo doméstico (no remunerado).

Desde una perspectiva de género se enfatizara la importancia de analizar la participación femenina en la esfera de la producción en sus múltiples interrelaciones con las actividades domésticas propias del ámbito de la reproducción. Ya que, como Marx (1977) señalaba, “si anteponemos por fuerza o capacidad de trabajo, el conjunto de condiciones físicas o espirituales que existen en la corporeidad, en la personalidad viviente de un ser humano y que este pone en movimiento cada vez que produce valores de uso de cualquier tipo”. Es evidente que su reproducción involucra la reproducción personal de los individuos y la reproducción generacional; vale decir, la producción de vida humana que incluye la procreación (reproducción biológica), socialización (reproducción social) y manutención diaria. (Reproducción de la fuerza de trabajo)

Se entiende que los procesos de división sexual del trabajo en las familias guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en los mercados laborales. Desde esta perspectiva se discuten el papel del trabajo doméstico en la reproducción de la fuerza de trabajo, la contribución de las mujeres al proceso de desarrollo y las consecuencias de la actividad económica para el bienestar de las mujeres.

Si bien millones de mujeres se han convertido en empresarias exitosas, la gran mayoría continúa estando claramente sobre presentada en las juntas directivas de

todo el mundo. En particular, en los países en subdesarrollo, las mujeres siguen constituyendo la gran mayoría de los trabajadores pobres del mundo, puesto que tienen ingresos más bajos y suelen estar más afectadas por el desempleo a largo plazo que los hombres. Esto se explica por las desventajas socioeconómicas que sufren las mujeres y que son ocasionadas por la discriminación por motivos de sexo y por su doble papel de trabajadoras y cuidadoras de la familia.

En el caso de México, el camino de las mujeres hacia la conquista de derechos fundamentales es largo, y más cuando existe una cultura secular que las sigue considerando inferiores y menos merecedoras en sus salarios y retribuciones

Pese a los avances en las nuevas constituciones y en algunas reformas legales, los enfoques de género continúan estando ausentes en la legislación laboral. Las mujeres siguen en desventaja en todos los indicadores laborales y se enfrentan a discriminaciones abiertas o encubiertas, como los llamados “techos de cristal” en su ascenso a empleos jerárquicos.

La mujer suele ser representada como parte del ejército de reserva de la mano de obra, que en el mercado de trabajo entra y sale simplemente en función de los intereses y estrategias del capital.

Como en otras partes del mundo, en nuestra región las mujeres se incorporan principalmente a las diversas ramas del sector secundario y terciario, en donde las maquiladoras son las que mayor número de mujeres concentran, también se encuentran desempeñando las ocupaciones típicamente femeninas de secretaria, enfermera, maestra, mesera y trabajadora no calificada en los servicios personales. La segregación ocupacional por sexo tiene implicaciones desfavorables sobre los niveles de ingreso y las posibilidades de movilidad social de las mujeres, y lo mismo ocurre con la discriminación salarial

En América Latina (y en gran parte del mundo) las mujeres participan en forma importante en las actividades asalariadas, por cuenta propia, y de ayuda familiar no remunerada, así como en las industrias manufactureras y en el trabajo a domicilio en cadenas de subcontratación.

Justificación:

El estudio sobre trabajo femenino y vida familiar está insertado en un contexto de constantes e importantes transformaciones sociales. A largo plazo, debemos tener en cuenta la urbanización creciente, (no solo de la Ciudad de México), la intensificación y la diversificación de los procesos migratorios; el descenso de la mortalidad; el aumento en los niveles educacionales de la sociedad mexicana y la progresiva igualdad de la mujer frente al hombre. En el aspecto económico es importante tener en cuenta la industrialización del país y la expansión secular y heterogeneidad del comercio y de los servicios. En el aspecto cultural-ideológico, el aumento de las jefaturas familiares (provocadas por factores como el divorcio, la migración, etc.).

Las pautas reproductivas impulsadas desde los años ochenta pueden haber creado condiciones más favorables para el trabajo extra domestico femenino – pues ya no es lo mismo cuidar de siete hijos a cuidar de solo dos- así como propiciar cambios en la dinámica familiar y en la posición de la mujer.

Por otro lado, tenemos las diversas transformaciones económicas, cuyo eje central fue el agotamiento del modelo de desarrollo por sustituciones de importaciones y la subsecuente puesta en práctica de las políticas de ajuste y reducción en la década de los ochentas. Dentro de este panorama general, después de la relevancia que tiene la industria maquiladora en la acaparación de la población femenina, una cantidad importante es también acaparada por el comercio (empleo informal) y es aquí en donde la venta de artículos diversos por catálogo toma un lugar de importancia.

Hipótesis:

Conocer si la participación económica de las mujeres es por la necesidad de solventar los gastos provocados dentro de la vida familiar o su participación económica es provocada por múltiples estímulos condicionantes que se crean a partir de diferentes niveles de realidad.

El trabajo como catalizador para un cambio dentro de las jerarquías familiares.

¿El empoderamiento económico conduce a la autonomía real de las mujeres? y

¿Con ello se crea una igualdad en términos de jerarquías familiares?

¿El Trabajo extradoméstico es satisfactorio o solo termina sobre cargando al trabajo doméstico?

Estrategia Metodológica:

Intentar lograr la reconstrucción del significado atribuido por las mujeres en su participación económica, balance entre trabajo extradoméstico y vida familiar.

Hacer el análisis de como ocurre el acomodo de esta práctica extradoméstica por parte de la unidad familiar y como es que cuestionan o ratifican los mitos acerca de poder conjuntar la vida doméstica con una actividad extradoméstica

Para ellos se contara con el apoyo de dos marcos; marco macrosical: en donde se expondrán los principales cambios/transformaciones sociales a partir de los años ochenta y un marco microsical, en donde se pondrá como relieve la maternidad y la vida en pareja, teniendo como punto central la actividad extradoméstica, que en este caso es el *comisionismo*.

En tres apartados se expondrá la situación de las mujeres, iniciando con una breve historia de las mujeres como agentes del cambio social, para luego, explicar cuál fue su trayectoria en el trabajo (extradoméstico) y la convivencia entre trabajo y vida familiar. Para que, finalmente, en el último apartado, exponer de una forma descriptiva, lo que significa tener un trabajo *comisionista*. Así mismo, se pondrá de relieve los otros agentes dentro de este interaccionismo, como lo son pasajeros del transporte colectivo, choferes del transporte colectivo, capacitadores de la propia empresa –Price Shoes-, entre otros.

El único objetivo es que esta investigación sirva como una pequeña introducción a lo que es el trabajo como *comisionista* en Price Shoes. Mi intención es dejar claro que siempre es bueno buscar más allá de la “obviedad”, no objetivar las cosas por sentado o dar algún fenómeno por hecho.

1. Introducción

¿En un mundo de hombres?;

Aspectos Macrosociales

Un Repaso Por La Historia

Las mujeres mexicanas en el transcurso del tiempo han dejado plasmadas sus huellas en textos, en historias, en anécdotas, en corazones, en una nación... si bien en últimas fechas se ha puesto en alto el respeto a la mujer, el respeto a sus derechos, a su cuerpo, en general a todo lo que representa una mujer. La situación que viven ahora fue producto de una larga y ardua tarea de muchas mujeres y que, sin embargo, aún no se logra el fin máximo, que es, para algunas, el lograr la equidad y desvirtualizar las desventajas impuestas por una idiosincrasia basada en el patriarcado. Para llegar a ello, primero debemos dar un repaso a lo que ha sido el camino femenino a lo largo de la historia en México es por eso que recurriremos a la que para muchos es la madre del conocimiento; la historia.

La presencia de la mujer se ha visto durante toda la historia de nuestro país desde las luchas por la independencia, después en la construcción del país naciente, para luego ser parte de la Revolución de 1910 y dejar a la “Adelita” como sello de la mujer mexicana. Para después encaminar una lucha propia, la lucha de la conquista del voto y aunque esta lucha se prolongó varias décadas fue hasta el 17 de octubre de 1953, apareció en el Diario Oficial de la Federación un decreto en el que se anunciaba que las mujeres tendrían derecho a votar y ser votadas para puestos de elección popular. Cabe mencionar que México uno de los últimos países de la región en reconocerlo.

Además, “la presencia de la mujer no solo ha sido importante en la vida política del país, sino en otros ámbitos, como el laboral, el académico y en el desarrollo del México contemporáneo. La mujer mexicana ha tenido un camino lleno de dificultades llevando a cuestas una anticuada cultura política premoderna caracterizada por la sumisión absoluta y acrítica; con logros intermitentes y parciales en su participación en la sociedad. Con una Iglesia Católica muy influyente tanto en lo urbano como en lo rural y obviamente influía todo los sectores económicos de la sociedad desde el más alto hasta el más pobre,

transmitieran los valores aceptados por la por una sociedad en crecimiento una sociedad que manejaba valores marcadamente tradicionales con respecto a los roles femeninos" (Lavalle Urbina , 1988)

La constitución establece la igualdad tanto para el hombre como para la mujer, el derecho a contar con seguridad social (salud, crédito hipotecario, etc.) Sin embargo, al fijar la mirada en la realidad, esta nos muestra una cara diferente, aunque la participación de las mujeres, en el mundo laboral es cada vez más visible, estas siguen encontrándose en empleos precarios o actividades que resultan ser extensiones de actividades domésticas. Si bien la participación de la mujer es un hecho, esta se ha dado de manera paulatina. Por ejemplo todavía en 1947 –de acuerdo a Valdés Echenique y Gomáriz Moraga- el marido podía decidir si la mujer trabajaba dentro o fuera del hogar.¹

Gisela Espinosa, investigadora del programa Universitario de estudio de Género de la UNAM (PUEG), señala al movimiento de 1968 como parteaguas. Movimiento que estuvo caracterizado por la efervescencia política de aquel entonces, marcado el fin de un ciclo de relativa bonanza y la apertura a otro ciclo incierto. En 1968 se observa el nacimiento de una nueva sociedad que cuestiona las acciones del Estado, dando lugar a una sociedad más crítica. La mujer al estar inconforme por ser simple espectadora de los cambios políticos, sociales y económicos del país, se inserta y dirige movimientos sociales. De esta manera, la mujer encuentra un espacio en el cual defiende sus intereses y convicciones surgiendo el feminismo de los años setenta, que consistía en varios grupos de clase media que difundían ideas sobre la relación entre los sexos. En 1980 cambia la composición social de los movimientos feministas: las empeladas, obreras, amas de casa, indígenas y campesinas formaron parte de la dimensión de género.²

En lo que correspondía al sistema político, este era altamente excluyente y una cultura política autoritaria dificultaba hasta casi detener el avance femenino, en

¹ María Lavalle Urbina. La mujer mexicana a través de los años. Repercusiones históricas y laborales como factores de empuje en la migración internacional. 1988

² Idem

este rubro el camino de las mujeres ha sido difícil, con logros parciales e intermitentes.

La presencia activa de las mujeres se ha hecho evidente en todos los ámbitos. En la vida política contemporánea la equidad de género y el rechazo de la idea de que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, se ha llegado a considerar como un importante componente de la democratización.³

A lo correspondiente de la participación femenina en la economía un nuevo perfil de la división sexual del trabajo se construía, desde los años setentas, sucedieron otros cambios dramáticos producidos por la globalización de los mercados financieros y laborales, el acelerado desarrollo científico y tecnológico, la creciente importancia de las comunicaciones y de los sistemas de transporte, así como la transformación de algunas de las grandes organizaciones públicas y privadas.

Para la década de los noventas, ocurren grandes cambios en la vida “tradicional” de las mujeres mexicanas. En esta década, las políticas del Banco Mundial tenían dentro de sus diagnósticos y programas el componente “mujer” y si bien supuestamente eran para incorporar a la mujer al “desarrollo”, porque los programas dirigidos exclusivamente a los hombres no habían dado los resultados que se esperaban. Más el componente “mujer”, parecía afectar algunas sensibilidades y se consideró que no era correcto “excluir a los hombres”, en esto estuvieron de acuerdo altos funcionarios, y algunas y algunos académicos. Todos estuvieron más cómodos con transformar ese componente en una nuevo. Para los años noventa las directrices del Banco y por ende los políticas públicas mexicanas determinaron que los programas sociales incluirían en sus diagnósticos y evaluaciones el componente “género”, ya no sólo “mujer”. Se consideraba que los hombres deberían ser incluidos aunque fuera a las mujeres a las que se les encargaba una misión específica, “cuidar de la familia”, a través de programas que

³ Roland Inglehart, Pippa Norris y Christian Welzel, “Gender Equality and Democracy”, en Roland Inglehart (comp.), *Human Values and Social Change Findings from the Values Surveys*, Leiden, Holanda, Brill, 2003, p. 92, citado por Alejandro Moreno, “Nuestros valores. Los mexicanos en México y en Estados Unidos al inicio del siglo XXI”, en *Los valores de los mexicanos*, tomo VI, Banamex, Departamento de Estudios Económicos y Políticos, México, 2005, p. 79

tenían que ver con alimentación, educación y salud, todo para abatir “la pobreza extrema”. (Dalton, s.f.)

Paralelamente, durante este mismo periodo se ha dado un notable crecimiento de los hogares monoparentales de jefatura femenina. Para mediados de la década de 1990 en América Latina, uno de cada cinco ya estaba sostenido por una mujer y, en México, en un periodo de cinco años (2000–2005) éstos aumentaron de 4.6 a 5.6 millones lo cual representa el 23 por ciento del total.⁴

Si bien existe un avance en la conciencia sobre la no discriminación y la equidad de género que en las encuestas de valores levantadas entre la población, se refleja en un importante número de respuestas que se podrían considerarse como “políticamente correctas”, aun no se puede afirmar que estas hayan transformado la conducta cotidiana. En la realidad, la vida institucional todavía se basa en falsas concepciones y prejuicios que muestran que las actitudes profundas no han cambiado y que en la carrera de ascensos a las posiciones de poder las mujeres se siguen topando con el “techo de cristal”

Desde los años cuarenta del siglo pasado se ha registrado un constante aumento de la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo. Este proceso que venía ocurriendo de manera paulatina y que se involucraba principalmente a las jóvenes solteras, se aceleró durante las últimas décadas a la vez que se generalizó a todos los grupos de edad y los distintos estados civiles.⁵

“La incorporación masiva de las mujeres al trabajo extradoméstico se debe a múltiples causas, por una parte, se puede hablar de una tendencia de largo plazo atribuible a factores sociales, demográficos y culturales. El aumento de los niveles de escolaridad de la población femenina y la aceptación dada vez más generalizada en la sociedad mexicana, de que las mujeres trabajen fuera de su hogar sin importar su estado civil, han sido elementos decisivos. Otro factor de

⁴ Ana María Brasileiro y Karen Judo, "Introduction", en *Women's Leadership in a Changing World*, unifem, Nueva York, 1996, p. 3; e Instituto Nacional de la Mujeres {inmujeres}, *Periódico Reforma*, 11 noviembre 2006, México.

⁵ Bansusan, Graciela y Rendón Teresa {coordinadoras} Trabajo y Trabajadores en el México contemporáneo, México, 2000, Cap. 4

suma relevancia ha sido el descenso de la fecundidad que, aunado a la postergación de la edad al matrimonio ha propiciado que las mexicanas de hoy puedan dedicar menos años de sus vidas y menos horas diarias a la crianza de sus hijos que las de antaño. Adicionalmente, al aumentar la frecuencia de los divorcios y las separaciones conyugales, muchas mujeres se convirtieron en jefas de familia-proveedoras del sustento de sus hijos” (Rendón, 2002). Esta tendencia se ha visto reforzada por las circunstancias económicas imperantes a raíz de las crisis de los años ochenta, la reestructuración del aparato productivo y el deterioro de las condiciones sociales dieron pauta a un aumento sin precedente de las tasas de participación de las mujeres.

El bajo nivel de ingresos derivados del trabajo y la inestabilidad de los empleos han inducido a muchas familias a incorporar a la fuerza de trabajo personas (como sus hijos) que hubieran podido dedicarse exclusivamente al estudio o a los quehaceres del hogar: han aumentado de manera significativa la participación de las mujeres casadas y de jóvenes solteros de ambos sexos en la producción o distribución de mercancías. De hecho, el incremento de la actividad extraeconómica de las esposas (del jefe del hogar) revela como el cambio más importante en el perfil de la mano familiar. (García & De Oliveira, 2001) Igual que ha ocurrido en todo el mundo, en México, los hombres y las mujeres han distribuido de manera desigual entre las distintas ocupaciones y ramas de actividad en las más distintas épocas. A este fenómeno se le denomina en la literatura reciente “segregación del empleo por sexo”. Dada la persistencia de una fuerte segregación por sexo del empleo, la maquinización de la industria y la importación creciente del comercio y los servicios en la generación de empleos asalariados proporcionaron que la demanda de la fuerza de trabajo femenina creciera a mayor velocidad que la demanda de fuerza de trabajo masculina. El comercio, la mayor parte de los servicios sociales y personales, y determinan industrias que forman parte de la industria maquiladora de exportación –como la fabricación de materiales electrónicos. De aparatos eléctricos y electrónicos y prendas de vestir- han sido consideradas tradicionalmente como actividades adecuadas para las mujeres o neutras al género. En cambio, algunas de las

actividades caracterizadas por los predomios de la fuerza de trabajo masculina han resultado las más afectadas por la competencia externa y la restructuración, como en el caso de las industrias extractivas y de una parte significativa de la industria manufacturera orientadas a satisfacer el mercado interno donde ocurrió una destrucción de cadenas productivas generadas en la etapa de sustitución de importaciones.⁶

El sector agropecuario, que tradicionalmente ha constituido una de las principales fuentes de trabajo para los hombres, ha sido particularmente vulnerable a la apertura del comercio y al cambio de orientación de la política económica. Como consecuencias, el número de personas que tienen ocupación principal en este sector empezó a disminuir por lo menos desde los años noventa.⁷

Al no existir seguro de desempleo, el creciente desequilibrio del mercado de trabajo se manifiesta, más que en aumentos de la tasa de desempleo abierto, en la proliferación de micronegocios unipersonales y familiares y en el deterioro de las condiciones de trabajo. Entre los trabajadores asalariados han aumentado el porcentaje de los que ganan poco, tienen relaciones de trabajo inestables y carecen de seguridad social y otras prestaciones: mientras que los trabajadores no asalariados ganan en promedio menos que los asalariados y se encuentran al margen de la seguridad social.⁸

Las variaciones en la estructura de la fuerza de trabajo por sexos y edades empiezan a reflejarse en la organización familiar del trabajo y en los roles femeninos y masculinos.

“A partir de 1990, se observa un incremento en el número de mujeres -de clase alta, media y baja- que buscan expresar sus puntos de vistas y desacuerdos ante la sociedad. Por ejemplo, en los denominados sectores populares surge “las

⁶ Cardero, María Elena, “The external relationship of the mexican econmy with the United States, and its implications beyond trade! En Puchet y Punzo (editores) 2001

⁷ Rendón, teresa. “Empleos, salarios y segregación pro género” en Enríque de la Garza y Carlos salas (coord.) La situación laboral en México Itacha, Nueva York, Cornell University Press (en prensa) 2003

⁸ Bensusan, Graciela y Rendón Teresa (coordinadoras) Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo, México: Miguel Ángel Porrúa, 2000 véase capítulo I

chavas punks” que crean sus espacios locales de producción expresando sus propios estilos a través de la música, los tatuajes, el lenguaje, el grafiti. En estas dimensiones los y las jóvenes pudieron negociar e incluso ganar ciertos espacios de autonomía para sí mismos y este proceso construyó sus identidades colectivas. Al mismo tiempo, la mujer mexicana fue ganando espacios en la sociedad incrementando su participación económica como pequeña empresaria. Ella frecuentemente optó por financiar su pequeña compañía valiéndose de sus propios recursos, de los apoyos económicos de familiares y amigos y/o de la reinserción de sus propias ganancias a pesar de los papeles establecidos para ella en la sociedad. La mujer decide ser responsable de su condición económica auto empleándose en la empresa familiar y así salir adelante -esquivando las vicisitudes a las que se enfrenta trabajando en otra empresa-“. (Lavalle Urbina , 1988)

La mujer en México en la actualidad.

Para contextualizar el México de hoy, del siglo XXI, la época de “los dos miles”, es necesario ponerlo en cifras: acerca de la prevalencia del género femenino en México, nos indican que, hay 105 mujeres por cada 100 hombres. Incluso, en 12 estados de la República Mexicana, el número es mayor (de acuerdo con los datos del Censo General de Población y Vivienda, 2010). Sin embargo, hay una gran cantidad de trabajo de fondo que nuestra sociedad puede realizar para mejorar la calidad de vida.

La educación es un derecho humano y un elemento indispensable para el progreso económico y social. El acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación es un requisito fundamental para la potenciación de la mujer, y un instrumento fundamental para lograr los objetivos de igualdad.

México se encuentra muy cerca de alcanzar la alfabetización universal de su población, por lo que en el país se han propuesto otros indicadores complementarios que permitan un análisis más detallado del tema educativo. No obstante, se estima que la condición de analfabetismo funcional es notablemente

mayor en las localidades menores de 2 mil 500 habitantes, tanto para hombres como para mujeres, y en todos los grupos de edad observados.

Según datos censales de 2010, cuatro de cada diez personas (40.9%) de 15 años o más se encuentran en rezago educativo, encontrando que esta condición se presenta en 64.4% de las mujeres de esa edad que viven en localidades menores de 2 mil 500 habitantes, porcentaje similar al de los hombres cuyo rezago es de 63.7% en el mismo rango de edad. Comparando el rezago educativo que hay entre la población femenina según grupos de edad, se observa que entre las de 60 años y más se presenta el mayor porcentaje.

A pesar de estas condiciones, se ha notado una modificación relevante en el impacto de la educación y otros factores en el comportamiento y participación política de la mujer. El incremento en su acceso a puestos de representación popular, es una señal del avance que existe en la búsqueda de la equidad de género; en este sentido, uno de los eventos históricos más importantes es el otorgamiento del derecho a ejercer su voto y ser votadas en cargos de elección popular.

En 2012, las mujeres tienen 43 de las 128 curules en la Cámara de Senadores, lo que representa una de cada tres del total, y 184 escaños en la Cámara de Diputados (más de una tercera parte: 36.8 por ciento). La tendencia respecto a la integración de las mujeres en años anteriores, muestra que la proporción de diputadas y senadoras ha aumentado.

La ocupación femenina, en los últimos años la participación laboral de las mujeres se ha incrementado, incluso los propios hogares con jefaturas se han incrementado. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2010, se estima que existen más de 26.2 millones de hogares en el país, de los cuales 21.5% son dirigidos por una mujer.

De las mujeres ocupadas, 23.5% trabajan por cuenta propia, 2.5% son empleadoras y 9.2% no recibe remuneración por su trabajo. Dos de cada tres mujeres ocupadas (64.8%) son subordinadas y remuneradas. El 44.7% de estas

mismas trabajadoras no cuenta con acceso a servicios de salud, más de la tercera parte (35.2%) no cuenta con prestaciones y 44.1% labora sin tener un contrato escrito.

Ahora bien, en cuanto a la nupcialidad y mortalidad, las mexicanas se encuentran que conforme a los datos obtenidos del Censo 2010 sobre la situación conyugal de la población de 12 años y más, se observa que en la población menor de 29 años predominan los varones solteros (98.3% entre los menores de 15 años, y 67.3% en el grupo de 15 a 29 años), mientras en las mujeres la proporción de solteras es semejante al de los hombres en el grupo de menores de 15 años, pero se reduce a 55.3% entre las de 15 a 29, ya que tienden a unirse a más temprana edad.

En edades adultas (30 a 59 años) predominan los unidos (casados o en unión libre), situación que se hace más visible en los hombres que en las mujeres. Con lo anterior se asume que las mujeres experimentan con más frecuencia la disolución de la unión y no vuelven a unirse: 14.4% de las mujeres de 30 a 59 años está separada, divorciada o viuda, condición que aumenta a 46% en las mujeres de 60 años y más.

En 2010, la esperanza de vida en las mujeres es de 77.8 años, aproximadamente cinco años más que la estimada en los hombres, esta diferencia se explica por la mayor mortalidad masculina ocurrida principalmente en edades jóvenes y adultas.

Al respecto de la mortalidad, de acuerdo con los datos estadísticos del 2011, en las mujeres, la tercera y cuarta causa se vinculan a enfermedades cerebrovasculares y a enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores. En los hombres, la tercera y cuarta causa se asocian a defunciones por agresión y enfermedades del hígado.

En cuanto a la mortalidad por causas externas, como son los accidentes, suicidios, homicidios, lesiones por intervención legal y de guerra así como aquellas lesiones que se ignoran si fueron accidentales o intencionalmente infringidas. En 2011, de las defunciones totales, 12.8% fueron catalogadas como externas, de las cuales

cerca de la mitad (48.7%) fueron ocasionadas por accidentes, 36.1% por homicidios y 7.6% fueron lesiones auto infligidas (suicidios).

2. El trabajo:

Conceptos sobre el trabajo y el
lugar en el que se encuentra la
Mujer.

El trabajo y la mujer

2.1 ¿Qué es el trabajo?

“En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio. Esta actividad no es asalariada, sino que implica cierta interacción con otros hombres, como resultado de la misma el hombre genera producto y el mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia de las metas, y la manera de lograrlas”. (De la Garza, 2003)

Según Texanos cuando hablamos del trabajo no se hace referencia sólo a una actividad formalizada y acotada, sino a un conjunto de relaciones complejas, así como, interdependencias, posiciones y actitudes sociales que se encuentran relacionadas con el hecho o tarea laboral que cada persona realiza.⁹

Por esto, acota Texanos: “es que el trabajo afecta directamente la naturaleza de las relaciones sociales en muchos aspectos y, sobre todo, a las relaciones más directamente conectadas con la estratificación social, debido a que de otra forma, las sociedades se hubieran paralizado y la mayor parte de la gente se hubiera quedado sin poder satisfacer las necesidades vitales. Es decir, el trabajo no sólo permite cubrir la necesidad vital de subsistir, sino también la necesidad social de cooperar, de participar y de ubicarse en el conjunto social, y la necesidad creativa de permanecer activos, de realizar algo” (Texanos, 2001)

2.2 Trabajos clásicos y no clásicos

⁹ Texanos, José. (2001). El trabajo Perdido ¿Hacia una civilización Post laboral? Biblioteca Nueva, España.

“Desde hace varios decenios el empleo en la industria en el mundo ha disminuido en favor de los servicios, las micro y pequeñas empresas en el tercer mundo no han tendido a disminuir, los trabajos precarios se han incrementado junto a la aparición de nuevas calificaciones; es decir, la importancia de los Trabajos no clásicos se ha incrementado”. (De la Garza, 2011)

“Así han interesado las nuevas formas de precariedad, de exclusión, de inseguridad en el trabajo o de flexibilidad. En la actualidad, existe una gran diversidad conceptual para captar nuevos y antiguos trabajos distinguibles de los trabajos clásicos en Latinoamérica. Por trabajos clásicos no habría que entender necesariamente los que fueron o son mayoritarios en la población ocupada – situación que nunca fue cierta para los países subdesarrollados-, sino aquellos que fueron considerados en la teorización e investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo” (industrial, fordista, estable, regulado) (De la Garza, 2011)

“Los trabajos no clásicos son aquellos que: a) Para procesos de generación de servicios en los que el cliente, derechohabiente, usuario está implicado en el propio proceso de producción y por lo tanto el control sobre el proceso introduce a un tercero que no es obrero ni empleador en el propio proceso de cómo se produce. b) los trabajos desterritorializados, como la venta a domicilio, que subvierte los conceptos de jornadas de trabajo y de espacio productivo. c) La producción meramente de símbolos como la generación de espectáculos públicos o de software”, (De la Garza, 2011)

Lo anterior puede verse más complejo al considerar los trabajos no asalariados, por cuenta propia, en familia, etc.

2.3 El trabajo informal

“Hay que aclarar que el problema de fondo de la definición de un concepto no son los indicadores apropiados para medirlo sino, en primer lugar, a qué problemas responde y, segundo, el contenido teórico del mismo, que implica también la relación con otros... Asimismo, quienes definen los conceptos son los

especialistas orientados por ciertos marcos teóricos, metodológicos e interesados en la solución de determinados problemas; es decir, los conceptos no se autodefinen sino somos nosotros los que lo hacemos y, en ciertas condiciones, logramos que nuestras comunidades e instituciones las acepten... trataremos de partir de que su intencionalidad y contenido, más allá de los indicadores propuestos, pudieran agruparse en tres grandes grupos” (De la Garza, Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales , 2011)

- 1) “El original del grupo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Kenia que, su interior, también reconoció varias definiciones: como unidades reproductivas que no contratan mano de obra, no maximizan ganancias, ponen en juego escaso capital y tecnología, como procesos productivos de limitada división del trabajo y sin límite de precios entre producción y reproducción en el ámbito de la familia; o como sector productivo que genera bienes o servicios en pequeña escala, con procesos intensivos de mano de obra (calificada fuera del sistema educativo formal), que participa en mercados de trabajo no regulados y que produce con escasos recursos de propiedad familiar” (De la Garza, 2011)
- 2) “El otro es el que pone el acento en las relaciones laborales sin protecciones. Este concepto se acerca a los actuales de no estructurado, atípico, desprotegido, excluido, vulnerable, inseguro, no decente, no estándar, en sus correlaciones con la precariedad”. (De la Garza, 2011)
- 3) “Lo informal como unidad productiva para autoemplearse y generar ingresos de manera reproductiva, sin separación clara entre el funcionamiento y finanzas del hogar y del trabajo, lleva a la definición operacional actual de informales como no registrados, que funcionan sin usar una contabilidad racional que separe producción de reproducción” (De la Garza, 2011)

2.4 Sectores laborales

El trabajo femenino en el sector primario

Se denomina sector primario al conjunto de actividades meramente económicas directamente vinculadas o relacionadas con la obtención de productos de la tierra así como la agricultura, la ganadería, la caza, la pesca, la minería, etc.¹⁰

Siguiendo la línea de investigación realizada Alejandra Safa y Erna Merguren, se encontró que en el 90% de los ejidos de diferentes regiones del país, las mujeres participan en actividades agrícolas, en un 80% en ganadería y en un 64% en la comercialización. La situación de la mujer agricultora en México se caracteriza por las excesivas cargas de trabajo, las actividades productivas no se reconoce, pues su tarea es básica o sencilla (la siembra, la cosecha, deshierbe de parcelas, estas entre otras, son las actividades que desarrollan, las mujeres agrícolas) En la ganadería es notable el trabajo de las mujeres en granjas de pollos, cerdos y ganado vacuno y caprino. La participación de la mujer también se enfoca a la comercialización de los productos de campo (en la venta de sus productos en mercados locales o en puestos comerciales hechos por su propia cuenta) así como de los productos agrícolas.¹¹

“En nuestro país es frecuente que los campesinos busquen otra fuente de ingreso, puesto que la producción agrícola ha dejado de ser la actividad económica principal. Es por esta razón que muchos de los hombres emigran a las zonas urbanas en busca de mejores oportunidades, dejando a muchas de las mujeres solas, encargadas de la parcela. De esta forma su jornada de trabajo se incrementa al tener que combinar actividades diarias del hogar como las que realizaba el jefe de familia. Hacia 1970 el porcentaje de mujeres jefas de familia en las áreas rurales era de 15.3% pero este porcentaje se ha elevado considerablemente debido a las migraciones de la población campesina” (Álvares Mosso, 1997)

El trabajo femenino en el sector secundario

¹⁰ Enciclopedia Multimedia Virtual en Internet de Economía

¹¹ Merguren, Erna y Safa, Alejandra las mujeres campesinas se organizan. México, ed. UNORCA, 1993, pp 28-29

El sector secundario, también es un sector importante en la economía, el cual está conformado por manufactures, industrias y otras actividades similares como la construcción, generación de energía, etc. En este sector, la participación femenina de mujeres va aumentando, en consideración con el sector primario

De acuerdo con Jennifer Cooper, "hoy en día hablar de la industrialización de México y las mujeres casi sinónimo de hablar de la maquila" (Cooper, 1997) La industria maquiladora en México, desde los años ochenta, se desarrolló de manera considerable, basta con recordar los talleres y talleres encontrados (en condiciones precarias, en su mayoría) después del terremoto del ochenta y cinco. Dicho crecimiento n que surgieran muchos estudios respecto a este tema, trabajos como el de María Eugenia de la O "el trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: Balance de cuatro décadas de estudio", la compilación que hace Ellwnv R. Stoddard "Maquiladoras fronterizas e interpretación de investigación: Un simposio Internacional" entre otros.

"De acuerdo con un estudio realizado por la Comisión Latinoamérica de los Derechos y Libertades de los Trabajadores y Pueblos, en los años noventa. México fue un país considerado como un imán de inversiones extranjeras en maquiladoras. Esta situación beneficio a la economía nacional, así como al mercado laboral, al crear un porcentaje considerable de los pueblos. Sin embargo, esta situación ha cambiado, ya que muchas empresas han decidió dirigir sus inversiones a países de Centro américa así como Indonesia"¹²

La necesidad de encontrar empleo, provoca que muchas de las mujeres busquen trabajo en las maquiladoras, en estos lugares, los salarios que pueden percibir es mayor (en ocasiones) que podrían percibir en otros sectores, además, la carencia de estudios y de experiencia laboral previa, se convierte en una condicionante para poder acceder a otros tipos de empleos, lo que en estos trabajos (como en algunos en el sector terciario) no es necesaria una experiencia o "especialización" previa. Según la Organización Human Rights Watch. "las condiciones de trabajo

¹² Comisión Latinoamericana de los Derechos y Libertades de Los Trabajadores y los Pueblos. Estudio no 3. "La mujer y la maquila" 1995

en algunas maquiladoras no son siempre las adecuadas, y existe un alto grado de discriminación. Un ejemplo es que para el mismo trabajo y la misma remuneración, se estima que a la mujer se le exige haber cursado 3 o 4 años de estudios más que a los hombres. Sin embargo, las fábricas de procedimiento para la explotación de maquilas, constituyen una fuente de empleo para medio millón de trabajadores; hacia 1996, esta industria aportó a México 29,000 millones de dólares en ingresos de exportación”¹³

“Una característica de las maquiladoras es la preferencia que tienen para contratar personal joven, que se encuentra entre los veinte y veinticinco años de edad, más de la mitad de trabajadores son solteros y la mayoría de las mujeres no tiene hijos. Además, la duración del trabajo en una maquila es baja, ya que pocas mujeres alcanzan a cumplir diez años en la empresa, ya que renuncian debido al agotador ritmo de trabajo, o la misma industria le impone trabajos pesados, orillándolas a renunciar, y así no adquirir obligaciones laborales para con los empleados” (Cooper, 1997)

Existen diferentes enfoques que tratan de explicar la razón por la cual se prefiere contratar a mujeres para realizar un trabajo en la máquina. Uno de ellos es que se les prefiere por su sometimiento, docilidad, bajo nivel de estudios y fácil adaptación a un trabajo meticuloso, monótono y repetitivo. Otro estudio de la Organización Internacional del Trabajo revela que la contratación de mujeres en América Latina está estrechamente relacionada con las funciones consideradas “propias del sexo” -tareas de limpieza (en bancos, restaurantes, emperzas, fabricas, etc.) de cuidado (instancias infantiles, cuidado de enfermos, etc.) servicios (cocinera, mesera, etc.)- y que dominan por tradiciones y cultura¹⁴ El autor Gonzales Archiga (1990) con relación a lo anterior nos dice: “el determinar que el papel de la mujer en una fábrica requiere cierto grado de habilidad y destreza, y que entre las tareas que realiza se encuentra la responsabilidad de

¹³ Informe 1996 Discriminación sexual en las maquiladoras. Human Rights Watch. Nueva York 1996

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. El desempeño laboral en América latina y el Caribe, informe 2002

cumplir de manera eficiente con tareas “críticas” que involucran paciencia, minuciosidad y dedicación, aptitudes históricamente aprendidas que posee la mujer. Algunas de las tareas realizadas en las maquiladoras son el ensamblaje de circuitos impresos, de conectores para calculadoras: la realización de moldes de acero, piezas mecánicas para circuitos cerrados y adaptadores: confección de ropa y sus accesorios”.

El trabajo femenino en el sector terciario

“Esta es la parte de la economía que se dedica a los servicios de todo tipo es considerada como el sector terciario. Los servicios que corresponde son diversos, entre éstos se incluyen las actividades gubernamentales –salvo la de empresas públicas que pueden pertenecer a sectores primarios o secundarios- el comercio, la educación, la salud, la banca y las finanzas, el transporte, las telecomunicaciones, el turismo, así como otros servicios sociales y personalmente no claramente clasificables. Este sector se expandió después de la segunda guerra mundial, la expansión se dio principalmente gracias al trabajo de las mujeres, ya que este se adapta a las condiciones más flexibles que el sector exigía” (Balbo, 1994) Entonces podemos decir, en síntesis que el sector terciario es aquel que se dedicara a los servicios y el comercio, mismo que no están claramente clasificados.

El sector terciario y su crecimiento, se puede deber a la aparente flexibilidad que gozan, entre ellas se considera, el salario, mismo que puede variar dependiendo las horas que trabaje y el servicio que brinde. Este sector, por tanto, concentra un número mayor de trabajadoras ya que los trabajos en este sector se muestran más flexibles en cuanto horarios, mismo que les “permitirán” las mujeres desarrollar su trabajo extradoméstico sin la preocupación de “descuidar” sus actividades domésticas.

Dentro de este sector, diversas ocupaciones requieren una baja calificación por lo que el nivel de rotación del empleo y de ausentismo es alto. Se trata de un sector heterogéneo, ya que se componen de sectores que concentran mano de obra, tecnologías y capital; asimismo conviven grandes empresas como bancos, aseguradoras y comunicaciones con las pequeñas y medianas empresas. Este sector está variado, que existen sectores especializados como los son las telecomunicaciones, o de baja intensidad de capital y fuerte contenido de trabajo como por ejemplo restaurantes, comercio minorista y servicios personales.

Generalmente, las empleadas que laboran en empresas que pertenecen a este sector, gozan de prestaciones laborales y muchas de estas ocupaciones no requieren de un nivel educación alto. Como se mencionó, también se considera que es el sector en donde existe más ausentismo y por ende más despidos. Este sector es muy contrastante en cuanto a salarios refiere, ya que los empleos que requieren de alta calificación como lo son la educación, la investigación, la salud, servicios financieros, entre otros, gozan de altos niveles salariales. Los empleos que requieren una baja calificación, como por ejemplo el comercio y la presentación de ciertos servicios como los restaurantes y cafés, obtienen salarios inferiores, y es aquí donde se encuentran un alto porcentaje de mujeres trabajadoras.

El trabajo de la mujer en el sector informal

El sector informal es parte de la economía de un país que está constituida por trabajadores por cuenta propia así como empresas que no están integradas dentro de un marco jurídico que regulan las actividades económicas. En este sector es frecuente que no se cumplan las leyes laborales, sanitarias, de seguridad, o burocráticas que el mismo Estado impone al sector privado y que no se paguen impuestos al fisco, por lo tanto, los trabajadores que pertenecen a este sector no gozan de garantías laborales, prestaciones de ley, o beneficios que conllevan a la seguridad social¹⁵

¹⁵ Enciclopedia Multimedia Virtual de Internet de Economía

“En nuestro país es muy común que las mujeres de escasos recursos busquen un complemento al ingreso familiar, sin importar que se trate de un empleo mal remunerado y que no ofrezca algún tipo de prestación, además de que deban “estirar” las horas del día para poder cumplir también con el trabajo del hogar. Un gran porcentaje de estas mujeres llevan a cabo trabajos como vendedoras dependientes, vendedoras ambulantes, microempresarias y trabajadoras a domicilio” (Gonzales Marin, 1998)

Las grandes empresas son quienes aprovechan esta situación, estas ofrecen productos sin una inversión inicial, el único compromiso que tienen que asumir estas mujeres es el de comprometerse a vender estos productos. Es así como mediante las demostradoras o vendedoras de casa en casa logran su objetivo, al final estas mujeres terminarán promocionando sus productos, y en ocasiones ellas mismas terminan comprando sus productos. Para estas empresas las ventajas son máximas, no generan prestaciones, ni salarios, lo único que proporcionan es un trabajo que se “amolda” a los tiempos y el ritmo de vida de estas mujeres.

María Luisa Gonzales Marin (1998) profundiza en estos temas ella nos dice: una microempresa en el sector informal se caracteriza por no pagar impuestos operar en pequeña escala, tener una escasa dotación de capital y preferir el trabajo no remunerado de familiares, como por ejemplo la esposa o el hijo del propietario de la micro empresa: del total de la población ocupada en mirconegocios, el 36.4% son mujeres. Estos negocios se caracterizan por vender directamente al público son más conocidos como “changarros”. Sus actividades principales son el comercio o a prestar servicios. Sin embargo, las mujeres son las que se encargan de “atender” estos negocios son por las siguientes razones:

1. Son las mujeres, especialmente las esposas de los dueños, quienes atienden el “changarro”
2. La mayoría de las trabajadoras no se contratan por escrito, por lo tanto la contratación no conlleva obligaciones para el patrón
3. Se les paga menos que a los hombres
4. Son más responsables

Hoy en día un gran porcentaje de estas mujeres no están afiliadas a ningún tipo de seguridad social en el sector salud. ¹⁶

La descentralización de los productos así como el desarrollo de los nuevas tecnologías, han logrado que con el paso de los años, otra modalidad de empleos sigan prosperando; el trabajo a domicilio. En un inicio eran las industrias textiles o de confección de ropa, ahora este fenómeno se ve reflejado en las oficinas móviles o en las empresas flexibles, que les permiten trabajar desde sus hogares, desarrollan sus funciones desde llamadas o video llamadas que cada año son más utilizadas.

2.5 La flexibilidad laboral

La revolución industrial dio lugar a un cambio fundamental: la separación tajante entre el lugar del trabajo mercantil y el del ligado al trabajo del hogar y la familia. La tensión – especialmente en el uso del tiempo – entre el trabajo productivo orientado al mercado y al trabajo doméstico reproductivo, se resuelve en la sociedad industrial como la división social del trabajo que ubica a la mujer en el hogar y al hombre en el espacio laboral, separado del espacio doméstico. La relación laboral característica de la organización de la producción y el trabajo taylorista/fordista, con su sistema de reproducción asociado, opero como instrumento de regulación de las relaciones de género. (Todaro & Yañez, 2004)

Un factor que se debe tomar en cuenta en los cambios en este ámbito radica en la interrelación o tensión entre una visión tradicional de las relaciones de género, la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado del trabajo y la creación de sociedades más igualitarias. Desde la mirada tradicional, la flexibilización de la jornada laboral para las mujeres es considerada como una forma de compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo. Introduce la posibilidad del trabajo remunerado de las mujeres, necesario para el sustento del hogar y para el desarrollo de la autonomía sin una modificación sustancial, en principio, de la forma de organizar el trabajo doméstico y el cuidado. Al mismo tiempo la inserción

¹⁶ Ídem p. 29

flexible de las mujeres implica una reducción de costos laborales, incluso los relativos a la reproducción, que siguen ligados exclusivamente a ellas; y además, permite sostener una oferta de trabajo flexible necesaria en las nuevas formas de organización de la producción. (Todaro & Yáñez, 2004)

Desde principios de los ochenta comienzan a implantarse técnicas puntuales de lo que se dio en llamar el “modelo japonés”. Las empresas, sobre todo aquellas con mayor vinculación de los mercados internacionales o de mayor tamaño, comienzan a aplicar en forma parcial y aislada ya sea círculos de calidad, *just in time* interno o externo en algunas etapas del proceso de trabajo y con algunos proveedores, y cambios en la organización del trabajo: trabajo en grupos, polivalencia, achatamiento

Uno de los efectos de esta evolución socio-económica está siendo la acentuación de las tendencias hacia una mayor precarización laboral y hacia una definición más asimétrica de las relaciones económicas dependientes. (Texanos, 2001)

Para conceptualizar la flexibilidad laboral se puede señalar según Yáñez: que en términos generales se define como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, como el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo; a fines de aumentar la eficiencia económica. Y puede verse en dos formas; Flexibilidad laboral interna y flexibilidad laboral externa.¹⁷

Es importante señalar que según Fina se puede entender la flexibilidad interna se entiende como: “la capacidad que tiene la empresa para asignar a los trabajadores a unas u otras tareas o puestos de trabajo dentro de la empresa, de las pirámides de mando, reducción de niveles y cambios en el rol de las jefaturas” (que

¹⁷ Yáñez, Sonia. (1999). Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina. Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Chile.

adquieren tareas de mayor carácter técnico y administrativo, remplazando aquellas ligadas fundamentalmente al control y la disciplina). (Fina, 2001)

De esta forma comienzan a vislumbrarse nuevas formas de manejo de la fuerza laboral y la forma de variar el uso de esta fuerza laboral dentro del proceso de trabajo es lo que se conoce como flexibilidad interna o funcional.

La flexibilidad laboral, según Yáñez, opera sobre la base, por un lado, de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios, y por otro lado, de la externalización y subcontratación de actividades.¹⁸

Fina argumenta que por flexibilidad externa se entiende; la capacidad de la empresa para aumentar o disminuir el empleo sin incurrir en grandes costes, lo cual generalmente se hace por contratos de tiempo determinado, en los cuales la plantilla puede reducirse o ampliarse cuando sea necesario.¹⁹

Luego de hacer un breve esbozo teórico acerca de los elementos de la flexibilidad y su clasificación, se puede decir, que mediante la flexibilidad interna, se busca contar con un empleado que pueda ser trasladado de un lugar a otro en la organización sin ningún problema, de modo que, pueda solventar cualquier dificultad o inconveniente que se presente en las organizaciones por los cambios en el mercado. De esta manera, se fomenta la idea de ser multifuncionales y de lograr cierto nivel de conocimiento para ser más beneficiados dentro de la organización.

Por otro lado, mediante la flexibilidad externa la empresa busca contar con un empleado que puede contratar y despedir en cualquier momento, mediante contratos por tiempo determinado y sobretodo mediante las subcontrataciones, que en los últimos años se han puesto de moda. La flexibilización laboral interna se presenta como elemento justificante de la importancia del manejo del conocimiento dentro de las empresas y la externa, se presenta como un elemento

¹⁸ Ídem.

¹⁹ Fina, Lluís. (2001). El reto del empleo. Editorial Mc Graw Hill, España.

mediante el cual se deja atrás la idea de un empleo fijo y con los beneficios correspondientes.

Respecto a los efectos sociales y culturales esperados en la flexibilidad, existen generalmente dos discursos o descripciones contrapuestas y unilaterales. El primero enfatiza las nuevas posibilidades que ofrece la flexibilización para debilitar las estructuras laborales rígidas que organizan la vida de mujeres y hombres, reconocer la diversidad de los proyectos y estilos de vida, promover los procesos de individualización que se traducen en mayores grados de libertad de autonomía. En este sentido se ve la flexibilidad una oportunidad de reconciliación entre el trabajo y la vida, la posibilidad de compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo, y la estructuración de las relaciones sociales de género más equitativas dentro y fuera del ámbito laboral. En segunda instancia se pone el acento principal en los efectos sociales negativos de la flexibilización, tales como precarización del empleo, desprotección social, intensificación e intensificación de las jornadas laborales y pérdidas de control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre.²⁰

El cambio de las políticas organizacionales que acompañan a las nuevas tecnologías implican tanto como una mayor flexibilidad del trabajo (intercambio de obreros en turnos, actividades y departamento) con la modernización tecnológica en este sentido, se incrementa la ocupación de la mano de obra calificada.²¹

Lograr la paridad salarial entre obreros y obreras es de suma importancia para la clase como un todo, no solo para eliminar la discriminación sexual sino también para incrementar el ingreso familiar. Mientras existe en la sociedad un grupo subordinado – dispuesto a trabajar una oferta laboral más barata – los salarios de toda la clase están en peligro de disminuir. (Todaro & Yañez, 2004) Es notorio que la reclasificación de trabajo se utilizó para evitar el pago igual para el trabajo igual. Es decir, cuando las mujeres y los hombres realizan trabajos similares aplican distintos títulos para que asista una “justificación” para el pago menor de la mujer.

²⁰ Todaro, Rosalba y Yañez, Sonia “El trabajo se Transforma. Relaciones de producción y relaciones de género” 2005, CEM. Chile.

²¹ Ídem

3. El trabajo y la vida familiar

División del trabajo.

Trabajo extradoméstico vs
trabajo domestico

Introducción

En este apartado, se trata el tema de la familia ligada con el trabajo, así como los posibles cambios que ocurren en la dinámica de la misma. Es claro que la unidad social básica de las sociedades humanas es la familia, aunque esta se ha transformado, evolucionado, en el devenir histórico, no sólo en cuanto a su organización, relaciones sociales y culturales, sino también en cuanto a su definición teórica. De hecho, existen diversas definiciones de lo que es la familia, desde conceptos que explican a la familia, en términos de las relaciones de parentesco y consanguinidad, hasta las económicas. En este trabajo, por cuestiones teórico-metodológicas, interesa conocer y explicar el concepto de unidad doméstica, el cual ha sido definido también de varias formas.

También hay que considerar las diferencias entre familia y unidad doméstica. el concepto operativo de unidad doméstica al cual se suscribirá esta investigación, se define como el grupo social mínimo con el máximo número de actividades intersectadas, superpuestas y que podría verse como el más grande objeto en el mapa de lo social después del individuo, también como el más pequeño grupo social, pero no en el sentido de la pasividad, homogeneidad y armonía, sino más bien como la unidad de residencia, producción y consumo organizada en torno a la reproducción cotidiana y generacional; se encuentra conformada por familiares y no familiares, y que dentro de ella tiene lugar un variado tipo de relaciones intradomésticas, tanto de colaboración como de conflicto, a través de los cuales los miembros de las unidades domésticas toman decisiones y asignan tareas, con base en criterios de edad y sexo

3.1 La División sexual del trabajo

Cuando se habla de división sexual del trabajo, aludimos a una forma de organización social que diseña distintos tipos de trabajos para distintos tipos de personas; en el caso específico de la diferencia entre hombres y mujeres, se realiza esta diferenciación en las actividades con base en los atributos sexuales y

reproductivos de los cuerpos, pero también y sobre todo con un sustento ideológico patriarcal.

La división sexual del trabajo se presenta en nuestras civilizaciones androcéntricas como un hecho neutral, se recurre a la biología y la naturaleza para explicarla, y a la idea de 'complementariedad' para su justificación social.

En el caso específico de la división sexual del trabajo, a pesar de que el trabajo de hombres y de mujeres se presenta como complementario dentro de un contexto de familia nuclear heterosexual, en realidad la relación entre ambas actividades es jerárquica: el trabajo de las mujeres, realizado mayormente en el ámbito privado y sin remuneración a cambio, no sólo implica una diferencia en las formas de trabajar, sino también en la posición social y en la autonomía, al definirse a las mujeres amas de casa de tiempo completo como dependientes del salario familiar recibido por el varón

La división del trabajo no deriva de la biología que se define en el conjunto de representaciones simbólicas que cada cultura tiene y que conforman las representaciones colectivas de la sociedad. Por ejemplo en el modelo de trabajador coincide con el obrero industrial varón, cabeza de familia, encargado de suministrar la renta principal a la unidad familiar y para quien el trabajo está de tal manera encadenado a su existencia que no caben otros planteamientos.

Para Margaret Mead, la división sexual de las tareas puede considerarse como un fenómeno universal, pero la diversidad que al respecto se encuentra en las diferentes culturas es tal que anula cualquier formulación biologicista y obliga a explicar cuáles son los motivos por los que se asignan las tareas a uno y otro sexo.²²

A través del género podemos investigar cómo se definen las identidades sociales e individuales y cómo se delimita lo masculino y lo femenino, las tareas y actividades que los caracterizan y las relaciones entre ambos.

²² En Santos Ortega, *Sociología del Trabajo*, cap. IV

Las tareas de procesamiento dentro del hogar, la procreación, crianza y educación de los hijos entran dentro de lo “natural”, y esto no es considerado trabajo; son consideradas además como una ayuda a la unidad familiar. Frente al “trabajo es ayuda” en la mujer, se sitúa el “trabajo es dinero” en el hombre. El trabajo de la mujer es ayuda porque sus ingresos se perciben como complemento a los ingresos del hogar, porque la participación de la mujer en el mundo del trabajo asalariado se considera provisional y porque la mayoría de las mujeres que trabajan fuera de la casa se les ha requerido un adiestramiento no formalizado, que provenía del grupo doméstico, para cumplir tareas consideradas poco calificadas.²³

Producción/reproducción descubre toda una trama de procesos sociopolíticos de interés central para comprender el funcionamiento social. La reproducción social incluye el conjunto de condiciones organizativas que posibilitan la supervivencia de los seres humanos en contextos grupales. En el sistema capitalista, el trabajo doméstico contribuye a producir la fuerza de trabajo necesaria para el funcionamiento y la continuidad del capitalismo y la hace, además, de forma casi gratuita reduciendo el coste de su reproducción (salario) y, por lo tanto, mejorando la capacidad de extracción de plusvalía.

Hablar de trabajo doméstico, implica hablar del ámbito de la reproducción y de la división sexual del trabajo. Esto es, la división sexual del trabajo va más allá del trabajo y penetra en esferas sociales globales.

La verdadera misión del trabajo doméstico es reconstruir una relación entre producción y reproducción que tenga sentido para las personas. El trabajo doméstico tiene como objetivo el bienestar de las personas, mientras que el objetivo de la producción de mercancías es acumulación de beneficios; el trabajo doméstico, así conceptualizado, pasa a constituirse como una actividad laboral no monetizada.²⁴

²³ Ídem

²⁴ Santos Ortega, *Sociología del Trabajo*, cap. IV

La incorporación de la mujer y las dificultades de acceso al trabajo asalariado, el lugar que ocupa en el mercado de trabajo, las diferencias en el uso del tiempo entre trabajadores y trabajadoras, las estrategias de abandono y reincorporación al empleo son aspectos a los cuales sociólogos y economistas del trabajo han prestado recientemente atención. Los enfoques de la Nueva Economía de la Familia reactualizaron el caduco análisis neoclásico, preocupándose por los factores que determinan el acceso de la mujer al trabajo asalariado. La realización de actividades domésticas, el salario del cónyuge, la propia ganancia salarial, el número de hijos y sus edades o el nivel educativo son los condicionantes por los que las mujeres elegirían entre actividad laboral o trabajo familiar

Otros enfoques, más vinculados a la sociología, han expuesto cómo, más allá de las estrategias de segmentación del mercado de trabajo, existen otros aspectos no considerados por las anteriores teorías y que están relacionados con las diferencias de género. Los análisis de género evidencian las dificultades de las mujeres en una cultura del trabajo, en general, masculina y la necesidad de reflexionar sobre una identidad —socialmente construida— y una cultura del trabajo femenino.²⁵ Los cambios en la dinámica de la actividad laboral de las mujeres responden a una compleja trama de factores económicos, sociales y culturales que no se pueden abordar con demasiado detalle en este lugar. Las transformaciones en las economías occidentales, los cambios familiares y demográficos, los cambios culturales y educativos conforman un extenso repertorio que incide en las relaciones de las mujeres con el mercado de trabajo. Los puntos de vista más optimistas certifican las dimensiones y la trascendencia de esta nueva circunstancia (el incremento de la actividad laboral femenina como máximo exponente de modernización social) y alientan cualquier iniciativa que fortalezca la nueva situación alcanzada.

Hablar de trabajo doméstico, o cualquiera que sea el nombre que queramos emplear para designar el conjunto de actividades de mantenimiento necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo y del grupo familiar, implica hablar del

²⁵ Ídem

ámbito de la reproducción y de la división sexual del trabajo. No conviene olvidar ya que la asignación a las mujeres de las tareas de reproducción ha ido siempre acompañada por una exclusión de la esfera sociopolítica. Esto es, la división sexual del trabajo va más allá del trabajo y penetra en esferas sociales globales. Si bien es cierto que la división sexual del trabajo, que adscribe prioritariamente a los hombres a la producción y a las mujeres a la reproducción, es anterior al modo de producción capitalista, también lo es que la llegada del capitalismo alteró no sólo las condiciones de producción de las mercancías, sino también las de la producción de los seres humanos.

3.2 El papel de las relaciones familiares en el ajuste familia-trabajo

La salud psicológica, es algo que en nuestros días tiene vital importancia, si bien desde que Marx escribió *el capital* ya se hacía referencia a la salud mental, no fue sino hasta a mediados del siglo XX que este punto, comenzó a tener importancia. En la familia, como institución social, necesita gozar de cierta salud psicológica/emocional, para que sus funciones de reproductora de valores y cultural –de alineamiento sistémico- sean llevadas a cabo.

En un estudio en donde se examinaron cambios en el bienestar psicológico asociados con modificaciones en la participación laboral a lo largo de un periodo de tres años. Se encontró que las mujeres que incrementan su participación laboral (amas de casa a trabajadoras de tiempo parcial o a tiempo completo) tienen menos síntomas de depresión. Si se analiza el nivel de salud mental en función de status parental, parece que se mantienen los beneficios de derivados del desempeño de múltiples roles. Aunque se observó un mayor malestar en la mujer cuando la familia hay hijos en edad preescolar, sin embargo, este se da en menor medida en las mujeres que trabajan que en las que no lo hacen.²⁶

El trabajo y la familia no son esferas independientes de la vida; existe entre ellas una relación muy compleja, que puede ser positiva o negativa. La relación positiva

²⁶ Wethington. E. y Kessler, R. "employment, parental responsibility and psychological distress" en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género, Madrid, 2005. P. 59

se presenta cuando las actividades y experiencias del rol laboral se compaginan con las de los roles familiares, logrando un balance satisfactorio entre ellas. En este caso, la interacción es beneficiosa para ambos campos. Por otra parte, la relación es negativa cuando la participación en uno de estos roles obstaculiza la ejecución del otro, generando tensión y disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido. El conflicto generado en la relación negativa puede presentarse en ambas direcciones. Por ejemplo, las exigencias laborales pueden minimizar el tiempo dedicado a los familiares, y las dificultades en casa pueden asociarse con disminución de la productividad laboral.

Se puede decir que los estudios desarrollados sobre la relación familia trabajo se sitúan entre razonamientos opuestos: las conocidas como “hipótesis de facilitación e hipótesis de escasez o conflicto”²⁷

La hipótesis conflicto plantea que, el ocupar múltiples roles provoca una fuerte acumulación de estrés para el individuo que decida ejecutar las múltiples actividades específicas –y aparentemente incompatibles- de cada rol, ya que dos roles muy centrales compiten en sus demandas de tiempo, de energía y de recursos personales, que son limitados. Cuando una persona desempeña un trabajo que exige una larga jornada laboral y requiere de una gran inversión de su energía y sus capacidades, quedará poco que poder dedicar a sus roles familiares y de ahí la previsible vivencia de estrés y conflicto entre ambos roles.²⁸

El estudio más detallado de esta vivencia de conflicto ha puesto de relieve que es un constructo complejo que se refiere a que los roles familiares y laborales son incompatibles en algunos aspectos. El estudio de estas áreas de incompatibilidad ha permitido identificar tres posibles áreas de conflicto²⁹: 1) *conflicto debido al tiempo*: se da cuando el tiempo que se dedica a un rol, hace difícil participar en el

²⁷ Grzywacz, J. y Bass, B. "Work, family and mental health: testing different models work-family fit" en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005 p. 63.

²⁸ Ídem

²⁹ Carlson, D. Personality and role variables as predictors of three forms of work family conflicts en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005 p. 69.

otro o cuando las presiones de tiempo, en un rol hacen que sea físicamente imposible responder a las demandas de otro rol. 2) *conflicto debido a la tensión*: Se experimenta cuando los símbolos de tensión en un rol (insatisfacción, ansiedad, fatiga) interfieren con las tareas referidas en el otro ámbito. Los dos roles se vuelven incompatibles en la medida en que la tensión creada en un dominio hacen difícil responder a las demandas del otro dominio. 3) *Conflicto entre las conductas requeridas en cada rol*: Se produce cuando los comportamientos que son necesarios en un rol, son incompatibles con las conductas requeridas en el otro rol y la persona no es capaz de ajustar su conducta cuando pasa de un terreno a otro.³⁰

La hipótesis de facilitación, hacen referencia a una línea de trabajo que señala que, el desempeñar múltiples roles no solo no tienen por qué generar efectos negativos, sino que pueden tener importantes efectos positivos para la persona. El desempeño de mayor número de roles, hace que la persona experimente mayor energía, disponga de más recursos, tenga más autonomía y poder en la familia, tenga mayor autoestima derivada del sentirse capaz en varios ámbitos, y más fuentes de feedback positivo. Además, desempeñar varios roles permite que si en un área, la persona se siente insatisfecha o experimenta malestar, este se pueda ver compensado si sus experiencias en otro rol son positivas. Estas aportaciones pueden compensar el coste físico y emocional del aumento de ocupaciones con el resultado final de una mejor salud física y psicológica. Por otro lado, no todas las condiciones laborales tienen el mismo efecto sobre la salud física y mental o las relaciones familiares. Dependiendo de las expectativas y metas laborales, de la flexibilidad del trabajo desempeñado, y de otras variables que veremos en detalle más adelante, el desempeño de ambos roles puede ser vivido como negativo o como gratificante.³¹ Por otro lado, socialmente el trabajo no remunerado está devaluado y el desempeño de un trabajo remunerado acarrea también un aumento

³⁰Idem

³¹Grzywacz, J. y Bass, B. "Work, family and mental health: testing different models work-family fit" en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005 p. 63.

del respeto y la consideración del entorno social y familiar más próximo. Como ya hemos visto, muchos estudios plantean, que los índices de salud mental no son inferiores en madres que no tienen un trabajo remunerado en particular los índices de depresión.

El hecho de compaginar vida familiar y un empleo remunerado realmente supone en muchas ocasiones un aumento de tensión y de esfuerzo que la persona debe llevar a cabo. Sin embargo, los estudios sobre la relación familia-trabajo con frecuencia olvidan aspectos significativos de esta compleja relación.

Esta relación entre las condiciones de trabajo y la situación familiar recibe el nombre de “ajuste trabajo-familia” y se define como un proceso dinámico de coordinación entre las condiciones de trabajo y las características del trabajador y sus estrategias para satisfacer sus necesidades y las de las personas de su entorno (incluyendo a la familia y otros posibles grupos o instituciones a la que pertenezca). El ajuste trabajo-familia refleja el grado en que el trabajador lleva a cabo las distintas áreas de sus estrategias de adaptación, dadas las opciones de que dispone en su entorno laboral y familiar.³²

3.3 La distribución de tareas domésticas y de crianza

La incorporación al trabajo remunerado ha supuesto forzosamente cambios en el rol de la mujer y ha asumido tareas típicas del rol masculino y, sin embargo, apenas ha supuesto cambios en el rol del varón. Las investigaciones ponen de manifiesto que los varones participan algo más en el trabajo doméstico en particular en tareas asociadas al cuidado de los hijos, aunque sigue siendo la mujer la que lleva la responsabilidad y realiza la mayor parte del trabajo con las dificultades añadidas para coordinar las necesidades familiares con la vida laboral. Se da un aumento en la implicación en tareas domésticas en aquellos varones

³² Barnett R. en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005 p. 64.

cuyas mujeres tienen un trabajo remunerado, cuanto mayor es el nivel socioeconómico.³³

La mayor implicación del varón en las tareas domésticas está asociada a: *Nivel socioeconómico de la ocupación de la mujer*: cuanto mayor es la cualificación y la remuneración mayor es la participación del hombre en el trabajo doméstico. *Nivel socioeconómico de la ocupación del varón*: en la medida en que es más alto aumenta su implicación en las tareas conjuntas, pero no, en las que hace el solo. El aumento en la participación del padre *se da en parejas en las que la ideología de roles de género menos tradicional y más flexible e igualitaria* y en la medida en que *el varón puede estar más disponible* que tenga horarios laborales más cortos. Por otro lado, parece que cuando la situación obliga a este cambio de conductas, el cambio de hábitos por sí mismo va acompañado por un cambio en las actitudes.

34

En el caso de las parejas lésbico-gay, El amor en las parejas homosexuales es un tema complicado, ya que no cuentan con modelos establecidos. La relación no puede extrapolarse de la heterosexual, ya que los componentes de la pareja cuentan con otras características completamente diferentes.

Las parejas homosexuales son una realidad nueva en la sociedad, por lo cual no existen modelos establecidos, lo cual puede crear confusiones y dudas.

Es cierto que los homosexuales tienen una tendencia a tener un mayor número de parejas que los heterosexuales, pero no necesariamente son relaciones desprovistas de afecto o sentimiento. Los homosexuales, contrario a la creencia popular, son capaces de entablar relaciones duraderas basadas en la honestidad, pero no es correcto el reproducir el modelo de la pareja heterosexual, ya que la realidad es otra y las necesidades son otras

Una relación de pareja entre dos hombres, no puede jamás seguir los cánones de la relación entre hombre y mujer, no es lógico que uno de los miembros de la

³³Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005.

³⁴ Ídem.

pareja adopte el rol de mujer. Dos hombres que recibieron educaciones similares, donde están orientados a conquistar, tener una vida social activa, incluso a mandar, no se adaptarán a tomar un rol que no les corresponde.

Con respecto al cuidado infantil; en que la pareja dispone de un tipo de cuidado para su hijo (en el hogar a cargo de una tercera persona contratada o en recursos educativos públicos o privados fuera del hogar) que es bueno, estable y en el que confían, son menores los niveles de tensión.³⁵

Los padres y madres homosexuales cumplen roles parentales de cuidado, afecto, orientación, de manera similar a la de los padres heterosexuales. Por otra parte, los estudios arrojan que no corren un mayor riesgo de abuso sexual que los niños criados por padres heterosexuales. De hecho, el 95% de todos los abusos cometidos contra niñas, y el 80% de los abusos contra varones, son perpetrados por hombres heterosexuales.

No obstante, la idea estereotipada de que los homosexuales tienen menores aptitudes parentales, está arraigada en la sociedad. La creencia de que tienen menos aptitud maternal, o que existe una mayor posibilidad de prácticas pedofílicas, o la propensión a los desajustes psicosociales de los niños que están a su cargo, tiñen la opinión general.

3.4 Aspectos personales

Por último se pueden señalar algunos aspectos personales que facilitan o dificultan el ajuste familia-trabajo entre los que destacan los siguientes:

Congruencia entre el rol desempeñado y los deseos de desempeño de rol: Es decir en qué medida la mujer que trabaja fuera del hogar desea desempeñar ese rol o mantiene el trabajo por necesidades económicas y en qué medida, la mujer que no desempeña un trabajo extradoméstico lo hace por lo que desea o porque sus circunstancias personales le han impedido insertarse o mantenerse en el mercado laboral. Con respecto a aquellas que desempeñan un trabajo fuera del hogar, se ha demostrado que las mujeres que están satisfechas y confían en su

³⁵ Ibidem.

capacidad maternal y en gran medida desean volver a trabajar son las que mejor integran maternidad responsiva o de calidad y trabajo remunerado. (Subirats, 1993)

Poner límites al trabajo: Con el nacimiento de los hijos tanto el varón como la mujer experimentan un cambio en sus objetivos y prioridades vitales y desde ahí, es frecuente que se haga una revisión de sus selecciones y compromisos. Poner límites al trabajo se define, como restringir la participación en actividades y responsabilidades laborales. Se limitan tanto la dedicación como en el tiempo de tareas que se realizan. Algunas personas mantienen su horario laboral previo pero eliminan las taras añadidas (horas extras, viajes frecuentes, etc.), mientras que otros reducen su jornada laboral para tener más tiempo disponible para su familia. (Subirats, 1993)

Existencia de un espacio personal libre: Es mejor el ajuste cuando la persona dispone de algún tiempo con una cierta regularidad para atender a sus necesidades personales ya sean estas físicas, psicológicas o sociales. Esto contribuye a que cada miembro de la pareja pueda mantener su salud física y psicológica. (Subirats, 1993)

Disminución de las expectativas/exigencias en el desempeño de rol tanto laboral como familiar: No todas las tareas requieren del ser hechas igual de bien por ellos es importante priorizar y decidir cuales necesitan realmente inversión de tiempo y energía y cuales necesitan menos. (Carrasco & Carcía, 2005)

3.5 Un breve panorama de la familia en México

Los cambios ocurridos en las familias y hogares mexicanos en las últimas décadas no se limitan a su estructura parental. Sus transformaciones se dan en una amplia gama de situaciones que hoy día nos muestran familias y unidades domesticas más diversificadas en su dinámica y composición interna. Dicha mudanza se explica por una conjunción de factores de índole diversiva, desde las relativas a los fenómenos sociodemográficos y económicos, hasta las ocurridas en la esfera cultural, en el ámbito de las representaciones, ideales y aspiraciones de la

población. En conjunto estas han orientado los aspectos prácticos del comportamiento y las relaciones de los miembros de las familias, alterando su posición y actividad. De forma relevante destacan cambios relativos a la condición de la mujer en el hogar y la familia.

Si bien la educación es un factor fuertemente diferenciador de las preferencias en el número de hijos que desea una mujer, estas dependen no solo de sus circunstancias personales, también están fuertemente condicionadas por la formación socioeconómica, por los valores culturales. Los tipos familiares prevalecientes. Entre estos factores, las relaciones de género que se observan en la sociedad ocupan un lugar preponderante. La normalidad cultural acota, en gran medida, preferencias reproductivas socialmente aceptables. En este sentido, el cambio en dichas preferencias construye un indicador de otras transformaciones ocurridas en las esferas valorativas y actitudinales. (Lopez, 2000)

La reducción en el tamaño de las familias ha surtido efectos sobre la organización familiar al modificar los ritmos de vida de sus miembros. Por un lado, la carga de trabajo de las mujeres, atribuible a las responsabilidades en los cuidados de los hijos, disminuyó gracias a la reducción del número de hijos por familia. Si bien una parte importante de la vida productiva de las mujeres sigue transcurriendo en el cumplimiento de las tareas de crianza, este tiempo se ha reducido de manera considerable: en 1990 una madre pasaba alrededor de veinte años con responsabilidades de crianza y cuidado de hijos menores de cinco años; hoy día, s mujeres que inician apenas su reproducción ocupan, en promedio, doce años en estas labores, es decir, un descenso de casi ocho años.³⁶ Así, la cada vez mayor satisfacción de las aspiraciones de las mujeres entorno al número y espaciamiento de sus hijos refleja el grado de control que están logrando sobre sus procesos productivos. (Lopez, 2000)

La salida de las mujeres al mundo público del trabajo ha propiciado la modificación o redefinición de las posiciones y actividades entre los miembros del grupo doméstico. En muchos casos este hecho suele constituir una fuente de tensión

³⁶ CONAPO. Encuesta Nacional de Planificación Familiar, CONAPO, México 2006

adicional en la familia, especialmente entre la pareja (García & De Oliveira , Trabajo Femenino y vida Familiar en Mexico, 1995). A ello se agregan los obstáculos que enfrentan las mujeres mexicanas, para obtener ayuda o financiar la atención y cuidado de sus hijos, lo cual inhibe su capacidad para tomar ventajas de las oportunidades de trabajo y adecuación que se les presenta. No obstante, todo indica que la presencia de las mujeres, de la esfera extradoméstica por la vía del trabajo seguirá creciendo en el futuro inmediato.

Así pues, frente a situaciones cada vez más difíciles e inciertas, las familias despliegan mecanismos que les permitan reducir su vulnerabilidad económica a través de la recomposición de la estructura familiar y la diversificación de actividades de los miembros. Aunque en muchos casos de reposicionamiento de las mujeres agudiza situaciones de tensión familiar, nos encontramos ante un proceso que parece irreversible, en cual las mujeres desempeñan un papel protagónico.

En contraste, las actividades como los trabajos reproductivos (labores domésticas y crianza de los hijos) han sido menos vulnerables al cambio. En diferentes sectores sociales y países de América Latina –a pesar de las transformaciones registradas entre las generaciones más jóvenes- casi siempre es la esposa la responsable de la supervisión o ejecución de estas actividades. La participación de los varones, con frecuencia, asumen la forma de ayuda esporádica en ocasiones particulares (los fines de semana, las vacaciones y en caso de enfermedad), y con mayor regularidad cuando las esposas desempeñan actividades extradomésticas.

En lo que se refiere a las relaciones de género, estudios cualitativos realizados en México permiten argüir que acceder a niveles elevados de escolaridad se vincula con una mayor propensión, por parte de las mujeres, a participar más activamente en la búsqueda de relaciones de género más igualitarias, en la defensa de sus derechos y el control de sus vidas. En lo que se refiere a las repercusiones del trabajo extradoméstico sobre una mayor autonomía, autoestima y poder de negociación de las mujeres frente a conyugues las evidencias no son tan claras.

Estudios disponibles muestran la relevancia de considerar: el tipo de trabajo (asalariado o por cuenta propia) y las condiciones de trabajo (número de horas, lugar de trabajo, prestaciones, salario). Los trabajos asalariados y con mejores condiciones son los que tienen efectos pertinentes sobre una mayor autonomía femenina. Acerca de los ingresos, además de considerar el monto recibido, es fundamental el control de que las mujeres ejercen sobre dichos ingresos como un mecanismo para incrementar su poder de negociación en la familia³⁷. A pesar de esta precisión, persiste el debate sobre las consecuencias que pueden traer el control de los recursos sobre las relaciones entre los conyugues. Las evidencias que se tienen en los países, no siempre apuntan en la misma dirección se han encontrado diferencias importantes entre sectores sociales.

En México, los análisis de como las actividades masculinas y femeninas cuyas relaciones de genero varían por sectores sociales son poco frecuentes, la mayoría de las investigaciones se han centrado en las familias o mujeres de los sectores populares. Los estudios disponibles muestran a contrastes marcados entre mujeres pertenecientes a los sectores medios y populares urbanos en cuanto al grado de obediencia de las esposas a los conyugues, libertad de movimiento y la necesidad de pedir permiso de salir de la casa, participación en la toma de decisiones, y la percepción sobre la importancia de la contribución monetaria femenina a la manutención de la familia. (García & De Oliveira , Trabajo Femenino y vida Familiar en Mexico, 1995). Las evidencias disponibles sugieren que en los sectores populares los cambios en las actividades de relaciones de género, y en las percepciones sobre dichos cambios han sido más lentos que en los sectores medios. Es importante hacer notar que, a pesar de la participación creciente de diferentes sectores de mujeres en el proceso de toma de decisiones familiares (tener o no hijos, como educarlos, distribución de presupuesto familiar), todavía existe un patrón caracterizado por una mayor autoridad del jefe varón sobre todo en los sectores populares. Dicho patrón puede ser aceptado y considerado como legitimo por las esposas que tienen baja escolaridad o no participan en las

³⁷ De Oliveira, Orlandina. *Transformaciones Socioeconómicas, familia y condiciones femeninas*. en "Familia, género y pobreza" Pp. 148

actividades económicas; pero, con frecuencia, también puede imponerse mediante el uso de diferentes formas de violencia física y psicológica contra las mujeres y los hijos.³⁸

La pertenencia de clase vista por medio de las condiciones económicas prevalecientes en las familias de origen durante los años formativos también pueden tener influencias sobre las actividades y las relaciones de género que las mujeres establecen durante la vida adulta; afecta, por ejemplo, los motivos para casarse, la edad de la primera unión y las percepciones de la vida en pareja. Los datos cualitativos ilustran como las mujeres nacidas en familias pobres por lo general, dejan de estudiar para trabajar, se casan en edades tempranas, tiene una familia numerosa y enfrentan fuertes dificultades en sus vidas matrimoniales, vinculadas con la violencia, el alcoholismo, la falta de responsabilidad del conyugue, la infidelidad, los celos, y las prohibiciones de salir de la casa.³⁹

En contraste, las mujeres que han tenido un mayor acceso a recursos económicos en sus años formativos son más propensas a lograr mayores niveles educativos, casarse a mayores edades, tener hijos y verbalizar que enfrentan otros tipos de conflictos más relacionados con la búsqueda de desarrollo personal, la administración del presupuesto familiar y el cuidado de los hijos (García & De Oliveira , Trabajo Femenino y vida Familiar en Mexico, 1995). En resumen, la población femenina representa una gran heterogeneidad en cuanto a sus actividades familiares y sus relaciones de pareja. Algunos sectores de mujeres son más propensos a asumir una mayor diversidad de actividades y establecer relaciones de género más igualitarias. Este es el caso de las mujeres más jóvenes, de aquellas que pertenecen a las clases medias y han logrado un mayor nivel de escolaridad, de las que desempeñan actividades asalariadas, quienes contralan una mayor cantidad de recursos y las que asumen el trabajo extradoméstico como un proyecto de desarrollo personal.

³⁸ Gracia, Brígida "Dinámica Familiar y Calidad de Vida", ponencia presentada en la V Reunión Nacional de Investigación y Demografía en México sobre Hogares, Familias y Procesos de Formación y Cambio, México 5-9 Junio 1995

³⁹ De Oliveira, Orlandina. *Transformaciones Socioeconómicas, familia y condiciones femeninas*. en "Familia, género y pobreza" Pp. 152

Las transformaciones de las representaciones de género no necesariamente se dan en forma conjunta con los cambios en las prácticas de hombres y mujeres. En algunas ocasiones, las concepciones sobre los papeles masculinos y femeninos considerados como socialmente legítimos. Como por ejemplo, las jefaturas de las familias: aquellas donde las jefas no tiene conyugues, aquellas donde viven con el cónyuge, y aquellas donde el conyugue está ausente.⁴⁰ De ahí, la relevancia de conceptualizar el ámbito de las representaciones como una mediación que puede contribuir a retardar o acelerar las consecuencias del acceso a recurso sobre las relaciones de género.

En entrevistas realizadas en la Ciudad de México a hombres y mujeres de los sectores populares y de clase media, permiten ilustrar el desfase que puede darse entre las concepciones y las prácticas. Nótese que a pesar de la creciente participación de las mujeres casadas en la actividad económica, todavía persisten entre algunas mujeres de los sectores populares una visión del varón como proveedor y la mujer como ama de casa y una clara división entre espacios femeninos y masculinos. Se considera que la responsabilidad masculina es la de llevar el dinero a la casa y la femenina es el trabajo doméstico. En la clase media, algunas mujeres enfrentan dificultades, ambivalencias al tratar de cambiar los patrones de conducta tradicionales (Benería & Roldan, 1987)

Los escasos estudios basados en entrevistas a varones de los sectores medios y populares en la Ciudad de México, sugieren que la visión masculina, el ámbito doméstico, también, se concibe como femenino y que el papel de proveedor es visto como típicamente masculino. Varones profesionistas, cuyas mujeres trabajan, señalan que los obstáculos al cambio de las pautas de división sexual del trabajo intrafamiliar, se derivan tanto del aprendizaje de los papeles masculinos como de la propia resistencia de las mujeres que fueron socializadas para hacerse cargo del trabajo doméstico. En los sectores populares, los hombres consideran que las mujeres trabajan en actividades extradomésticas para colaborar en la

⁴⁰ De Oliveira, Orlandina. *Transformaciones Socioeconómicas, familia y condiciones femeninas*. en "Familia, género y pobreza" Pp. 154

manutención de la casa y no porque les corresponda a hacerlo; el sector obrero con frecuencia se opone al trabajo extradoméstico de las esposas y alega que ellas podrían descuidar la casa y los hijos, y además, ser infieles. (Gutmann, 1993).

3.6 Cambios socioculturales y relaciones de género

No obstante, sería unilateral asociar la erosión del empleo estándar solo a los cambios tecnológicos y económicos. También el contexto sociocultural constituye una base importante para la estructuración de las instituciones y la práctica social de los sujetos. De hecho, la diversificación y la pluralización de las ofertas de empleo responden a modificaciones tanto en la demanda como en la oferta de la fuerza de trabajo femenina y masculina, determinadas ambas - demanda y oferta – por los desarrollos tecnológicos y organizacionales, por un lado, y socioculturales, por otro.⁴¹

Los procesos de individualización y la diferenciación de las necesidades y las aspiraciones de las personas, la pluralización de los proyectos, estilos y ritmos de vida y de las formas de familia influyen en la articulación de una oferta importante de fuerza de trabajo flexible, diferenciada según la edad, género y medio social. Mientras las empresas, por su lado, aspiran a un uso de la fuerza laboral flexible de acuerdo con los nuevos requerimientos de los mercados, los trabajadores – hombres y mujeres- están interesados en obtener una mayor opcionalidad respecto a las modalidades del trabajo remunerado, en tanto este estructurada a la gran vida cotidiana. Al respecto adquiere mayor importancia el deseo y la demanda de los trabajadores por obtener una mayor soberanía de su tiempo, de manera de compatibilizar en mayor grado el trabajo remunerado con otras necesidades e interés vitales y hacerlo de manera diferente en diferentes etapas de su vida. Estas tendencias se ven reforzadas por el hecho de que nuevos tipos de trabajadores y trabajadoras, sin la herencia del mundo obrero tradicional, han

⁴¹Todoaro, Rosalba y Yañez, Sonia "El trabajo se Transforma. Relaciones de producción te relaciones de género" 2005, CEM. Chile.

entrado al mercado de trabajo trayendo nuevas subjetividades, actitudes hacia el trabajo y expectativas diferentes y más individualizadas. (Donbois, 2002)

La figura de la relación laboral normal como trabajo de tiempo completo y con continuidad hace que las mujeres, al entrar al sistema laboral, enfrentan una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado, la vida personal y comunitaria. Los hombres, por su parte, están sumergidos en un rígido sistema de regulaciones laborales y participar en condiciones equitativas en el trabajo reproductivo. El empleo formal y las trayectorias laborales continuas de los hombres, por un lado, y por el otro, “la inactividad económica” de las mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones informales o precarias, menos valorados socialmente y poco protegido, son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos es alterable sin cambios en el otro.⁴²

La institución de la relación laboral normal funciona sobre la base de una división sexual del trabajo que asigna a los hombres el trabajo remunerado y la esfera pública para asegurar los ingresos necesarios para la subsistencia familiar; y a las mujeres el trabajo no remunerado reproductivo en la esfera privada para permitir y facilitar la disponibilidad de los varones en el mercado de trabajo.

También tiene que formarse fuerza de trabajo futura, lo que quiere decir que se tiene que proporcionar adecuadas condiciones materiales y culturales de vida, salud y educación para que nuevas generaciones de trabajadores puedan desarrollar sus capacidades de trabajo.

Si bien una parte del proceso de reproducción social se realiza fuera de la esfera laboral - trabajo reproductivo, no remunerado, doméstico de cuidado- sigue siendo la continuación del proceso productivo, aunque ello muchas veces no sea tomado en consideración. “El trabajo doméstico, olvidado en la caja negra de la reproducción social, no figuran en las encuestas nacionales ni incide en el cálculo

⁴²Todaro, Rosalba y Yañez, Sonia “El trabajo se Transforma. Relaciones de producción te relaciones de género” 2005, CEM. Chile.

de la productividad o la riqueza de algún país, ni (aparentemente) consume el tiempo ni energías de quien lo realiza". (Anderson, 1981). Aunque en los últimos años y debido tanto a movimientos socioculturales y estudios sobre el tema, el trabajo doméstico ha figurado en algunas encuestas, sin embargo, considero que no se le da la importancia que este con lleva.

Los cambios señalados pueden ser analizados desde otra perspectiva, que ha sido menos desarrollada, referida a la relación entre producción y reproducción. "En parte la falta de integración del análisis de la reproducción al estudio de las transformaciones de la sociedad moderna, se debe a que el ámbito de la vida privada, fue naturalizado impidiendo la discusión de las normas que rigen las interacciones en su interior". (Todaro & Yañez, 2004)

La reproducción social es el proceso dinámico del cambio vinculado a la perpetuación de los sujetos sociales, he involucran tanto factores económicos como ideológicos, políticos y sociales en proceso de mutua influencia. "Se puede distinguir tres aspectos de la reproducción, la reproducción social, la reproducción de la fuerza de trabajo y a la reproducción biológica, que implican diferentes niveles de abstracción teórica". (Todaro & Yañez, 2004) La reproducción biológica consiste en la procreación y consiste esencialmente en la crianza de los hijos. Aunque es un componente básico de la reproducción de la fuerza de trabajo, se puede diferenciar claramente de esta. Por reproducción de fuerza de trabajo se entiende no solo el mantenimiento cotidiano de los trabajadores presente y futuros; si no también la asignación de los agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo. Como las tecnologías actuales, el proceso productivo demanda nuevo requerimientos de educación y capacitación, adaptación rápida a cambios que son cada vez más frecuentes, todo lo cual complejiza el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo tanto en el ámbito familiar como en el público.

43

⁴³ Todaro, Rosalba y Yañez, Sonia "El trabajo se Transforma. Relaciones de producción te relaciones de género" 2005, CEM. Chile.

La población femenina en su conjunto, sin diferenciar por sector social, encuentra por lo general que a mayor escolaridad mayor participación económica femenina. La importancia de la escolaridad como factor que propicia el trabajo extradoméstico de las mujeres se fundamenta tanto en términos de aspectos vinculados con las decisiones, incentivos y aspiraciones de las mujeres que trabajan para superarse, lograr independencia económica y realización personal como factores relativos a la operación de los mercados de trabajo. Únicamente para las mujeres en los sectores medios, un nivel de escolaridad de preparatoria o más, se traduce en mayor participación económica frente a las que tiene al menos secundaria. (Gracia & De Oliveira , 1990)

La propensión a trabajar de las mujeres en los sectores populares se asocia a la necesidad de obtención de ingresos monetarios para compensar los bajos salarios de los demás miembros de la familia, de manera independiente de los niveles de escolaridad (García & De Oliveira , 1995)

A manera de cierre

Para cerrar la conceptualización del trabajo y la vida familiar, intentare hacer un resumen general de los puntos aquí expuesto, que servirá para entender lo que sucede en el trabajo *comisionista*, que es lo pertinente a nuestra investigación.

Como se mencionó al principio, el trabajo *comisionista* es considerado como un trabajo *no clásico*, pues no responde a las líneas de investigación y teorización empírica (industrial, fordista, estable, regulado). Es un trabajo desterritorializado, porque la mayoría de las mujeres comisionistas llevan de casa en casa, del mercado a la escuela, de la estética a la tienda, etc. su catálogo para ofrecer/promocionar sus productos, lo que subvierte los conceptos de jornadas de trabajo, dado que no cuentan con un horario establecido, este podría existir y de ser así sería fijado y amoldado según el trabajo doméstico o el trabajo formal lo permita. Así mismo, estamos frente a una unidad productiva para autoemplearse y generar ingresos de manera reproductiva, sin separación clara entre el funcionamiento y finanzas del hogar y del trabajo. Estas características son propias del *trabajo informal*

Entonces ¿frente a que nos encontramos, un trabajo *no clásico* o un *trabajo informal*)?. La respuesta aunque pueda parecer obvia, dependerá de las intenciones, metodología y líneas teóricas que se utilicen para el análisis, en este caso, se entiende el trabajo *comisionista* como un *trabajo no clásico*.

Se hizo una breve mención sobre los sectores laborales, comenzando con el sector primario el cual nos dice que es aquel, que responde a la obtención de recursos provenientes de la tierra (como la agricultura, la pesca, la minería, etc.). El sector secundario está conformado por manufactureras y otras actividades similares, implica la transformación de recursos naturales (en la mayoría de los casos este sector es mayoritariamente fabril) y por último un sector terciario, es el relativo a los servicios de todo tipo, entre estos se incluyen las actividades gubernamentales, el comercio, la educación, etc. Son aquellas actividades económicas que no implican ningún proceso productivo. El sector informal, se encuentra colocado en este último sector.

En el caso específico de la división sexual del trabajo, a pesar de que el trabajo de hombres y de mujeres se presenta como complementario dentro de un contexto de familia nuclear heterosexual, en realidad la relación entre ambas actividades es jerárquica: el trabajo de las mujeres, realizado mayormente en el ámbito privado y sin remuneración a cambio, no sólo implica una diferencia en las formas de trabajar, sino también en la posición social y en la autonomía, al definirse a las mujeres amas de casa de tiempo completo como dependientes del salario familiar recibido por el varón

La división del trabajo no deriva de la biología que se define en el conjunto de representaciones simbólicas que cada cultura tiene y que conforman las representaciones colectivas de la sociedad. Por ejemplo en el modelo de trabajador coincide con el obrero industrial varón, cabeza de familia, encargado de suministrar la renta principal a la unidad familiar y para quien el trabajo está de tal manera encadenado a su existencia que no caben otros planteamientos.

La salud psicológica, es algo que en nuestros días tiene vital importancia, si bien desde que Marx escribió *el capital* ya se hacía referencia a la salud mental, no

fue sino hasta a mediados del siglo XX que este punto, comenzó a tener importancia. En la familia, como institución social, necesita gozar de cierta salud psicológica/emocional, para que sus funciones de reproductora de valores y cultural –de alineamiento sistémico- sean llevadas a cabo.

“El trabajo y la familia no son esferas independientes de la vida; existe entre ellas una relación muy compleja, que puede ser positiva o negativa. La relación positiva se presenta cuando las actividades y experiencias del rol laboral se compaginan con las de los roles familiares, logrando un balance satisfactorio entre ellas. En este caso, la interacción es beneficiosa para ambos campos. Por otra parte, la relación es negativa cuando la participación en uno de estos roles obstaculiza la ejecución del otro, generando tensión y disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido. El conflicto generado en la relación negativa puede presentarse en ambas direcciones. Por ejemplo, las exigencias laborales pueden minimizar el tiempo dedicado a los familiares, y las dificultades en casa pueden asociarse con disminución de la productividad laboral” (Stoeva, AZ. & Greenhaus, 2002)

Esta relación entre las condiciones de trabajo y la situación familiar recibe el nombre de “ajuste trabajo-familia” y se define como un proceso dinámico de coordinación entre las condiciones de trabajo y las características del trabajador y sus estrategias para satisfacer sus necesidades y las de las personas de su entorno (incluyendo a la familia y otros posibles grupos o instituciones a la que pertenezca). El ajuste trabajo-familia refleja el grado en que el trabajador lleva a cabo las distintas áreas de sus estrategias de adaptación, dadas las opciones de que dispone en su entorno laboral y familiar

“La mayor implicación del varón en las tareas domésticas está asociada a: *Nivel socioeconómico de la ocupación de la mujer*: cuanto mayor es la cualificación y la remuneración mayor es la participación del hombre en el trabajo doméstico. *Nivel socioeconómico de la ocupación del varón*: en la medida en que es más alto aumenta su implicación en las tareas conjuntas, pero no, en las que hace el solo. El aumento en la participación del padre se da en parejas en las que la ideología de roles de género menos tradicional y más flexible e igualitaria y en la medida en

que *el varón puede estar más disponible* que tenga horarios laborales más cortos. Por otro lado, parece que cuando la situación obliga a este cambio de conductas, el cambio de hábitos por sí mismo va acompañado por un cambio en las actitudes". (Grzywacz & Bass, 2005)

Los cambios ocurridos en las familias y hogares mexicanos en las últimas décadas no se limitan a su estructura parental. Sus transformaciones se dan en una amplia gama de situaciones que hoy día nos muestran familias y unidades domésticas más diversificadas en su dinámica y composición interna. Dicha mudanza se explica por una conjunción de factores de índole diversa, desde las relativas a los fenómenos sociodemográficos y económicos, hasta las ocurridas en la esfera cultural, en el ámbito de las representaciones, ideales y aspiraciones de la población. En conjunto estas han orientado los aspectos prácticos del comportamiento y las relaciones de los miembros de las familias, alterando su posición y actividad. De forma relevante destacan cambios relativos a la condición de la mujer en el hogar y la familia.

Con estos datos empezamos a dar herramientas para entender el fenómeno que ocurre dentro de Price Shoes para con sus *socias* es por ello que hoy en día, en el comercio es muy común que las empresas aprovechen el trabajo de las mujeres para la distribución de sus productos, en lugar de venderlos en establecimientos comerciales.

Es aquí donde la flexibilización laboral también encontró su sitio, esta idea le permitió al empresario moldearlo y adecuar este concepto acorde con las necesidades del mercado, "necesidades que necesitan ser satisfechas por sus productos", en el caso de nuestro estudio este concepto fue sacado de contexto y solo se usó su popularidad mediática, haciendo con ella una estrategia de mercadotecnia; eslogan. Lo que se pretende mediante este trabajo es establecer algunos conceptos centrales para comprender estas nuevas tendencias laborales que afectan, sin lugar a dudas a la fuerza laboral en nuestros días.

La flexibilización laboral se ha tomado en los últimos años como la tendencia preferida de las empresas para justificar la modificación de las relaciones laborales

en función de un mundo globalizado y que toma las nuevas tendencias del mercado laboral.

Es así como por medio de las vendedoras y demostradoras logran su objetivo. Es aquí donde nuestras *comisionistas* serán quienes se comprometen a vender los productos de estas empresas, y donde encuentran la ventaja de obtener un ingreso sin tener un horario fijo (aparentemente). Para estas empresas también hay ventajas, ya que no tienen que pagar ciertas prestaciones, además de que las vendedoras son al mismo tiempo consumidoras de sus productos. Se encuentra – las empresas- en una clara situación de ganar-ganar.

La subordinación de las mujeres en el seno de la familia en el capitalismo es, por tanto, la consecuencia de la subordinación del trabajo al capital bajo ciertas condiciones. En el terreno material, esto se aceptó debido a su necesidad, y en el terreno ideal, debido a que era coherente con la ideología dominante. Podía argumentarse que los proceso en la productividad del trabajo doméstico, en conjunto con los salarios más elevados y con la reducción de la jornada del trabajo asalariado (en comparación con la del siglo XIX) han hecho innecesaria tal subordinación. En la medida en que esto es así, se mantiene tan solo gracias a la división sexual del trabajo.

En el modo de producción doméstico, ambos conyugues participaban por igual en el proceso productivo. Durante la industrialización, ambos cooperaban para asegurar la supervivencia del hogar. En las circunstancias contemporáneas, y a raíz de la crisis económica de los ochentas y del auge en la cuido de los movimientos feministas, las mujeres comenzaron a incorporarse a los mercados de trabajo. El cambio ideológico social, facilitó tal incorporación, pues ya no era “mal visto” que una mujer trabajara para cooperar con el gasto familiar. Con estas participaciones laborales, las empresas comenzaron a contratar a mujeres en empleos que fueran propias extensiones del trabajo doméstico, -Educadoras, enfermeras, costureras, cocineras, limpieza, etc.- para cubrir puesto que gozaban de cierta flexibilidad. Bajo el discurso de la flexibilidad laboral, las mujeres mexicanas, comenzaron a tomar estos empleos, sin impórtales las condiciones

precarias de salud o salariales, sin gocé de derechos plenos como trabajadoras, pues estos empleos les permitían realizar una doble jornada (trabajo doméstico y extra domestico)

4. La Bolsa Naranja y Otras

Perversiones:

Un estudio sobre el
comisionismo en

Price Shoes

La bolsa Naranja

El objeto es exponer las interacciones laborales del *comisionismo*, las relaciones familiares con respecto al ejercicio este trabajo, los posibles conflictos que puedan existir con el trabajo doméstico. Conocer si la participación económica de las mujeres es por la necesidad de solventar los gastos provocados dentro de la vida familiar o su participación económica es provocada por múltiples estímulos condicionantes que se crean a partir de diferentes niveles de realidad. Todo esto realizado con el método descriptivo.

En este apartado también se plasmar la visión como empresa de *Price Shoes*, frente a las visiones testimoniales de sus socias –las vendedoras de campo- así como de los trabajadores de la propia empresa. El objetivo de hacer esto, es tener en cuenta varios francos de perspectivas, con el fin de que esta investigación pueda servir como una introducción al estudio de este trabajo *no clásico*.

Es por ello que comenzaré dando una muy breve reseña de la historia de la venta por catálogo, para posteriormente dar paso a lo que dice ser Price Shoes como empresa.

4.1 Un breve historia de la venta por catálogo.⁴⁴

En Estados Unidos, de acuerdo a la National Mail Order Association (NMOA.org), se cree que Benjamín Franklin fue el primer creador de catálogos en los Estados Unidos. En 1744, él creó el concepto básico de venta por correspondencia cuando creó el primer catálogo, en el cual vendía libros científicos y académicos.

El negocio de venta por correspondencia más antiguo que aún exista es Hammacher Schlemmer, fundada por Alfred Hammacher en Nueva York en 1848. Su primer catálogo fue publicado en 1881, y ofrece herramientas mecánicas y herramientas para construcción.

En 1872, Aaron Montgomery Ward produjo el primer catálogo para su tienda de venta por correspondencia, Montgomery Ward. Su primer catálogo era una sola

⁴⁴ Estudio obtenido de la Liberia en línea del National Mail Orden Association <http://nmoa.org> última revisión 3 julio del 2014

hoja de papel con una lista de precios, que mostraba las mercaderías a la venta y las instrucciones de pedido. Luego de dos décadas, su lista de productos de una página creció a un libro ilustrado de 540 páginas que vendía alrededor de 20.000 productos. Casi una década después, el primer catálogo de Sears fue publicado en los Estados Unidos.

Con el desarrollo de Internet, los sitios web de las empresas se convirtieron en el modo más usado para realizar compras. Los altos costos del papel, la impresión y el envío postal han causado que algunos catálogos tradicionales, como el de la tienda departamental Bloomingdale's, hayan suspendido su impresión para enfocarse en las ventas por internet.

En resumen, tenemos que: Han transcurrido 270 años desde que Franklin vendía sus libros por catálogo, pasaron 121 años desde que Sears lanzó su primer catálogo, hace unos días Price Shoes publicó su catálogo de sandalias... esto probablemente nos haga pensar, ("yo creía que esto era un fenómeno nuevo, que solo se limitaba a la venta de maquillaje, artículos plásticos"). Como fue expresado anteriormente, la idea de vender productor por catálogo no es privativa de artículos de "necesidad" femenina, sino que es un método usado para la venta de una infinidad de productos.

La venta por catálogo es un sistema de distribución comercial para vender de forma inmediata productos o servicios, utilizando métodos de envío como el correo ordinario o las agencias de transporte, habiendo visto previamente el comprador los productos a través del catálogo. La venta por catálogo usa las herramientas del marketing directo, que es el conjunto de actividades por las que el vendedor efectúa la transferencia de bienes y servicios al comprador, dirigiendo sus esfuerzos a un mercado potencial cualificado, utilizando los mejores medios, con el objetivo de solicitar una respuesta, misma que puede ser por teléfono, correo ordinario, una visita personal de un cliente actual o potencial y actualmente por internet.

En el concepto de venta por catálogo sobresalen tres características importantes y diferenciadoras:

- 1.- Constituye una alternativa a los métodos de venta tradicionales, al canal de distribución de mayoristas y minoristas.
- 2.- Utiliza medios como el teléfono, correo ordinario o visitas personales para la captación del cliente, la promoción y el envío de los productos e internet (actualmente)
- 3.- El cliente realiza la compra habiendo visto previamente los productos solicitados a través del catálogo de la compañía.

4.2 Price Shoes

La investigación surgió por la venta de calzado, calzado que es vendido por esta empresa, es por ellos que considero importante darle un vistazo a lo que Price Shoes es, su visión, su misión y lo que ofrece, pues ellos aseguran que no solo ofrecen “calzado, ropa y calzado de las más vendida” y de “la más usada”, sino también libertad, entre otras cosas.

¿Qué es? ¿Qué ofrece? y ¿Qué se necesita para estar dentro de Price Shoes?

¿Qué es?

Price Shoes se reconoce como: “una empresa 100% mexicana creada el 18 de Septiembre de 1996, como parte de la necesidad y visión de proporcionar a la sociedad la opción de obtener ganancias a través de la venta por catálogo de calzado, ropa y accesorios. Otorgamos a las personas la oportunidad de auto emplearse y de esa forma, tener un ingreso que les permita mejorar su nivel de vida... Actualmente contamos con más de 800 mil socios exitosos, por lo que gracias a ellos y a la dedicación de todos los que formamos parte de la familia Price Shoes, hemos logrado convertirnos en los líderes de Venta por Catálogo, con la moda más deseada a nivel nacional e internacional”.⁴⁵

Su misión, consiste en: “Servir a la sociedad mexicana poniendo a su alcance la posibilidad de formar un negocio propio, a través de la venta de Calzado, Ropa y

⁴⁵ Fuente: Página oficial de Price Shoes/¿Quiénes Somos? última revisión el 16/07/2014
<http://www.priceshoes.com.mx/contenido/quienessomos.asp>

Accesorios por un sistema de catálogo, a un precio que les permita obtener ganancias atractivas para mejorar su Calidad de Vida”.⁴⁶

La visión de Price Shoes es: “ser líder en el sistema de Ventas por Catálogo a través de diversas estrategias que garanticen los precios más bajos, logrando expansión de sucursales, beneficios a sus colaboradores y nuevas fuentes de empleo”.⁴⁷

Una vez escrito lo anterior podemos comenzar a darnos una idea de lo que Price Shoes quiere para su socios, obtener ganancias atractivas para mejorar la calidad de vida de sus socios, así mismo, manejar la idea de la idea de ser un comercian independiente, pues a “nadie” le gusta tener un jefe, ni un horario, mucho menos un uniforme. Price Shoes dice: “Nuestro sistema de venta es el conjunto de ventajas y facilidades diseñadas para aquellos Comerciantes Independientes que se deciden a emprender una trayectoria de crecimiento personal y económico”.⁴⁸

¿Qué ofrece?

Price Shoes ofrece productos por ello nos dice: “A través de nuestros catálogos, ponemos a tu disposición más de 10 mil estilos en calzado, ropa y accesorios para toda la familia, de las mejores marcas y a los mejores precios”. Así mismo, Price Shoes también ofrece liberta al respecto nos dice: “No tienes horarios, ni jefe, tú manejas tus tiempos, lo que lo hace excelente para amas de casa o para quienes tienen un trabajo fijo y no desean descuidar sus actividades diarias”⁴⁹

⁴⁶ Ídem

⁴⁷ Ibídem

⁴⁸ Fuente: Página Oficial de Price Shoes/Inicia tu propio negocio última revisión el 16/07/2014 <http://www.priceshoes.com.mx/contenido/ventaporcatálogo.asp>

⁴⁹ Fuente: Página Oficial de Price Shoes/Inicia tu propio negocio última revisión el 16/07/2014 <http://www.priceshoes.com.mx/contenido/ventaporcatálogo.asp>

¿Qué se necesita?

Price Shoes en su intento de ser lo más incluyente posible, nos dice que “No se requiere experiencia” como tampoco el nivel educativo ellos dice que: “Lo realmente importante son las ganas de trabajar y el trato amable con la gente”.⁵⁰

Price Shoes también asegura que es un buen negocio nos menciona que: “Obtén ingresos adicionales a tus actividades y decide cuánto quieres ganar en cada artículo que vendas, ya que tú determinas la utilidad que generas entre el precio de adquisición del producto y el precio en el que lo comercializas”.⁵¹ Ejemplo:

Precio de Producto	Sugerido de Venta		Ganancias para ti	
	Al contado	En Pagos	Al contado	En Pagos
			\$ 88.00	\$135.00
\$ 365.00	\$ 453.00	\$ 500.00	(Ganancias de un 24%)	(Ganancias de un 37%)

Fuente de la tabla: Price Shoes

Si vendes 3 pares de calzado al día, podrías obtener ganancias por más de \$12,000 al mes.

Como en toda empresa hay posibilidades de subir en los puestos jerárquicos de la misma, sin importar el nivel educativo, ya que ellos mismo dijeron no ser importante, es por ello que dentro de la empresa existe algo que ellos llamaron “Escalera al éxito” al respecto nos dice que: “En Price Shoes trabajamos para convertirte en un empresario exitoso. Diseñamos programas que te permitirán desarrollar tu negocio en grande, obteniendo mayores beneficios y servicios, con los cuales podrás vender más, pero sobre todo, generar mayores ganancias”⁵²

⁵⁰ Ídem

⁵¹ Ibídem

⁵² Fuente: Página Oficial de Price Shoes/Inicia Tu Propio Negocio/Escalera al éxito, última revisión 18/07/2017 <http://www.priceshoes.com.mx/contenido/escaleraalexito.asp>

El primero de ellos es el **socio tradicional** para ellos es necesario tener la disposición de hacerlo, comprar unos cuantos catálogos y una credencial que te identifique como socio, claro está, es para maximizar tus capacidades como próximo empresario. Este socio, no es otro que el clásico vendedor (a) que lleva su catálogo a todas partes, aunque Price Shoes prefiere decir qué: “Nuestro sistema de venta es el conjunto de ventajas y facilidades diseñadas para aquellos Comerciantes Independientes que se deciden a emprender una trayectoria de crecimiento personal y económico.”⁵³

El **Socio Golden** es que comerciante a gran escala, sus pedidos son en un número mayor al igual que en términos monetarios. Este es el nivel intermedio en “la escalera al éxito” los requisitos que hay que cubrir en este escalón, son: 1. Contar con un promedio mensual de 150 artículos de línea adquiridos o compras por \$30,000 durante los últimos 3 meses. 2. Porcentaje en devoluciones del 35% o menos, de acuerdo a la mercancía que hayas adquirido.⁵⁴

El **Distribuidor Autorizado**, este programa te permitirá contar con tu propio Punto de Venta Oficial de Price Shoes en donde se encargarán de distribuir y comercializar los productos de Price Shoes así mismo poder afiliar a tus propios Socios. Los requisitos son los siguientes: 1. Contar con un local situado en alguna ciudad que cuente con una población de 80,000 a 200,000 habitantes. 2. El local deberá de tener como mínimo 100 metros cuadrados de extensión, una excelente ubicación, preferentemente dentro de los primeros 4 cuadros de la ciudad o en alguna de las avenidas principales y con alto flujo de personas. 3. Deseos de invertir en un negocio altamente redituable. 4. Probada solvencia económica y moral.⁵⁵

⁵³ Ídem

⁵⁴ Ibídem

⁵⁵ Fuente: Página Oficial de Price Shoes/Inicia Tu Propio Negocio/Escalera al éxito, última revisión 18/07/2017 <http://www.priceshoes.com.mx/contenido/escaleraalexito.asp>

4.3 La Bolsa naranja y otras perversiones

El trabajo no clásico es aquel en donde el cliente u otros actores pueden estar involucrados en el propio proceso productivo o distributivo. De allí se deriva una ampliación no solo del concepto de trabajo sino del de relación laboral, de control sobre el proceso de trabajo y de construcción social de la ocupación. Estas extensiones analíticas no solamente resultan pertinentes para describir antiguas y nuevas formas no clásicas de trabajo, sino para replantear el ámbito de los derechos laborales, las identidades colectivas y las formas de organización de los trabajadores (De la Garza, 2011)

Sin embargo, la permanencia o bien la extensión de las actividades no asalariadas en el Tercer Mundo, así como la extensión de trabajos informales, precarios, inseguros, excluidos, no estándares, no decentes, flexibles, no estructurados o atípicos, ha llevado a proponer conceptos como los mencionados. Si bien no se trata de mencionar sinónimos, estos nos remiten a tres dimensiones. La primera de ellas es conocer si la participación económica de las mujeres es por la necesidad de solventar los gastos provocados dentro de la vida familiar o su participación económica es provocada por múltiples estímulos condicionantes que se crean a partir de diferentes niveles de realidad. La segunda, si el trabajo como *comisionista* es un catalizador para el cambio dentro de las jerarquías familiares. Tercero, El Trabajo extradoméstico - que en este caso es el *comisionismo* - es satisfactorio o solo termina sobre cargando al trabajo doméstico.

1. La participación económica de las mujeres

En efecto, el problema de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo es muy complejo, ya que no existe un *mercado de trabajo neutro*. Lo anterior, significa que hay un fenómeno de concentración de la mano de obra femenina en ciertos sectores y ramas de la producción, así como en ciertas profesiones. Esto no supone que exista una "división natural del trabajo", o bien que el trabajo

reproductivo (doméstico y no retribuido) corresponda a las mujeres, en tanto que el productivo a los varones.

¿Por qué trabajan las mujeres?

Por supuesto que muchas lo hacen por decisión propia, pero también es cierto que en los últimos años se ha podido observar un incremento de mujeres casadas o en unión libre que trabajan, esto en contraste con el número de solteras trabajadoras que ha mantenido su participación constante.

Factores como los bajos ingresos, el limitado poder de compra de los hogares, el aumento del desempleo masculino, y una creciente alza de la jefatura femenina de las familias induce a que en los hogares se presente la necesidad de aumentar el número de personas que aportan ingresos, pues la pobreza se incrementa y las mujeres se ven empujadas a vincularse a la fuerza de trabajo.

Otro factor que propicia la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, es la apertura de negocios familiares como alternativa al aumento del desempleo; mientras el jefe de familia conserva su empleo y su salario, las mujeres inician su negocio en casa.

Dichos negocios se encuentran relacionados principalmente con la preparación de comida y les permiten seguir ocupándose de los deberes de la casa y la familia, pues suelen ser de fin de semana o bien sólo por las noches.

Como un factor adicional, está el incremento de las jefaturas femeninas, que puedan estar sujetas a transiciones demográficas, mortalidad masculina prematura, separaciones del cónyuge o pareja, la propia inclusión de la mujer al sistema productivo formal y público, la inserción de la mujer a la educación Universitaria y posgraduada entre otras.

En un contexto como este, es por eso que las mujeres buscan un trabajo flexible, en el cual pueda desarrollar un trabajo extradoméstico sin “desatender” el doméstico, es por eso que optan por tomar negocios que les permitan realizar las dos actividades. Es aquí donde las empresas dedicadas a la venta de productos por catálogo. Al respecto, en una conversación que sostuve con la una socia que

decidí llama “la señora Enero” me comento: “Híjole muchacho, pues la tienes muy difícil, yo porque a veces platico con otras señoras o jovencitas en la fila para el camión. Todas, toditas estamos aquí aparentemente por lo mismo ¿verdad? Pero fíjate que no, sí, sí viene una pues para ganar unos pesitos, pero las necesidades no siempre son las mismas, hay mujeres que trabajan en esto para distraerse o para no estar encerradas en su casa, otras si lo hacen pues para ayudar al marido con el gasto, muchas veces es por eso, los salarios son miserables y pues una como mujer no puede descuidar a los hijos, la casa, porque si no el marido se enoja y muchas veces por eso viene la violencia, yo no digo que este bien, pero a veces pasa por eso.”⁵⁶

Aunque estas prácticas benefician directamente a los ingresos familiares, lo único que producen a la larga es un aumento en la precarización del trabajo femenino y el trabajo en sí, pues bajo estas condiciones las mujeres carecen de derechos laborales y en muchas ocasiones ni siquiera se les reconoce el esfuerzo extra que realizan. En este caso con la apertura de la venta masiva de calzado por catálogo, presiona a las pequeñas zapaterías a reducir sus costos, reducir su plantilla de empleados y por supuesto a reducir sus salario o bien, a “contratar” empelados que trabaje a comisión y no con un salió fijo.

La búsqueda del equilibrio entre trabajo doméstico y extradoméstico es una constante en los empleos que más buscan las mujeres, pues para muchas de ellas es importante cumplir con su “tarea de mujer” (el hogar). Lo que conlleva a la doble jornada laboral. El concepto de doble jornada laboral - femenina - alude a “la experiencia reciente de las mujeres de combinar sistemáticamente el trabajo en el hogar con el trabajo para el mercado. El ejercicio de tales tareas requiere gran esfuerzo físico y psíquico, pero no es reconocido como un trabajo propiamente dicho. De hecho, en un principio la normativa laboral no consideraba trabajo el realizado dentro del hogar, aun siendo por cuenta ajena y remunerada.

Como ejemplo el siguiente comentario hecho por una de las entrevistadas: “...desde que yo comencé a vender zapatos, me dice él, porque el comente y me

⁵⁶ Véase Anexo B/ Viernes 10 de Enero 2014

dice él; ¿estas segura? y yo no, pues sí, segurísima del paso que vas a dar y yo pues sí. Pero siempre y cuando yo necesito que tú me apoyes en cuestiones de que mi hija estaba pequeña de que tú ahora sí que me echas la mano y vayamos a traer el calzado o vayamos los dos, tu agarras a la niña o tú los buscas ¿no? y me dice; sí, pero también te voy a dejar algo en claro, te en cuenta que no debes de desatender tu otras obligaciones y yo le dije sí, por eso no te preocupes, eso de antemano ya lo sé, por eso no va haber problema...”⁵⁷

¿Por qué trabajan en Price Shoes?

En un sondeo realizado a las socias de *Price Shoes*, en donde se les pregunto ¿Por qué trabaja en *Price Shoes*? Las respuestas más constantes fueron:⁵⁸

- Para ayudar al gasto económico
- Para tener un dinerito extra
- Para los gastos que vayan saliendo en la familia
- Para sentirme útil/activa
- Para mantener a mi familia
- Mientras consigue otro trabajo/despido/desempleada

Para abundar un poco más en el tema, al momento de realizarse las entrevistas, se hizo la misma pregunta y esto fue lo que contestaron:

“...porque me quede sin trabajo por cambio de residencia y no me podía colocar y después lo volvía a tomar porque me volví a quedar sin empleo además de que se me complico con un problema de salud, entonces no puedo estar trabajando además que ahorita no hay empleo en el servicio público, entonces por eso lo estoy trabajando Price Shoes”⁵⁹

“Porque no tenía quien cuidara a mi hija y por los gastos, cuando nació mi hija pues los gasto subieron, entonces mi prima me dijo, pues vede de "Price", entonces le digo a mi prima, pues lo voy a intentar, por lo menos si no me llega a

⁵⁷ Véase Anexo A/ Entrevista 1

⁵⁸ Véase Anexo B/ Miércoles 26 de febrero

⁵⁹ Véase Anexo A/ Entrevista 2

comprar la gente por lo menos para la familia ¿no? y de ahí fue como yo empecé a vender Price, ya como fue la fecha de diciembre, pue sí gracias a Dios me fue muy bien ese año y de ahí no lo he dejado hasta la fecha”⁶⁰

“Realmente ahorita yo esto lo veo para distraerme, pues mi hija se va a la escuela y paso mucho tiempo sola, entonces lo ocupo así como de distracción ósea para no está pensando en mi enfermedad, como un hobby, ósea no, no lo veo como otra cosa...”⁶¹

Entonces podemos que decir que agrandes rasgos las mujeres decide emplearse o ser socias de *Price Shoes* por estas razones.

2. El trabajo *comisionista* ¿es un catalizador para el cambio, dentro de las jerarquías familiares (empoderamiento)?

Actualmente la mujer ha conseguido no ser símbolo de vulnerabilidad en la concepción que la sociedad contemporánea tiene sobre ella, sin embargo existen sectores de la población mundial que continúan bajo una serie de ideas arraigadas sobre el papel con el cual debe radicar la participación de las mujeres del mundo. *La inequidad* entre hombres y mujeres ha sido uno de los principales factores para que ésta no pueda tener un papel de trascendencia en diversas áreas, sin embargo cabe señalar que son muchas la mujeres que día a día se han esforzado con propósito de romper los paradigmas bajo los cuales han sido catalogadas durante los últimos siglos y han comenzado a exigir equidad en cuanto a la participación y oportunidades con las que deben contar hombres y mujeres. Todo esto se ha originado con el fin de demostrar que las mujeres tienen

⁶⁰ Véase Anexos A/ Entrevista 1

⁶¹ Véase Anexo A/ Entrevista 5

la capacidad para ser partícipes de las decisiones con las que se rige la vida actualmente.⁶²

Al decir empoderamiento me refiero a la capacidad que las personas, en situaciones de vulnerabilidad, tienen de lograr una transformación con la cual deje de ser *objeto de otros* y consigue ser la *protagonista* de su propia historia. Es por medio del cambio de mentalidades colectivas y de la capacidad que las personas pueden lograr al facultarse al ir en busca del cambio. Es así como el sujeto consigue sus aspiraciones de desarrollo, bienestar y cumplimiento de derechos y libertades con las que cuenta todo ser humano.

El empoderamiento en el ámbito económico, por otro lado, tienen un significado que va más allá de promover simplemente que las mujeres participen en la actividad económica, sino que esa participación debe construirse desde presupuestos de igualdad de oportunidades y de trato. Y en este punto, el enfoque se complica. Sólo la aplicación de la perspectiva de género de forma adecuada, en el marco de la igualdad de derechos de mujeres y hombres, garantiza el resultado de las intervenciones en relación con los derechos de las mujeres.

“Sentimos poder cuando observamos que el otro está obedeciendo a nuestro interés; cuando nos obedecen” Empoderarse tiene bastante que ver con lo anterior con un matiz importante, el que no hay intención de humillar, hacer daño al otro. No es un uso para aprovecharme del otro sino para rescatar mi potencial a la hora de dirigir y/o tomar decisiones propias.

En la vida familiar el tema del empoderamiento suele a tener matices más densos y no específicos. Toda relación de pareja tiene que resolver el problema del poder. Todos poseemos un poder personal, pero no todos sabemos hacer uso de él, muchas veces lo usamos como herramienta de control, castigo, seducción, etc.

⁶² *Bernoff, J. Social Technographics: Conversationalists get onto the ladder. Empowered. Recuperado de: <http://forrester.typepad.com/groundswell/2010/01/conversationalists-get-onto-the-ladder.html>

Para ejemplificar lo anterior aquí un testimonio de la señora Margarita: "Yo le daba el dinero a mi marido, no quería que mis hijos supieran que yo era la que estaba aportando, no por vergüenza, sino porque no quería que mis hijos le faltaran el respeto" yo le pregunte ¿y por qué habrían de faltárselo? Ella me contesto, "porque es el hombre y él es el proveedor, aunque déjame decirte que las decisiones son, hasta la fecha y eso que él ya tiene trabajo, son tomadas por mí."⁶³

Este testimonio nos lleva a replantear, el empoderamiento es meramente social, es algo que es infundado culturalmente y se pasa de generación en generación por el hecho de ser hombres, los investigadores acerca del tema de género, dicen que es provocado por el patriarcado. Estas tendencias como se mencionó en un punto anterior, están disminuyendo, ahora hay mujeres que son las de mayor jerarquía en las familias con o sin pareja hasta el punto de hablar de jefaturas femeninas.

Es importante en todo caso reconocer también que la distribución de tareas en el hogar entre los miembros de la pareja no solo puede ser visto como un indicador de poder entre marido y mujer sino que también refleja y responde a los valores e ideas que sostienen los miembros de la pareja respecto de lo que debe ser el papel de cada uno en la familia. En tal sentido, diversos estudios cualitativos en México han señalado que hay ciertos aspectos del cuidado de los hijos y de la casa que las mujeres no necesariamente desean compartir con sus parejas, en tanto encuentran en ellos "espacio femeninos" a las vez que fuentes de satisfacción emocional (De Oliveira, 1998)

Entonces, el empoderamiento no es un proceso lineal, con un principio y un fin claramente definidos y común para todos los individuos, en esta las mujeres, sino que es más bien un proceso que se experimenta de manera diferenciada y de alguna manera única por cada individuo y se define y se desarrolla en función de la historia personal y del contexto de cada quien. En este sentido, podemos

⁶³ Véase Anexo B/ Miércoles 26 de febrero

plantear que el empoderamiento puede ocurrir por efectos de experiencias diversas, tales como procesos educativos, organizativos, laborales, etc.

Uno de los elementos que puede ir asociado al empoderamiento de las mujeres es la disponibilidad recursos (económicos y sociales). La relación que se establece entre empoderamiento y recursos es una realidad bidireccional. Se supone que el acceso y disponibilidad de recursos facilita el empoderamiento de las mujeres, a la vez que el empoderamiento les da acceso a más y nuevos recursos.

La propiedad, en general de bienes económicos, por parte de la mujer no solo mejoras y capacidad de negociación en el hogar sino también, potencialmente fuera de éste, es decir, en la comunidad y en la sociedad. La propiedad de bienes económicos se relaciona con la capacidad y la habilidad de las mujeres de actuar de manera autónoma o de poder expresar sus propios intereses en las negociaciones que afectan sus propias vidas y/o las de sus hijos.

Hasta aquí podemos dejar en claro que dicho empoderamiento va a dependerá de las oportunidades, la educación y el sistema acordado en pareja, así mismo, cabe señalar la importancia de una solvencia económica, misma que permitirá gozar de cierta autonomía, por tanto, la economía personal puede ser considerada la piedra angular de dicho empoderamiento. Sin olvidar, la importancia de la clase social a la que se pertenezca.

3. El Trabajo extradoméstico; es satisfactorio o solo termina sobre cargando al trabajo doméstico.

Stromquist (1995) plantea que si bien el trabajo fuera de casa representa a menudo una doble carga, el acceso a este tipo de trabajo incrementa independencia económica y, por tanto, la independencia en general

La división sexual del trabajo es la distribución de las esferas de producción a partir del sexo de las personas y que generan inequidades de género que se expresan en la dicotomía trabajo productivo y reproductivo.

Las mujeres y los hombres trabajan en diferentes sectores de la economía para asegurar el bienestar de sus familias; sin embargo, la presencia de la mujer predomina en el trabajo reproductivo, el que no se tipifica como trabajo social, comprende todas las actividades humanas dirigidas a la supervivencia y reproducción de las personas.

Es el proveedor de la alimentación, higiene y mantenimiento de la vivienda, vestuario, educación de los hijos, etc., es el trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia y a la reproducción de la fuerza de trabajo, este es un trabajo que se desarrolla en el ámbito doméstico.

Al ser definido el papel social de la mujer como madre y ama de casa, automáticamente su ámbito es el privado, pero no se reduce únicamente a este ámbito, ya que incluye actividades de gestión, relación, mantenimiento y cuidado, entre otras. Pero la realización de este trabajo no es remunerado. Su valoración se realiza de forma interdependiente, no se le cuantifica ningún beneficio económico y está subordinado al trabajo productivo que comprenden las actividades que realizan las personas para producir bienes y servicios destinados a la venta y consumo de otras personas y retribuido mediante un salario o una remuneración, a través de ingresos que se obtienen por concepto de lo que producen. Es el único que social y económicamente ha recibido el reconocimiento de trabajo, de aquí, que estos dos ámbitos mantengan una relación contradictoria que radica en la relevancia social del primero frente a la invisibilidad del segundo.

Social e históricamente se les ha otorgado a las mujeres la responsabilidad en la esfera de lo doméstico, de la reproducción, y a los hombres en la de la producción y de lo público. Desde una perspectiva de género se constata que esta relación en hombres y mujeres se comporta de manera diferente, porque como las mujeres han accedido al espacio extradoméstico manteniendo la misma posición de subordinación en el espacio doméstico, lo que hacen es asumir nuevas funciones sin distribuir en la familia las tareas consideradas tradicionalmente femeninas.

En este sentido, cuando las mujeres son trabajadoras y amas de casa al mismo tiempo se mezclan en la vida diaria estos dos momentos, por tanto tienen una

sobrecarga y tienden a desgastarse más que los hombres, por tanto sufren una mayor afectación de su estado de salud. Esto es lo que sucede con las mujeres que se entrevistaron y que constituyen objeto de estudio de la investigación

Caso 1⁶⁴: ¿Por qué va a dejar de vender?

“En realidad no puedo dejarlo, pero es que ni esposo no me ayuda en la casa, yo sola no puedo, está bien, no es que trabaje por que tenga necesidad, trabajo porque quiero tener mi propio dinero, pero es que solo yo no puedo”.

¿Por eso elegiste este trabajo?

“Sí, porque así no descuido tanto mi casa ni a mis hijos, pero hay días en los que simplemente no puedo ni venir por el pedido, porque uno de mis hijos hizo esto, que porque tenemos que hacer una maqueta, que porque tengo que lavar, y pues está mal quedarle mal a las clientas, eso no habla bien de nosotras”.

Caso 2⁶⁵: ¿Que piensa acerca de que las mujeres tienen que trabajar, en un trabajo remunerado y además hacer el trabajo doméstico?

“Es cuestión de adaptarse”

-A eso quería llegar a la cuestión de la adaptación usted cuando trabajaba, ¿cómo era? ósea, ¿se dividan tareas entre su esposo y usted o usted lo hacía sola?

“Lo que pasa es que mi mamá siempre vivió conmigo, pero al venirnos para acá mi mamá muere a los pocos meses, como mi mamá ya no estaba y mi hija se estaba haciendo más grande, pues me ponía a pensar cómo iba a dejarla sola tanto tiempo, más que nada si le pasaba algo y yo estaba tan lejos. Antes no se me complicaba porque mi mamá siempre me ayudaba, se complicó cuando mi mamá ya no estuvo y como mi mamá siempre vivió conmigo, pues mi hija prácticamente creció con ella”

-Entonces a la hora de la división de actividades ¿Todas las actividades del hogar, usted las realizaba?

⁶⁴ Véase Anexo B/ Lunes 3 de Marzo

⁶⁵ Véase Anexo A/ Entrevista 5

“No al cien por ciento, porque mi mamá me ayudaba bastante, ella cocinaba a veces me ayudaba a lavar. El hecho de que me ayudara con mi hija y la tarea era bastante para mí, yo llegaba de trabajar a tu casa y prácticamente no hacía mucho, más bien mi mamá era quien llevaba mayor parte del quehacer y la comida”

- ¿Entonces su esposo no metía las manos?

Ósea sí, pero como te diré... pues es que como nos metimos tanto en nuestros trabajos que nada más llegábamos, cenábamos y ya. El fin de semana nos dedicábamos a las cosas que realmente tenías que hacer. Por ejemplo, lavaba la cocina, las cobijas, las sabanas, todo lo que no hacía entre semana se dejaba para el fin de semana, entre semana no se hacía prácticamente nada.

La importancia de tener apoyo en las labores domésticas, apunta para ser la piedra angular, para posicionar a las mujeres en la esfera pública, en este caso, permanezcan o realicen un trabajo extradoméstico con mayor duración. Lo que se mostró en estos dos casos, es que el caso uno, pensaba en desistir por no tener apoyo alguno, muy diferente al caso dos, en el al contrario contaba en mayor medida de su madre y en un menor esfuerzo de su esposo.

4.4 Universidad de la Mujer

Decidí que *Universidad de la Mujer*, merecía su propio aparatado justo después de hablar sobre las otras perversiones, es la apuesta de tiene Price Shoes para mantener a sus socias dentro de “su gran familia” pero ¿Qué es en realidad universidad de la mujer? Aquí las respuestas socias entrevistadas y de las encargadas en impartir los cursos de *Universidad de la Mujer*.

*Entrevista (fracción) a Yadira, instructora de la Universidad de la Mujer Iztapalapa*⁶⁶

-¿Cuántos años lleva la Universidad de la Mujer existiendo?

⁶⁶ Véase Anexo A/ Entrevista 3

Lleva cinco años

¿Qué tanto crees que influyes en las socias?

Pues yo creo que es una pregunta complicada, que si te digo mucho, sería en parte de egolatría, pues yo creo que influyo lo que tengo que influir. Yo creo que hago un buen trabajo, un muy buen trabajo, pero yo creo que influyo lo que ellos permiten que pueda influir, lo que ellos estén dispuestos pues, porque si ellos de plano dicen no, pues de nada sirve que hagas un buen trabajo. Si influye todo esto, si les pega de alguna manera, pues esto nos abre la puerta, la ventana para poder tener acceso a sus emociones, a sus vidas o a sus circunstancias.

¿En cuestión de contenido del curso, es funcional?

Es muy bueno, pero obviamente todo lo que es bueno repetible, entonces hay personas que entienden a la primera y hay ocasiones en las que sí, esta información por así solita no les es suficiente, entonces depende del grupo. La información como tal es buena es muy sintética, está a la altura de la gente que viene y no es por minimizar, este... si toman en consideración quienes vienen a tomar el curso, entonces la información es muy completa.

Los contenidos... ¿Cómo están divididos?

Son 5 cursos que brinda Universidad de la Mujer, tres de ellos son muy técnicos, resuelven las dudas que tienen las personas al comenzar, hay personas que vienen únicamente a un curso, hay personas que solo querían aprender a hacer tandas o yo nada más quería conocer esto, entonces tomando todo eso a consideración, se intenta que la gente se vaya con un conocimiento suficiente pensando en el tiempo. Se crea Universidad de la Mujer a raíz del tiempo que dura la gente en Price y el motivo por el cual se va; ¡ah que no sabes vender! ok, yo te doy estrategias de venta ¡no se cobrar! bueno, pues yo te hablo de tips de cobranza ¡ah que no tengo dinero! bueno, pues yo te doy la solución de acumulo inmediato.

¿Regresando al que al inicio estuviste en tres tiendas, como era la gente en esas tres?

Cambia la gente, Iztapalapa es mitad y mitad, la mitad medio bajo y la mitad bajo. Toluca había un estatus económico muy bajo, gente que llegaba y que no sabía ni leer ni escribir, pero tenía esa intención de iniciar el negocio además de aprender ¿no? y en Naucalpan, pues casi no hay gente y también era mitad y mitad. En Toluca los colaboradores son como muy serviciales, son muy te apoyo, en tiendas como en Naucalpan o Iztapalapa se me hacen como unas tiendas en cuanto colaboradores un poco miserables, en el sentido de, sino es mi trabajo porque lo voy hacer, cuando no nos damos cuenta que somos parte de la misma empresa.

-En esa parte de los grupos ¿Cómo son los grupos, si asiste gente a Universidad de la mujer?

Depende del mes, depende del mes, Tu empezaste a venir en Diciembre (dirigiéndose al entrevistador) y es cuando la gente tiene la cabeza en otro lado que la fiesta, el adorno el regalo y además y Enero también es un mes muy, muy bajo porque es la cuesta de Enero, la gente no tiene para comprar ¿para qué emprendo un negocio si la gente no tiene dinero? Definitivamente depende del mes y de la difusión que le den a la Universidad de la Mujer.

¿Por qué llamarla Universidad de la Mujer?

Se llama Universidad de la Mujer, por algún motivo en especial no existe como tal, pero si tiene que ver el hecho de que del 100% de nuestros clientes y nuestros socios, me atrevería a decir que el 97% de nuestros socios son mujeres.

¿Por qué llamarla Universidad y no, taller, curso, etc.?

Porque es algo que llama la atención, es algo a lo que la gente tal vez nunca había pensado tener acceso. Es el enganchar a la gente, pero también es un arma de dos filos, porque tú ves universidad y si yo tengo un nivel académico bajo, mejor ni siquiera pregunto porque ni siquiera voy a poder entrar. En definitiva, quisimos demostrar algo que si atrajo por el lado de "yo si quiero ser universitario" aunque sea de nombre, porque se les hace esa aclaración desde el día que llegan ¿no? aunque sea de nombre de yo quiero graduarme de la universidad

-Digamos, ¿es un mero simbolismo?

Exacto, significado significante

Entrevista fracción) a socia graduada de Universidad de la Mujer⁶⁷:

“Pues sí, si te dan tips, tips que normalmente no... a lo mejor los llegas a saber de boca en boca, pero si no te lo dicen... como en esos cursos de la mujer a lo mejor pasan años y dices ah sí! sí le hubiera hecho así ¿no? realmente es donde tienes que aprender, ósea los cursos si te sirven y yo creo que también le sirven a otros niveles... nivel... si son amas de casa que no tienen estudios... y que se dedicaron... que están buscando una fuente, bueno no creo que ahí vayan a encontrar la solución con sus problemas pero si pueden hacer como que ganamos y no ganamos, pero les pueden ayudar con su autoestima... es que el curso es muy corto, el curso es el problema, el curso es una hora... una hora este... diríamos son 5 horas porque son cinco módulos... pero son muy este, en cinco horas ¿qué puedes hacer? Yo creo que los capacitadores dan mucho, en este caso Yadira he... da mucho porque sí logra el objetivo de inyectarte ¿no? de subirte tu auto estima, de a lo mejor en ese momento le da... bueno logra llegar realmente a penetrar en la persona, por ejemplo a mí me sorprende una persona ahí que llego que manifestó que este... ella vende su calzado, su forma de vestir es, pues más...(gesticulación de desagrado) yo vendo calzado pues, trato de traer por lo menos el calzado para decirte si es cómodo el producto o no, probar el producto, pero sí de entrada me veo mal, me siento mal y a todo este le atribuyo este y luego voy y te ofrezco un zapato que de seguro tu no vas a querer comprarme el zapato... entonces, ella si trato de inyectarte por lo menos en tu persona si logra inyectarte esa visión, que tienes que cambiar tu aspecto para poder vender un poquito más, pero eso es más como una embarrada ¿no? igual y a ellas si les paga más, digo, a mí me sorprende porque si les pega, si les llega normalmente estos cursos son más largos son de más tiempo, pero yo creo que cualquier cosa que te pueda ayudar a subir tu autoestima es bueno y si lo logras

⁶⁷ Véase Anexo A/ Entrevista 2

en cinco horas todavía mejor y sí, yo creo por lo menos Yadira sí lo logra, no sé los demás pero Yadira sí.”

*Entrevista (fracción) a Ariadna instructora en Universidad de la Mujer: Olivar del Conde*⁶⁸

-¿Cuáles son tus expectativas de la *Universidad de la Mujer*?

“Yo entre a Price por este proyecto precisamente, yo empecé a ver en comerciales así de *Universidad de la Mujer* o anuncios y yo decía; ¿qué es eso? ¿No? Entonces un día me meto a internet y empiezo a ver que estaba solicitando instructor, yo no sabía bien a bien en qué consistía pero me intereso como la parte del proyecto en conjunto, no conocía los contenidos pero si conocía la idea en general del proyecto de Universidad... Me empiezan a platicar en sí que es el proyecto me empieza a interesar más y empiezan a contar que no nada más es dar cursos de contenido digamos teóricos sino también es meterse por el lado emocional, por el lado de la motivación por el lado como humano y eso me interese muchísimo porque si bien yo no tenía experiencia en eso creo que me puedo servir en un muchísimo porque no nada más profesionalmente sino personalmente yo hasta ahorita he platicado al menos con tres personas que se han acercado a este proyecto y todos me dicen los mismo, que es un proyecto que te llena muchísimo, es un proyecto que el estar motivando a las personas al mismo tiempo también te levanta o el estar como viendo como los demás se superen te enriquece a ti como persona entonces a mí me empezó a interesar... ahora que conozco más los cursos que ya he impartido algunos pues como que veo que ok (baja el tono de voz) si es una estrategia tal vez de mercadotecnia para conservar a las personas, pero dejándoles algo, algo que les puede beneficiar en sus vidas, (sube el tono de voz) cada quien... obviamente a cada una de nuestras socias le va a servir en la medida que ellas quieran, llegan aquí personas luego con su barrera ¿no? entonces es difícil atravesar esa barrera, pero también hay una socias en donde tú eres el experto y lo que tú me digas yo me lo voy a creer todito entonces es más fácil trabajar con esas personas, te enseñan y

⁶⁸ Véase Anexo A/ Entrevista 4

tu enseñas. Entonces mis expectativas respecto a Universidad sería seguir practicando seguir desarrollando esa parte de instructora y creo que también me serviría a nivel personal”

-¿Qué opinas que la llamen Universidad de la Mujer y no otro nombre?

“Creo que tiene mucho que ver con esta onda de... pues que muchas... digamos estudiando a la población, la población que viene a comprar aquí a Price son mujeres que en su mayoría no tuvieron estudios profesionales, algunas si tu vieron estudios de preparatoria y secundaria, incluso algunas no tuvieron ni siquiera estudios de primaria, es decir, viene aquí una población con estudios muy básicos, entonces, son personas que no pudieron hacer por la razón que sea que no pudieron acceder a una universidad, entonces el hecho de que tú les ofrezcas una oportunidad, pues a ellas les motiva quizás es un papelito el que se les entrega al final, pero ese papelito... hablamos de simbolismos ¿no? Pero ese papelito es que yo, me estoy profesionalizando en algo si yo decidí dedicarme a las ventas, al menos ya soy una vendedora profesional que es lo que te ofrece una licenciatura ¿no? sabemos que a veces ellas saben más que nosotros, entonces llegan socias, ayer me toco una socia que llevaba diez años aquí, que le puedo yo decir de nuevo ¡nada! pero sí le puedo llegar por el lado de la motivación, ¿si me explico? ósea por otros lados, entonces el que se llama universidad de la mujer, para mi representa como que les está dando ese valor de qué, nos está preparando eres profesional, entonces me parece bien el nombre, si es a eso a lo que te refieres”.

4.5 Graduándome de Universidad de la Mujer

En este espacio comentare mi experiencia y participación dentro de *universidad de la Mujer*. Además de, entrar en más detalle y profundidad en ciertos aspectos, asimismo, de puntualizar o abundar más en ciertos aspectos.

Universidad de la Mujer, lleva existiendo como una herramienta de capacitación de sus socios desde hace cinco años, este curso lo dividen en módulos y van acompañados de material didáctico audio visual, en donde se muestran testimoniales de socias “exitosas”, consejos, estrategias de venta, técnicas de

administración y dramatizaciones de situaciones que pueden ocurrir al dedicarse a este trabajo como *comisionista*

Universidad de la Mujer actualmente imparte 5 módulos, cabe resaltar que los módulos no se dan de manera lineal, ni todos el mismo día, se realizaban tres módulos al día de manera aleatoria, con el fin de que las socias pudieran cubrir todos los módulos en diferentes ocasiones.

Módulo 1 / Mujeres emprendedoras y empresarias.

Aquí nos enseñaron a utilizar las diversas herramientas de trabajo, mismas que te nos servirán para administrar el negocio en forma eficiente, competitiva y rentable.

El objetivo es formarnos una visión amplia de cómo llevar el control de los ingresos a través de las herramientas proporcionadas. Tales herramientas no son otra cosa más que; consejos de ahorro básico, técnicas de abordaje hacia el cliente, realización de tandas de calzados, etc.

Módulo 2 / Pasos Price para profesionalizar tu negocio.

En la segunda parte de este curso nos mostraron como realizar y dominar técnicas y cierres de venta, así como también nos enseñaron a elaborar un plan de negocios, nos enseñaron a que conociéramos nuestras principales fortalezas y puntos débiles, para que así pudiéramos mejorar y lográramos tener un negocio exitoso.

Módulo 3 / Mejora tu calidad de vida y tu imagen.

Aquí, aprendimos a establecer y conseguir nuestras metas personales y con ello alcanzar una mejor calidad de vida liberándonos (principalmente) de la ira, la culpa y el miedo, para comenzar a vivir día a día de manera armónica y convertirnos en una persona feliz. En este módulo, lo que permea todo el tiempo es la idea de la imagen, el vestir bien, el comportarse correctamente, el cómo dirigirse al cliente, el ser educado en una conversación.

Módulo 4 / Prosperidad Verdadera

A través de este taller se pretendió mentalizarnos sobre la ley de atracción. El potencial de la mente, nos mencionan que cada persona crea su propia realidad personal. Los hombres y las mujeres son los responsables constantes de producir sus realidades. Este básicamente es un taller de superación personal.

Módulo 5 / Conocimiento del Producto

En este último modulo nos mostraron a utilizar las herramientas básicas de trabajo. (Catalogo, etiquetas de precios, etc..) enseñan a Identificar cada una de las líneas de negocio que Price Shoes tiene a su disposición. En este módulo, le enseñan a los clientes a modificar su vocabulario y la forma correcta de llamar las cosas, así como la pronunciación de los productos.

Después de dar una breve reseña de lo que sucede en cada módulo, el lector debe de preguntarse, Pero... ¿Que pasaba con las socias después de recibir todos estos contenidos?

La expresión de facial de las socias durante todo el curso las pude dividir en dos, 1) en algunas veía rostro de fascinación, como si les estuvieran revelando una verdad guardada, tan así que se les veía un rostro de felicidad esperanzadora. 2) Por otro lado, había socias que no les ocasionaba nada de asombro, no hacían anotaciones a diferencias de las primeras, estas solo movían la cabeza en señal de aprobación.

En general, la mayoría de los módulos siempre me ocasionaron las mismas preguntas, ¿Quién era el verdadero ganador con estos cursos? ¿Para qué hacer estos cursos? ¿Existirá perdida de ganancias y estas es la forma de mantener a las socias? ¿Qué hay detrás? Enseguida intentare darles respuesta.

Antes de iniciar todo este viaje de preguntas y respuestas o bien de preguntas, sin una respuesta aparente, me gustaría que el lector tenga en cuenta que Marx concibió la conciencia de clase, como el fenómeno por el cual las personas con las mismas condiciones socio-económicas se identifican entre sí, y comienzan a

actuar como grupo, precisamente en búsqueda de alcanzar los objetivos de vida (aspiraciones) que como grupo se han planteado⁶⁹

En los últimos años se ha puesto de moda el término “empresa flexible”, que engloba a las empresas que se preocupan por la calidad de vida de sus empleados. Se están dando pasos agigantados para cambiar la cultura empresarial, pero todavía queda mucho por hacer. Para empezar, creo que al referirnos a una “empresa”, debería darse por hecho que la prioridad en la gestión empresarial es cuidar a los empleados, buscando el equilibrio entre las necesidades del negocio y las necesidades de personales.

Son muchas las empresas en nuestro país que han descubierto que dando libertad a los trabajadores se puede aumentar la productividad. La flexibilidad es el futuro. Pero en esta ecuación juegan un papel importante los trabajadores. Una empresa no puede ser flexible, si los empleados no son flexibles. Esta nueva cultura empresarial es como un tándem: se avanza más rápido si las dos partes comparten el mismo compromiso por progresar.

Es por ello que nos preguntamos: ¿Quién era el verdadero ganador con estos cursos? Al respecto, tenemos el testimonio de una entrevistada que nos dice: “Yo creo, que es Price, nosotras ganamos, sí, pero bien poquito, ellos deben de ganar, por lo menos en esta tienda, miles de pesos sino que hasta millones, nosotras solo somos sus empleadas, y eso está mal, deberían darnos una garantía, nos ofrecen un seguro de vida pero pues uno lo paga ¿no? Entonces no tiene chiste, Yo digo que Price se lleva toda la mochada, que son sabemos quién le surte”.⁷⁰

Los cursos de *Universidad de la mujer*, desde el comienzo, parecen ser solamente un taller de capacitación para sus socias, si bien, no se pudieron encontrar cifras sobre la cantidad en pesos de lo que recibía Price Shoes antes y después de *Universidad de la Mujer*, si nos podemos hacer una idea. *Universidad de la Mujer*, se creó hace cinco años, en esos cinco años de los quince que lleva en existencia

⁶⁹ Lukács, George. Historia y conciencia de clase. Editorial de las ciencias Sociales del Instituto del libro. Cuba.

⁷⁰ Véase Anexo B/ Miércoles 12 de Marzo

ha crecido de una forma considerable, por ejemplo: el 31 de Octubre Anuncio que invertiría 30 millones de pesos en la ampliación de su sucursal en León, Guanajuato. El asesor y vocero de Price Shoes el Lic. Roberto Pachecho dijo: “La empresa mexicana decidió realizar dicha expansión en León, al reportar en este año un crecimiento en ventas, aproximadamente, de un 23 por ciento a nivel nacional y de 30 por ciento en León, respecto a 2011 cuando los registros mostraron un 25 por ciento en lo nacional y de 28 por ciento en León”.

El 4 de Diciembre del 2013, anuncio que invirtió más de 140 millones de pesos en la tienda Arco Norte, además de agregar que esta tienda sería la más grande del país, con la que contempla generar 800 empleos directos además de 10 mil indirectos a través de su esquema de ventas por catálogo.⁷¹

Con estos dos ejemplos podemos creer - o no - que se subsano una de las deficiencia de la empresa, sus trabajadores, pero en este caso no los internos, sino los externos, es decir; las socias. Como se venía diciendo al principio, una empresa no puede ser flexible, si los empleados no son flexibles. Esta nueva cultura empresarial es como un tándem: se avanza más rápido si las dos partes comparten el mismo compromiso por progresar.

En los módulos (cursos) de *Universidad de la Mujer*, se les enfoca a las socias a desarrollarse personalmente, que logren una vida optima mediante el trabajo, un trabajo dado por ellos mismo, sugerido por ellos mismos, para redondear esta idea, Francisco Rincón, director de Operaciones de Price Shoes, comentó: “El número de solicitudes recibidas demuestra que el país requiere oportunidades de empleo... Price Shoes quiere contribuir a reducir el desempleo a través del esquema de ventas por catálogo”.⁷² Esto lo dijo después de habersele entrevistado, tras la apertura de la tienda en el Arco norte.

Esto me llevo a preguntarme ¿Qué hay detrás? y ¿Frente a que estamos?

⁷¹ Véase Anexo C/ Noticia 4

⁷² Véase Anexo C/ Noticia 3

En la jerga de los negocios estas estrategias son llamadas OPM (Other People Money, traducido el dinero de otros). Esta estrategia para lograr el financiamiento de su idea de negocios es recomendada en cualquier caso. El propósito de esto, es cuidar el propio dinero incluido. Por ejemplo:

Henry Ford tenía una excelente idea de negocios que era el vender masivamente un carro barato, pero no tenía dinero para ejecutar esa idea. Los bancos no le querían prestar dinero, pero eso no lo paralizó a Henry Ford. Él procedió a construir un modelo de negocios basado en la estrategia del OPM siguiendo los siguientes pasos:

1. Primero procedió a pedir dinero a sus amigos, dado que él necesitaba mostrar la existencia de un mínimo capital que pudiera poner en evidencia la seriedad del proyecto y el compromiso de Henry Ford de luchar por el proyecto para proteger ese poco dinero que había podido reunir. Evidentemente ese poco dinero no era suficiente para el proyecto.
2. Comenzó a crear una red de relaciones con los futuros distribuidores de sus carros (los dealers). A ellos los comprometió a que por el privilegio de ser los futuros distribuidores del carro Ford, procederían a pagarle en efectivo el costo del carro que él les enviara sin tener que ser vendidos antes.
3. Procedió a negociar con los proveedores de insumos un esquema de 30 días de plazo para el pago de las materias primas que le proporcionarían.

La conjunción de 2. y 3. fue la clave para crear el flujo de caja que necesitaba para financiar su idea de negocios. Henry Ford en realidad estaba usando la estrategia del OPM financiándose de sus proveedores y de sus distribuidores. Él produciría los carros en menos de 30 días y así cerraría el círculo con el financiamiento dado por los proveedores.

Esquemas similares se pueden encontrar en una serie de ideas de negocios como el caso de la propia Microsoft o de Price Shoes.

El caso Price Shoes, analogía con el Modelo OPM

El caso Ford	El caso Price Shoes
Primero procedió a pedir dinero a sus amigos dado que él necesitaba, mostrar la existencia de un mínimo capital que pudiera poner en evidencia la seriedad del proyecto y el compromiso de Henry Ford de luchar por el proyecto para proteger ese poco dinero que había podido reunir. Evidentemente ese poco dinero no era suficiente para el proyecto	Desde el comienzo en Price Shoes, te dicen que no necesitas ingresos, pues las propias ventas anticipadas pueden generarte el capital inicial para comenzar como vendedora. Te asegura que es un negocio rentable y que podrás ganara más, según sea tu ahorro y tu capacidad de reinversión.
Comenzó a crear una red de relaciones con los futuros distribuidores de sus carros (los dealers). A ellos los comprometió a que por el privilegio de ser los futuros distribuidores del carro Ford, procederían a pagarle en efectivo el costo del carro que él les enviara sin tener que ser vendidos antes.	En el 2011, Luisa López, subdirectora de Logística de la empresa, detalló que frente a la situación de inseguridad que se vive en el país, la mejor solución para reducir riesgos es colaborar con los proveedores de transporte y mercancía, para identificar puntos de riesgo y certificar que cuentan con la tecnología necesaria para brindar seguridad en la transportación⁷³
Procedió a negociar con los proveedores de insumos un esquema de 30 días de plazo para el pago de las materias primas que le proporcionarían.	El pago de las socias dependerá de las ventas que ellas mismas hagan, por lo tanto el lapso entre compra y compra de cada una de ellas, le garantiza a la empresa. El cumulo de mercancía, la cual le generara ganancias futuras.

⁷³ Véase Anexo C/ Noticia 1

Pese a que este apartado se refiere a “las otras perversiones, creí conveniente abundar más en el tema.

La historia comienza en el estado de Guanajuato, Price Shoes, abrió sus puertas al público desde hace 14 años con una de sus once tiendas grandes, en la actualidad se tiene un reporte de 180,000 socios. Además de ello, la marca mexicana de zapatos cuenta hoy en día con 10 sucursales más: Guadalajara, Toluca, Puebla, Veracruz, León, Aguascalientes y en la Ciudad de México en Vallejo, Iztapalapa, Ecatepec y Naucalpan. Pues en lo que se refiere a nivel nacional, cuenta con más de 700,000 socios y siete mil empleos directos, un socio puede ganar en promedio de seis a 10 mil pesos.

La empresa también, expandirá sus operaciones fuera de México, con la apertura de una nueva unidad en Guatemala, con lo que planea ampliar su mercado hacia Centro y Sudamérica, adelantó el director de Operaciones de la compañía, Francisco Rincón.

En entrevista con Notimex,⁷⁴ el directivo dio a conocer que la compañía también seguirá a la par con su plan de expansión dentro del país, con la apertura de dos nuevas tiendas en diferentes zonas de la Ciudad de México.

Aunque no precisó un monto de inversión para estas nuevas aperturas, Rincón señaló que se trata de varios millones de pesos los que se destinarán a esta nueva estrategia de posicionamiento en el mercado de ventas por catálogo en América Latina.

Expresó que uno de los principales compromisos de la empresa es generar un empuje a la economía, mediante el auto empleo que demanda este tipo de empresas, por lo que se apoya y capacita sus clientes y socios.

Como parte de esa estrategia, dijo, Price Shoes está interesada en capacitar y formar microempresarios, por lo que se cuenta con cursos, además de la Universidad de la Mujer, ya que ellas representan alrededor del 95 por ciento de su cartera de afiliados.

⁷⁴ Véase Anexo C/ Noticia 2

Sobre los nuevos cambios fiscales, el director de Operaciones de la compañía dijo que se mantienen siempre respetuosos de las leyes, "hecho que nos mantiene como una empresa cien por ciento comprometida con México y su población", subrayó.

Finalmente, estimó que de continuar con la aceptación que mantiene la empresa en el mercado y con las nuevas aperturas, para el cierre de este año esperan alcanzar un crecimiento de 17 puntos porcentuales en comparación con el año previo.

Un cierre antes de concluir

En este punto expresare mis reflexiones y experiencias de una manera poco ortodoxa, con el fin de que el lector, también pueda darse una idea de lo que pasa –en este caso, hasta en estos momentos- un estudiante de sociología para con la investigación

La idea de esta investigación es proporcionar un breve o extenso panorama de las líneas de investigación que pueden existir dentro de un trabajo aparentemente obvio, en el sentido de la idea generalizada, que las personas, que en este caso mayoritariamente son mujeres, se dedican a esto por necesidad económica. Si bien, esta investigación acompañada de los testimonios plasmados en el diario de campo, los datos recogidos en las entrevistas, nos amplía en panorama respecto a en primer instancia, y por ser el tema de investigación, qué las mujeres no necesariamente se posicionan en estos trabajos para ganar dinero o subsanar el gasto familiar, sino que también lo hacen mientras encuentran un empleo mejor, un empleo para lo que estudiaron, otras tantas dicen que sirve como actividad para despejar la mente y salir de la vida rutinaria, hay otras que por el contrario, ven este empleo de forma muy seria y aseguran que afectivamente se puede vivir de ello.

Pero de todo este viaje que empezó duro, fuerte y hasta cierto punto ríspido por la carga de conceptos teóricos metodológicos, también nos llevó por pasajes reflexivos, testimonios vivos, con cargas emotivas o de humor. Todo esto también

nos aportó una idea hasta cierto punto clara, estamos inmersos de subjetividades y que lo sé bien, existieron y existen sociólogos que una y otra vez nos hablan de ello, sin embargo, en este caso, quedo muy bien plasmado, que en efecto, las subjetividades dependerán del nivel socioeconómico en el que se encuentren, factores como el nivel educativo, la procedencia familiar y así mismo, las mismas características de la pareja, interfieren en el desarrollo pleno de las metas femeninas.

La batalla que enfrentas las mujeres en día a día, en el mundo de hombres, me hizo valorar la posición en que la mujer se encuentra, en los dobles o hasta triples sacrificios que tiene que hacer para poder sobre llevar o mantener un equilibrio entre el trabajo extradoméstico y el doméstico. Visto desde esta manera, debo confesar que despertó en mí un sentido de feminismo, pero vámonos, no hay que alarmarse tanto, un hombre puede ser feminista o al menos yo pienso que sí, que sí bien no comparto ideas del llamado feminismo radical, que desde mi perspectiva solo genera una suerte de “hembrismo”, creo que es un buen momento para reivindicar la posición de la mujer y que, no solo dientes hacia afuera, se le pueda llamar a una unión parejas, en lugar de matrimonios o esposos, aunque aclaro, estas últimas etiquetas, tienen sus cargos simbólicos muy fuertes.

Hablar de Price Shoes nos coloca frente a una empresa creciente de manera descomunal. El éxito podemos atribuírselo a la generación de ideas, tales como el llamar socias a sus trabajadoras flexibles (las *comisionistas*). Al final nos puede parecer una mentira, nos puede parecer una explotación, nos puede parecer mil cosas vistas desde diferentes ángulos y matices sociológicos.

En este trabajo, se expone algunos puntos de vista e ideas englobadas de las mujeres, las socias propiamente dicho de Price Shoes, sin embargo, también tenía contemplado, ir más allá, mostrar lo que puede ser Price Shoes, dejar entre visto que es un monstruo y que está creciendo a pasos agigantados, como lo expuse, sigue al pie de la letra la idea de crecimiento al puro estilo Ford, está de más que diga lo que provocó la producción siguiendo la idea de la cadena de montaje.

No me cansare de repetir, esta investigación, además de lo planteado en las hipótesis, el objetivo fundamental es, que sirva para próximos estudios sobre el tema, que sirva como una introducción a lo que hay dentro y fuera de Price Shoes, que pueda servir para empalmar líneas de investigación y ¿Por qué no? Que le sirva a otros compañeros para saber por dónde podrían empezar ellos a estudiar este tema.

Para finalizar este espacio que me permití, traeré aquí lo que el primer día en la Universidad nos dijeron a todo el grupo de nuevos alumnos. “La disciplina de la sociología se propone estudiar cómo se dan las relaciones entre los individuos y los grupos, las organizaciones e instituciones. Los sociólogos intentan entender el trasfondo de los fenómenos sociales que en muchas oportunidades es invisible a los actores en la sociedad. Para descubrir esa realidad invisible, los sociólogos usan y desarrollan conceptos y los comprueban con evidencia sistemática. Además, la sociología tiene como característica el afán por cuestionar el funcionamiento del mundo social tal como es para así imaginar, proyectar y ayudar a construir un mundo mejor... La sociología como modo de estudiar el mundo tiene dos salidas, una netamente intelectual, y la otra práctica o profesional. La primera permite a los sociólogos tener una visión global y crítica hacia las sociedades actuales que facilita su accionar como docentes, investigadores y ciudadanos. La disciplina tiene la capacidad de formular una visión científica y propuestas éticas hacia la sociedad, que le permita repensar y enfrentar sus contradicciones y problemas más fundamentales”

Y creo que lo cumplí...

Conclusiones

Reflexiones finales

Desde mi punto de vista no existen conclusiones, sino más bien una suerte de continuidades, sin embargo, quizás estas reflexiones finales puedan hacer la función. Es por ello que se dividieron en tres reflexiones finales

Con respecto al trabajo femenino y la división del trabajo

Como ya se mencionó, esta investigación pretendió ser un análisis introductorio que plantee preguntas y cuestione certezas. Para ello se analizó la participación de las mujeres en el mercado laboral no únicamente como una actividad que se realiza en términos medios – fines, o como una actividad funcional y determinada en última instancia por el modo de producción vigente. Al considerar el trabajo como una práctica social, podemos dar un paso más y analizarlo dentro de estrategias más amplias que las mujeres deben buscar, ya sea en forma de resistencia o de cumplimiento de ciertos ideales normativos de género. Estas prácticas sociales están siempre situadas: dependen del contexto histórico, social, político y económico. Dependen, también, de la posición que las mujeres ocupen en ese universo atravesado por distintos ejes de desigualdad. Se considera entonces que retomar estos marcos analíticos de la sociología y tratar de unirlos con los de economía puede enriquecer la investigación en ciencias sociales, así como el planteamiento de propuestas políticas más acordes con la vida de las mujeres realmente existentes.

En este sentido, reconocer las diferencias de géneros permite por una parte el cuestionamiento de la categoría de 'mujer' como algo estable y homogéneo, mientras que por otra parte permite afinar el análisis de las desigualdades sociales al buscar éstas en múltiples causas. Con esto no se quiere tampoco fragmentar tanto la categoría de mujeres que ésta llegue a ser vaciada de contenido y cuya única posible estrategia política sea justamente la imposibilidad de su definición, como se argumenta en la corriente posmoderna. Reconocer las diferencias entre mujeres siempre supone este riesgo, pero al mismo tiempo que permite reconocer ciertas especificidades, también permite visibilizar las opresiones que sí compartimos, como un paso necesario en el actuar teórico y político. Así, por ejemplo, en los datos presentados hemos visto que la doble presencia femenina

en los ámbitos público y privado toma diversas formas de acuerdo con características como la posición en la ocupación, el nivel de ingresos y la posición en la familia.

Pese a ello, lo que aparece como una constante es justamente el hecho de la doble presencia en sí, que se convierte en un eje de desigualdad al incrementar el trabajo no reconocido (y no pagado) de las mujeres, y al confrontar a las trabajadoras con distintas lógicas y perjudicar así su salud y bienestar. Muchas líneas de investigación quedan pendientes a partir de esta aproximación inicial. Es necesario seguir analizando las diferencias entre diversas categorías, y la forma en que se relacionan con el contexto capitalista actual. También es necesario complementar esta información estadística con información de corte cualitativo que permita comprender la interpretación que hacen las mujeres trabajadoras de estas prácticas. Se abren múltiples vetas de investigación, susceptibles de ser observadas desde distintas perspectivas teóricas. Lo importante, sin embargo, es volver a hablar, discutir y posicionar el debate sobre la división sexual del trabajo como un tema de interés académico y político.

Con respecto a la informalidad y el empleo informal.

En general, a partir de los resultados estadísticos comentados casi al inicio la investigación, podemos hacernos la siguiente pregunta: ¿cuáles son los factores más recurrentes en el empleo informal o en el formal teniendo en cuenta la variable de condición de pobreza?

En el caso de las mujeres, se encontró que en el empleo formal tienen menos hijos que en el empleo informal. Las que viven en hogares pobres y cuentan con empleo informal se asocian al sector agropecuario, tienen tres hijos y más, primaria incompleta, y son menores de 20 años. Las mujeres pobres con empleo formal trabajan en el sector de la manufactura, tienen de 30 a 39 años y están separadas. En cambio, las mujeres de hogares no pobres con empleo informal se asocian a edades mayores de 50 años, están unidas y no tienen hijos. El grupo de empleo formal y hogares no pobres se asocia a mujeres solteras, con secundaria y más, de 40 a 49 años de edad.

En el caso de los hombres, se encontró que el empleo informal está asociado a la escolaridad de primaria completa y menos. Los hombres jóvenes (menos de 20 años) se asocian, en hogares pobres, al empleo informal en la construcción y el sector agropecuario. Los varones de 50 a 59 años se asocian con el empleo informal en hogares no pobres. El empleo formal se asocia a niveles más altos de escolaridad y al sector manufacturero y de servicios. Los hombres de hogares pobres con empleo formal están unidos y su edad va de 30 a 39 años.

El empleo en México mostró un lento crecimiento y un franco estancamiento en 2009. Entre 2000 y 2008 se registran aumentos de la población ocupada y, merced a la crisis iniciada en este último año, en 2009 hubo una reducción de más de 700 mil personas ocupadas. El escaso crecimiento de los últimos años ha significado un estancamiento en la generación de empleos formales. Ante la ausencia de seguros de desempleo, el trabajo informal ha crecido aceleradamente y hoy en día representa 64% del empleo total.

La entrada de las mujeres al mercado de trabajo en México se ha incrementado constantemente en los últimos años; sin embargo, este incremento no ha incidido en el mejoramiento de las condiciones de sus trabajos. Debido a la falta de empleos formales, créditos, capacitación y apoyo en el trabajo del cuidado, que principalmente cae bajo la responsabilidad de las mujeres, para ellas las condiciones son aún más desfavorables, pues pueden ocuparse menos horas que los hombres, obtienen menores salarios y trabajan en condiciones más precarias.

Para los años estudiados, es en el sector terciario informal donde las mujeres encuentran el grueso de sus ocupaciones. De hecho, a finales de la década, el número de las que laboraban informalmente en este sector fue superior al de los hombres. Además, ellas casi duplican las ocupaciones informales del sector terciario (en relación con las formales en este mismo sector) y se ocupan en el comercio, los servicios diversos, fundamentalmente como trabajadoras domésticas y en la industria.

En conjunto, 44% del empleo informal de hombres y mujeres se realiza en empresas formales. Este empleo representa 50% de los empleos informales de los

hombres y 35% de los de las mujeres. Este modelo de crecimiento ha traído aparejados dos fenómenos: la profundización de la desigualdad, incluso entre los mismos empleados y ocupados, y el aumento de la pobreza.

Sin duda, un cambio importante para alterar esta trayectoria es volver a crecer en forma sustantiva y sostenida, pero alterando la política económica y social mantenida durante los últimos lustros. Tales cambios deben ser sensibles al género, la pobreza y la informalidad. Se requiere reenfocar las prioridades nacionales para que no se limiten al crecimiento y el control de la inflación. El crecimiento económico sin creación de empleos de calidad no es sostenible ya que el desempleo trae consigo costos humanos elevados y socava la base de la recuperación económica.

Ante este fenómeno, solo con cambios definidos en las políticas económicas de los gobiernos se podrán lograr transformaciones sustantivas. En general, hay que tener en cuenta que, en este proceso de combate a la pobreza y la informalidad, las políticas económicas gubernamentales que se orientan al empleo y consideran los costos del empleo informal pueden obtener mejores resultados sociales -en términos de reducción tanto de la pobreza como de la desigualdad de género- que las políticas que apuntan limitadamente al crecimiento.

Hay algo curioso en toda esta reflexión, la naturaleza de la relación de trabajo de los comisionistas, es de carácter laboral, por lo que tiene derecho a gozar de la seguridad social y prestaciones de ley.

En la Ley Federal del Trabajo, los comisionistas mercantiles son sujetos laborales: en artículo 285 de este ordenamiento considera a los comisionistas como trabajadores en todos los casos, excepto cuando no ejecuten personalmente el trabajo o que solamente intervengan en operaciones aisladas.

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". Esto es algo que aparentemente Price Shoes "no sabe" o no quiere saber.

Con respecto al Trabajo

El trabajo es el proceso que ha existido desde que el hombre se diferenció radicalmente de los animales superiores, y que le ha permitido obtener de la naturaleza las materias primas necesarias para su subsistencia, utilizando para ello, en forma cada vez más perfeccionada instrumentos de trabajo que construye en forma consiente. La peculiaridad específica de la actividad vital del hombre, consiste en que el hombre trabaja. La conciencia que surge a base del trabajo y se forma en el proceso de la actividad vital concreta del hombre, es la reguladora de la actividad humana.

El trabajo dice Engels: "Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana y lo es en tal grado que hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre".

Si bien la estructura económica está dada por la forma en que socialmente cada país organiza sus procesos productivos, esto es, por la forma en que cada sociedad se organiza para producir los bienes materiales que consume, ésta organización no es autónoma ni voluntaria, es consecuencia de la historia de su propio desarrollo económico y de las relaciones coyunturales que se establecen en otras estructuras económicas en los diferentes momentos de su historia

Por otro lado, el trabajo doméstico es, un trabajo que socialmente no existe, porque sólo se reconoce como trabajo humano aquel que produce ganancias al capital o un objeto para el mercado. Como podemos sorprendernos al verlo acompañado por ese vacío absoluto. La mujer ha desarrollado un tipo particular de resistencia dentro de la organización de su vida tal y como es: flota en un mundo irreal, las barreras construidas en torno suyo y la enfermedad, fatiga histeria, trastornos nerviosos, tranquilizantes, somníferos y alcohol de supermercado son los medios que se utilizan.

Dentro del capitalismo la mujer trabajadora siempre ha sido presa de una doble explotación: laboral, en primer lugar por las relaciones de producción entre el asalariado y el patrón, en las que el primero vende su fuerza de trabajo obteniendo una remuneración por debajo de la riqueza producida, y en segundo lugar la doméstica por la labor no remunerada en el hogar. La vida de la mujer trabajadora en el capitalismo se limita a procurar su existencia para luego seguir laborando, y también en asegurar la producción y reproducción de la mano de obra del hombre, a veces también, de la familia completa.

La mujer trabajadora adopta entonces un carácter sumamente rentable para el capitalismo por lo que la condena y perpetua su estado de explotación y opresión. La emancipación de la mujer es inherente a la del hombre y la sociedad completa.

Rumbo a la vida laboral el primer reto con el que se encuentra la mujer es encontrar trabajo. Muchas mujeres están en desventaja debido a falta de estudio ya sea por pobreza, por cánones culturales o ambas; por ejemplo, en algunas regiones aun no es socialmente aceptado que las mujeres asistan a la escuela. Sin embargo, la mayor parte que no sale de casa a trabajar si lo hace en su casa pero este trabajo no es considerado como actividad económica. Algunos analistas creen que la suma del tiempo en que la mujer está fuera de labor por maternidad, también juega un papel para estar en desventaja frente a la experiencia y disponibilidad con la que cuenta un hombre, también es el caso de la movilidad, pues por lo general las mujeres tienen más ataduras que le impiden viajar o estar un largo periodo fuera del hogar. Al final de cuentas las desventajas de la mujer en el ámbito laboral se reducen al rol que les impone la sociedad y que muchas veces no están en condición de elegir. Además de esta carga extra, la mujer, al igual que los hombres, se enfrenta a la competencia que el capitalismo impone como forma de selección, al ser incapaz de ofrecer trabajo para todos.

En forma general, hablaré de Doble Jornada de Trabajo, en aquella situación en la que: la mujer realiza un trabajo asalariado, considerado éste como: toda aquella actividad desempeñada fuera del hogar, en un centro de trabajo específico, en un horario establecido y por el cual recibe una remuneración económica; y además

cumple con un trabajo doméstico tomado éste como: toda aquella actividad realizada para la casa, incluyendo el cuidado de los hijos, etc., sin recibir remuneración económica.

La mujer, la madre obrera, suda sangre para cumplir dos actividades al mismo tiempo: trabajar durante 8 horas en un establecimiento, lo mismo que su marido; luego ocuparse de su casa y cuidar a los hijos. El capitalismo ha puesto en los hombros de la mujer un peso que la aplasta; ha hecho de ella una mujer asalariada, sin aligerar su carga de ama de casa y madre.

De este modo, las mujeres están sometidas a un doble mensaje con respecto al valor de su trabajo y status social. Por un lado está la mitificación de su papel dentro de la familia, cuyo fin primordial es dar a los demás amor y comprensión, papel que sólo permite la autoafirmación a través de la admiración de otros y la realidad innegable de un trabajo desvalorizado socialmente, un trabajo que no recibe remuneración alguna en una sociedad en donde el dinero ganado es uno de los principales pilares de la estima de cada cual hacia sí mismo y hacia los demás. A su vez, aunado el hecho de que la mujer que se inserta en la población trabajadora tiene un mayor número de presiones y tensiones, debidas al cargo que realiza; o como ya se mencionó a la carga de culpa por no estar en sus hogares, se puede observar que su situación es probablemente provocadora de los problemas que presentan a nivel de su salud mental.

Es una necesidad como clase social que la mujer salga a laborar para la supervivencia, esta misma necesidad creada por el capitalismo la lleva a involucrarse con la vida laboral, y la relación con la producción le da fuerza para luchar como parte de la clase.

La mujer no sólo es oprimida a nivel ideológico, cultural y psicológico. No sólo es dependiente, postergada y considerada como objeto sexual, sino que fundamentalmente sufre la explotación económica. La base de la opresión es la explotación.

Las diferentes variantes de alineación sexual, psíquica y cultural tiene como base la alineación en el trabajo dentro y fuera del hogar. La explotación económica de la mujer es la base de la alineación femenina. El trabajo en el hogar la enajena en una actividad rutinaria, anula su creatividad, la neurosis de la dueña de la casa es una de las principales manifestaciones. El trabajo doméstico exige hoy al ama de casa gran número de horas de soledad física que terminan transformándose en un profundo aislamiento psicológico, ante esta situación las mujeres organizan diversas estrategias de resistencia, una de las cuales sería aumentar sus salidas del hogar con cualquier motivo: compras múltiples, visitas al médico, vender Price Shoes etc.

De acuerdo con lo anterior, puedo decir que la explotación de la clase obrera se manifiesta no sólo en las condiciones adversas en que desarrolla su trabajo, sino además, en que el capitalista solo paga parte de su trabajo al obrero, y el resto se lo apropia en la plusvalía generada por su trabajo. Situación que sólo le permite la reproducción de la fuerza de trabajo para que siga laborando en las condiciones que le impone el capital, situación que trae consigo el deterioro de la calidad de vida del obrero, y por ende de su salud física y mental.

Pero cuales son los caminos que tiene la mujer para salir de la represión, considerando que son tres, a saber: aceptarlo y continuar con el sistema, desarrollar una serie de problemas a nivel sexual y emotivo, o bien, tratar de luchar contra la represión por medio de la revolución sexual. La frigidez en estos momentos se muestra como el arma que la mujer puede utilizar para expresarse y canalizar la hostilidad acumulada en años y años de represión, y con lo cual el hombre es herido en uno de los puntos más vulnerables de su vanidad masculina.

Las feministas hablan de la revolución sexual: Es una forma de canalizar la propuesta femenina, y tiene como objetivo manipulado por los hombres convertir a las mujeres en objetos sexuales más accesibles. A juicio de muchas mujeres conscientes la cuestión no es conquistar más hombres, sino tener una verdadera relación que permita la plena expresión de la sexualidad femenina. El problema no es cuantitativo sino cualitativo.

Los efectos de esta manipulación hecha por una sociedad, orientada al consumo de mercancías son: el impedimento al desarrollo personal y las perversiones, frustraciones y ansiedad creada a las mujeres al utilizarlas como una fuerza de trabajo de reserva en la producción de mercancía.

Bibliografía citada

- Álvarez Mosso, L. (1997). Las campesinas mexicanas en las actividades agropecuarias. En M. Gonzales Marín, *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas* (págs. 139-145). México: Siglo XXI.
- Anderson, J. (1981). *Reproduccion social y Politicas sociales*. Lima: SUMB.
- Balbo, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pág. 510). España: ICARIA-FUHEM.
- Benería, L., & Roldan, M. (1987). *The crossroads of Class an Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dinamics in México City*. Chicago: The Univerity of Chicago Press.
- Carrasco, J., & Carcía, A. (2005). *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. Madrid: Universidad Pontificia de las Comillas Madrid.
- Cooper, J. (1997). *El proceso de industrialización en México y la inserción de la fuerza de trabajo femenina* " Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas. México: Siglo XXI.
- Dalton, M. (s.f.). *POLÍTICAS DIRIGIDAS A LAS MUJERES, Y MUJERES POLÍTICAS*.
Obtenido de
<http://www.catedradh.unesco.unam.mx/generoyequidad/memoria/12.pdf>
- De la Garza, E. (2003). Hacia un concepto amplio de trabajo. Del concpeto clásico al no clásico. *Anhropos/UAM-Iztapalapa*, 8 . Obtenido de
<http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/Hacia%20un%20concepto%20ampliado%20de%20trabajo.pdf>
- De la Garza, E. (2011). Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales . *Revista Internacional de Estadística y Geografía* , 6-7.
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clasico, organizacion y accion colectiva Tomo I*. Mexico: Plaza y Valdés .
- De Oliveira, O. (1998). Familia y relaciones de género en transformación . En B. S. Coord., *Familias y relaciones de gpenero en México* . México: Population Council.
- Donbois, R. (2002). *¿la perdida de la epoca dorada? La teorización y el trabajo en las ciudades de industrialización temprana* . Chile : Centro de Estudios de la Mujer (CEM) .
- Fina, L. (2001). *El reto del empleo*. España: Mac Graw Hill .
- García, B., & De Oliveira , O. (1995). *Trabajo Femenino y vida Familiar en Mexico*. México: Colegio de México.

- García, B., & De Oliveira, O. (2001). cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas. *Investigación económica*, 137 - 162.
- Gonzales Archiga, B. (1990). *Subcontratación y empresas transnacionales*. México: Colegio de la Frontera Norte .
- Gonzales Marin, M. L. (1998). *Los mercados de trabajo femeninos*. México, DF.: UNAM.
- Gracia, B., & De Oliveira , O. (1990). El trabajo femenino en México a finales de los ochentas . En T. Rendón, *Trabajo femenino y crisis en México. Transformaciones y tendencias* (pág. 63). México : Universidad Autonoma Metropolitana - Xochimilco .
- Grzywacz, j., & Bass, B. (2005). Work, family and mental health: testing different models work-family fit. En J. y. Carrasco, *El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género*. (pág. 63). Madrid.
- Gutmann, M. (1993). Los hombres cambiantes. Los machos inpenitentes y las relaciones de género en México en los noventas. *Estudios Sociologicos Núm. 33*.
- Harris, C. C. (1986). *Familia y Sociedad industrial* . Barcelona : Nova-Gráfik .
- Lavalle Urbina , M. (1988). Obtenido de La mujer mexicana a través de los años. Repercusiones históricas y laborales como factores de empuje en la migración internacional:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/rojas_g_i/capitulo2.pdf
- Linton, R. (1994). La historia natural de la familia. En R. (. Nanda Anshen, *La Familia* (pág. 11). Nueva York: Harper & Brothers.
- Lopez, M. d. (2000). Transformaciones familiares y domesticas: las mujeres protyagonistas de los cambios. En V. y. Salles, *Familia, Género y Pobreza* (pág. 97). México: Porrúa.
- Marx, K. (1977). *Economia Politica* . Moscú : Progreso .
- P., S. N. (1995). Women, education and empowerment: pathways towards autonomy. En C. M. Coord., *the Theorical and practical bases for empowerment*. Hamburgo: UNESCO, Institute for Education .
- Rendón, T. (2002). "la división sexual del trabajo en México contemporáneo. En B. García, *Población y sociedad al inicio del siglo XXI* (págs. 319 - 374). México: Colegio de México.
- Shediran, C. (1991). Espacios domesticos. Los trabajos de reproducción . En L. (. Arízpe, *La mujer y el desarrollo, la mujer y la unidad domestica. Antropologia* (pág. 77). México.

- Stoeva, AZ. , & Greenhaus, J. (2002). *La afectividad negativa, el estrés de rol y el conflicto trabajo-familia*. Vocat Behav.
- Subirats, M. (1993). *El trabajo domestico, nueva frontera para la igualdad*. Madrid : Alianza .
- Texanos, J. (2001). *El trabajo perdido ¿Hacia una civilización Post laboral?* España: Biblioteca nueva .
- Todaro , R., & Yañez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* . Chile: Centro de Estudios de la mujer (CEM) .

Bibliografía consultada

- Álvares Mosso, Lucía "las campesinas mexicanas en las actividades agropecuarias" Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas., Coord. María Luisa Gonzales Marín, México, Siglo XXI editores, 1997
- Balbo, Laura "La doble presencia", en Cristina Borderías et al. Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales., España. ICARIA-FUHEM, 1994.
- Bansusan, Graciela y Rendón Teresa (coordinadoras) Trabajo y Trabajadores en el México contemporáneo., México, 2000, Cap. 4
- Barnett R. en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género., Madrid, 2005
- Benería, Lourdes (1984). *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*. Santiago: ILPES, Programa de Capacitación, Documento CMD-13
- Benería, Lourdes. Roldán Martha (1992) "las encrucijadas de clase y género". Colegio de México y Fondo de Cultura Económica.
- Bensusan, Graciela y Rendón Teresa (coordinadoras) Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo., México: Miguel Ángel Porrúa, 2000 véase capítulo 1
- Brasileiro, Ana María y Judo, Karen "Introduction", en *Women's Leadership in a* Bernoff, J. *Social Technographics: Conversationalists get onto the ladder. Empowered*. Recuperado

de:<http://forrester.typepad.com/groundswell/2010/01/conversationalists-get-onto-the-ladder.html>

Cardero, María Elena, "The external relationship of the mexican econmy with the United States, and its implications beyond trade! En Puchet y Punzo (editores) 2001

Carlson, D. Personality and role variables as predictors of three forms of work family conflicts en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005

Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005.

Cazeneuve, Jean. *Guía del estudiante de sociología.* Presses Universitaires de France, 1971

Changing World, unifem, Nueva York, 1996, p. 3; e Instituto Nacional de la Mujeres (inmujeres), *Periódico Reforma*, 11 noviembre 2006, México.

Comisión Latinoamericana de los Derechos y Libertades de Los Trabajadores y los Pueblos. Estudio no. "La mujer y la maquila" 1995

CONAPO. Encuesta Nacional de Planificación Familiar, CONAPO, México 2006

Cooper, Jennifer. "El proceso de industrialización en México y la inserción de la fuerza de trabajo femenina" Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas. Coord. María Luisa Gonzáles Marín. México: Siglo veintiuno editores, 1997

Daltan, Margarita "Políticas dirigidas a las mujeres, y las mujeres políticas; el espacio de la transición hacia la democracia" Centros de Investigación y Estudios Superiores de Antropología Social Unidad Istmo, Oaxaca, México.
<http://www.catedradh.unesco.unam.mx/generoyequidad/memoria/12.pdf>

De la Garza, Toledo (2011) "Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales" Revista internacional de estadística y geografía. México,

De la Garza, Toledo (2003) "Hacia un concepto empleado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico" Anthropol/UAM-Iztapalapa México, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/Hacia%20un%20concepto%20ampliado%20de%20trabajo.pdf>

De Oliveira, Orlandina. Y Ariza, Marina (1997) *división sexual del trabajo y exclusión social* Revista de trabajo en América Latina, Núm. 3 Año 5.

De Oliveira, Orlandina. *Transformaciones Socioeconómicas, familia y condiciones femeninas*. en "Familia, género y pobreza"

Enciclopedia Multimedia Virtual en Internet de Economía

Estudio obtenido de la Liberia en línea del National Mail Order Association <http://nmoa.org> última revisión 3 julio del 2014

Fina, Lluís. (2001). El reto del empleo. Editorial Mc Graw Hill, España.

García, Brígida "Dinámica Familiar y Calidad de Vida", ponencia presentada en la V Reunión Nacional de Investigación y Demografía en México sobre Hogares, Familias y Procesos de Formación y Cambio, México 5-9 Junio 1995

García, Brígida y De Oliveira, Orlandina. "Cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas Investigación económica. Núm. 236, abril – junio

García, Brígida Y Orlandina de Oliveira (1994) *Trabajo femenino y vida familiar en México*, México, DF, Colegio de México

Gonzales Archiga, B. Y Ramírez J.C. Subcontratación y empresas transnacionales. Colegio de la Frontera Norte/Fundación Friedrich Ebert, México, Diciembre de 1990

González Marín, María Luisa. Los mercados de trabajo femeninos. Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F. 1998.

2001,

Grzywacz, J. y Bass, B. "Work, family and mental health: testing different models work-family fit" en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005.

Guzman, Flrida (2002) *¿Dónde trabajan los hombres y dónde la mujeres? Segregacion ocupacional por género en el trabajo extradoméstico en México, 1970-2000*, tesis de maestría, facultad de economía, UNAM, México

Hartman, Heidi, 1994 (1989). *Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo en las mujeres y el trabajo*. Rupturas conceptuales. Barcelona: Fühem Economía, Colección Económica Crítica.

Hirata, helena, (1997). *La división sexual e internacional del trabajo, permanencia y cambio*" Asociación, trabajo y sociedad CEM. Chile,

Informe 1996 Discriminación sexual en las maquiladoras. Human Rights Wacht. Nueva York 1996

Lavalle Urbina. María Luisa. La mujer mexicana a través de los años. Repercusiones históricas y laborales como factores de empuje en la migración internacional. 1988 disponible en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/rojas_g_i/capitulo2.pdf

Lukács, George. Historia y conciencia de clase. Editorial de las ciencias Sociales del Instituto del libro. Cuba.

Merguren, Erna y Safa, Alejandra las mujeres campesinas se organizan. México, ed. UNORCA, 1993.

Organización Internacional del Trabajo. El desempeño laboral en América latina y el Caribe, informe 2002

Organización Internacional del Trabajo. Datos y Cifras. La Seguridad Social en el trabajo. 2010

Rendón, Teresa. "Empleos, salarios y segregación pro género" en Enrique de la Garza y Carlos salas (coord.) La situación laboral en México" Itacha, Nueva York, Cornell University Press (en prensa) 2003

Rendón, Teresa. "La división sexual del trabajo en México contemporáneo" en Brígida García (coord.) Población y sociedad al inicio del siglo XXI México, Colegio de México, 2002

Roland Inglehart, Pippa Norris y Christian Welzel, "Gender Equality and Democracy", en Roland Inglehart (comp.), *Human Values and Social Change Findings from the Values Surveys*, Leiden, Holanda, Brill, 2003, p. 92, citado por Alejandro Moreno, "Nuestros valores. Los mexicanos en México y en Estados Unidos al inicio del siglo XXI", en *Los valores de los mexicanos*, tomo VI, Banamex, Departamento de Estudios Económicos y Políticos, México, 2005.

Santos Ortega, *Sociología del Trabajo*, cap. IV

Scott, Joan (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico* en historia y género. Ediciones Alfons El Magnanim, Barcelona.

Texanos, José. (2001). *El trabajo Perdido ¿Hacia una civilización Post laboral?* Biblioteca Nueva, España.

Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia "El trabajo se Transforma. Relaciones de producción te relaciones de género" 2005, CEM. Chile.

Wethington. E. y Kessler, R. "employment, parental responsibility and psychological distress" en Carrasco, José y García, Ana. El ajuste Trabajo-Familia desde una perspectiva de género. Madrid, 2005.

Yáñez, Sonia. (1999). *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Chile.

¿En dónde están las mujeres en la economía?, un estudio amplio que aparecerá próximamente bajo la coordinación de Lilia Domínguez y Flor Brown y los sellos de ONU Mujeres y la Facultad de Economía de la UNAM. El artículo en línea está en <http://estepais.com/site/?p=46179> última revisión sábado 17 Mayo del 2014

Anexo A

Entrevista 1

Susana Cruz Espíndola

Chicoloapan; Estado de México

Familia conformada por tres personas, lleva de casada siete años, solo hay una hija en la familia de 3 hijos, caso a los 28 años de edad, lleva siete años de casada.

Estudio la carrera técnica de Asistente educativa. Antes de contraer matrimonio trabajaba como Asistente educativa.

Ella sale de trabajar para atender y cuidar a su hija, comenzó a trabajar como comisionista por comentarios de su prima

Entra a trabajar por que los gastos sobre pasaron el sueldo del esposo. Lleva seis años como comisionista de Price Shoes. Nunca ha tomado los cursos de capacitación que la misma bodega ofrece.

Fecha de la entrevista: 3 de Febrero

Duración de la entrevista: 32 min 40 seg.

Inicio de la entrevista

- ¿Por qué no regreso a su trabajo como asistente Educativa en lugar de vender Price Shoes?

- Porque no tenía quien cuidara a mi hija y por los gastos, cuando nació mi hija pues los gasto subieron, entonces mi prima me dijo, pues vede de "Price", entonces le digo a mi prima, pues lo voy a intentar, por lo menos si no me llega a comprar la gente por lo menos para la familia ¿no? y de ahí fue como yo empecé a vender Price, ya como fue la fecha de diciembre, pue sí gracias a Dios me fue muy bien ese año y de ahí no lo he dejado hasta la fecha

- ¿cuántos años lleva?

- Ya llevo seis años vendiendo zapatos

- ¿A asistido a los cursos de la Universidad de la Mujer?

- No, no, no la verdad no, por la distancia ¿sí? aparte pues no tengo quien cuide a mi niña, la escuela no es de tiempo completo, que si fuera de tiempo completo, claro que sí, no lo dudaría ni lo pensaría ¿no? pero por eso, como no tengo quien me la cuide, aja, además la distancia ¿no? por qué si está retirado ¿no? por los pasajes digo como quiera que sea digo de los mismo zapatos va saliendo ¿no? pero más que nada por ella.

- ¿Usted cree que dedicándose a este empleo, podría solventar los gastos familiares?

- Sí, yo lo he comprobado, ya hablando en cuestiones económicos, desgraciadamente mi esposo se quedó sin trabajo un año y gracias a dios ¿de dónde salió?... de Price y de ahí fue de donde sacamos para vivir. Si se puede vivir de ahí.

- ¿Cómo ha sentido el trato de Price Shoes hacia sus socias durante estos seis años, ha cambiado el trato o sigue siendo el mismo?

- Yo creo que como en unas partes si nos consiente, nos ofrece en las rebajas y las aprovechamos así le damos a nuestras clientas un poco más económico, es en donde Price trata de mantener a su gente y si puede acaparar más pues adelante, aja, pero sí muy bien, hasta ahorita no tengo queja.

- ¿cuénteme sobre la competencia?

- Híjole, si, si está difícil, cuando recién yo llegué aquí, si vendían pero no mucho y ahorita pues si ya es muchísima la gente que lo venden, ¿no? aja y aparte desgraciadamente en esta unidad (risas) yo creo que nos quitamos a la gente, no sé, vamos yo tampoco les digo vengan aquí es más barato, no, no obvio cada quien la gente va para donde quiere ¿no? a fin de clientas ¿no? pero si ya es muchísima la competencia. Entonces sí a veces le digo a mi esposo, como que me desmoralizo porque hay semana en las que yo no llego a vender nada y yo le digo "yo no vender ya lo voy a dejar por la paz" y ya de un de repente me empiezan a pedir, a no yo no voy a dejar de vender yo sigo en lo mío, aja, entonces como que por lo mismo me desmoralizo porque no hay ventas.

- Entonces ¿Más o menos hace cuánto tiempo aproximado, su ganancia resulto afectada debido a esta competencia?

- Desde hace un año, no fue para mí una mala racha, ¡no!, sino que uno muchas veces confía en la gente, aja, entonces vamos traigo mercancía y así para el fin de semana te pago, entonces ya de ahí ya no, entonces el dinero que yo tenía vamos para la inversión, de ahí de plano ya no había, yo entregue ese calzado no me lo pagaron hasta la fecha, ese dinero yo ese dinero lo di por perdido ¿sí? si había pedidos, pero lo que yo ya no tenía era dinero para invertir, entonces desde el año

pasado si me vi en una mala racha de que, bajita la mano perdí diez mil pesos en un abrir y cerrar de ojos y que hasta la fecha no recuperé, ni los voy a recuperar ya definitivamente, ya son perdidos ¿no? Pero gracias a dios este, mi esposo no me ha dejado de ahí pues no me puedo quejar si ha habido ventas, si ha habido para la inversión

- ¿Entonces es un empleo riesgoso?

-Si porque vuelvo a lo mismo, confiamos en la gente y la gente y pues uno se pone en los zapatos del uno ¿No? porque dices, bueno al final de cuentas todos necesitamos de todos y para que te hagan esas jaladas, pues yo creo que no se vale, yo creo que hablando se entiende la gente y digo bueno pues a lo mejor tuvo una mala racha perfecto, pero te los puedo ir pagando no sé, de cincuenta pesos, no sé, que se ve el interés pero desgraciadamente pero la gente no y si la gente deja de pagar yo ya perdí, obvio tanto zapato como dinero ¿no? porque he ido pues si no tienes para pagarme pues devuélveme el zapato ¿no? como te lo voy a devolver dice, si ya lo estrene y yo así, no importa ya a últimas hago una venta de garaje ¿no? para no perder tanto, pero todo pasa ni zapato ni dinero, si ahí si ya, para mí es muy, muy riesgoso por lo que me ha pasado. Entonces desgraciadamente pagan justos por pecadores ¿no? porque vienen y me tocan ¡ay vecinita no traigo dame la mitad cuando te lo entregue me das la otra mitad, pero digo pues también a veces (tose) tenemos para pagar, pero cuando no tenemos esperamos la quincena mi esposo me da, pues de ahí te doy y para mi perfecto pero cuando no hay entonces por eso también compramos con nuestros centavos

- ¿Y cuándo le queda a deber un familiar, un amigo, alguien que usted aprecie que sucede?

- Sí, yo ahí no cobro por pena, por pena y yo me quedo ha pues pera mi ganancia pues ya ni modo me toco perder, pero ya la segunda vez así, sí te vendo, pero ahora me tendrás que dar así y así y ya no me vuelva a pasar.

- ¿Y cuándo sus deudores vienen y le piden productos de nuevo que hace?

- (Risas) Vienen oye porque no me das este producto y yo, ¿perdón? lo que es ahora sí, no tener vergüenza, y sí me molesta muchísimo porque digo no se vale, me debes esa cantidad y todavía quieren que yo les fie pues que les pasa ¿no? y de plano yo evado y se les cierran las puertas y ni modo y vienen y me dicen es que no tengo zapatos, lo siento, es que eres una grosera, ¡noooo! págame lo que me debes y estos págamelos completos y si te los traigo, no que no tengo pues ni modo tú sola te cerraste las puertas.

En una ocasión, me toco un chico que no tenía zapatos y ya se iba a casar el pobre, me viene a ver y yo dije pobre muchacho agarre y se los traje pero me dice no tengo para darle, le doy dentro de quince días ¡bueno! yo confíe en él agarre y

si los traje de hecho hasta me invito a la boda y todo eso, yo que voy andar yendo pero bueno, ¡de eso ya tiene un año! un año y yo dije malvado yo confíe en él a bueno y ya así, antes de que llegar la navidad, yo no tenía para mi cena de navidad y yo le decía a mi esposo ¿y ora? y él me decía Dios dirá, Dios dirá y , donde esta dios ya va hacer navidad y no viene, entonces que viene este muchacho y me dice tenga señora aquí esta lo de los zapatos y yo ¡ay! gracias a Dios y a ti ya tengo para mí cena y me dice, si señora discúlpame y le dije sí, no te preocupes la ventaja es que ya me lo trajiste y te acordaste de mí, muchas gracias. Y digo por lo menos alguien es consiente y viene y te paga, que padre que todos te paguen y que el dinero nunca llegue tarde.

- ¿Durante el año en que su esposo se queda sin trabajo, usted queda como la única que aporta para el gasto familiar, su relación se configuro o cada uno siguió jugando su rol?

- Mira, era bien difícil, porque claro, haz de cuenta que él me ayudaba en cuestiones de ir por los zapatos, entregarlos, ir a juntar, pero cuando se me juntaba el pedido y yo no tenía para la inversión ahí era donde eran peleas, "si tu no estuvieras aquí" "tú ya me hubieras apoyado". Yo creo que nos hubiéramos separado. Él se iba y llegaba sin nada y yo entraba en una desesperación, entonces dije, no es que a lo mejor él es el que no quiere trabajar, entonces con la pena me fui con él una semana con él a buscar trabajo, pero vamos, no íbamos lejos, íbamos aquí cerca a modo de también no gastar en el transporte ¿no? Nos íbamos caminado y dejábamos este, solicitudes donde quiera, es que a lo mejor eres tú la que no está en disposición de trabajar. Entonces si agarramos y nos fuimos una semana y nada y nada y así se pasaron los meses pero si fui muy desesperante, porque vamos los gastos de la casa existían y yo a ella (señalando a su hija que miraba el televisor) la tenía en una escuela particular, que bueno dije esta pequeña la saco ¡y tan tan ! Pero él cayó en depresión y yo ya desesperado y yo casi con las maletas de me voy tú te quedas a ver cómo le haces, de hecho yo le dije, ahí te dejo mi cuadernillo y sabes que fulana y sultana te debe que te paguen y si te pagan que te manden el dinero porque como le voy hacer y me dice, es que aguántate, es que no, es que no, ya me desesperé a pesar de que si iba entrando poco a poco el dinero, pero pues igual yo lo volvía a invertir. Entonces sí, ese año fui difícil, que gracias a Dios hubo ventas ¿no?

- ¿Entonces la estabilidad económica es muy importante para una relación, fuera de toda historia romántica contada?

-Sí, porque al final de cuentas, como te vuelvo a comentar, el cayo en depresión... y ahora hasta psicólogo te tendré que pagar, ósea después de ¿no? ahora sí que mi economía no me alcanza para pagar un psicólogo, pero bueno después de la tempestad siempre viene la calma, bueno tranquilo, es una mala racha esto va a pesar. Pero cuando yo ya no daba una pues si me desesperaba y mis suegros me decían "es que yo te voy a apoyar" yo como madre voy a apoyar a mi hijo a final

de cuentas, entonces los apoyaremos a ustedes con lo que podamos. Pero yo decía, lo que no doy como se lo voy a quitar, mi suegra trabaja, pero yo le decía como le voy a quitar a usted lo que por derecho mi esposo tendría que darle a usted y no usted a mi esposo, me decía, sí pero ahorita ustedes están en una crisis y yo como abuela tengo que ver por mi nieta y pues sí, nos compraba que despensa, verdura o carne, cualquier cosita ¿no? Igual mi papa nos apoyaba, pero era más estricto, él me decía, pues vente que haces con ese hombre, no te valora mejor vente, entonces, pero vamos si yo estaba decidida desde antes de haberme caso con él, pues vamos a echarle ganas ¿no? pero si se te mete la espinita en donde dices que haces ¿no? ya no estás en lo que tú piensas en lo que tú quieres ¿no? sino como que si influye, si influye lo que dicen los padres.

- ¿Una vez que se tuvo que llevar la carga completa de la familia ¿cómo le hizo para que la crítica constante no afectara su matrimonio?

- Híjole, te digo que fue bien difícil, porque de, de... llegamos al grado de separarnos, pero yo decía bueno, para empezar así yo lo puedo dejar, porque Dios no lo quiera pero le llega a pasar algo me voy a sentir culpable, entonces yo platique con él, sabes que yo ya me cansé me voy para mi casa, y me dice ¿y la niña?, pues obvio me la llevo, cuando quieras ver a la niña una vez que ya hayas conseguido trabajo, ósea platicamos, no le voy a regresar, es como volver a empezar, no cuando me llames y me digas ¡ya encontré trabajo! voy a regresar, no, no, no, no es por el interés hay que volver a construir de plano todo lo que se destruyó ¿no? ya sea por las palabras ¿no? porque a veces en un momento de enojo uno dice hasta de lo que se va a morir. Pero entonces, va a una entrevista de trabajo y gracias a Dios se quedó, entonces gracias a Dios yo no tuve la necesidad de salirme de esta casa, entonces viene la alegría de nuevo y volver otra vez a empezar y de ahí fue que el también allá en su trabajo me ayudo a vender, entonces haz de cuenta que se compenso ¿no? el tiempo que se quedó desempleado ahí fue donde él se puso a vender donde él estaba trabajando y vendía hasta más que yo. Entonces él me decía; cotorreando ¿no? ¿Y mis comisiones? y yo me le quedaba viendo y le decía ¡Perdón! acuérdate que para empezar el dinero de la inversión es mío, otra de las cosas, que se compense del tiempo que estuviste aquí y él me decía; yo nada más te estoy cotorreando y le digo sí, yo no te estoy cotorreando yo te estoy diciendo la verdad. Pero te digo si soy de la idea que simplemente vendiendo zapatos si puedes vivir.

Entonces en el tiempo en el que la relación vivió esta crisis económica, los roles hombre y mujer culturalmente, en donde siempre ha sido el hombre proveedor y la mujer cuidadora ¿le sirvió a usted, para cambiar los papeles o prefirió que las cosas siguiera igual, él daba las órdenes aunque usted era quien traía el sustento al hogar o que sucedía?

En ese aspecto, vamos con mi esposo, él desde que nos cansamos él me ha dado mi lugar ¿sí? mi gasto nunca faltaba, pero haz de cuenta desde que yo comencé a

vender zapatos, me dice él, porque el comente y me dice él; ¿estas segura? y yo no, pues sí, segurísima del paso que vas a dar y yo pues sí. Pero siempre y cuando yo necesito que tú me apoyes en cuestiones de que mi hija estaba pequeña de que tú ahora sí que me echas la mano y vayamos a traer el calzado o vayamos los dos, tu agarras a la niña o tú los buscas ¿no? y me dice; sí, pero también te voy a dejar algo en claro, te en cuenta que no debes de desatender tu otras obligaciones y yo le dije si, por eso no te preocupes, eso de antemano ya lo sé, por eso no va haber otra problema, y me dice; otra cosa que te voy a aclarar el dinero que tu ganas va a ser tuyo yo no tengo porque quitártelo, otra de las cosas, si tú me quieres apoyar de nuevo adelante y sino pues ni modo.

Entonces de hecho hasta la fecha este acuerdo se ha respetado y en cuestiones de la casa pues compramos cosas nos vamos mitad él mitad y mitad yo. En caso de que él un día yo pongo todo, pero a la siguiente ocasión tu pones todo, ¿sí? pero porque a mí me educaron así porqué las comodidades ¿a quién no le gustan? pero para eso hay que trabajar, porque yo también veo lo que gana y tampoco se me haría justo vamos que tu compraras todo y que yo viendo que no hay mucho y yo te pido más de lo que me puedes dar ¿no? así que aquí nos vamos a la mitad si te parece y sino yo me quedo con mi dinero, aja digo, el caso es desde que empecé a vender así me he manejado.

- ¿Y esa forma de pensar esa idea propia o desde su familia se a inculcaron o de donde sale esa idea?

- Haz de cuenta que mi familia es del Estado de Guerrero, entonces allá están acostumbrados en que nada más trabajan ellos ¿sí? y nosotros haz de cuenta que lo que te den de gasto de ahí tienes que ahorrar ¿no? Entonces, vamos, de ambos, ya en grandes platicas ¿qué te parece si ambos aportamos? ¿Sí? ¡Perfecto! y luego así hasta la fecha no la hemos llevado

-¿Pero ello no le causo conflicto, digamos que menospreciaran a su esposo porque usted también aporta al gasto familiar?

Que crees que no porque mi papá era de esa idea ¿no? como nos educaron pero de un de repente mi papá cambio mucho y me dice; tu sabes lo que haces si decides darle todo al él dáselo, yo no vivo contigo, yo no sé, así que lo único que quiero es que tu estés bien y el día de mañana no tengas ningún problema yo respeto tus decisiones y allá con mi suegra pues ahora sí que mis cuñadas trabajas, más bien yo creo que ósea, cuestiones de mi familia en todo caso ¿por qué? ellos traen otras ideas ¿no?

Ya regresando al tema de Price cuando hay un reclamo por el producto, como por ejemplo cuando le dicen "oiga, el catalogo decía 100% piel y la lengüeta dice 60%" en esos caso ¿qué hace?

Afortunadamente eso me ha pasado solo una vez, haz de cuenta que fui a que me cambiaran el zapato, pero me la cambiaron por un defecto en la costura, yo pensé que tardaría más pero no, le dije al muchacho que ahí atendía que tenía este problema y me lo cambio y ya nada más di la diferencia y se lo entregue a mi clienta ¿no? Yo lo que trato es no perder clientas obvio no, ahorita batalle con unos flexi, entonces no los lleve a la tienda porque ya llevaba más de un mes, entonces no los lleve a la tienda porque aparte no era defecto de fábrica, entonces los lleve con un zapatero equis, entonces ya los amoldaron vamos y ahora me dice; ¡qué le quedan grandes, ya no le lastiman! Pero vamos eso ya va por mi cuenta, porque digamos un suponer mi ganancia es de 150 y una plantilla me cuesta ¿qué? ¿30 pesos? digo prefiero los 30 pesos a perder que un cliente, a parte en esa familia son cuatro y los cuatro les traigo. Al final de cuentas lo importante es mantener el cliente. Solo esas dos veces he tenido problemas con el calzado.

-¿Entonces hasta el día de hoy está satisfecha con este trabajo?

- Sí

- La pregunta que le hecho a todas las mujeres que he entrevistado, Sí el día de mañana le ofrecen un trabajo con prestaciones etc. de los que ya no hay en México (risas ambos) ¿dejaría Price Shoes?

- Que crees que no, no lo aceptaría. NO lo aceptaría porque, ya tengo clientes desde que llegue, entonces ellos vienen y me tocan y yo nada más lo que hago es pasar los catálogos ¿Si me explico? además yo no estoy yendo a cobrar a las casa, ellos vienen, entonces por ahí vamos, yo no tengo problemas. Por el tiempo, me da tiempo de recoger a mi hija, tener limpia mi casa, hacer mi comida y así yo no tengo problema con mi esposo, entonces por eso te comento, no lo dejo, porque ya el domingo voy por mi zapato me llevo a mi esposo, compramos si se nos antoja algo no lo compramos y mira así felices sin estar discutiendo sin estar peleando, entonces no los cambiaria

- ¿Entonces es el trabajo ideal?

- Sí, cumple con mis necesidades al final de cuentas, se lo pasaría a otra, otra que deberás quiera trabajar (risas ambos) Pero te digo, sí, sí me quedo con Price definitivamente, otra marca de zapatos no, no he vendido otra y para volver a empezar otra vez ¿no?

- Pues eso es todo señora Susana, Muchas gracias

- No de nada joven, solo cuando termine su tesis pásame una copia.

Fin de la entrevista

Entrevista 2

María Cristina Valles Sánchez

Soltera con dos hijos profesionistas viven en Baja California, aunque vivía con ellos era una responsabilidad compartida con el padre. Tiene 50 años de edad y es Licenciada en Derecho

vive en la Delegación Iztacalco, col. Agrícola Oriental lleva 7 años como vendedora de Price Shoes (pero no continuos)

Inicio de la Entrevista

¿Cuándo es la primera vez que decide vender Price Shoes y por qué?

Trabajo cuando este, lo trabaje porque me quede sin trabajo por cambio de residencia y no me podía colocar y después lo volvía a tomar porque me volví a quedar sin empleo además de que se me complico con un problema de salud, entonces no puedo estar trabajando además que ahorita no hay empleo en el servicio público, entonces por eso lo estoy trabajando Price Shoes

¿Su nivel de ingreso, comparado con su trabajo anterior frente a la venta de Price, se vio muy afectado?

Bueno, si tuviera el ingreso de Price Shoes si se vería muy mermado.

¿Entonces su trabajo simplemente lo perdió o usted está pensionada o jubilada?

No, no no... Lo que sucede es que como soy una persona muy activa, no puedo estar quieta entonces tengo que hacer algo si estoy desempleada entonces busco la manera de emplearme aunque sea temporalmente, mientras encuentro algo fijo

¿Los ingresos que llega, el dinero pues, son solo para usted o los comparte?

Bueno siempre los he compartido, primero bueno tenía como dependiente económica a mi madre, pero bueno la pedí apenas hace unos meses... y mis hijos

¿Después que se queda desempleada, en el aspecto económico y familiar cambiaron las relaciones?

Bueno lo pasa es que yo vivo sola aquí, en el Distrito Familiar, solo sin mi familia, mis hijos, tengo familia aquí. Los ingresos pues solo son míos, en ese sentido sí. Nos apoyamos entre mis hijos y yo, haz de cuenta que tenemos un ingreso ahí

fijo, guardamos siempre para imprevistos que pueden manejar ellos y que puedo manejar yo, si ellos se quedan sin empleo pues tienen de dónde agarrar si yo me quedo sin empleo como es el caso tengo de donde agarrar, es un apoyo que nos damos no sé, para mí, mi familia son mis hijos, mi familia directa son mis hijos y yo, son dos, somos tres, así los forme para que trabajaremos de esa manera ósea, todos nos unimos en apoyo a otro.

¿Para usted que significa estar en Price Shoes?

... Mira yo creo que Price Shoes si puede funcionar como un negocio pero del cual no tengas que depender, como.... he... pues muchas de las socias que pierden ingreso, por qué haces como que ganas, pero no ganas nada porque son he eres libre de tus ganancias, en cambio este... yo creo que Price Shoes como todo negocio tiene que prepararse, guardar esa parte, tienes que guardar las ganancias, estarlas reinvertiendo entonces yo creo que si te da en un año... ¡Guardando!

Entonces como...

¡Es un engaño! si gano, invierto y gano, pero no ganas, no ganas si inviertes a corto plazo, pero si le inviertes a largo plazo si puedes ganar, siempre y cuando no vivas de eso.

¿Entonces considera que esta, más bien, debería de ser una actividad complementaria de un empleo formal?

Definitivamente... o dedicarte a esto pero que te estén manteniendo los demás ¿no? o trabajándole principalmente trabajándole mínimo tus ocho horas como todo empleo

¿Ahora que ya termino los cursos de la Universidad de la Mujer, realmente le sirvieron?

Pues sí, si te dan tips, tips que normalmente no... a lo mejor los llegas a saber de boca en boca, pero si no te lo dicen... como en esos cursos de la mujer a lo mejor pasan años y dices ah sí! sí le hubiera hecho así ¿no? realmente es donde tienes que aprender, ósea los cursos si te sirven y yo creo que también le sirven a otros niveles... nivel... si son amas de casa que no tienen estudios... y que se dedicaron... que están buscando una fuente, bueno no creo que ahí vayan a encontrar la solución con sus problemas pero si pueden hacer como que ganamos y no ganamos, pero les pueden ayudar con su autoestima

Este curso, por el nivel de la escolaridad adquirida, tiene un nivel de percepción diferente, entonces, ¿Usted cree que estos cursos son para todos o están dirigidos a un nivel específico?

-Yo creo que le sirven más a un nivel medio bajo, bajo medio.

¿Y la persona al frente en este caso Yadira, como la percibe, influye ella en las mujeres que acuden a esta Universidad de la Mujer?

Lo que pasa es que el curso es muy corto, el curso es el problema, el curso es una hora... una hora este... diríamos son 5 horas porque son cinco módulos... pero son muy este, en cinco horas ¿qué puedes hacer? Yo creo que los capacitadores dan mucho, en este caso Yadira he... da mucho porque sí logra el objetivo de inyectarte ¿no? de subirte tu auto estima, de a lo mejor en ese momento le da... bueno logra llegar realmente a penetrar en la persona, por ejemplo a mí me sorprende una persona ahí que llevo que manifestó que este... ella vende su calzado, su forma de vestir es, pues más...(gesticulación de desagrado) yo vendo calzado pues, trato de traer por lo menos el calzado para decirte si es cómodo el producto o no, probar el producto, pero sí de entrada me veo mal, me siento mal y a todo este le atribuyo este y luego voy y te ofrezco un zapato que de seguro tu no vas a querer comprarme el zapato... entonces, ella si trato de inyectarte por lo menos en tu persona si logra inyectarte esa visión, que tienes que cambiar tu aspecto para poder vender un poquito más, pero eso es más como una embarrada ¿no? igual y a ellas si les paga más, digo, a mí me sorprende porque si les pega, si les llega normalmente estos cursos son más largos son de más tiempo, pero yo creo que cualquier cosa que te pueda ayudar a subir tu autoestima es bueno y si lo logras en cinco horas todavía mejor y sí, yo creo por lo menos Yadira sí lo logra, no sé los demás pero Yadira sí.

¿Cómo llega a Price Shoes?

Este, fue en un momento muy crítico de mi situación en el 2007, en el que no encontraba trabajo estaba litigando, obviamente nada que ver con lo que ganase en Price Shoes, pero había que litigar ósea en el Estado de México a Guadalajara a Los Cabos, pues donde saliera la chamba ¿no? y no, no este... mi situación familiar, mis hijos que se estaban yendo hacia Baja California, tomar decisiones fuertes, así llegue a Price Shoes dije bueno voy a vender calzado, porque necesito distraerme, más bien yo lo hago para mantenerme activa, porque si estas enfermo, si estas sin trabajo y te quedas en tu casa o te quedas quieto, para mí es pues enterrarte solo ¿no? y pues tenía que buscar la forma, ahorita desgraciadamente te digo otra vez, no puedo litigar, no puedo andar en los juzgados, no puedo subiendo y bajando escaleras y otra vez, vuelvo a sacar lo de Price Shoes... Inclusive tienes que inyectarle capital, aunque si cierto, como ellos dicen, en el curso uno de las cosas que te dicen es que sin invertir dinero puedes... este... pues vender Price Shoes y empezar a sacarle ganancia pero de entrada la gente no te pide así, bueno depende el tipo de gente ¿no? Yo por ejemplo al tipo de gente que le vendo es de que se compra este... pues de todo ¿no? y tienes que llevárselo y si te pagan pero tengo yo que inyectarte dinero.

¿Alguna vez tuvo problemas de que no le pagaran?

Mira la primera vez, me paso. La primera vez nunca vi las ganancias, me quedaron a deber dinero, no fue un buen resultado, esta vez precisamente el curso de la mujer los tips que te dan son esos como voy a realizar mi venta ¿no? como te voy hacer además que como cliente no te sientas mal, esta es la cuestión que manejan ahora esos tips que tienen de atención con el cliente, que bueno no sé a lo mejor de cual sea la perspectiva de las personas de otro nivel que vendan Price Shoes, ¿no?. Pero pues, por ejemplo, la mía, yo trabaje en atención a clientes, entonces para mi si es bien importante mantener una relación con tu cliente, si tú no tienes una buena relación con tu cliente , si tú no tienes buena cara con tu cliente, si tú no te adaptas a tu cliente y a lo que tu cliente necesita no va a funcionar y es bien difícil meter un catálogo, las cosas, es difícil, porque hay quien dice que se vende solo, pero no, no se vende solo, segura mente te dirán así... Te diré algo que me paso este diciembre, vendí unos zapatos, entonces yo vendo, vendí de los de... importados de los tenis... que yo tengo mis severas dudas ahí pero bueno... vamos a dejarlo ahí, de importados, compro unos, me encargan unas botas, de él catálogo de los importados su precio de las botas son de 600 algo así, a no 400 y tanto, ok. Yo se los ofrezco a mi cliente en 700 ¿no? creo, que es donde le ganas más a los importados, entonces ya, se las doy bien mona para colmo mi sobrina ósea, y luego se cree bien fresilla ¿no? va... sale por decirte al mercado, por decirte y regresa y el zapato ya no sirve. ¿Se rompió? La suela, eran como tipo botitas, la suela se desprendió, pero se desprendió completa, entonces dice ella que venía y luego tan fresita, y dice que venía ¡clac! ¡clac! todo el camino, ¿que traes en la bota? aaahhh que toda la suela desprendió, obviamente mi cara de ¡oh! este... ya le dije que pues este, que me lo hubiera regresado para... hay no tía, de aquí en lo que te regrese, yo lo lleve a una zapatería y ya le clavo unas clavos, dice ella, toda la culpa de las cosas las tiene Price Shoes, pues sí ¡pero la que da la cara soy yo! no Price Shoes, entonces esa es una de las cosas que me molestan.

¿Qué hacen con ese reclamo? pues les reclaman como si ustedes fueran la tienda, como sí usted hiciera el zapato

Bueno mira, eso es en todos lados, la atención a clientes tu eres la carta de presentación de Price Shoes, si es cierto la culpa la tiene Price Shoes, pero si yo vendo mala calidad, la gente no me va a comprar, yo no le voy a ir a comprar a Price Shoes porque ellos se recuperan en un instante, nosotros no nos recuperamos en un instante, nos recuperamos en un tiempo largo, en un mes te estas recuperando, pero si te recuperas si vendes, si escoges, si les dices, la mitad y la mitad después ponle tu qué en un mes. Yo en especial como si se atender el cliente, pues yo si te asumo, ósea a lo mejor voy a ir a Price Shoes y me voy a ir a pelear con ellos, ¡porque yo si me peleo eh!, ósea si estoy de acuerdo que en lo que son tacones y cierres no hay garantía, pero estas hablando de una suela completa, entonces este... yo... hago que te lo cambien, aunque exista el riesgo que no te lo cambien ¿verdad? Pero lo asumo, porque es bien

importante lo que tu vendas, la forma en la que se lo vendas, peor también el beneficio que ella va a tener ¿sí? con este zapato, bueno yo al menos siempre les digo; por ejemplo, si yo compro algo yo les digo: oye pero yo los quiero así, ósea estas seguro que este teléfono si agarra, sí, sí agarra, estas seguro que no voy a tener problema, no no va a tener ningún problema y ¡ándale! ahí voy con mi celular y me falla entonces voy y les reclamo, yo te pregunte, ¿sí o no te pregunte? ¡Sí! y no sirve tu celular, no agarra la señal, no que se lo cambiamos por otro. Pero primero me hacen explotar pero también respondo ante mis clientes.

Ya para terminar ¿usted recomendaría este trabajo a otra mujer?

Si lo complementa con otro trabajo sí, si es ama de casa con mayor razón se lo recomendaría para que se distraiga, para que salga para que...de alguna manera se sienta activa y no se quede con sus problemas ahí en círculo ¿no? Sí, los beneficios económicos si se pone a trabajar, si es ama de casa y solo se dedica a Price Shoes, mínimo debe de trabajarle seis horas, trabajándole, trabajándole llevándolo, yendo a cobrar a tiempo.

-Bueno, eso sería todo, muchas gracias

-No a ti por prestar tanta atención,

Duración de entrevista: 23:53

Entrevista 3

Yadira Lara Morales

30 años Vive en unión libre desde hace 7 años, sin hijos.

Licenciada en Psicología Educativa

Vive en la Delegación Iztapalapa

Lleva 3 años trabajando en Price Shoes impartiendo los cursos de Universidad de la Mujer

¿Cómo llegas a Price Shoes?

Salgo de un trabajo, tenía que terminar la tesis, tenía que hacer muchas cosas y me estaba haciendo tonta entonces dije ahí nos vemos. Empecé a enviar solicitudes a todos lados y llego un punto a que ya no se ni dónde lo mande. Me hablan de Price, me dicen que tengo fecha a una como audición de las entrevistas y demás, voy hago todo el trabajo y me dicen, pues te platico como en todos los trabajos nosotros te hablamos. Todavía no llegaba a mi casa, traía el celular a pagado tenía como veinte llamadas perdidas, llegue a mi casa y mi mamá me dice te están hable y hable. Me comuniqué y me dicen pues ya, estas dentro de Price, fue bastante, bastante rápido y bastante raro porque no iba con la mira y pues dije lo que salga y pues ya salió y pues fue así como llegue yo aquí

¿Cuántos años lleva la Universidad de la Mujer existiendo?

Lleva cinco años

¿Y cómo fue la selección para estar en Price Shoes?

Son cuatro días de capacitación intensiva, estos son los cursos esto es lo que se trabaja. Entro encargada de 3 tiendas Iztapalapa, Naucalpan y Toluca, entonces ando de aquí para allá y de allá para acá, levántate temprano ve al transporte vete a la central del autobús estuvo bastante fuerte, bastante trabajo pero muy bueno, porque entonces eso me ayudo a desarrollar diferentes habilidades y aprender

muchísimo más no solo del área sino de la empresa en general, porque tuve que aprender así (tronar de dedos) sino me comía la gente.

¿Cómo fue tu primera vez (risas) hablando de los cursos, claro está?

Jajaja, bueno yo ya llevo tiempo como instructor, entonces no fue nada nuevo, como instructor aprendes que no importa la información que esta detrás, no importa si lo conoces o no lo conoces tú te paras frente a la gente y tú eres el experto, entonces como que aprendes a manejar emociones, tonos de voz y había cosas que si yo desconocía y tienes que hacer mañas para que esa parte no se note y que no te gane la emoción de; pues no lo sé! No se trata de mentirle a la gente sino de ser profesional, que si ellos están depositando tu confianza en ti, entonces tienes que desmotarles que tú eres el que si sabe y si no lo sabes también es válido decirlo no lo sé pero pues, buscar la manera de como si saber para poderles decir.

¿Qué tanto crees que influyes en las socias?

Pues yo creo que es una pregunta complicada, que si te digo mucho, sería en parte de egolatría, pues yo creo que influyo lo que tengo que influir. Yo creo que hago un buen trabajo, un muy buen trabajo, pero yo creo que influyo lo que ellos permiten que pueda influir, lo que ellos estén dispuestos pues, porque si ellos de plano dicen no, pues de nada sirve que hagas un buen trabajo. Si influye todo esto, si les pega de alguna manera pues esto nos abre la puerta la ventana para poder tener acceso a sus emociones, a sus vidas o a sus circunstancias.

¿En cuestión de contenido del curso, es funcional?

Es muy bueno, pero obviamente todo lo que es bueno repetible, entonces hay personas que entienden a la primera y hay ocasiones en las que sí, esta información por así solita no les es suficiente, entonces depende del grupo. La información como tal es buena es muy sintética, está a la altura de la gente que viene y no es por minimizar, este... si toman en consideración quienes vienen a tomar el curso, entonces la información es muy completa.

¿Regresando al que al inicio estuviste en tres tiendas, como era la gente en esas tres?

Cambia la gente, Iztapalapa es mitad y mitad, la mitad medio bajo y la mitad bajo bajo. Toluca había un estatus económico muy bajo, gente que llegaba y que no sabía ni leer ni escribir, pero tenía esa intención de iniciar el negocio además de aprender ¿no? y en Naucalpan, pues casi no hay gente y también era mitad y mitad. En Toluca los colaboradores son como muy serviciales, son muy te apoyo, en tiendas como en Naucalpan o Iztapalapa se me hacen como unas tiendas en cuanto colaboradores un poco miserables, en el sentido de, sino es mi trabajo

porque lo voy hacer, cuando no nos damos cuenta que somos parte de la misma empresa.

Muy a la idea chilanga ¿no?

Exacto, todos sobre todos.

En esa parte de los grupos ¿Cómo son los grupos, si asiste gente?

Depende del mes, depende del mes, Tu empezaste a venir en Diciembre y es cuando la gente tiene la cabeza en otro lado que la fiesta, el adorno el regalo y además y Enero también es un mes muy, muy bajo porque es la cuesta de Enero, la gente no tiene para comprar ¿para qué emprendo un negocio si la gente no tiene dinero? Definitivamente depende del mes y de la difusión que le den a la Universidad de la Mujer.

Los contenidos... ¿Cómo están divididos?

Son 5 cursos que brinda Universidad de la Mujer, tres de ellos son muy técnicos, resuelven las dudas que tienen las personas al comenzar, hay personas que vienen únicamente a un curso, hay personas que solo querían aprender a hacer tandas o yo nada mas quería conocer esto, entonces tomando todo eso a consideración, se intenta que la gente se vaya con un conocimiento suficiente pensando en el tiempo. Se crea Universidad de la Mujer a raíz del tiempo que dura la gente en Price y el motivo por el cual se va; ¡ah que no sabes vender! ok, yo te doy estrategias de venta ¡no se cobrar! bueno, pues yo te hablo de tips de cobranza ¡ah que no tengo dinero! bueno, pues yo te doy la solución de acumulo inmediato.

¿Por qué estas capacitando a colaboradores?

Ah, porque, principalmente a los de atención a clientes que son los tienen contacto con los socios, para que cuando les pregunte cualquier cosa, estos mismo sepan contestar las dudas básicas y así mismo si las dudas no pueden ser resueltas, que se les comuniquen a los socios que hace Universidad de la Mujer, para que la gente le conste lo que hace la Universidad de la mujer.

También estamos buscando tocar las fibras sensibles de nuestros colaboradores, ya no es que tienes que hacer brindar información sino porque quieres hacerlo y de que mejor manera cuando estamos de igual a igual.

¿Por qué llamarla Universidad de la Mujer?

Se llama Universidad de la Mujer, por algún motivo en especial no existe como tal, pero si tiene que ver el hecho de que del 100% de nuestros clientes y nuestros socios, me atrevería a decir que el 97% de nuestros socios son mujeres.

¿Por qué llamarla Universidad y no, taller, curso, etc.?

Porque es algo que llama la atención, es algo a lo que la gente tal vez nunca había pensado tener acceso. Es el enganchar a la gente, pero también es un arma de dos filos, porque tú ves universidad y si yo tengo un nivel académico bajo, mejor ni siquiera pregunto porque ni siquiera voy a poder entrar. En definitiva, quisimos demostrar algo que si atrajo por el lado de "yo si quiero ser universitario" aunque sea de nombre, porque se les hace esa aclaración desde el día que llegan ¿no? aunque sea de nombre de yo quiero graduarme de la universidad

Digamos, es un mero simbolismo

Exacto, significado significativo

Entrando en materia personal ¿Tuviste Problemas con tu pareja cuando comenzaste a trabajar?

Pues un poquito, el viene de una ideología muy machista, no en el sentido de que no debe trabajar una mujer sino de "aquí mis chicharrones truenan" y pues es muy diferente llegar a un hogar muy diferente, por ejemplo en mi hogar a mi papá nunca le peso hacer algo en casa, hacernos de desayunar llevarnos a la escuela, mi papá me peinaba cuando era chica. Yo me di cuenta que el mundo era diferente cuando crecí y salí de casa porque yo pensaba que todas las casas era igual. Cuando yo me uní con él, pues me costó trabajo a él más la parte de entender que éramos iguales, al final de cuentas siempre existió el apoyo, tal vez no estaba de acuerdo al principio, pero después se dio cuenta de que no pasaba absolutamente nada.

Una pareja es pareja.

Duración de la entrevista 15 minutos y 4 segundos

Entrevista 4

Leslie Ariadna Ríos Casada 23 años

Santa fe, Soltera

Licenciada en Comunicación

Estaba siendo capacitada, ella sería la próxima responsable de Universidad de la Mujer, en la nueva tienda en el arco norte.

Inicio de Entrevista

¿Cuáles son tus expectativas de la Universidad de la Mujer?

Yo entre a Price por este proyecto precisamente, yo empecé a ver en comerciales así de Universidad de la Mujer o anuncios y yo decía; ¿qué es eso? ¿No? Entonces un día me meto a internet y empiezo a ver que estaba solicitando instructor, yo no sabía bien a bien en qué consistía pero me intereso como la parte del proyecto en conjunto, no conocía los contenidos pero si conocía la idea en general del proyecto de Universidad, entonces empecé a mandar currículos hasta que un día me contestaron, un día que yo la verdad ya me había olvidado de haber mandado un curriculum ¡la verdad! Es que yo empecé a mandar a todos lados, ósea sales de Universidad y aunque ya tenía más o menos un trabajo, estaba como becaria no tenía un trabajo como tal, empecé a mandar currículos me llaman, es para universidad de la mujer, sí, sí quiero. Me empiezan a platicar en sí que es el proyecto me empieza a interesar más y empiezan a contar que no nada más es dar cursos de contenido digamos teóricos sino también es meterse por el lado emocional, por el lado de la motivación por el lado como humano y eso me interese muchísimo porque si bien yo no tenía experiencia en eso creo que me puedo servir en un muchísimo porque no nada más profesionalmente sino personalmente yo hasta ahorita he platicado al menos con tres personas que se han acercado a este proyecto y todos me dicen los mismo, que es un proyecto que te llena muchísimo, es un proyecto que el estar motivando a las personas al mismo tiempo también te levanta o el estar como viendo como los demás se superen te enriquece a ti como persona entonces a mí me empezó a interesar más (sonido de estornudo externo, ¡Salud! ¡Gracias!) ahora que conozco más los cursos que ya he impartido algunos pues como que veo que ok (baja el tono de voz) si es una estrategia tal vez de mercadotecnia para conservar a las personas, pero dejándoles algo, algo que les puede beneficiar en sus vidas, (sube el tono de voz) cada quien... obviamente a cada una de nuestras socias le va a servir en la medida que ellas quieran, llegan aquí personas luego luego con su barrera ¿no? entonces es difícil atravesar esa barrera, pero también hay una socias en donde tú eres el experto y lo que tú me digas yo me lo voy a creer todito entonces es más fácil trabajar con esas personas, te enseñan y tu enseñas entonces mis

expectativas respecto a Universidad sería seguir practicando seguir desarrollando esa parte de instructora y creo que también me serviría a nivel personal

¿Qué opinas que la llamen Universidad de la Mujer y no otro nombre?

Creo que tiene mucho que ver con esta onda de... pues que muchas... digamos estudiando a la población, la población que viene a comprar aquí a Price son mujeres que en su mayoría no tuvieron estudios profesionales, algunas si tu vieron estudios de preparatoria y secundaria, incluso algunas no tuvieron ni siquiera estudios de primaria, es decir, viene aquí una población con estudios muy básicos, entonces, son personas que no pudieron hacer por la razón que sea que no pudieron acceder a una universidad, entonces el hecho de que tú les ofrezcas una oportunidad, pues a ellas les motiva quizás es un papelito el que se les entrega al final, pero ese papelito... hablamos de simbolismos ¿no? Pero ese papelito es que yo, me estoy profesionalizando en algo si yo decidí dedicarme a las ventas, al menos ya soy una vendedora profesional que es lo que te ofrece una licenciatura ¿no? sabemos que a veces ellas saben más que nosotros, entonces llegan socias, ayer me toco una socia que llevaba diez años aquí, que le puedo yo decir de nuevo ¡nada! pero sí le puedo llegar por el lado de la motivación, ¿si me explico? ósea por otros lados, entonces el que se llama universidad de la mujer, para mi representa como que les está dando ese valor de qué, nos está preparando eres profesional, entonces me parece bien el nombre, si es a eso a lo que te refieres.

Saliéndonos un poco del tema ¿Qué piensas acerca de las nuevas configuraciones de género, en donde se busca la emancipación de las mujeres? a nivel personal

A nivel personal te puedo decir que no me considero una mujer feminista, no me gustan esos términos, no me gustan las personas que se clavan en los extremos, entonces por esa parte en cuanto a genero creo que soy más... orientada más al somos iguales a la equidad, ¡pero! tampoco puedo dejar de lado qué... pues por la experiencia profesional y por digamos las personas que me rodean digamos las personas que me rodean, por mi casa y en toda mi vida, siempre he estado por la idea de que las mujeres somos las luchonas, porque, porque tengo muchas primas que han sacado a sus hijos a delante porque conozco a muchas mujeres que el marido las dejo, entonces ellas fueron las fregonas ¿no? las que sacan... no es que ponga a los hombres en un estado reprochable, pero si soy como del lado de apoyar a las mujeres ¡Somos las más fregonas!

la mujer y cualquier persona necesita desarrollarse en un ámbito multidisciplinario, es decir, necesita tener un panorama más amplio que solo estar en casa, también por eso me intereso este trabajo porque son mujeres, trabajo con mujeres que decidieron dejar su labores domésticas únicamente y ver más allá, entonces personalmente me identifico en ese aspecto porque yo no podría eso sí, yo sé que hay mujeres que nacen para su casa o mujeres que nacen como con la idea de ser mamás es como su meta en la vida pero personalmente me parece muy bonito

ese aspecto sí, pero no es mi todo, a mí me gusta mucho lo que estudie, me gusta mucho ahora a lo que me dedico, entonces, creo que es muy importante que las mujeres se desarrollen en muchos ámbitos.

Ya para cerrar... ¿Tener un nivel grado de estudios hace que las mujeres tengan una percepción diferente de la vida o consideras que es más bien cultural?

Pues mira, te puedo decir que ahí estoy como de los dos lados, porque por una parte que tu hayas tenido acceso a mayores estudios si te abre panoramas más amplios, pero no precisamente, no en todos los casos, yo no conozco...tuve la oportunidad de estar en comunidades de Oaxaca en donde mujeres no tuvieron estudios mayores pero sí tuvieron oportunidades de incursionar en varias actividades es decir, no se quedaron nada más con lo de la casa, están que sí, no sé en el comité de comunidad ¿me explico? ósea como en otras áreas, entonces les abre un panorama más amplio sobre muchas cosas. Por ese lado pienso que estudios o más conocimiento, si pueden cambiar el panorama de las mujeres, por eso te digo no necesariamente estudios escolarizados, pero si experiencia, si vivencias, si más oportunidades si cambian el pensamiento de las mujeres definitivamente

Duración de la entrevista 12 min 44 segundos

Entrevista 5

Ivonne Narváez, 44 años,

Vive en Chicoloapan, Edo. Méx., casada (24 casada), 1 hija de 20 años de edad.

Inicio de entrevista

- ¿Cuánto tiempo lleva como vendedora de Price Shoes?

- Yo empecé a vender hace como... 5 años, pero lo deje por qué me enferme, entonces dure mucho tiempo hospitalizada y... pues no podía andar en la calle, a penas ahora que, más o menos ando afuera otra vez es como en mis ratos libres lo volví a retomar, pero es una venta muy pequeña, no tengo tantas clientas.

- ¿Qué enfermedad tuvo?

- Tengo Leucemia (con un tono muy bajo de voz) cáncer en la sangre

- ¿Antes de que dejara de vender cuanto tiempo llevaba?

- Muy poquito como tres o cuatro meses fue muy poquito

- ¿La primera vez que vendió porque lo hizo?

- Porque me quede sin trabajo

- ¿Y de qué trabajaba?

- Yo soy empleada administrativo, estuve siempre enfocada en recursos humanos, tengo una carrera técnica en contabilidad, pero siempre me desarrolle en recursos humanos. Me quede sin trabajo y pues lo tome como una opción ¿no? mientras conseguía algo, pero después me enferme y pues ya, ahorita ya no puedo trabajar en una oficina, es lo que hago en mis ratos libres, aparte porque también a veces me canso mucho, como me tengo que ir a mi tratamiento, de todos es sabido que las quimioterapias son muy desgastantes ¿no? entonces a veces por los efectos de las quimioterapias, no salgo o me agoto, entonces los hago por ratitos así de... ahorita te veo te encuentro a tí te ofrezco, que dejo mi catalogo y después vengo por él, hay gente que si me compra hay gente que no, es variable.

- Regresando un poquito ¿en su trabajo en RH cuanto tiempo estuvo?

- ¡¡Uy!! Bueno ira yo empecé este, dure como que será, como nueve o diez años en RH ya directamente, porque estuve como auxiliar contable, tesorería, como asistente de dirección. En RH dure como ocho años

- ¿pero era una empresa?

- Es que mira, haz de cuenta, en la primera empresa en la que yo estuve, entre como asistente de dirección, pero yo sentía que me faltaba algo ¿no? no me

sentía satisfecha, entonces yo iba y les decía a mis compañeras ¿quieres que te ayude a algo? y pues poco a poco se dieron cuenta que el puesto que yo tenía... es que el dueño casi nunca estaba, viajaba mucho, entonces tenía mucho tiempo libre y pues veían que yo podía hacer un poco más, entonces este, el que era auxiliar administrativo me puso con la de recursos humanos, porque ella tenía mucho trabajo. Así fue como empecé.

- ¿En el mismo lugar?

- En el mismo lugar, atendía yo la dirección y cuando no estaba mi jefe, yo les ayudaba a los demás, le ayudaba a los de tesorería, a los de RH, ayudaba a recursos humanos, le ayudaba al auxiliar administrativo también, perdón, al director administrativo también lo asistía a veces, cuando llegaba mi jefe pues dejaba a todos, pero como pasaba mucho tiempo libre aprendí mucho de RH y después me gusto. Después mi jefe decidió irse a Estados Unidos, por motivos personales, se fue a vivir como cuatro años, entonces yo no tenía nada que hacer y me quedaba con la de RH y ahí fue donde aprendí, después el contador se cambió de empresa y me llevo con él y maneje una empresa en RH con su ayuda ¿no? claro y si dure como ocho o nueve años, pero después el dueño de esa empresa la vendió, era una persona muy extrovertida, la vendió, la agarraron en sus cinco minutos y decidió venderla, entonces los nuevos dueños pues traían a su gente y poco a poco a los que estábamos nos fueron dando las gracias. Por ese motivo me quede sin trabajo.

- ¿Cuándo queda desempleada, no intento buscar trabajo de los mismo?

- ¡¡Sí!! Sí buscaba trabajo pues de lo que a mí me gustaba ¿no? de lo que había desempeñado, pero ya después te pega bastante, porque si tú ves una cartera de... de... de RH, la edad máxima son treinta y cinco años, entonces, pues ya es un poco más difícil, te empiezan a poner más "peros" aparte nos venimos a vivir hasta acá, entonces trasladarme pues es más complicado. Sí encontré trabajo después, con el que fue el director administrativa de esta empresa que yo te comento, encontré trabajo, me mando llamara, el administraba unos consultorios médicos en Interlomas. Entonces ahí, haz de cuenta, estaba en un centro comercial en la parte de arriba pusieron consultorios y oficinas, entonces este, éramos dos las secretarias que estábamos ahí, teníamos que contestar los teléfonos y todo eso pero no nos tenían permitido llevar las agendas porque eran mucho gente. Por ejemplo del lado en el que yo entre, fueron los consultorios y yo tenía treinta y seis consultorios, de diferentes especialidades, psicólogos, dentistas, nutriólogos, médicos generales, este... había muchos doctores, entonces me salí porque era muy desgastante hacía tres horas, tres de ida y tres de venida, entonces me iba de aquí a las 5 am y llegaba aquí a las 11 pm y mi hija se quedaba sola, en ese entonces estaba como en la secundaria o entro a la prepa, entonces este, pues... pensando las cosas viendo que mi hija estaba sola y que aquí casi no conocíamos a nadie, pues decidí salirme de trabajar... y bueno

me quede aquí y fue cuando empecé a vender los zapatos, mientras conseguía otras cosas, pero pues luego me enferme, se me ocurrió enfermarme y pues ya no puedo trabajar de lo que quisiera ¿no?

- ¿Cuánto tiempo llevan viviendo aquí (Chicoloapan)?

- Ocho años. Cuando llegamos no había nada, batallamos mucho. Me acuerdo que pasaba el campo e iba rece y rece, me daba mucho miedo, porque es la vida diferente aquí al Distrito. Nosotros siempre vivimos en Chapultepec, por Los Pinos en cercanía pues de todo, es el ambiente distinto, la gente es distinta y bueno, cuesta trabajo adoptarse aquí

- ¿Price Shoes lo descubre usted, como paso?

- Vi un comercial

- ¿En dónde se afilia usted?

- Fui aquí los Reyes, ahí hay una, como se dice... donde te afilias pero no hay venta de zapato, ahí me afilie, me dieron unos catálogos y ya.

- ¿A asistido a la Universidad de la Mujer?

- No, tardo mucho tiempo en el hospital, no he tenido tiempo, no he tenido la oportunidad.

- En comparación entre salario y ganancia ¿qué piensa?

- Pues se gana poquito, ósea realmente yo creo que ganan mucho, las que venden mucho. Yo siento que gano poquito a lo que yo estaba acostumbrada a ganar. Realmente ahorita yo esto lo veo para distraerme, pues mi hija se va a la escuela y paso mucho tiempo sola, entonces lo ocupo así como de distracción ósea para no está pensando en mi enfermedad, como un hobbie, ósea no, no lo veo como otra cosa y también vendo ropa, vendo ropa de Goga

- ¿Realmente cree que este trabajo, funcione como un trabajo "formal" como el que conocemos, con horario, salario fijo? ¿Cree que este trabajo sea una buena opción?

- Yo creo que... hum... como te lo explicaré. Todo depende de los clientes, sí tú tienes buenos clientes que te pagan bien, pues tú vas a sentir la ganancias ¿no? para volver a reinvertirlo en otros zapatos, pero si tienes clientes morosos, pues ahí es donde te detienes, porque siento que necesitas una base, un capital, para que con ese capital, tú puedas avanzar hacia un negocio más grande, de que se vende, sí se vende el zapatito se vende solo, el problema es la recuperación de tu dinero

- Entonces considera que con todo esto, ¿si puede compararse con los otros trabajos?

- ¡Sí! siempre y cuando tengas muchos clientes si, si tienes tres o cuatro clientes pues no

- ¿Que piensa acerca de que las mujeres tienen que trabajar, en un trabajo remunerado y además hacer el trabajo doméstico?

- Es cuestión de adaptarse

- A eso quería llegar a la cuestión de la adaptación usted cuando trabajaba, ¿cómo era? ósea, ¿se dividan tareas entre su esposo y usted o usted lo hacía sola?

- Lo que pasa es que mi mamá siempre vivió conmigo, pero al venimos para acá mi mamá muere a los pocos meses, como mi mamá ya no estaba y mi hija se estaba haciendo más grande, pues me ponía a pensar cómo iba a dejarla sola tanto tiempo, más que nada si le pasaba algo y yo estaba tan lejos. Antes no se me complicaba porque mi mamá siempre me ayudaba, se complicó cuando mi mamá ya no estuvo y como mi mamá siempre vivió conmigo, pues mi hija prácticamente creció con ella

- Entonces a la hora de la división de actividades ¿Todas las actividades del hogar, usted las realizaba?

- No al cien por ciento, porque mi mamá me ayudaba bastante, ella cocinaba a veces me ayudaba a lavar. El hecho de que me ayudara con mi hija y la tarea era bastante para mí, yo llegaba de trabajar a tu casa y prácticamente no hacía mucho, más bien mi mamá era quien llevaba mayor parte del quehacer y la comida

- ¿Entonces su esposo no metía las manos?

- Ósea sí, pero como te diré... pues es que como nos metimos tanto en nuestros trabajos que nada más llegábamos, cenábamos y ya. El fin de semana nos dedicábamos a las cosas que realmente tenías que hacer. Por ejemplo, lavaba la cocina, las cobijas, las sabanas, todo lo que no hacía entre semana se dejaba para el fin de semana, entre semana no se hacía prácticamente nada.

- En lo gasto familiar ¿a partes iguales?

- sí, gastos iguales

- ¿Usted provechaba su propio dinero?

- si porque yo le daba gasto a mi mamá, aparte pues nos dábamos el lujo de salir comprar y esas cosas

Duración de la entrevista: 19 min 36 seg.

Anexo B

Diario de Campo

Miércoles 18 de Diciembre 2013

La aventura comienza...

No sé qué pensar, que debo de ver, o a que es lo que tengo que ponerle atención, es emocionante comenzar esta historia de investigación.

Al llegar al recinto (a la Bodega de Price Shoes Iztapalapa) note que había muchas mujeres, y claro era de esperarse, sin embargo, yo no imagine ver tantas. No había mucho que ver, solo un gran estacionamiento, otras tiendas de catálogos –de cobertores, ropa interior, pantalones, etc.- pequeños puestos que ofrecían comida y unas grandes y largas bancas.

Me dirigí a la oficina del administrativo, al entrar habían un par de policías, ninguno me dijo nada así que seguí caminando, me cruce con unos empleados -lo sé porque traían gafetes que los identificaban como tal, así como unas playeras que legitimaban el gafete- Llegue a las oficinas de recursos humanos, en donde pregunté sobre los requisitos que necesitaba para poder hacer una investigación, así como levantar pequeñas entrevistas. Me respondí una señorita de nombre Margarita, que sí podía hacer la investigación, pero que mejor le preguntara a su jefe. Me llevo a la oficina del jefe de recursos humanos, el Lic. Jiménez.

En la oficina del Lic. Jiménez, me presente indicando que venía de la Universidad Autónoma Metropolitana, plantel Iztapalapa, que estaba realizando mi tesis sobre las mujeres que se dedican a la venta por catálogo, explique el motivo y la justificación de mi investigación. Él me dijo que le parecía interesante mi tema y qué le daba gusto que los “hombres” miráramos hacia estos lados. Él me dijo que visitara a la Lic. Yadira, misma que era la encargada de *Universidad de la Mujer*,

para que ella me ayudara con la información que requiriera y obviamente, para tener contacto más “formal” con las *socias*.

Al llegar al aula de *Universidad de la Mujer*, las luces estaban apagadas, miraban un video, no pasaran más de 20 segundos cuando alguien del aula salió y me pregunto que si iba a *Universidad de la Mujer*, yo explique qué no, pregunte por la Licenciada Yadira, y para mi suerte, era la misma persona que abrió la puerta, entonces, le explique con más detalles el propósito de mi visita y de mis futuras visitas, la Licenciada, me dijo explico grosso modo, de lo que se trataba *universidad de la Mujer*, pero por ser la hora -4 pm- . Me dijo que regresara al día siguiente, para que nos sentáramos a platicar mejor, ya que no contaba con mucho tiempo, y el video que estaban pasando estaba por concluir. Yo acepte y me retire.

Al salir de las oficina, me di cuenta que seguía habiendo mucha gente, y en las bancas que me parecieron curiosas, la gente se acumulaba como en especie de fila, como si esperaran algo, yo pensé que era la fila para las reclamaciones o cambios del calzado.

Jueves 19 de Diciembre 2013

10 am. Es muy temprano y el movimiento en la bodega es muy tranquilo, quizás el movimiento por la tarde es el más pesado. Al llegar me di cuenta que tampoco había coches, ni gente sentada en las bancas.

Llegue al aula de *Universidad de la Mujer*, ya se encontraba la Lic. La saludé y le explique con mayor detalle el propósito de mi investigación y que era para realizar mi tesis. La estrategia que use, fue la de los banqueros Suizos, antes de hablar de negocios, hablemos de cosas mundanas, hablemos de cosas poco serías y muy cotidianas, para poder así, lograr que crear confianza.

Este mismo día tome mi primera clase de *Universidad de la Mujer* este fue el Módulo 3 / Mejora tu calidad de vida y tu imagen. Lo primero que sucede la proyección de un video, en donde el conductor es Mauricio Barcelata. En el video era un video de motivación, hacía referencia a los logros personales y como

cumplir tus metas –todo bajo el contexto de la venta del calzado- con el fin de alcanzar una mejor calidad de vida. Al mismo tiempo era motivacional, pues se brindaban consejos para sobre llevar la ira, la culpa o el miedo.

Después de terminar este video, nos pasaron uno más. Módulo 5 / Conocimiento del Producto. Este módulo trataba sobre identificar cosas básicas de calzado, el cuidado de cada uno de ellos, así como recomendaciones de limpieza e higiene. Además, mostraba ejemplos de cómo realizar una estrategia de venta “exitosa”, las formas de hacer lucir sus catálogos y de cómo lograr mayores ventas con un “menor” esfuerzo.

Al final de ambos videos la Lic. Pregunto si había dudas. Reforzó el conocimiento, hizo un par de preguntas para ver si el contenido del video había sido claro, y donde identifiqué que el contenido no lo fue, hizo una explicación más detallada. Todo esto median técnicas grupales para la ruptura de hielo.

Al terminar las sesiones, volví a platicar con la licenciada, me pregunto que me había parecido el curso y que si había encontrado una *socia* que me pareciera de interés. Al final del día, mi estrategia funciono, pues ya no había títulos, sino nombres, así que me pidió que solo la llamará Yadira.

Al salir del aula, ya había mucha gente, al igual que ayer, note que había muchos jóvenes con uniformes de secundaria y otras escuelas, obviamente acompañaban o sus madres ¿o no? La fila hecha a base de bancas estaba a reventar, no sé porque se pone tanta gente ahí, me imagino que es algo bueno.

Viernes 10 de Enero 2014

“Siempre hay individuos que viven de ti...” con esa frase comenzó una señora un breve platica conmigo, me pregunto qué me ya me había visto un par de ocasiones en los cursos y dando “hojitas” que me estaban regresando.

Yo me identifique y le dije:

-Me llamo Fernando, estudio en la UAM y si me ve mucho por aquí es porque estoy haciendo mi tesis.

- Mucho gusto me llamo "la señora Enero" ¿Entonces, nos vienes a estudiar?

-Sí, quiero saber qué onda con las mujeres que se dedican a esto.

-Hijole muchacho, pues la tienes muy difícil, yo porque a veces platico con otras señoras o jovencitas en la fila para el camión. Todas, toditas estamos aquí aparentemente por lo mismo ¿verdad? Pero fijate que no, sí, sí viene una pues para ganar unos pesitos, pero las necesidades no siempre son las mismas, hay mujeres que trabajan en esto para distraerse o para no estar encerradas en su casa, otras si lo hacen pues para ayudar al marido con el gasto, muchas veces es por eso, los salarios son miserables y pues una como mujer no puede descuidar a los hijos, la casa, porque si no el marido se enoja y muchas veces por eso viene la violencia, yo no digo que este bien, pero a veces pasa por eso.

-oiga señora, entonces ¿la fila que se hace de gente en la hilera de bancas es para el camión?

-sí, es un camión que recoge gente cada 20 minutos, y va para dos lugares, uno va para el metro constitución y el otro para San Juan, no cobran, bueno eso si tenemos que mostrar nuestra credencial de socias.

-Está muy padre eso ¿no?

-Pues sí, así una puede ir más tranquila sin miedo a que la roben y esas cosas, para ya ve joven, como la delincuencia está bien tremenda... Bueno ya llegamos, que tenga mucha suerte y que dios me lo bendiga.

Este día no fue diferente, pues estaba en periodo vacacional, por lo tanto no había sesiones en la Universidad de la Mujer hasta el 13 de Enero por motivos vacacionales.

Lunes 13 de Enero 2014

Mi hora de llegada las 11 am. En la bodega ya había un cumulo de personas importantes, en especial en la zona destinada a los cambios. Decidí entrar y ver que sucedía en ese espacio destinado a los reclamos. Para mi buena fortuna me encontré con la misma señora que tuve una plática en el camión. Dado a que nunca le pregunte su nombre a la señora, la llamare La señora Enero.

La Señora Enero me comento que estaba ahí porque un par de zapatos de los llamados "importados" que son los más caros dentro del catálogo, habían tenido un problema en la suela, pues esta se había desprendido.

Mientras ocurría esto, note dos aspectos, las personas que acuden a realizar cambios (la mayoría) va predispuesta a pelear, en su cara se les refleja el disgusto, el coraje, la impotencia y hasta cierto grado de vergüenza, supongo que ese el precio de ser representante de una marca, pues en todo caso, quien responde con el cliente no es la tienda, sino el socio, es el que se lleva lo reclamos tal y como si él fuese el productor del calzado. Por otra pare la actitud de los trabajadores, era sobria, tranquila, evitan exaltarse, cuidaban hasta el tono de voz que usaban y el propio volumen, eso me hizo suponer que los capacitan de esa manera para evitar conflictos, si ya, los socios vienen predispuestos a la batalla, sería fatal que el trabajador respondiera de la misma manera.

Por esta razón no llegue a tiempo para el curso de Universidad de la Mujer, así que me dedique repartir los cuestionarios que había preparado para tener una base de datos que me ayudara a tener un panorama general de las personas que acudían a esta bodega.

Con respecto a los cuestionarios, el trabajo fue duro, pues difícilmente conseguía que las socias me respondieran los cuestionarios, quizás era la falta de tiempo o el abrumo y ajeteo del día transcurrido, aun así me acerque a la fila de bancas donde esperaban el transporte gratuito, y aunque pensé que ahí sería más sencillo, *no lo fue. Sin embargo* este día logre cubrir la cuota fijada de 50 cuestionarios.

15 de Enero del 2014

Este día tome el modulo titulado Modulo 1/Mujeres emprendedoras y empresarias. En este módulo se da a conocer las “diversas herramientas” para administrar su negocio. Bajo el tridente repetitivo de hacerlo eficiente, competitivo y rentable.

Este módulo, me ocasiono muchas preguntas, ¿Quién era el verdadero ganador con estos cursos? ¿Para qué hacer estos cursos? ¿Existirá perdida de ganancias y estas es la forma de mantener a las socias? ¿Qué hay detrás?. No termine de plantearme mis dudas y mucho menos pude darle respuesta.

La expresión de facial de las socias que este día acudirán al curso era muy significativa, en algunas veía rostro de fascinación, como si les estuvieran revelando una verdad guardada, tan así que se les veía un rostro de felicidad esperanzadora. Por otro lado, había socias que no les ocasionaba nada de asombro, no hacían anotaciones a diferencias de las primeras, estas solo movían la cabeza en señal de aprobación.

Al final del curso, Yadira, me presento a Ariadna, una Licenciada en Ciencias de la Comunicación, que estaba ahí ya que, estaba siendo capacitada por Yadira, dado a que abrirían una nueva tienda en Olivar del Conde, en donde Ariadna sería la encargada de los cursos de la *Universidad de la Mujer* en esa tienda.

Asimismo, también tome el Módulo 4 / Prosperidad Verdadera. En este módulo lo plantean de entrada como un taller, la idea es básica, consiste pretende mentalizar sobre la ley de atracción. Es un taller psicológico, en donde te dicen que tú eres el agente de tú propio destino, lo importante es la mentalidad que vas creando.

Para este taller la participación de Yadira es de vital importancia para el éxito de esta dinámica, porque ella, hace el hace el papel de catalizador para que las emociones (en este caso mentalidades de las socias) puedan salir a flote y realmente te creas un ganador, para ello hace dos dinámicas que movieron fibras, una de ellas la carta a 10 años, consistía en escribir una carta en donde narraras lo que habías hecho en diez años, luego había que leerla frente al grupo es aquí, donde las cosas parecían terapia de grupo, por ejemplo, una señora dijo que esperaba tener un coche, el grupo le contesto que coche, la socia menciono que

uno modesto, en este caso Yadira (como responsable de la dinámica) dijo no, haber, mentaliza que coche quieres, mentaliza hasta el color del coche...Cada persona crea su propia realidad personal. Los hombres y las mujeres son los responsables constantes de producir sus realidades o eso fue lo que ese día ella nos dijo.

Al finalizar la dinámica le pedí a Ariadna si le podía hacer una entrevista. La entrevista quedó pactada para el 16 de Enero.

Jueves 16 de Enero.

Leslie Ariadna Ríos Casada 23 años

Santa fe, Soltera

Licenciada en Comunicación. Próxima encargada de la *Universidad de la Mujer* en Olvidar del Conde La entrevista se realizó en el aula de *universidad de la mujer*

La entrevista fue sencilla, me enfoque en su historia de vida, las perspectivas en cuanto al género que ella misma recrea. Asimismo le pregunte sobre Price Shoes, lo que pensaba acerca de la tienda y sobre estos cursos de la *Universidad de la Mujer*.

La justificación de esta entrevista reside en conocer el punto de vista de una próxima capacitadora, para conocer si "predica con el ejemplo" o solo cumple con el *scrip* del poder femenino y la emancipación, etc.

Lunes 20 de Enero del 2014

Este día me dedique a observar a las socias que acudían a la bodega, la mayoría eran mujeres, habían muy pocos hombres, la mayoría de estos hombres iban en función de acompañantes de las mujeres, se notaban porque iban cargando las bolsas, el otro restante de los hombres eran chicos de primaria, secundaria y uno que otro de preparatoria (Identificables por sus uniformes)

Para con las mujeres las cosas fueron muy diferentes, se podían ver mujeres prácticamente de todas las edades, algunas acompañadas por hombres o por

otras mujeres. A primera instancia, todas parecen compradoras o socias, debo de mencionar que esta bodega, cuenta con una tienda (boutique) en donde puede cualquier persona hacer compras. Mismo hecho que dificultaba diferenciar, sin embargo lo que si era más que evidente es que son las mujeres las que iluminan todo el paisaje.

Decidí sentarme en una banca, de esas donde se espera el camión gratuito, quería escuchar de qué hablaban las personas que ahí se sentaban. Este día y después de 2 o tres horas de permanecer ahí la conversación entre estas personas eran sobre estos cuatro puntos:

1. *Los gastos familiares/ la cuenta de Enero/ y los problemas para "a completar" los gastos familiares*

Todo lo referente a las cena de navidad y año nuevo, asimismo hablaban sobre el apoyo que su ganancia tenia combinándolo con el sueldo del esposo o pareja para poder solventar el gasto diario del hogar, así como la educación de los hijos en caso de haberlos.

2. *La relación de pareja/problemas en la relación ligadas al dinero/ problemas con la pareja por vender Price Shoes u otros productos por catalogo*

La mayoría de los comentarios giraban en la molestia de la pareja por el "qué dirán" lo que estas mujeres argumentaban era que, a sus esposos les molestaba que la gente dijera que como era posible que dejara que su esposa hiciera eso, que si no le alcanzaba el dinero, que nada más pierden el tiempo o solo quieren andar de chismosa, con el so pretexto de estar vendiendo.

3. *Comparativos/ que catalogo es mejor, a cual le ganan más dinero y como poder colocar productos rechazados con otros clientes/ tandas de zapatos*

Se decía de todo, desde que se le ganaba más al AVON. Que era mejor si se vendían de los importados (Price Shoes) ya que esos los pueden dar hasta dos veces más caros.

4. *Problemas con los hijos*

El hijo no obediente y la adolescencia. La preocupación por las malas compañías que sus hijos frecuentan y el miedo constante de que no se convirtieran en drogadictos, alcohólicos o delincuentes.

Viernes 24 de Enero del 2014

Por motivos personales, a penas a los 5 minutos de haber llegado a la bodega tuve que retirarme. Sin embargo sostuve una conversación con un chofer de microbús de la ruta. Este chofer recorre la ruta de periférico de eje 5 hasta eje 6, por lo tanto es muy común que en ambos viajes recoja a pasajeros provenientes de Price Shoes.

Él me comento que en ocasiones si era molesto que subieran con tanta bolsa, y en especial por las cajas que solo hacen más bulto, que él no entendía por qué traen cajas, que todo sería más sencillo si trajeran los puros zapatos o que desbarataran las cajas y las volvieran a armar en sus casas. Para él debería de pagar doble o hasta triple pasaje, pero aun así con todo y estos prejuicios o inconvenientes que traen consigo que hay que "levantarlas" pues ese es su trabajo y ni modo.

Me comento que en ocasiones se ocasionaban problemas por lo mismo, una vez, me comento; una señora no podía pasar, entonces le dijo a la señora que si podía mover su bolsa, la señora (la otra) no quiso moverla, entonces la primera señora patio la bolsa y se armaron de palabras y bueno, hasta la patrulla termino llegando.

En otra ocasión sucedió que no dejaban bajar a una señora y esta empezó a aventar a toda la gente con las bolsas, es como si ir a Price las pusieran de malas y aquí nomas quieren llegar a pelear con el otro pasajero, me dijo.

Cuando le pregunte sobre la delincuencia y los robos sufridos, principalmente a estos pasajeros con bolsas de Price, él me dijo que en ocasiones sí, sí les quitaban hasta los zapatos.

Lunes 3 de Febrero

Hoy realice mi segunda entrevista, esta fue para la señora Susana Cruz Espíndola, del municipio de Chicoloapan; Estado de México. La entrevista la realice en el domicilio de la señora.

Su familia conformada por tres personas, lleva de casada siete años, solo hay una hija en la familia de 3 hijos, se caso a los 28 años de edad, lleva siete años de casada.

Estudio la carrera técnica de Asistente educativa. Antes de contraer matrimonio trabajaba como Asistente educativa.

Ella sale de trabajar para atender y cuidar a su hija, comenzó a trabajar como comisionista por comentarios de su prima

Entra a trabajar por que los gastos sobre pasaron el sueldo del esposo. Lleva seis años como comisionista de Price Shoes. Nunca ha tomado los cursos de capacitación que la misma bodega ofrece.

Duración de la entrevista: 32 min 40 seg.

Miércoles 12 de febrero.

Hoy realice mi tercera entrevista, esta fue a la encargada de los cursos en *Universidad de la Mujer* a la Lic. Yadira Lara. La entrevista se realizó en su oficina

Yadira Lara Morales

30 años Vive en unión libre desde hace 7 años, sin hijos.

Licenciada en Psicología Educativa

Vive en la Delegación Iztapalapa

Lleva 3 años trabajando en Price Shoes impartiendo los cursos de Universidad de la Mujer

La postura todo el tiempo fue muy cordial. Cada vez que hablaba sobre Price Shoes lo hacia con ímpeto, con un interés y un aprecio real (esa impresión me dio): Ella cree fielmente que su labor sirve y sirve para bien, cree contribuir, por lo menos en una mínima parte, en el cambio de mentalidad de las mujeres, mediante el trabajo, que en este caso es el trabajo comisionista que realizan para Price Shoes.

Miércoles 19 de Febrero

Hoy realice mi cuarta entrevista, a esta entrevistada (como a la señora Susana, las conocí en *universidad de la Mujer*) me causo mucho interés, pues se trataba de una Licenciada en derecho, la entrevista se realizó en el patio del CC Ote.

María Cristina Valles Sánchez

Soltera con dos hijos profesionistas viven en Baja California, aunque vivía con ellos era una responsabilidad compartida con el padre. Tiene 50 años de edad y es Licenciada en Derecho

vive en la Delegación Iztacalco, col. Agrícola Oriental lleva 7 años como vendedora de Price Shoes (pero no continuos)

Miércoles 26 de febrero

Me di a la tarea de hacer un sondeo y preguntarle a las socias ¿por qué trabajar en Price Shoes? El procedimiento fue simple, solo me identificaba como estudiante de UAM dije que estaba haciendo mi tesis y que solo les haría una pregunta

Aquí las respuestas más populares:

- Para ayudar al gasto económico
- Para tener un dinerito extra
- Para los gastos que vayan saliendo en la familia
- Para sentirme útil/activa

- Para mantener a mi familia
- Mientras consigue otro trabajo/despido/desempleo

Este mismo día, sostuve una pequeña conversación con la señora “Margarita” a esta señora la conocí en los cursos de *Universidad de la Mujer* (decidí llamarle así el estampado de margaritas en su vestido) ella me comento que está muy agradecida con Price Shoes, me comento que su esposo se quedó sin trabajo durante un año, en ese año afortunadamente tuvo muchas ventas, ella se hizo responsable de su familia (tres hijos y su esposo) recuerdo muy bien lo que me dijo “Yo le daba el dinero a mi marido, no quería que mis hijos supieran que yo era la que estaba aportando, no por vergüenza, sino porque no quería que mis hijos le faltaran el respeto” yo le pregunte ¿y por qué habría de faltárselo? Ella me contesto, porque es el hombre y él es el proveedor, aunque déjame decirte que las decisiones son, hasta la fecha y eso que él ya tiene trabajo, son tomadas por mí.

Hoy realice mi quinta entrevista, fue a la señora Ivonne Narváez, 44 años, Vive en Chicoloapan, Edo. Méx., casada (24 años de casada), 1 hija de 20 años de edad. Esta fue una entrevista especial, o al menos lo fue para mí, la señora asistía a quimioterapias para combatir la leucemia.

Lunes 3 de Marzo.

Realice un ejercicio sociológico, el cual ya he utilizado, mismo que llame el oído, en este ejercicio básicamente es escuchar las conversaciones de las socias e ir anotando en mi cuaderno.

Desde hace días me había dado cuenta que algo que agobiaba a las mujeres son las peleas constantes entre pareja, en la mayoría de las veces, era porque no había cumplido una labor doméstica, como planchar, lavar traste o ropa. Entre ellas se aconsejaban, principalmente en cómo organizar su tiempo, entre las labores domésticas, atender al marido y los hijos, algunas decían que esté seria su último pedido.

Me senté junto a uno de las socias, me presente y le dije si podía hacerle una mini entrevista de cinco minutos, ella me dijo que si y esto fue lo que platicamos: ¿por qué va a dejar de vender? Ella me respondió: En realidad no puedo dejarlo, pero es que ni esposo no me ayuda en la casa, yo sola no puedo, está bien, no es que trabaje por que tenga necesidad, trabajo porque quiero tener mi propio dinero, pero es que solo yo no puedo. Yo le pregunté: ¿Por eso elegiste este trabajo? Ella me respondió: Sí, porque así no descuido tanto mi casa ni a mis hijos, pero hay días en los que simplemente no puedo ni venir por el pedido, porque uno de mis hijos hizo esto, que porque tenemos que hacer una maqueta, que porque tengo que lavar, y pues está mal quedarle mal a las clientas, eso no habla bien de nosotras.

Viernes 7 de Marzo

Este día tome el Módulo 2 / Pasos Price para profesionalizar tu negocio. Consiste técnicas y cierres de venta, así como también en la elaboración un plan de negocios.

Este día fue mi graduación de Universidad de la Mujer y no, no me gradué de mujer, sino más bien me gradué como un empresario emprendedor, o eso decía mí título que me entregaron después del pastel:

Las otras socias, no podían ocultar sus sonrisas, realmente estaban felices, era un logro en su vida o bien podemos pensar que, como a todos, siempre nos gusta recibir un reconocimiento, así sea un papel, el simbolismo y el ritualismo hicieron de las suyas.

La graduación: compartimos un pastel, que estaba adornado con logos de Price y de la Universidad de la mujer, se hizo en el comedor de los trabajadores, un lugar muy amplio, con buena iluminación, con buen aspecto en general. Habían globos y un gran letrero que decía "felicidades graduadas", Yadira, la encargada de dicho proyecto, hizo la entrada de la ceremonia y después uno por uno 8eramos un

grupo de 20 personas) nos fue llamando para recibir nuestros títulos en medio de aplausos y claro, también usamos birretes.

Miércoles 12 de Marzo

Este día al llegar a Price Shoes, me encontré a una señora de nombre Carmen, a esta señora la conocí en la graduación de universidad de la mujer, le cause un poco de intriga el día de la graduación y me pregunto qué hacía ahí, yo le conté y bueno, le dio gracia. El testimonio de Carmen, me resulto un poco impactante, Carmen es una señora que no termino la primaria sin embargo, durante la plática yo le pregunte: oiga ¿y usted quien cree que es el verdadero ganador del negocio? A lo que ella me respondió: Yo creo, que es Price, nosotras ganamos, sí, pero bien poquito, ellos deben de ganar, por lo menos en esta tienda, miles de pesos sino que hasta millones, nosotras solo somos sus empleadas, y eso está mal, deberían darnos una garantía, nos ofrecen un seguro de vida pero pues uno lo paga ¿no? Entonces no tiene chiste, Yo digo que Price se lleva toda la mochado, pue son sabemos quién le surte.

Después de platicar con la señora Carmen, quise saber, precisamente eso ¿Quién es el proveedor? ¿De dónde viene el calzado y demás artículos? Subí a las oficinas de Price Shoes para ver si me daban información, intenté hablar con el gerente de la tienda, pero este no se encontraba, busque al Lic. Jiménez, lo encontré y este me dijo: NO podemos brindarte esos datos, esta aunque grande, es una empresa familiar, todo lo que corresponde las finanzas lo manejan ellos, entre familia.

Me retire a buscar por otros medios noticias sobre Price Shoes y solo encontré noticias por internet.

Anexo c

Noticia 1

18 de noviembre. 2011

En Noticiero T21 MX

Price Shoes Blinda su cadena de suministro

Cero incidentes en el transporte de mercancías y una eficiencia de 95% en entregas perfectas en tiendas, son el resultado que la comercializadora de zapatos, ropa, celulares y electrodomésticos Price Shoes logró durante el reciente año, tras crear alianzas con sus proveedores de transporte para incrementar la seguridad en su cadena de suministro.

Durante la ponencia "Reducción de costos operativos: planeación, almacenamiento y distribución", del foro "Excelencia en la seguridad logística en América Latina", Luisa López, subdirectora de Logística de la empresa, detalló que frente a la situación de inseguridad que se vive en el país, la mejor solución para reducir riesgos es colaborar con los proveedores de transporte y mercancía, para identificar puntos de riesgo y certificar que cuentan con la tecnología necesaria para brindar seguridad en la transportación.

Identificamos puntos vulnerables y definimos controles con cada proveedor. Nuestro catálogo de prestadores de servicios en transporte se redujo de 45 proveedores a 22 que están en activo, de los cuales ocho de éstos mueven el 80% de nuestra mercancía por contar con la mejor tecnología para el rastreo de unidades", dijo la directiva.

Detalló que por el giro del negocio y perfil del mercado, la cadena logística de Price Shoes requiere de flexibilidad, rapidez y seguridad, "no contar con procesos seguros es un riesgo implícito para la empresa, proveedores y clientes".

"La inversión en seguridad abarca el 11.5% de los costos en transporte y los beneficios superan las expectativas. Los operadores están capacitados para reaccionar en caso de robos, nosotros lo corroboramos a través de auditorías al transporte, analizamos en conjunto las rutas de operación", explicó.

Compartió que ante la demanda y necesidades del mercado se debe ser creativo para dar soluciones a los problemas.

"Cuando alguno de nuestros proveedores no cuenta con la capacidad para enviarnos sus productos al cross dock de manera segura, nosotros recolectamos el producto directamente en sus fábricas. Clave del éxito radica en abrirte al exterior", señaló.

Price Shoes es una empresa mexicana, 60% de los zapatos que comercializa por catálogo son de origen nacional y el resto proviene de países como China. Por el contrario, el 60% de la ropa es de importación y 40% es de proveeduría nacional.

Su red logística alimenta a 10 tiendas en el país mediante tres cross docks ubicados en León, Guadalajara y Ecatepec, el único que cuenta con almacén. A decir de la subdirectora de Logística, Price Shoes distribuye 360 mil piezas diariamente en todas sus tiendas.

<http://t21.com.mx/logistica/2011/11/17/price-shoes-blinda-su-cadena-suministro>

Noticia 2

En Revista manufacturera online. Manufacturera Mx.

Lunes 18 Noviembre del 2013

Price Shoes expandirá sus operaciones a Guatemala

La empresa de ventas por catálogo Price Shoes expandirá sus operaciones fuera de México, con la apertura de una nueva unidad en Guatemala, con lo que planea ampliar su mercado hacia Centro y Sudamérica, adelantó el director de Operaciones de la compañía, Francisco Rincón.

En entrevista con Notimex, el directivo dio a conocer que la compañía también seguirá a la par con su plan de expansión dentro del país, con la apertura de dos nuevas tiendas en diferentes zonas de la Ciudad de México.

Resaltó que uno de los objetivos de la compañía mexicana es la búsqueda de una expansión, por lo que a finales de noviembre Price Shoes abrirá su primera tienda fuera del país, en Guatemala y con esta acción, se pretenderá buscar los mercados de Latinoamérica.

Sin embargo, recordó que la presencia de la marca ya existe en esta región, toda vez que cuenta con una red de distribuidores en distintos países, que hacen los pedidos directamente a las oficinas en México.

Aunque no precisó un monto de inversión para estas nuevas aperturas, Rincón señaló que se trata de varios millones de pesos los que se destinarán a esta nueva estrategia de posicionamiento en el mercado de ventas por catálogo en América Latina.

Expresó que uno de los principales compromisos de la empresa es generar un empuje a la economía, mediante el auto empleo que demanda este tipo de empresas, por lo que se apoya y capacita sus clientes y socios.

Como parte de esa estrategia, dijo, Price Shoes está interesada en capacitar y formar microempresarios, por lo que se cuenta con cursos, además de la Universidad de la Mujer, ya que ellas representan alrededor del 95 por ciento de su cartera de afiliados.

Sobre los nuevos cambios fiscales, el director de Operaciones de la compañía dijo que se mantienen siempre respetuosos de las leyes, "hecho que nos mantiene como una empresa cien por ciento comprometida con México y su población", subrayó.

Finalmente, estimó que de continuar con la aceptación que mantiene la empresa en el mercado y con las nuevas aperturas, para el cierre de este año esperan alcanzar un crecimiento de 17 puntos porcentuales en comparación con el año previo.

<http://www.manufactura.mx/industria/2013/11/18/price-shoes-expandira-sus-operaciones-a-guatemala>

Noticia 3

En Diario El Mundo de Hoy.com

31 octubre 2012

Price Shioes invertirá 30 millones de pesos para ampliar la tienda de León, Guanajuato

Price Shoes, la bodega más grande de venta por catálogo de calzado, ropa y accesorios, anuncia que invertirá 30 millones de pesos para ampliar y fortalecer la tienda y el distribuidor, que se ubican en León, Guanajuato, con la finalidad de mejorar la calidad en el servicio que se otorga a proveedores y socios.

El vocero y asesor comercial de Price Shoes, Lic. Roberto Pacheco, explicó que 20 millones de pesos estarán destinados a ampliar la tienda con el objetivo de incrementar el número de empleos de 350 a 420, la cual dará inicio este mes de octubre del presente año.

Asimismo, comentó que los otros 10 millones de pesos serán para la ampliación del Centro de Distribución en el que se contempla subir el número de empleos directos, los trabajos están programados para dar inicio a fin de año y terminar en febrero de 2013.

La empresa mexicana decidió realizar dicha expansión en León, al reportar en este año un crecimiento en ventas, aproximadamente, de un 23 por ciento a nivel nacional y de 30 por ciento en León, respecto a 2011 cuando los registros mostraron un 25 por ciento en lo nacional y de 28 por ciento en León, afirmó Pacheco.

En el estado de Guanajuato, Price Shoes, abrió sus puertas al público desde hace 14 años con una de sus once tiendas grandes, en la actualidad se tiene un reporte de 180,000 socios. Además de ello, la marca mexicana de zapatos cuenta hoy en día con 10 sucursales más: Guadalajara, Toluca, Puebla, Veracruz, León, Aguascalientes y en la Ciudad de México en Vallejo, Iztapalapa, Ecatepec y Naucalpan.

Orgullosamente mexicana, Price Shoes, proporciona a la sociedad la oportunidad de obtener mejores ingresos con ventas por catálogo en calzado, ropa y accesorios. Pues en lo que se refiere a nivel nacional, cuenta con más de 700,000 socios y siete mil empleos directos, un socio puede ganar en promedio de seis a 10 mil pesos

<http://www.mundodehoy.com/index.php/noticias/negocios/13296.html>

Noticia 4

En revista La razón.com.mx

4 de diciembre del 2012

Invierte Price Shoes 140 mdp en nueva tienda Arco Norte

LA EMPRESA mexicana generará 800 empleos directos y 10 mil indirectos a través del esquema de venta por catálogo

La empresa mexicana especializada en venta de ropa, calzado y accesorios, Price Shoes invirtió más de 140 millones de pesos en la tienda Arco Norte, la más grande del país, con la que contempla generar 800 empleos directos además de 10 mil indirectos a través de su esquema de ventas por catálogo.

Francisco Rincón, director de Operaciones de Price Shoes, indicó que durante el mes previo a la apertura se llevó acabo el registro de ocho mil personas interesadas en emplearse de forma indirecta con la cadena. "El número de solicitudes recibidas demuestra que el país requiere oportunidades de empleo... Price Shoes quiere contribuir a reducir el desempleo a través del esquema de ventas por catálogo".

De acuerdo con el directivo, tanto hombres como mujeres han convertido a las ventas por catálogo en su única actividad para obtener ingresos debido a que no se requiere escolaridad mínima ni edad específica para desarrollar la actividad. "Una persona que vende dos pares de zapatos cada día, obtiene ingresos de 12 mil pesos al mes, y tenemos socios que venden cantidades mayores. "

Entrevistado previo a la inauguración de la tienda que posee 17 mil metros cuadrados, ubicada en el centro comercial Perinorte, en el Estado de México, indicó que durante este año, la compañía abrió otro tipo de negocio: el comercio electrónico. "Este sistema funciona de la misma manera que un catálogo, pero los clientes hacen sus pedidos desde la página web".

Los clientes que compren por Internet tienen los mismos beneficios que uno que acude a una tienda física o que compra por catálogo, es decir, "si no le gustó o no le quedó, puede cambiarlo".

La cadena abrió su primera tienda en 1996. Hoy cuenta con ocho mil empleados, 172 distribuidores, 40 marcas propias y una circulación de catálogos de seis mil ejemplares

<http://www.razon.com.mx/spip.php?article150782>