



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00090

Matricula: 2142800246

LA ACCIÓN COLECTIVA EN ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA INFORMAL, EL CASO DEL TIANGUIS DE SAN ANDRÉS Y JACARANDAS

En la Ciudad de México, se presentaron a las 11:00 horas del día 27 del mes de julio del año 2016 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. ADOLFO MIR ARAUJO
DR. CARLOS JUAN NUÑEZ RODRIGUEZ
DRA. ANABELA LOPEZ BRABILLA

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretaria la última, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: BRIANDA PAULINA SALAZAR CRUZ



BRIANDA PAULINA SALAZAR CRUZ
ALUMNA

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

REVISÓ

LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

DRA. JUANA JUÁREZ ROMERO

PRESIDENTE

DR. ADOLFO MIR ARAUJO

VOCAL

DR. CARLOS JUAN NUÑEZ RODRIGUEZ

SECRETARIA

DRA. ANABELA LOPEZ BRABILLA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**LA ACCIÓN COLECTIVA EN ORGANIZACIONES DE LA
ECONOMÍA INFORMAL, EL CASO DEL TIANGUIS DE SAN
ANDRÉS Y JACARANDAS**

IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

**QUE PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRA EN ESTUDIOS
ORGANIZACIONALES**

PRESENTA

BRIANDA PAULINA SALAZAR CRUZ

DIRECTOR: DR. ADOLFO MIR ARAUJO

JULIO 2016

ÍNDICE

Introducción	3
I. Concepción de la idea de tianguis	7
1.1 Historia del tianguis en México	8
1.2 Legislación que regula los tianguis	11
1.3 El concepto de trabajo	17
1.4 Economía informal en México y su relación con los tianguis	20
II. Perspectiva organizacional para el estudio de los tianguis	26
2.1 Diseño de los tianguis	27
2.1.1 Diseño organizacional	27
2.1.2 Estructura organizacional	28
2.1.3 Enfoque contingencial y configuracional	32
2.1.4 Institución en el Nuevo Institucionalismo	33
2.2 Configuración organizacional	34
2.3 Diagnóstico organizacional	38
III. Acción colectiva	40
3.1 Aspectos a considerar para la acción colectiva	44
3.1.1 El actor	45
3.1.2 Poder	49
3.1.3 El juego	54
3.2 Ejemplos de acción colectiva	57
IV. Metodología de Investigación	60
4.1 Investigación cualitativa	60
4.2 Estudio de caso	61
4.3 Observación	61
4.4 Entrevistas	62
4.5 Pasos de la investigación	63

V.	Caso de estudio tianguis de San Andrés y Jacarandas	65
5.1	Descripción del objeto de estudio	65
5.2	Tipo de organización	68
5.3	Actores del tianguis de San Andrés y Jacarandas	72
5.4	Poder en el tianguis de San Andrés y Jacarandas	83
5.5	Juego en el tianguis de San Andrés y Jacarandas	88
5.6	Modelo de recursos humanos del tianguis	90
	Conclusión	98
	Anexo único	103
	Bibliografía	108

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en el mundo en que nos encontramos existen constantes crisis económicas, que perjudican a todos los países generando un *efecto domino* debido a la globalización en el cual todas las economías se encuentran en constante interacción.

Pese a que la mayoría de los países se tienen que regir por parámetros que son impuestos por organismos internacionales, como lo son la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)¹, el Banco Mundial (BM)² y el Fondo Monetario Internacional (FMI)³, y que estas organizaciones buscan, en el discurso, el desarrollo económico y la erradicación de la pobreza, no es suficiente para evitar que se sigan dando estas crisis, que según informes del BM han generado que no se logre estabilizar la economía y evitan que se dé un desarrollo, como en teoría es su propósito. Dentro de este entorno se encuentra México que debido a estas crisis, aunado a problemas internos de índole política, social y en sexenios recientes de

¹ Fundada en 1961, la OCDE agrupa a 34 países miembros y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo. La OCDE ofrece un foro donde los gobiernos puedan trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a los problemas comunes. Trabajan para entender qué es lo que conduce al cambio económico, social y ambiental. Miden la productividad y los flujos globales del comercio e inversión. Analizan y comparan datos para realizar pronósticos de tendencias. Fijan estándares internacionales dentro de un amplio rango de temas de políticas públicas.

² El BM, creado en 1994, tiene dos objetivos primordiales: acabar con la pobreza extrema y promover la prosperidad compartida. La institución otorga préstamos con bajo interés, créditos sin intereses y donaciones a los países en desarrollo que apoyan una amplia gama de inversiones en educación, salud, administración pública, infraestructura, desarrollo del sector privado y financiero, agricultura y gestión ambiental y de recursos naturales. Algunos de estos proyectos se cofinancian con Gobiernos, otras instituciones multilaterales, bancos comerciales, organismos de créditos para la exportación e inversionistas del sector privado.

³ El FMI promueve la estabilidad financiera y la cooperación monetaria internacional. Asimismo, busca facilitar el comercio internacional, promover un empleo elevado y un crecimiento económico sostenible y reducir la pobreza en el mundo entero. El FMI es administrado por los 188 países miembros a los cuales les rinde cuentas.

inseguridad, hasta el año 2012, según el Sistema de Información Empresarial Mexicano, más de 120, 000 empresas habían cerrado, derivado de lo anterior surge la pregunta de: ¿a dónde se dirigen las personas que se encontraban laborando en esas empresas?

Es por ello que esta investigación se ocupará de emprender una búsqueda del impacto que genera esta pérdida de empleos, en donde la mayoría de las personas buscan una forma de obtener ingresos de diversas fuentes y que al no encontrar una alternativa económica mejor, debido a esta falta de desarrollo económico, consideren como una alternativa la economía informal, de acuerdo a estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) este sector representó el 26% del PIB de 2003 a 2012.

El término de economía informal resulta un tanto confuso en el caso de México, ya que a pesar de que la OIT estableció los parámetros de medición estos resultan ambiguos de medir y observar. Las organizaciones que relacionamos en primera instancia cuando se habla de economía informal son las llamadas *microempresas*, empresas familiares, y también los llamados *mercados sobre ruedas* o *tianguis*.

Siendo estas últimas las que se retomarán en esta investigación dado que este tipo de organizaciones han existido desde la época Prehispánica, y han ido evolucionando a través del tiempo ya que han sobrevivido a una gran cantidad de cambios a lo largo de la historia, y a pesar de que son considerados en ocasiones como una molestia, por el caos que podrían llegar a generar, ya sea congestión vehicular o toda la basura que generan, así como el manejo de mercancías de dudosa procedencia, siguen persistiendo, evidentemente no del mismo modo que

en la época prehispánica, para ello se utilizará la perspectiva brindada por los Estudios Organizacionales bajo el marco de la Acción Colectiva para una mayor comprensión de la lógica bajo la que trabajan este tipo de organizaciones.

Derivado de lo anterior el objetivo general de la investigación es un primer acercamiento al estudio del Tianguis de San Andrés y Jacarandas y como objetivos particulares: a) Describir las particularidades de la economía informal en México y su relación con los tianguis, b) Estudiar a los tianguis desde la perspectiva teórica de la Acción Colectiva, c) Describir la interacción que se da entre los actores implicados dentro de esta economía y d) Lograr entender como estas organizaciones siguen sobreviviendo a pesar de sus particularidades (debido al beneficio social que otorgan o al compromiso colectivo de sus miembros).

En este sentido, la presente tesis se estructura en cinco capítulos. El primero aborda la concepción de la idea de tianguis, haciendo un recorrido histórico, principalmente en los inicios de estos, asimismo se retomará la legislación que los regula y por otro lado se aborda el concepto del trabajo y la economía informal en México y su relación con los tianguis.

En el segundo capítulo se hace una recopilación de literatura inherente a la perspectiva organizacional que nos permite entender la forma en que están configurados los tianguis a través del Diseño, Configuración y Diagnóstico Organizacional. El tercer capítulo también relacionado a la perspectiva organizacional es el relativo a todo lo que conllevan los sistemas de acción concreto, en este caso la Acción Colectiva, que es lo principal a estudiar del tianguis de San Andrés y Jacarandas.

En el cuarto capítulo se realiza una descripción breve de la metodología de investigación a seguir en el caso de estudio y la elección de las herramientas metodológicas empleadas en la presente investigación. Y por último en el capítulo cinco se aborda el caso de estudio del tianguis de San Andrés y Jacarandas partiendo de los elementos principales dentro de la Acción Colectiva que son: los actores, el poder y el juego.

CAPÍTULO I

En este primer capítulo se aborda la concepción de la idea de tianguis, haciendo un recorrido histórico desde la época prehispánica hasta la época actual, principalmente en los inicios de los tianguis, asimismo se retomará la legislación que los regula, específicamente del tianguis objeto de investigación (dado que en cada municipio es diferente la reglamentación); por otro lado, se aborda el concepto del trabajo y la economía informal en México y su relación con los tianguis.

I. CONCEPCIÓN DE LA IDEA DE TIANGUIS

Es muy común que en la vida cotidiana se escuche hablar de los tianguis, y no sólo eso, sino que se acude regularmente a ellos, para satisfacer diversos intereses, pero en general no se tiene una idea clara acerca de lo que es el tianguis, es por ello que se retomará la concepción de los mismos. “La palabra “tianguis” proviene del náhuatl *tianquiztli*, que significa mercado. En la época prehispánica, el comercio no era la única actividad en los tianguis, éstos también eran espacios públicos de reunión donde se contaban chismes y noticias, e incluso se acordaban alianzas políticas... Los mercados han ido evolucionando a través de los siglos pero todavía preservan la esencia de su concepto original” (PROFECO, 2010). Si bien en la actualidad el comercio sigue siendo una de las principales actividades que se dan en los tianguis, las demás acciones que se daban desde la época prehispánica siguen ocurriendo aún, conservando su carácter de espacios públicos donde confluyen una amplia cantidad de personas que interactúan y ejercen relaciones sociales.

1.1 HISTORIA DEL TIANGUIS EN MÉXICO

a) Época Prehispánica

Hablar sobre el tianguis en México es remontarnos en primera instancia a la época prehispánica, situándonos en la Gran Tenochtitlan, en el centro de la Ciudad donde se reunían miles de personas entre vendedores, compradores y aquellos que supervisaban que hubiera un intercambio justo, lo que se vendía principalmente eran alimentos básicos. “En medio del lago estaba Tenochtitlán, en su tiempo la ciudad más poblada de América y una de las de mayor densidad del mundo. Estaba dividida en cuatro barrios principales, los cuales contaban con su propio mercado, como sucede actualmente con cada colonia” (Sánchez, 2010).

El tianguis ocupaba el espacio más importante de toda la Ciudad, si alguien no actuaba conforme a lo justo era castigado, incluso asesinado, ya que se procuraba que el intercambio de bienes fuera justo para ambas partes, existían reglas muy bien definidas y todos debían de llevarlas a cabo.

Debido a que el comercio era una práctica muy importante para los pobladores, la plaza era el único lugar donde se podía llevar a cabo, ya que si se sorprendía a alguien vendiendo fuera de la plaza, aunque sea en su casa, se le castigaba, asimismo se le mandaba a la población a no comprar fuera de la plaza. Es importante señalar que no sólo se realizaba en intercambio de bienes, sino que también era el lugar donde se llevaban a cabo diferentes rituales. Cuando llegaron los españoles liderados por Hernán Cortés, se sorprendieron por lo grande de la plaza, la cantidad de gente que había, el orden que reinaba en el lugar, y de

encontrar alimentos que ellos no conocían, ya que lo más cercano a esa plaza que ellos conocían se encontraba en Salamanca que era sólo un tercio en comparación con la plaza de Tlatelolco.

En este sentido se puede pasar a la época de la Conquista, donde los españoles al darse cuenta de la importancia que tenía este lugar, ya que era el punto principal de la Ciudad y era prácticamente un lugar sagrado, sabían que si empezaban conquistando ese lugar, lograrían dominar todo el territorio.

b) Época Colonial

Cuando ya se había realizado la conquista liderada por Cortés, este estaba interesado en construir una nueva ciudad, precisamente donde se encontraban las ruinas de lo que había sido el centro de la Ciudad, para denotar su superioridad, pero al encontrarse rodeados de indígenas temían que se rebelaran, es por ello que decidieron hacerlo en otro lado. “A partir de entonces, sobre el antiguo recinto ceremonial mexica, está la ciudad habitada únicamente por españoles, más conocida bajo el nombre de “la traza”... Rápidamente el tianguis de México se convirtió en el centro comercial más grande de la Nueva España y destruyó al de Tlatelolco, el cual quedó fuera de la traza” (Villegas, 2010).

En este periodo la dinámica de la plaza se modificó un poco; se encontraba tanto a indígenas, españoles, mulatos que convivían en ese espacio; se buscó cambiar la forma de comercio, en vez de trueque, se tomaba el cacao como moneda y también el metal, se seguían vendiendo alimentos; se introdujeron alimentos no conocidos por los indígenas y también productos traídos de España; la forma en que se

acomodaba el producto había cambiado en algunos vendedores, se ocupaban cajas, pero los indígenas se resistían al cambio y seguían exhibiendo sus productos sobre metates. Aunado a lo anterior, alrededor de la plaza principal en las diferentes calles se fueron instalando personas de diferentes oficios, prácticamente había una calle por oficio. Se construyeron más plazas, algunos fijos otros ambulantes, en todo el territorio, como dice Sánchez (2010) prácticamente uno en cada colonia.

Al igual que en la Gran Tenochtitlan, el centro de la Ciudad era un lugar muy importante, ya que aparte de llevarse a cabo el comercio también era el centro administrativo y religioso de la Ciudad, la plaza fue el lugar que eligieron los religiosos para mostrarles al Dios verdadero a los nativos, ya que era el sitio idóneo en donde podían encontrar a una gran multitud y así poder convertir a más gente. Al tiempo que iba creciendo el comercio se fueron creando nuevas reglas para un nuevo orden en la plaza, al igual que en la plaza de la época prehispánica, manteniendo así similitudes entre ambas.

Posteriormente en la época en que los tianguis sufrieron modificaciones fue cuando se dio la Independencia de México, con lo cual se deslindaba de la dependencia de España para el comercio, así que tuvo que haber ajustes en la forma en que se venían manejando las actividades en la plaza, se crearon nuevos mercados fijos y en la época del porfirismo se implanto una medida para modernizar los mercados, se pretendía que todos fueran fijos pero persistieron los semifijos y móviles como es el caso de los tianguis o mercados sobre ruedas.

c) Época actual

En la actualidad siguen existiendo las grandes plazas o tianguis donde la gente se congrega para comprar bienes no sólo de primera necesidad como lo era en la época prehispánica, se puede obtener desde alimentos hasta aparatos electrónicos. Pero ahora no sólo son el único punto donde pueden conseguir estos, sino que también existen las pequeñas tiendas o misceláneas, así como las grandes transnacionales que han venido a abarcar todo el territorio nacional, que hacen que quiebren las pequeñas tiendas, pero no así los tianguis, que han persistido a lo largo de mucho tiempo. “Cada vez son más frecuentes los “mercados sobre ruedas”, según datos de INEGI el 23 por ciento de la población, es decir, poco más de 23 millones de personas se dedican al comercio informal en México” (Sánchez, 2010).

Con lo anterior se puede reconocer que estas transnacionales han pretendido quitar el mercado de consumo a los locales, así como los españoles lo hicieron en el pasado, sin embargo no lo han logrado. Tal como sucedía en la antigüedad donde en cada calle se encontraba un oficio diferente, se puede notar que hay algunos mercados tienen su especialidad, ya sea de alimentos, flores, pescados y mariscos, muebles, ropa, etc., manteniendo así una gran tradición.

1.2 LEGISLACIÓN QUE REGULA LOS TIANGUIS

Si bien podría parecer que los tianguis imponen sus propias reglas y que no siguen ningún orden establecido, toda actividad comercial está regulada, al respecto, el artículo 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que:

“LOS AYUNTAMIENTOS TENDRAN FACULTADES PARA APROBAR, DE ACUERDO CON LAS LEYES EN MATERIA MUNICIPAL QUE DEBERAN EXPEDIR LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS, LOS BANDOS DE POLICIA Y GOBIERNO, LOS REGLAMENTOS, CIRCULARES Y DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS DE OBSERVANCIA GENERAL DENTRO DE SUS RESPECTIVAS JURISDICCIONES, QUE ORGANICEN LA ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL, REGULEN LAS MATERIAS, PROCEDIMIENTOS, FUNCIONES Y SERVICIOS PUBLICOS DE SU COMPETENCIA Y ASEGUREN LA PARTICIPACION CIUDADANA Y VECINAL”

Por lo que los ayuntamientos son los encargados de la creación de la legislación pertinente para regular los tianguis y dado que el estudio de caso de la investigación se llevará a cabo en los municipios de Atizapán de Zaragoza y de Tlalnepantla en el Estado de México, se retomaron las leyes que regulan los tianguis en estas demarcaciones.

En primer lugar existe la Ley del Fomento Económico para el Estado de México⁴, donde sus objetivos principales se muestran en los primeros dos artículos que señalan lo siguiente:

“Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés social, y tienen por objeto promover y fomentar el desarrollo económico y la competitividad del Estado de México, mediante la atracción de inversión productiva, nacional y extranjera, que permita generar empleos que provean al bienestar de los habitantes del territorio mexiquense.

Artículo 2.- La presente Ley es de observancia general en el Estado de México, y su aplicación corresponde al Ejecutivo del Estado por conducto de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de México y con la participación que compete a

⁴ La cual se diseñó y aprobó durante la gestión de Enrique Peña Nieto como gobernador del Estado de México en 2010, y la cual sigue vigente.

la Secretaría de Finanzas. El Consejo Estatal de Fomento Económico y Competitividad tendrá la participación que señale la Ley, para el cumplimiento de su objeto. En la realización del objeto de la Ley, la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de México y el Consejo Estatal de Fomento Económico y Competitividad tomarán las medidas necesarias a efecto de que las actividades económicas se realicen con apego a los criterios de sustentabilidad. Los municipios contribuirán al cumplimiento de tales objetivos, en lo que señale la normatividad aplicable. Los particulares participarán, en la medida de sus posibilidades, adoptando medidas que promuevan la cultura de la prevención como instrumento para incentivar el desarrollo económico a partir de la generación de mejores condiciones generales de seguridad”.

En lo general en ambos artículos se habla sobre la activación de la Economía en el Estado de México, tomando medidas para la generación de empleos dentro de la demarcación así como mejorar las condiciones de seguridad, si bien no se señala de forma concisa, pero se supondría que estos empleos se generarían dentro de la economía formal, a través de inversionistas tanto nacionales como extranjeros, esto no sólo representaría desarrollo económico a nivel estatal sino también nacional. Pero la duda que surge es, ¿dónde queda la economía informal? Si bien se habla de generación de empleos, estos también surgen en este sector económico y cada vez aumenta el número de personas dentro de ella.

Ahora bien, ya que la organización que se estudiará en esta investigación es el tianguis, el único artículo que señala una regulación al respecto es el siguiente:

“Artículo 7.- La Secretaría expedirá normas técnicas en materia de funcionalidad y operatividad de centrales y módulos de abasto, mercados de venta al detalle, rastros, plazas y explanadas comerciales, tianguis y otras construcciones relacionadas con el comercio. Asimismo la Secretaría apoyará a las autoridades federales competentes y de conformidad con los convenios respectivos, en las acciones vinculadas con la difusión y aplicación de las normas técnicas que regulen la actividad industrial, comercial o de servicios en el estado”.

En este artículo se puede percibir que la regulación a nivel estatal de este tipo de organizaciones es débil, y no se le da la debida importancia aunque un sector considerable de la población se encuentra dentro de las mismas. Por otro lado donde se presenta un mayor control (aunque tal vez insuficiente) es a nivel municipal y dado que el tianguis que será estudiado, como ya se mencionó anteriormente, se encuentra dentro del límite de los municipios de Atizapán de Zaragoza y Tlalnepantla de Baz, se retomarán las reglamentaciones al respecto.

Atizapán de Zaragoza

Para esta demarcación se retoma el Bando Municipal 2013-2015 y el Reglamento de uso de vía pública, el primero en su Título octavo, relacionado a la actividad industrial, comercial y de servicios a cargo de los particulares, señala en uno de sus artículos lo siguiente:

“ARTÍCULO 69.- El H. Ayuntamiento, a través de la Tesorería Municipal por conducto de la Subdirección de Normatividad, en estricto apego a las atribuciones conferidas, tendrá en todo momento la facultad de regular e inspeccionar la actividad comercial, de prestación de servicios e industrial en establecimientos

comerciales, estacionamientos, puestos fijos, semifijos, ambulantes en vía pública y en mercados públicos municipales y privados; así como el uso, instalación, explotación, colocación y distribución de anuncios o cualquier elemento publicitario, además de supervisar y verificar que se cumpla con los requisitos para ejercer la actividad comercial ... Los establecimientos industriales, comerciales, de servicios, de espectáculos y centros de concentración masiva que se ubiquen dentro del Municipio deberán contar con las instalaciones, condiciones de seguridad, equipo de prevención de riesgos y protección del medio ambiente para salvaguardar la integridad física de las personas, de la salud humana y de los ecosistemas”.

La instancia encargada de la supervisión de todo lo relacionado con los tianguis será la Subdirección de normatividad, manteniendo la supervisión en cuestión de requisitos. Mientras en lo que respecta al Reglamento de Uso de Vía Pública (2013), se indica lo siguiente:

“Artículo 22.- Todos los comerciantes de Mercados Públicos Municipales y Privados, Puestos Fijos, Semi Fijos, Tianguis, Concentraciones comerciales, Puestos Temporales y Ambulantes, que desarrollen su actividad comercial dentro del territorio municipal, deberán contar previamente con la Licencia ó Permiso de Funcionamiento que corresponda, según sea el caso”.

Con esto se entiende que se lleva un registro de todos los comerciantes, clasificándolos de acuerdo al tipo de comercio que quiera ejercer, y el municipio se reservará el derecho de otorgar el permiso o no.

En artículos posteriores, señala las restricciones que debe tener, en cuanto a evitar alterar el orden público, no obstruir ni molestar a vecinos aledaños al tianguis, así como observar una conducta ética y moral hacia los demás, también existe el

apartado sobre la venta de bebidas alcohólicas y que no se debe consumir en vía pública, y que este tipo de comercios no deben encontrarse cerca de escuelas; esta es la legislación a grandes rasgos en el municipio de Atizapán de Zaragoza.

Tlalnepantla de Baz

En este caso se retomó el *Reglamento de Comercialización y Abasto del Municipio de Tlalnepantla de Baz, Estado de México (94-96)*, mientras se observa en el reglamento anterior cuestiones prácticamente hacia el exterior del tianguis, en este, aparte de los requisitos como el registro para obtener la licencia o permiso, asimismo los límites del tianguis y lo relacionado a la obstrucción de la vía pública.

Por otro lado se señala acerca del pago de derechos por uso de vía pública:

“Artículo 18.- El pago de derechos por uso de la vía pública, plazas o zona de mercados, utilizados por comerciantes ambulantes con o sin puestos fijos, o semifijos, se pagarán conforme a lo establecido por la Ley de Hacienda Municipal en las tarifas que al efecto acuerde el H. Ayuntamiento en términos de lo establecido por el artículo 111 Bis de la propia Ley de Hacienda Municipal”.

En este artículo sólo se establece el pago por uso de suelo, más no se especifica algún pago por la rentabilidad de las transacciones realizadas por los tianguistas. Por otra parte otro aspecto se hace hincapié en que la persona que esté dada de alta en el municipio para atender el puesto es el único que debe estar ahí, y que si no lo puede hacer tiene que solicitar una autorización para que alguien más pueda ocupar su lugar quedará a consideración del municipio, asimismo que si llegara a fallecer se respetará la sucesión hereditaria, según lo haya solicitado el locatario, el artículo a este respecto es el siguiente:

“Artículo 30.- En caso del fallecimiento del titular de los derechos de licencia, permiso o autorización para ejercer el comercio; la Dirección de Desarrollo Económico podrá reconocer la sucesión hereditaria del mismo, en el orden preferente que así establezca el titular en la vía administrativa mediante copia de la última solicitud de licencia en donde por voluntad expresa se nombre beneficiario (s)”.

Contrario a lo que se pensaría que no existe un control en este sentido, se tiene, por lo menos en teoría, un control de los miembros de la organización, con la posibilidad de darle un seguimiento oportuno.

Y por último se señala que habrá una vigilancia permanente para verificar que se acaten las normas, en caso contrario existirán sanciones e infracciones a la que serán sujetos los comerciantes en caso de incumplimiento.

1.3 EL CONCEPTO DE TRABAJO

Primero se pretende brindar un panorama general acerca de lo que implica la noción de trabajo, para ello De la Garza (2010), señala que:

“Hasta los años setenta era ampliamente reconocida la centralidad del trabajo como campo estructurador de las otras relaciones sociales y de las subjetividades y estas consideraciones no se presentaban solamente en la tradición marxista. Con el ascenso de las luchas obreras desde fines de los sesenta hasta mediados de los setenta, los temas más importantes de la investigación laboral estaban relacionados con el movimiento obrero” (p. 2)

Pero la realidad organizacional en la actualidad ha cambiado, ya que la aldea global ha dejado de ser una metáfora para convertirse en una realidad soportada por la informática, las nuevas tecnologías y los nuevos desarrollos organizacionales (Moreno, 2009). Por lo que se deja atrás a las organizaciones que tenían dominio

sobre un solo sector en un país o sobre un producto, pasando a organizaciones que se encuentran posicionadas en todo el mundo, dejando de lado a pequeñas organizaciones que al encontrarse en una competencia desleal, no pueden obtener ventaja sobre los otros. Las organizaciones que logran entrar en este nuevo entorno complejo y altamente dinámico, tienen que adquirir también estas características, es por ello que se les denomina organizaciones flexibles, ya que responden con rapidez a su entorno.

Ahora bien existen roles que juega cada persona y que su conducta se encuentra definida por lo que la sociedad espera que haga, según lo que el propio individuo entienda que se espera de él, igual juegan roles dentro de las organizaciones, también existen expectativas, dentro de las organizaciones también se espera de las personas que tengan cierto comportamiento y se espera que actúen de tal o cual forma. Es por ello que estas nuevas organizaciones llamadas flexibles, requieren miembros que se adapten a las necesidades que les requieran en todo momento, se necesita que sean polivalentes, es decir, que trabajen en diversas actividades pero con una remuneración baja en comparación a lo que realmente realizan.

Derivado de lo anterior, surge una paradoja ya que organismos internacionales como la OIT, apelan a la concepción de “trabajo decente”: El trabajo decente promovido por la OIT implica generar suficientes puestos de trabajo para responder a las demandas de la población, pero también es un requisito indispensable que sean empleos productivos y de calidad, y que las trabajadoras y los trabajadores los ocupen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2015).

Pero, en contraparte a lo que la OIT denomina *trabajo decente*, se encuentra el *trabajo precario*, el cual puede ser definido de manera general como aquel que se aparta de las formas “típicas” del empleo asalariado estable y de tiempo completo (Neffa, 2010); lo anterior también nos habla de un cambio acerca de las condiciones laborales, el trabajo precario no indica necesariamente que sea un trabajo que se desarrolla en la informalidad, puede también encontrarse en el sector formal, pero con una concepción diferente, donde se debe satisfacer las necesidades de los dueños de la organización, ya que sólo se busca el beneficio de ellos sin importar el costo de los recursos humanos.

Lo anterior desencadena en el trabajador una especie de incertidumbre, frustración y estrés, generando nuevas enfermedades derivadas del trabajo. “La flexibilidad en las relaciones laborales y las nuevas formas de organización del trabajo, más que traducirse de una manera tajante en el triunfo total del management sobre las prácticas y la conciencia obreras, lo que hacen es abrir nuevas incertidumbres y dar un sentido novedoso a la negociación del hombre” (De la Garza, 2010, p.29).

Si bien lo que se logra con la flexibilización de la organización, es que se satisfacen las necesidades de la cúpula alta de la organización, ello se logra a costa de los trabajadores, al no contar con la seguridad del empleo, ya que en el momento que no alcancen las expectativas de la organización, puede ser fácilmente desplazado.

Pero a pesar de que al referirse a trabajo precario no implica necesariamente la informalidad, De la Garza (2010), señala lo siguiente al respecto:

“El cambio realmente profundo en la estructura del mercado de trabajo en América Latina es hacia el empleo informal, en el que predominan los

empleos precarios, inseguros, bajo salario y calificación, inestabilidad en el empleo y concentrado en servicios o industrias tradicionales. Este sector si es importante en América Latina, pero muy alejado de la idea de pequeño empresario emprendedor que se realiza en su propio negocio” (pp. 26-27)

Es esta concepción de trabajo, la que atañe a la realidad de los que trabajan en organizaciones como los tianguis, que viven bajo esas condiciones precarias, pero ante este entorno de flexibilización del trabajo, es donde han encontrado la forma de obtener recursos para vivir, quizá por convicción propia o porque el dinamismo del entorno los ha orillado a ello.

1.4 ECONOMÍA INFORMAL EN MÉXICO Y SU RELACIÓN CON LOS TIANGUIS

Dado que una de las características con las que cuentan los tianguis que se analizarán en esta investigación, es que pertenecen a la economía informal, es pertinente bosquejar un panorama general de las implicaciones que ello conlleva.

Antes de empezar a estudiar la economía informal, resulta pertinente hacer una diferenciación sobre los términos formal e informal. El término de economía formal es aquel que abarca a aquellas empresas y personas que establecen un negocio conforme a lo estipulado por la ley, cumpliendo todos los requisitos solicitados para ello, dentro de esta categoría predominan las MIPYMES, ya que son las que mayor participación tienen dentro de la economía formal, pero tal como nos señala Belausteguigoitia et al (2009).

A pesar de ser una parte importante de la economía formal, se encuentran con muchos obstáculos al momento de querer establecerse, son pocas las facilidades con las que cuentan ya que su regulación costosa y excesiva aunado a que no pueden acceder al sector financiero y por ende les cuesta mantenerse en

funcionamiento. A pesar que de que el Gobierno Federal ha implementado programas para apoyar sobre todo a las Micro y Pequeñas Empresas, no son suficientes para que puedan desarrollarse de manera óptima ya que lo que realmente se necesita es que puedan acceder a créditos. Conjuntamente el exceso de trámites generan que se tenga que caer en la corrupción para acelerar los procesos de los mismos, ya que entre en menos tiempo se empiece a trabajar en lo que se pretende, más rápido empezará a haber ganancias, que es lo que finalmente busca cualquier empresario, desde el dueño de una microempresa hasta el dueño de una empresa transnacional, ya que finalmente es la forma en que se allegan de recursos para vivir o sobrevivir.

Por otro lado, el concepto de economía informal⁵ no es desconocido para los países en vías de desarrollo como es México y que encuentra en este sector una parte considerable del PIB nacional. Ahora bien, el término de economía informal tiene muchas implicaciones y se tiende a entenderlo como algo negativo, debido a la poca o nula regulación y control que se tiene de las organizaciones que se encuentran en este sector: en primer lugar por la omisión del pago de impuestos y en segundo lugar porque resulta más fácil que se recurra en actividades ilícitas, al estar fuera del control de las instituciones que regulan el comercio. Por otro lado, a pesar de esta concepción negativa sobre el sector se encuentra la contraparte, donde en las

⁵ En la nonagésima Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en 2002 (cit-oit 90, 2002) se propuso revisar el concepto "sector informal" y adoptar el término "economía informal" con la intención de adaptarlo a las nuevas realidades de los mercados de trabajo resultantes del proceso de globalización neoliberal que está en curso desde 1980.

organizaciones pertenecientes al sector informal, las personas encuentran la única oportunidad de obtener ingresos de manera regular.

Ahora bien la definición y uso del término informal en México, según investigaciones realizadas por Soto y Brena (2006), se difunde a partir de 1974 gracias a una intensa actividad que realiza el Programa de Recuperación de Empleo en América Latina y el Caribe (PREALC), y la primera institución gubernamental que utiliza el término es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el documento publicado en 1975 donde se plantea la necesidad de estudiar y medir el sector informal urbano, con fines de política económica y social. Lo anterior supondría que este estudio acerca de la informalidad es para generar políticas públicas que permitan tomar en cuenta a las personas que se encuentran en este sector económico, para incluirlos en los planes gubernamentales y atender sus necesidades.

Es importante retomar lo señalado por Cervantes *et al* (2008), después de la adopción del término economía informal debido a que esto conllevaba que el trabajo dentro de este sector sería *decente*, se tomaron parámetros para la medición de la informalidad, pero en el caso de México al no existir información oficial, y que la extraoficial no es totalmente confiable, esta limitación no permite realizar esta medición de manera eficaz, por lo que el término economía informal debe tener sus matices.

Por ejemplo algunas de las características que diferencian a un trabajador de una microempresa a uno de la economía informal, son los siguientes (brindados por la OIT en el informe sobre Kenia): facilidad de entrada, apoyo en recursos locales, propiedad familiar de las empresas, escala de operación pequeña, tecnología

adaptada e intensiva en la fuerza de trabajo, destrezas adquiridas fuera del sistema educativo formal, mercados no regulados o competitivos, nulo acceso a los recursos de capital y a los apoyos oficiales, ausencia de prestaciones laborales o sociales. En este sentido se puede observar que estas características podrían sólo ser una línea muy delgada entre los integrantes de un sector y otro, es por ello que en el caso de México se debe matizar y analizar con mayor detenimiento en el momento de utilizar el término economía informal.

Como ya se mencionó anteriormente, las crisis económicas son el factor principal de que miles de empresas tengan que cerrar y como consecuencia dejar a sus trabajadores desempleados, donde el Estado debería ser el encargado de solucionar este tipo de contingencias, pero se nota que su capacidad de acción es reducida ya que la frágil economía no permite que puedan resolver la situación y atender a las necesidades de esta población, las personas tienen que encontrar por sí mismos una alternativa para poder obtener recursos, como señala Robaud (1995): “La extensión del sector informal (tanto urbano como rural) es indicio de la necesidad familiar de movilizar todos los recursos disponibles para crear nuevas fuentes de ingresos. El empleo en el sector informal es un modo de contrarrestar la drástica caída del poder adquisitivo, paliando la insuficiente capacidad de absorción de la mano de obra por parte del sector moderno de la economía”. Con esto se puede notar que al reducir la oportunidad de obtener un empleo en la economía, la alternativa con la que cuentan los desempleados es recurrir al sector informal, ya que de otra forma no les sería posible el allegarse de recursos para vivir o sobrevivir.

En años recientes se ha podido observar que la informalidad está siendo aceptada por la mayor parte de la población, ya que es una opción viable y fácil para poder ocuparse la población económicamente activa a pesar de las implicaciones que ello pudiera tener. En este sentido podemos encontrar algunas desventajas que llevan estar dentro de la informalidad, y en primer lugar se encuentra que las personas pertenecientes a la economía informal no cuentan con seguro social, es difícil que puedan acceder a un crédito para invertir en su negocio y sobretodo vivir en una incertidumbre al no tener la garantía de que podrán continuar con él ya que debido a esta ilegalidad en la que se encuentra, el gobierno puede actuar en su contra.

Ahora bien, surge la pregunta ante este entorno de economía informal, ¿Cómo es que los tianguis son una opción viable dentro de la misma? A este respecto Marroquín (1978) nos dice: “ Toda la actividad productiva de los hombres no se explica sino en función del consumo...De ahí, precisamente la importancia que tiene el mercado como institución económica encargada de organizar el aspecto principal de la distribución de los bienes, facilitando el encuentro, en un lugar determinado, de productores y consumidores” (p.31). Los tianguis son organizaciones que existen desde la época prehispánica, son los lugares de intercambio de productos por excelencia, al principio eran a través de trueques y hoy son a través del intercambio de producto por su equivalente en moneda, dada su naturaleza colectiva. Los tianguis resultan atractivos para las personas que no cuentan con un empleo, en primer lugar porque garantizan que los compradores conozcan sus productos sólo con el hecho de asistir al tianguis, ya no son ellos los que tienen que ir al cliente para darse a conocer, por otra parte al incorporarse al tianguis ya son reconocidos

y avalados por parte de las autoridades, por ende al solicitar el permiso para laborar dentro del mismo ya quedan inscritos en el padrón (a pesar de ello no pueden considerarse dentro de la economía formal, ya que precisamente no cumplen con todas las normas que se estipulan para entrar dentro de ese sector, empezando por el pago de impuestos), asimismo surge el proteccionismo hacia los miembros de la organización, porque comparten un objetivo en común, que es el de que continúe en existencia el tianguis, pues de ahí obtienen su sustento.

“A diferencia de otras actividades al interior del sector informal de la economía, como el trabajo doméstico o el trabajo realizado en casa, en comercio en las calles requiere de un conjunto de estrategias tanto individuales como colectivas para acceder y permanecer en los espacios urbanos que emplean, debido a las dificultades que existen para regularlo” (Silva, 2010, pp. 110-111). Estas estrategias colectivas son las que en su mayoría han contribuido a que los tianguis permanezcan, es por ello que se retomará esta colectividad más adelante.

CAPÍTULO II

En el presente capítulo se hace una recopilación de literatura inherente a la perspectiva organizacional que permite entender la forma en que están configurados los tianguis a través del Diseño, Configuración y Diagnóstico Organizacional, así como su funcionamiento, dada la complejidad de los tianguis.

II. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL PARA EL ESTUDIO DE LOS TIANGUIS

Emanado de lo anterior resulta pertinente el estudio de los tianguis en el campo de los Estudios Organizacionales. Se considera que se puede realizar un mayor análisis de los tianguis bajo esta perspectiva para una mejor comprensión de su lógica y también vislumbrar un poco la razón por la cual siguen persistiendo a pesar de las adversidades a las que se pueden presentar, empezando por su integración dentro de la economía informal.

Los tianguis han sido analizados desde la perspectiva económica como parte del sector informal de la economía, ya que estas organizaciones representan una parte importante dentro de este sector, y dan un amplio dinamismo en la economía nacional en el caso de México, y por otra parte también han sido analizados desde la perspectiva sociológica y antropológica que encuentran en los tianguis una tradición ancestral no sólo de comercio, sino como un centro de convergencia entre actores sociales, generando una identidad entre ellos.

Pero la perspectiva que ofrecen los estudios organizacionales es que no sólo se limita a una sola visión, ya que al ser interdisciplinarios, es decir, una ciencia donde

convergen diferentes disciplinas y debido a eso se muestra una visión más amplia que permite ampliar estas perspectivas e interrelacionarlas. Es por ello que se considera pertinente el estudio de los tianguis desde la perspectiva organizacional, porque permiten una visión más amplia de lo que representan, tanto en su interior como su interacción con el exterior. Aunado a lo anterior, los estudios organizacionales también nos permiten ver a la organización desde una perspectiva social y no sólo su función económica, permitiendo reconocer realidades organizacionales distintas a las convencionales, como las grandes empresas, claramente instaladas, con una estructura jerárquica formalmente definida y con reglas y procedimientos ya establecidos, caso contrario a las organizaciones que se estudian en esta tesis.

2.1 DISEÑO DE LOS TIANGUIS

Uno de los objetivos de este trabajo es realizar un primer acercamiento al estudio del tianguis de San Andrés y Jacarandas (Ubicado en los límites entre los municipios Atizapán de Zaragoza y Tlalnepantla en el Estado de México), tomando como referencia su diseño organizacional, y con base en ello se retomarán elementos que nos permitan entender su funcionamiento, dado que el tianguis es un fenómeno complejo, donde sus límites no están claramente identificados, se realizará su estudio a través de la acción colectiva visto como un proceso organizado principalmente.

2.1.1 Diseño organizacional

En principio resulta pertinente señalar lo que se considera como diseño organizacional, que en esencia es definir todos los elementos que requerirá la

organización según su naturaleza y sus necesidades, marcando también los parámetros dentro de los cuales los actores que participan en ella podrán desarrollarse, teniendo como eje principal el objetivo u objetivos que persigue la organización; esto posteriormente se traducirá en una estructura, donde todos estos elementos serán integrados en un todo de manera racional. De manera concreta: “Diseño organizacional es la creación de los elementos formales e informales para la creación y desarrollo de una organización, tomando en cuenta la imprevisibilidad de la conducta humana” (Hernández, 2015). Esto nos indica una planeación de una organización, pero en el caso de la acción colectiva, primero se dan los actos, y después se justifican, interpretando lo sucedido.

2.1.2 Estructura organizacional

A este respecto Hall (1996, p. 92), hace una analogía de la estructura organizacional con la estructura de un edificio, donde nos dice que el edificio será diseñado acorde a diversos factores, como el uso que se le dará, el espacio con el que cuentan, los actores que se encontrarán dentro de él, asimismo deberá tomar en consideración, los límites que se les darán a los actores participantes, como son los pasillos, las puertas, los servicios con los que contará; de igual forma pasa con la estructura organizacional, todo va a depender de las necesidades de la organización y en base a ello crear una estructura que les permita cumplir con sus objetivos.

Existen múltiples factores que determinan el diseño de una organización, dentro de las cuales podemos encontrar el tamaño, la tecnología y la localización geográfica de la organización. De la primera nos dice al respecto Hall (1996), que no es tan simple como el número de empleados con los que cuenta una organización, sino

también depende de la capacidad física de la misma, los insumos o productos de la organización y los recursos con los que cuenta (riquezas o activos netos); por otro lado la tecnología como lo señalan las investigaciones de Woodward “nos muestran que la naturaleza de la tecnología afectó de forma vital las estructuras administrativas de las compañías que se estudiaron... No sólo se afectó la estructura, sino que el éxito o efectividad de las organizaciones estaba relacionada al “ajuste” entre la tecnología y la estructura” (Hall, 1996: p.98).

Mientras que “la situación demográfica, inclusive factores como las mezclas raciales y étnicas presentes condicionan a las organizaciones de la misma manera en que lo hacen los valores institucionalizados que rodean a la organización” (Hall, 1996: p.103), aunado a este factor nos encontramos con la cultura, no de la organización, sino del lugar donde se encuentra la misma. Aunque se estudie a estos elementos de forma separada, se les tiene que observar de manera conjunta ya que todos tienen injerencia en el comportamiento de la organización, unos en mayor medida que otros, dependiendo del tipo de organización que se trate, ya que cada una tiene sus particularidades.

En concordancia con lo anterior, existen en el zoo organizacional una amplia variedad de organizaciones con características diferentes, van desde las pequeñas organizaciones que sólo cuentan con un dirigente-dueño y algunos trabajadores, hasta las grandes que se encuentran altamente descentralizadas en cuanto a sus actividades y las nuevas organizaciones virtuales.

En este sentido, cada organización al ser diferente va a requerir una configuración propia y dentro de ella integrará todos los elementos necesarios para poder cumplir

con sus objetivos, constituyendo así la llamada anatomía de la organización, para ello en principio se necesita el esqueleto que es lo que le da forma, para lo cual existe precisamente la estructura organizacional que Daft (1998) menciona que tiene tres componentes clave:

1. “La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.
2. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.
3. La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos”.

Esta estructura organizacional se ve reflejada en lo que comúnmente conocemos como organigrama, en el cual se agrupan todos los puestos existentes y de ahí se derivan todas las responsabilidades de cada integrante de la organización, ya que de lo contrario no existiría un control acerca de lo que va a realizar cada uno, evitándose así la duplicidad de funciones. La estructura organizacional no se va a crear sólo con base al interior de la organización, sino también derivado de factores externos que impacten en la organización.

Aunado a lo anterior Derray (2006), nos muestra 4 tipos básicos de estructura:

1. “Estructura empresarial. Es la que adoptan las pequeñas organizaciones, donde la dirección es la que toma las decisiones y es la encargada de

ensamblar a todos los componentes de la organización y su buen funcionamiento dependerá de las cualidades de su líder ya que en él reside toda la responsabilidad de la toma de decisiones.

2. Estructura funcional. Es aquella que se divide según las funciones de la organización, las cuales constituyen una actividad homogénea, sigue existiendo una dirección, pero ya no toma todas las decisiones, sino sólo supervisa que todos los elementos trabajen conforme a los objetivos de la organización; también se caracteriza por tener procedimientos establecidos lo cual le da un carácter formal.
3. La estructura divisional. Es aquella organización de mayor tamaño donde hay una diversificación de productos e incluso puede encontrarse en diferentes países, por ello necesita una descentralización de sus actividades y cada una de ellas actuar autónomamente y no depender de la dirección en su totalidad; por ende debe haber una mayor formalización de procedimientos y reglamentos.
4. La estructura matricial. Es una especie de combinación ya que conjuga la eficacia de las estructuras divisionales y la eficiencia de las estructuras funcionales. La dirección en este caso se encarga de supervisar a los encargados de cada área para verificar que se esté cumpliendo con los objetivos de la organización. En este respecto Kaplan (2007) que este tipo de estructuras han resultado difíciles de gestionar debido a la tensión implícita entre los intereses de los directivos responsables”.

La estructura que adopte cada una de las organizaciones deberá responder a las necesidades que esta tenga, así como sus características. Ya habiendo seleccionado la mejor estructura de acuerdo a la organización, lo siguiente será poner en sintonía ésta con la estrategia de la organización, que no es más que la forma en que se persiguen los objetivos organizacionales.

2.1.3 Enfoque contingencial y configuracional

Respecto al apartado anterior, cabe señalar que la estructura no permanece siempre igual y puede verse afectada por el medio ambiente del tianguis o también por los actores, en este sentido, podemos retomar los enfoques contingencial y configuracional.

Para iniciar es preciso hacer la distinción entre ambos enfoques, ambos ven a la organización como un sistema abierto que se ve influenciado (tanto positiva como negativamente) por su entorno, en este sentido el enfoque contingencial sugiere que la organización se adapta a él, es decir, que actúa conforme a su medio ambiente y se ve altamente impactado por él. Este enfoque es un punto de referencia cuando se habla de análisis organizacional, señala que hay una interacción entre la organización y su entorno, asimismo plantea varios problemas: demuestra que hay formas de organización mejores que la burocrática, hay una interacción constante con el contexto, los aspectos culturales impactan a la organización.

Mientras que el enfoque configuracional propone que la organización toma en cuenta el entorno de la organización, pero también lo que hay dentro de ella para así crear estrategias que le permitan afrontar las situaciones que le presente su

medio ambiente. Encontrando en el enfoque contingencial, como señala Demers (2007), una mirada holística de las organizaciones, es decir, la ve como una unión de partes que se relacionan entre si y es justo el funcionamiento en conjunto de las partes lo que permite su funcionamiento como un todo. Pero esto no significa que el enfoque contingencial no permita analizar el diseño o anatomía de la organización, ya que ambos enfoques se complementan para brindar un panorama más amplio acerca del comportamiento y diseño de la organización.

2.1.4 Institución en el Nuevo Institucionalismo

Es necesario en primer lugar hacer la precisión en lo que es institución, retomando a Jepperson (2001): “La institución representa un orden o patrón social que ha alcanzado cierto estado o propiedad; la institucionalización indica el proceso para alcanzarlo”. Esta institución se ve representada en reglas, las cuales regulan el comportamiento de los individuos dentro de una organización, y los orienta hacia el objetivo compartido que normalmente son los objetivos de la organización, que se puede considerar como uno de los primordiales, independientemente de la maximización de ganancias, es la supervivencia, que en un entorno de competencia entre individuos que buscan cumplir con sus propios objetivos, no se lograría.

Como resultado de este proceso de institucionalización en las organizaciones, se puede deducir que una forma viable de aplicar una estrategia es a través de la creación de estas reglas, que no deben ser cuestionadas, para moldear la conducta del individuo, dentro de la organización y de manera coercitiva generar que actúe en favor de los objetivos organizacionales. La forma de garantizar que estas reglas no sean cuestionadas es lograr que los comportamientos que pretenden generar,

estén altamente institucionalizados; es decir, que se dé por hecho que es la mejor forma de comportamiento y que el no hacerlo se vería mal, socialmente hablando.

Para comenzar a comprender sobre la reforma institucional es necesario en primer lugar describir el nuevo institucionalismo y sus implicaciones, Goodin (1996) nos dice que el nuevo institucionalismo es simplemente la teoría institucionalista con un nuevo giro y que no es sólo uno sino muchos, y se pueden encontrar en las diferentes disciplinas de las ciencias sociales, pero en conjunto se puede decir que todas las acciones tanto individuales como grupales siempre se ven restringidas ya que todas las organizaciones están diseñadas para que los individuos o grupos actúen conforme a los objetivos organizacionales, y a todas estas restricciones dadas se les da el nombre de instituciones, que no se deben confundir con organizaciones.

Derivado de lo anterior se puede decir que las instituciones son estables, pero esto no significa que existan infinitamente y pueden evolucionar, en este sentido se puede empezar a hablar sobre el diseño organizacional, donde Goodin nos explica que el diseño siempre es intencional y aunque el diseñador no pueda influir directamente buscará la forma en poder hacerlo a pesar de que sea en forma indirecta.

2.2 CONFIGURACIÓN ORGANIZACIONAL

Existe en una gran cantidad de organizaciones y para ello muchos investigadores han tratado de clasificarlas para dar cuenta de cómo es que se desarrollan y cuál es su lógica de funcionamiento, un ejemplo de ello es Mintzberg (1989) que desarrolló lo que él nombra Configuración Organizacional, que como él mismo lo

dice es sólo una representación de la realidad o un modelo ideal, en el que trata de clasificar todo el zoo organizacional y así entender cómo funcionan las organizaciones.

Mintzberg (1989) las clasificó en: empresarial, maquinal, diversificada, profesional, innovadora, misionera y política; estas configuraciones sirven para representar la realidad, es por ello que no se debe pretender encasillar a una organización en una sola configuración ya que puede contener elementos de diversas configuraciones, aunque si debe predominar alguna.

Otro de los aspectos que se toman en cuenta en estas configuraciones y por ende en el diseño de la organización son las influencias tanto internas como externas que intervengan en el desarrollo de la organización.

La configuración que se acerca más a cómo se desarrollan los tianguis es la política, cuyas características según Mintzberg (1989), son las siguientes:

- Medios de poder técnicamente ilegítimos, a menudo por propio interés, resultando en conflictos que separan a los individuos o a las unidades.
- Se expresa en **juegos políticos**, algunos coexisten con, son antagonistas de, o sustituyen a, los sistemas de **poder** legítimos.
- Generalmente envuelven a una organización convencional, pero a veces son bastante fuertes para crear su propia configuración.
- Ausencia de ideas convencionales de coordinación concentrada y de influencia, sustituidas por el juego del poder informal.

- Las **dimensiones del conflicto** –moderado/intenso, confinado/extendido, así como duradero/breve- **se combinan dando cuatro formas:** confrontación, alianza inestable, organización politizada, arena política completa.
- Se puede deducir el desarrollo de las formas a través de un **ciclo de vida** que consta de impulso, desarrollo, resolución del conflicto.
- La política y las organizaciones políticas desarrollan una serie de papeles funcionales en las organizaciones, especialmente para ayudar a efectuar los cambios necesarios bloqueados por los sistemas legítimos de influencia.

Las cuatro formas del conflicto se muestran en el siguiente cuadro:

Nombre	Dimensiones	Características
Confrontación	Conflictos intensos, confinados y breves	Los conflictos pueden ser intensos pero están contenidos, centrados en dos partes. La situación de toma del poder es típica
Alianza inestable	Conflictos moderados, confinados y duraderos	Surge cuando dos o más sistemas importantes de influencia o centros de poder tienen que coexistir en un equilibrio bastante igualado
Organización politizada	Conflictos moderados, extendidos y duraderos	Caracterizada por unos conflictos moderados que impregnan todo el sistema de poder, podría describir varias organizaciones actuales más grandes

Arena política completa	Conflictos intensos, extendidos y breves	Las personas de exterior con influencia no están de acuerdo entre sí; tratan de formar alianzas con personas del interior, al tiempo que chocan con otras. Autoridad, ideología y conocimientos técnicos subordinados al juego de poder
--------------------------------	--	--

Elaboración propia con base en Mintzberg, H. (1989), *Mintzberg y la dirección*, Madrid, Días de Santos Ediciones, pp. 285-286.

Asimismo aunque no le gusta reconocerlo Mintzberg (1989), nos dice que la política tiene un papel funcional en las organizaciones. La política se utiliza a menudo para sostener sistemas anticuados de poder, y a veces para introducir nuevos sistemas que no están justificados, el sistema político es necesario en una organización para corregir ciertas deficiencias de sus otros sistemas legítimos de influencia.; así que configuración política sería funcional cuando:

1. Fomentará una reordenación del poder de la organización exigido por el cambio en una de sus condiciones fundamentales o el fracaso de su centro de poder establecido.
2. Corregirá un cambio anterior de poder porque era disfuncional.
3. Existiera una alianza inestable que reflejara unas fuerzas naturales, equilibradas e irreconciliables de la organización.
4. Acelerara la muerte de una organización acabada.

En este sentido, se retoma la siguiente premisa: generalmente envuelven a una organización convencional, pero a veces son bastante fuertes para crear su propia

configuración; en este tipo de configuración, el poder es el hilo conductor por el cual se desarrolla la organización, tema del cual se describirá más adelante.

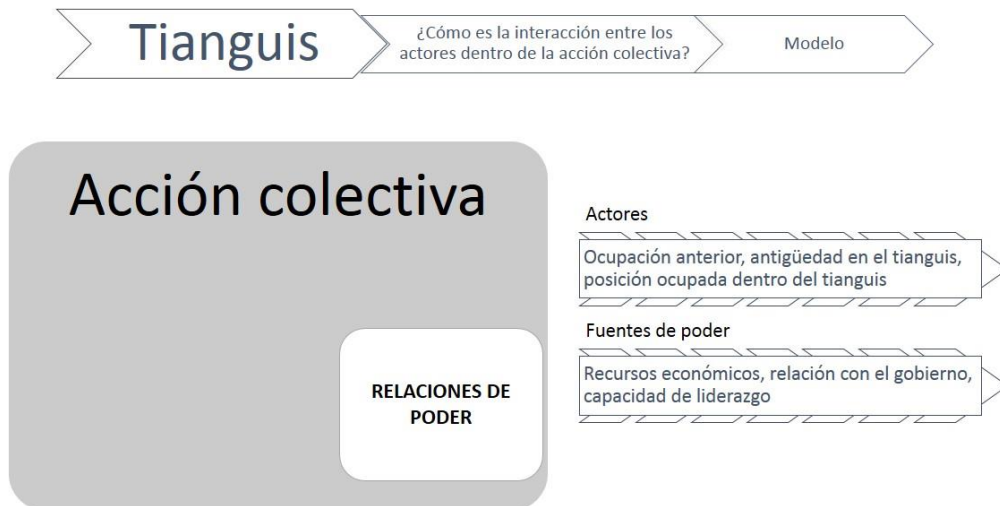
2.3 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

El diagnóstico organizacional resulta imprescindible, como una forma de conocer las diferentes fuerzas y procesos a que está sometida la organización y, de ser capaz utilizarlos en provecho de los fines que la organización haya definido para sí. Para apoyarnos en este diagnóstico organizacional nos son de utilidad los modelos, que nos dice Rodríguez (2006) que un modelo es un instrumento de gran utilidad en el diagnóstico organizacional y puede ser confeccionado por el propio consultor; y para ello nos da una serie de elementos a elegir que nos permitirán entender mejor la dinámica que se lleva a cabo dentro de la organización que pretendemos estudiar, los elementos sugeridos son: Organización-Ambiente, Cultura y Cultura organizacional, Estructura, Comunicaciones, Poder, autoridad y liderazgo, Conflicto, Descripción, evaluación de cargos y desempeño, Motivación, Clima laboral, Sindicatos, Toma de decisiones.

No quiere decir que se tengan que considerar todos, ni necesariamente sólo los contenidos aquí, pueden ser distintos elementos según lo que el consultor o investigador desee analizar, y para el estudio de caso del Tianguis de San Andrés y Jacarandas, propongo el siguiente modelo:

Modelo para el análisis del Tianguis de San Andrés y Jacarandas

Modelo para armar



Elaboración propia, con base en: Rodríguez, D. (2006), *Diagnóstico organizacional*, México, Alfaomega, pp. 34-69.

En este modelo se integran los elementos que se desean analizar, primero se parte de la acción colectiva, ya que así son vistos los tianguis, como un proceso de organizar, posteriormente de ello se analizarán las relaciones de poder, y los factores que son esenciales para que se puedan dar estas son: Actores y las fuentes de poder.

CAPITULO III

En este capítulo, al igual que el anterior, relacionado a la perspectiva organizacional es el relativo a todo lo que conllevan los sistemas de acción concreto, en este caso la Acción Colectiva, que es lo principal a estudiar del tianguis de San Andrés y Jacarandas, entendiéndola a través de sus tres elementos principales: los actores, el poder (retomando las fuentes de poder) y el juego.

III. ACCIÓN COLECTIVA

Debido a la naturaleza de los tianguis en donde existen una diversidad de intereses pero fines comunes, resulta de utilidad estudiarlos bajo la mirada de la Acción Colectiva, entendiéndola como la interacción entre diversos actores en torno a un fin común, ya que dentro de ellas los individuos en la búsqueda de sus intereses específicos, no ponen en peligro los resultados de la empresa colectiva. (Crozier y Friedberg, 1990). Ahora bien, en los siguientes apartados se retomaran los aspectos relevantes de la Acción Colectiva y todo de lo que ella deriva, finalizando con ejemplos sobre ello, para un mejor entendimiento acerca de sus implicaciones.

Es preciso hacer un breve paréntesis de dónde se deriva este término, en principio es del instrumento de análisis denominado Sistemas de Acción Concreto, que Crozier y Friedberg (1990) los definen como: “Un conjunto humano estructurado, que coordina las acciones de sus participantes mediante mecanismos de juego relativamente estables y que mantiene su estructura, es decir, la estabilidad de sus juegos y las relaciones que existen entre éstos, mediante mecanismos de relación que a su vez constituyen otros juegos” (p.236). De forma más amplia se hablará

sobre esos juegos en apartados posteriores, mientras el sistema de acción concreto es el que permite que exista la acción colectiva dentro de un marco lógico.

En muchas ocasiones para que los individuos puedan cumplir con sus objetivos tienen que aliarse con otras personas con metas semejantes para lograrlo, ya que de otra forma no podrían conseguirlo, o al menos no de manera fácil. A esta cooperación para la consecución de un fin se le llama acción colectiva, donde todos los involucrados aportan lo que tienen disponible para que el objetivo de la acción colectiva se logre, este objetivo puede ser económico y social principalmente. La aportación que realicen los individuos dentro de la acción colectiva puede ser de diversa índole, ya que la suma de estos recursos es lo que permite que la finalidad de la acción colectiva se logre.

Esta cooperación no se logra en un tiempo breve, sino que requiere de un largo proceso para lograr la unificación de todos los individuos que pretenden estar en la organización, así como definir los límites y las reglas de la acción colectiva, ya que a pesar de que se presupone que todos buscan el mismo objetivo, finalmente cada individuo cuenta con metas individuales que desea cumplir.

Ahora bien para poder entender de una mejor forma el funcionamiento de la Acción Colectiva, es preciso hacer énfasis en que no es algo que se dé de manera natural, sino como señalan Crozier y Friedberg (1990):“Es un constructo social, cuya existencia plantea problemas y del cual todavía hay que explicar las condiciones en que surge y como mantenerlo... No son más que soluciones específicas que han creado, inventado o instituido actores relativamente autónomos con sus recursos y capacidades particulares, para resolver los problemas que plantea la acción

colectiva y, sobre todo, lo más fundamental de éstos, del de su cooperación con miras a cumplir objetivos comunes, aunque de orientación divergente” (p.13).

La palabra clave que deriva de la acción colectiva es la cooperación, donde los individuos tienen que aportar recursos para lograr una meta común, pero siempre buscando lograr cumplir sus intereses personales, aunque nuestras acciones pueden resultar en todo lo contrario a lo que esperábamos, pero la lógica dentro de la cual se desarrolla la Acción Colectiva es que ninguno de los actores involucrados se perjudique mutuamente, es decir, que se presupone que deben actuar racionalmente, actuando conforme a los campos de acción y reglas que ellos mismos establecieron. De lo anterior emanan algunos problemas de la acción colectiva según Crozier y Friedberg, en primer lugar está precisamente el de la cooperación ya que toda organización requiere que se integren los comportamientos de los individuos dentro de ella, individuos que tienen objetivos diferentes, la forma en que se puede lograr esta integración, es a través de la restricción del individuo o de la manipulación tanto afectiva o ideológica, en ambos casos se tiene que dar un reconocimiento de las relaciones de poder; para ello la acción colectiva organiza los modos de integración que permiten la cooperación necesaria sin suprimir las posibilidades de perseguir objetivos personales, dándole al individuo un margen de libertad para poder actuar, pero siempre dentro de las restricciones de la acción colectiva.

Otro de los problemas o restricciones es la incertidumbre que resulta un recurso fundamental en toda negociación, aquellos actores que controlen la incertidumbre, harán uso de ella para la negociación con los que dependen de ellos, vislumbrando

aquí otro concepto importante dentro de la acción colectiva que son las relaciones de poder, donde los actores que dominen aquellas incertidumbres clave, sean los que dominen, entonces se puede decir que el poder es la materia prima de la acción colectiva. “El poder... no es otra cosa que el resultado, siempre contingente, de la movilización, por los actores, de las fuentes de incertidumbre pertinentes que ellos controlan en una estructura de determinado juego, por sus relaciones y transacciones con los otros participantes en ese juego.” (Crozier y Friedberg, 1990, p. 26)

Dado que en ninguna organización se puede tener un condicionamiento total del comportamiento de los actores, estos siempre tendrán un margen de libertad dentro del cual actuar y también contará con fuentes de poder las cuales deberá utilizar para conseguir sus fines, pero sin perjudicar el fin común, ya que se perdería la acción colectiva y por lo tanto uno de los objetivos propios, es por ello que los actores dentro de la acción colectiva tienen que inventar y determinar nuevas formas de jugar el juego social de la cooperación y del conflicto, a través de un aprendizaje colectivo, que permita crear nuevos constructos de la acción colectiva.

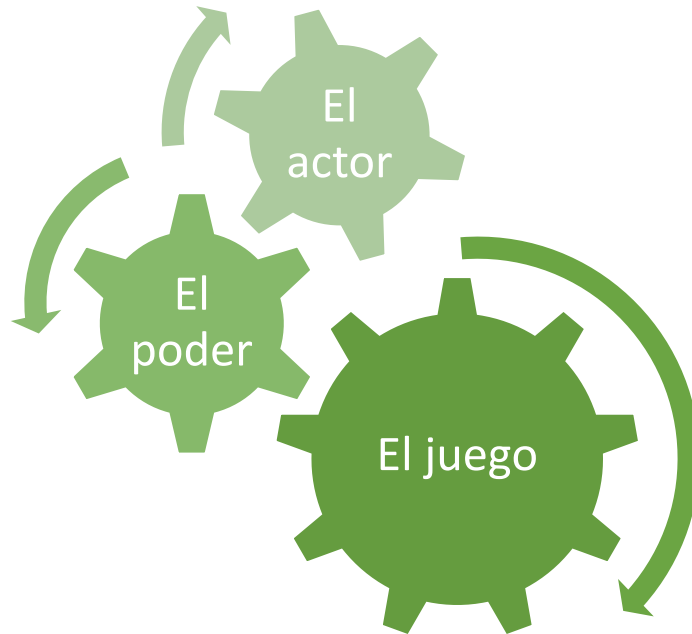
Por su parte Olson (1992), nos señala que: “Cuando cierto número de personas tienen un interés común o colectivo (cuando comparten un propósito u objetivo único), la acción individual no organizada...no será capaz de favorecer en absoluto ese interés común o no podrá favorecerlo adecuadamente” (p. 11). De lo anterior radica la importancia de la acción colectiva para los individuos, ya que si se esfuerzan para alcanzar sus intereses de manera individual, no logran satisfacerlos por completo, mientras que al hacerlo en forma colectiva, les resultará

más fácil ya que podrán aprovechar los recursos que los demás miembros puedan otorgar.

En este sentido, para poder comprender la lógica bajo la cual se basa la acción colectiva, se deben entender tres factores esenciales para que esta se pueda llevar a cabo de forma exitosa, en primer lugar está el actor que persigue fines personales y que tiene una estrategia para lograrlos, en segundo lugar, al darse la interacción entre los actores se crean relaciones de poder, donde todos los actores involucrados persiguen fines distintos y que hacen uso de sus fuentes de poder para lograr que los otros realicen acciones que les permitan cumplir estos fines y por último esta la restricción de la organización, los límites que esta genera en la acción del individuo y que restringe su capacidad de actuación, mas no la limita por completo, es por ello que en el siguiente apartado se hablará sobre estos tres elementos a considerar dentro de la lógica de la acción colectiva para que ésta pueda llevarse a cabo de la mejor forma.

3.1 ASPECTOS A CONSIDERAR PARA LA ACCIÓN COLECTIVA

Como ya se señaló en el apartado anterior existen tres factores fundamentales a considerar en la acción colectiva según Crozier y Friedberg (1990), los cuales son:



Elaboración propia, con base en Crozier y Friedberg 1990.

Así como en los engranes del esquema, los tres factores nombrados dentro de ellos, interactúan de manera continua dentro de la acción colectiva, y cuando cada uno de ellos funciona correctamente, el sistema u organización funcionará también de manera óptima.

3.1.1 El actor

Toda organización se compone de individuos y requiere de ellos para poder funcionar, muchas veces se tiene expectativas acerca de cómo se espera que actúe cada uno de ellos, pero el comportamiento humano resulta impredecible y no se puede controlar, haciendo que se vuelva compleja la dinámica dentro de la organización, en todo momento el individuo cuenta con un margen de libertad que le permite tomar decisiones que pueden ir incluso en contra de la organización a la que pertenece siempre y cuando lo considere prudente, y utilizan esta libertad de

manera muy extensa, aunque en ocasiones pareciera que se someten plenamente a las reglas establecidas dentro de la organización, pero puede resultar que sólo sea el resultado de una serie de negociaciones no explícitas, en donde el individuo ha conseguido un beneficio. Incluso en situaciones donde no se haya dado estas negociaciones siempre cuentan con la posibilidad de adaptarse a las circunstancias y manejarlas a su mejor conveniencia.

Uno de los elementos centrales de la acción colectiva, son los actores involucrados dentro de él, ya que son los que lo hacen posible que se lleve a cabo este proceso, porque son los que realizan el sensemaking (entiéndase como el dar sentido), de lo que están haciendo.

Por un lado Simon (1968, p. 48) nos dice que estas personas, tienen sentimientos, esperanzas y temores. Se enferman, sienten hambre, se enfurecen, se sienten frustrados; felices o tristes. Su comportamiento está sujeto a toda una gama de influencias que se remontan a la fecha de su nacimiento y que inciden sobre ellos desde todas las direcciones y en todo momento. Su conducta en las organizaciones es una resultante de todas estas influencias.

Todas estas variables que posee el actor tendrán influencia sobre su forma de dar sentido a lo que está haciendo, en primer lugar porque depende en la situación que se encuentre es como actuará, si no tiene conocimiento previo sobre las circunstancias que se le presentan en un momento determinado, justo en el momento tiene que actuar conforme a lo que considere mejor de acuerdo a experiencias vividas.

También el sensemaking depende de la interpretación que le dé el actor a lo que realiza, esta interpretación, no va a ser la misma que tengan los demás actores dentro de la acción colectiva, ya que cada uno cuenta con elementos diferentes para dar sentido a las acciones, ya que cada uno ha tenido diferentes experiencias a lo largo de su vida, las interpretaciones de cada uno deben ser compartidas, para poder realizar un consenso sobre la interpretación que se les da a los actos que realizan en conjunto.

Cuando no se encuentra este consenso en el sensemaking, los propietarios comparten que en cada caso se incumplió una expectativa de continuidad, la acción colectiva organizada en curso se convierte en desorganizada, se hacen esfuerzos para construir un sentido plausible de lo que está sucediendo, y este sentido de verosimilitud normaliza la brecha, restaura la expectativa, y permite a los proyectos para continuar (Weick, 2005).

Al respecto Crozier y Friedberg (1990), señalan que: “Los actores no son nunca totalmente libres y que de cierta manera el sistema oficial los “recupera”, pero sólo a condición de que reconozcamos también que en cambio ese sistema está igualmente influido, incluso corrompido por las presiones y las manipulaciones de los actores”(pp.37-38) Es decir, que tanto la organización como el individuo se influyen mutuamente, ya que ambos buscan algo del otro, pero si no ceden la otra parte tampoco lo hará. A pesar de que dentro de las organizaciones existan límites, reglas, etc., el individuo siempre encontrará la libertad para actuar, a pesar de las restricciones con las que se pueda encontrar, por lo que se confirma que su comportamiento no será previsible.

Por lo tanto no se puede realizar de forma aislada su estudio ya que depende de su entorno para llevar a cabo las acciones que considere pertinentes, empezando por tomar estas libertades que le permiten negociar sobre lo que desea, por ejemplo, la retribución justa para lo que labora, pero conforme se va adentrando en la negociación, siempre analizará los mayores beneficios que pueda obtener de la negociación, dependiendo también de lo que él pueda ofrecer.

Por otra parte, la organización establece mecanismos para restringir esta libertad con la que cuenta el individuo y puede hacerse a través de: normas de salud, modelo económico de negociación y modelo social de divisiones en grupos y categorías; esto para limitar su capacidad de negociación y lograr su cooperación.

Derivado de lo anterior surge la capacidad del actor para la solución óptima de un problema, pero jamás podrá encontrar la solución óptima, ya que cuenta con una racionalidad limitada, y sólo podrá encontrar la solución que le resulte más satisfactoria y desechará las demás. En conjunto tiene una libertad pero restringida y una racionalidad pero limitada, y para lograr entender cómo es que puede negociar con estas condiciones con las que cuenta, tiene que recurrir a la estrategia; si bien puede que no tenga objetivos bien delimitados y probablemente cambie constantemente de metas, pero siempre estará tomando elecciones y éstas siempre tienen un sentido que el actor siempre considerará pertinentes aunque en apariencia no lo lleven a cumplir una meta en específico, pero no significa que sólo tome decisiones sin sentido, ya que está en contante pugna por aprovechar las oportunidades que se le presentan y defender su libertad.

Aunado al concepto de estrategia se encuentra el de poder, que nos señalan Crozier y Friedberg (1990), que nos permitirá ver con más claridad al actor y su estrategia, así como completar, bajo una perspectiva empírica práctica el razonamiento estratégico.

En este sentido para poder hablar de poder es necesario establecer que sólo se puede dar a través de una relación, ya que un individuo por sí solo no posee poder, sólo en el momento que se encuentra en una relación y cuenta con fuentes de poder, podrá aplicarlo sobre alguien más. Pero antes de pasar a ello se retoma el hecho de que la organización establece normas, límites para que su funcionamiento se lleve a cabo de una forma ordenada y coherente, ya que el individuo tiene un margen de libertad, su comportamiento sea contrario a lo que espera la organización de ellos ya que dentro de esas normas ellos encuentran huecos para actuar de la forma en que consideren mejor y así afianzar la zona de confort en la que se encuentran, si bien por ejemplo en el organigrama se le ubico en un nivel bajo, podría pensarse que tiene poco poder, pero si encuentra este hueco y descubre las capacidades con las que cuenta para actuar en contra de esta restricción, puede resultar que en la práctica cuente con mayor poder que los que están por encima de él en el organigrama, esto lo puede lograr usando sus fuentes de poder.

3.1.2 Poder

Ahora bien un tema relevante dentro de la acción colectiva es el poder. Es un término empleado en la jerga común, y una definición acerca de lo que es poder, se retoma a Emerson (1962) en Crozier y Friedberg (1990): “*El poder es pues una relación y no un atributo de los actores*. No puede manifestarse -y en consecuencia

hacerse restrictivo para una de las partes presentes- más que mediante el inicio de una relación que enfrenta a dos o más actores, dependientes unos de otros” (p. 55).

Es decir, que un individuo por sí mismo no tiene poder, este lo va a tener en el momento de establecer una relación con otro, donde entra al tiempo la negociación, ya que ambos individuos cuentan con recursos para poder lograr que el otro actúe en beneficio de él, en este sentido ambas partes deben ceder algo, la balanza de quien recibe más, va a depender en principio de los recursos que tengan para intercambiar y en segundo lugar de la habilidad que posean para movilizar estos recursos en el momento de la negociación, si una de las partes no cuenta con los recursos suficientes, no puede hablarse de una relación de poder ya que no tiene la capacidad de negociación.

De esta manera entran aquí dos conceptos más según Crozier y Friedberg (1990) el de previsibilidad y el de incertidumbre, en relación con el primero, el individuo no deberá hacer previsible su comportamiento ya que de lo contrario pierda su fuente de poder, por otro lado existen zonas de incertidumbre que surgen durante el juego y quien controla esta incertidumbre, seguramente será el que salga mayor beneficiado de la negociación. Cabe mencionar que un individuo tiene más de una relación de poder y si reúne sus fuentes de poder, junto con una buena estrategia, puede obtener más fuentes de poder y así podrá obtener más recursos que le permitirán seguir negociando.

Ahora bien, dado que se habla de acción colectiva, los individuos ejercen estas estrategias y relaciones de poder dentro de una organización, en donde su campo de acción es más limitado, ya que existe un objetivo en común entre todos los

individuos, por lo que se condiciona su forma de negociación, ya que existe en primera instancia una jerarquía y por ende los recursos emanados de ella serán diferentes para cada individuo, existirán individuos que se posicionen en una zona donde puedan tener el control de la incertidumbre de la cual dependa la organización, contará con mayor poder.

Por otro lado, las organizaciones contienen fuerzas de oposición. Estas fuerzas pugnan por el control. La naturaleza de las organizaciones es tal que quienes están en el poder tienden a permanecer en él, pero el hecho de que las organizaciones contengan fuerzas de oposición internas es una consideración importante (Hall, 1996), en este sentido los tianguis no se *libran* de este tipo de situaciones, ya que al interior de toda organización existen diferentes grupos de poder, que siempre buscarán estar en la supremacía de la organización para así obtener un beneficio personal derivado de ello, y buscar la satisfacción de sus propios intereses. Considero que los principales grupos de poder que se pueden encontrar en los tianguis son los miembros fundadores de la organización y los que hoy en día se encuentran a cargo de la dirección de la misma, que no necesariamente tienen que formar parte del primer grupo.

Es importante diferenciar el estudio del poder con el estudio de las relaciones de poder, por un lado las organizaciones a través de ciertos procesos como el ejercicio del poder logran la suma de sus colaboradores y es importante señalar que casi cualquier relación social está ligada a una relación de poder (De la Rosa, 2008).

Por otro lado Mintzberg (1992) nos hace reflexionar sobre la importancia de conocer realmente quienes ostentan el poder, cuando, como y porque, pues estos

planteamientos surtirán relevancia para el estudio del poder dentro de las organizaciones así como dentro de su entorno.

Podemos encontrar diversas definiciones del poder, entre ellas las elaboradas por Weber “Dentro de una relación social poder significar alguna posibilidad” (tomado de De La Rosa, 2008, p. 7), mientras que para Dahl “A tiene poder sobre B en la medida que A puede conseguir que B haga algo que no haría de otra manera” (tomado de De La Rosa, 2008, p. 7), podemos observar que en estas dos definiciones se suponen relaciones con el otro, y la consecución de un fin.

El poder no solo se relaciona al sentido del sometimiento del otro, sino como una forma en que se deja que los individuos se alejen de sus intereses propios al estar dentro de una organización, para adaptarse a ellos.

Se puede apreciar que el poder puede ser considerado en varios aspectos, el primero es considerado como algo propio del individuo que esta fuera de cualquier influencia del ambiente o de las relaciones sociales del propio individuo y que este ejerce fuera de estas relaciones, pero realmente consideramos difícil esta acepción, pues dentro de las organizaciones sabemos que siempre existe una influencia del ambiente lo que nos lleva a concordar con Foucault (1989) cuando nos señala que aquello que define una relación de poder será el modo de acción que actúa sobre la propia acción y para ello será necesario contar con las herramientas necesarias que permitan el ejercicio de ese poder.

Dentro de estas relaciones de poder, hay dos elementos necesarios para que se puedan llevar a cabo y son los actores y las fuentes de poder.

- *Fuentes de poder*

Respecto a este tema, Hardy (1990), señala que el poder devenga a quienes controlan los escasos y valiosos recursos que hacen que los demás dependan de ellos (por ejemplo, Hickson et al, 1971;. Pfeffer y Salancik, 1974). El poder es así arraigado en la relación entre los actores, en lugar de ser un atributo de un individuo en particular.

Cabe mencionar que un individuo tiene más de una relación de poder y si reúne sus fuentes de poder, junto con una buena estrategia, puede obtener más fuentes de poder y así podrá obtener más recursos que le permitirán seguir negociando.

Ahora bien, dado que se habla de acción colectiva, los individuos ejercen estas estrategias y relaciones de poder dentro de una organización, en donde su campo de acción es más limitado, ya que existe un objetivo en común entre todos los individuos, por lo que se condiciona su forma de negociación, ya que existe en primera instancia una jerarquía y por ende los recursos emanados de ella serán diferentes para cada individuo, existirán individuos que se posicionen en una zona donde puedan tener el control de la incertidumbre de la cual dependa la organización, contará con mayor poder.

A este respecto Crozier y Friedberg (1990) nos señalan 4 fuentes de poder:

1. Competencia o especialización difícilmente reemplazable.
2. Incertidumbres que se desarrollan alrededor de las relaciones entre la organización y su medio.

3. La organización crea poder simplemente por la forma en que organiza la comunicación y los flujos de información entre sus unidades y sus miembros
4. La utilización de las reglas organizativas.

Esta última es clave ya que por un lado la organización puede exigirle a los trabajadores que acaten las normas tal cual están establecidas, mientras que el trabajador se respaldará con ellas y se limitará a hacer sólo lo que ellas establecen, así se puede iniciar una negociación entre ambas partes y tal vez en principio una va a ceder pero la otra finalmente tiene que ceder de igual forma.

Otra fuente de energía es la legitimidad. Los actores políticos utilizan el lenguaje, símbolos e ideologías para aplacar o excitar al público sobre temas específicos. Pettigrew (1977) llama a este proceso la gestión de significado. Política se refiere a la creación de la legitimidad de ciertas ideas, valores y demandas - no sólo de acción llevadas a cabo como consecuencia de la legitimidad adquirida previamente.

3.1.3 El juego

En este último elemento se encuentran los dos anteriores, ya que por una parte el individuo tiene sus propios intereses y por ende sus propias estrategias para lograrlo, pero al estar dentro de una organización su capacidad de acción se ve limitada, aunque no por completo, así que aprovechará su margen de libertad para continuar con su estrategia. Entonces surge la pregunta de cómo mediar la situación, y la respuesta lógica será la de los objetivos comunes que tienen los individuos dentro de la organización, pero “cualquier estructura de acción colectiva- está continuamente amenazada por manifestaciones violentas porque sus

participantes buscan el logro de sus estrategias personales y porque no existe ni racionalidad absoluta, ni legitimidad indiscutida que oponerles” (Crozier *et al*, 1990, p. 79).

En este sentido, aquel que disponga del control de alguna fuente de incertidumbre, será el que tenga el poder, pero solo puede usarlo dentro de ciertos parámetros ya que de lo contrario puede terminar el *juego* y ya no contará con relaciones de poder donde pueda ejercer ese control, entonces se convierte en un dar y recibir por parte de todos los miembros de la organización, es decir, ceder a cambio de un beneficio personal. Derivado de lo anterior surgen las reglas del juego, donde todos los miembros de la organización deben supeditarse a ellas, ya que de ello depende la supervivencia de la organización y con ello sus posibilidades de seguir jugando. Estas reglas o limitaciones surgen de las negociaciones que se llevan a cabo en las relaciones de poder y están en constante *regateo*.

“El juego es el instrumento que elaboraron los hombres para reglamentar su cooperación; es el instrumento esencial de la acción organizada. El juego concilia la libertad con la restricción. El jugador es libre, pero si quiere ganar, debe adoptar una estrategia racional en función de la naturaleza del juego y respetar las reglas de éste... Si se trata de un juego de cooperación, que siempre es el caso tratándose de una organización, el producto del juego será el resultado común que busca la organización” (Crozier *et al*, 1990, p. 94).

En este punto se puede apreciar la utilidad de la analogía de los engranes donde cada elemento es importante para el funcionamiento del sistema, en este caso de la acción colectiva y por ende de la organización, también se puede observar que existen riesgos dentro de la acción colectiva, ya que a pesar de todas las previsiones que se pueden tomar, no se debe olvidar que las organizaciones están conformadas

por seres humanos y por ende siempre habrá cierta incertidumbre acerca de su comportamiento.

En este sentido, aquí podríamos encontrar problemas de la acción colectiva, empezando porque alguno de los integrantes sólo reciba beneficios de ello y aporten poco o nada en la realización del objetivo de la organización, la acción colectiva presupone que el beneficio de la obtención de recursos que lleguen a la organización debe ser para todos los integrantes de la misma sin excepción, hayan participado o no en la búsqueda para su obtención, es aquí cuando se entra en el dilema de los beneficios o no de la acción colectiva, porque como en toda organización, se puede encontrar a oportunistas que abusen de lo que obtienen los demás, sin que realicen esfuerzo alguno por apoyar en la obtención de recursos para la organización, pero si gozando de los beneficios.

De lo anterior resulta importante que al iniciar la acción colectiva se establezcan las reglas del juego, por medio de las cuales los individuos regirán sus acciones para que así se logre el objetivo de la organización. Cabe señalar que a pesar de que se planteen las reglas, los individuos siempre tendrán márgenes de acción dentro de los cuales moverse para así lograr mayores beneficios, todo depende de las fuentes de poder con las que cuenten para ello. En este punto el poder se hace presente al igual que en toda organización, ya que la naturaleza del individuo es querer cumplir siempre con sus objetivos personales, así que hará lo posible para allegarse de fuentes de poder que le permitan someter a los demás para que hagan lo que el desee en función del cumplimiento de sus objetivos. Convirtiéndose así la organización en un área de juego, donde todos los miembros de la misma son

participantes, y mueven sus recursos a su favor, pero sin olvidar la importancia de la acción colectiva, ya que deben estar conscientes de que si no estuvieran en esa red de cooperación, no podrían lograr su objetivo principal.

3.2 EJEMPLOS DE ACCIÓN COLECTIVA

Para una mayor comprensión de lo que conlleva el concepto de acción colectiva se retomarán tres investigaciones de cómo es que se ha llevado a cabo en diferentes aspectos, el primero social, el segundo agrícola y el tercero en lo relativo al manejo de los recursos de uso común.

Acción colectiva y sujetos sociales

Esta investigación fue llevada a cabo por Ricardo Delgado Salazar (2009), el problema al cual se enfrentaban era la incertidumbre que surgía de la inestabilidad del sistema social; “Bajo la postura teórica del comportamiento colectivo se considera que dada la incertidumbre y el desequilibrio, resultado de diversas problemáticas que enfrenta una sociedad, se desencadena el nacimiento y difusión de ciertas creencias que se enraízan en los imaginarios colectivos que incitan a la gente a participar, a través de su acción, en la reestructuración del orden perturbado por la tensión” (p.22), aquí se encuentra según Delgado (2009), el motivo que unía a los diferentes individuos involucrados, tenían en común esa inseguridad y consideraban que si se unían en la lucha para superar la incertidumbre, lograrían acabar con ella. Esta acción colectiva se traduce en movimientos sociales, si bien Crozier y Friedberg nos hablaban de que esta cooperación entre los individuos sólo se daba para cumplir con objetivos personales, en este caso es más difusa la razón

por la cual los individuos deciden unirse, ya que es difícil obtener beneficios de índole personal en este tipo de colectividades.

En este caso el aspecto de las relaciones de poder se da a través de la formación de microredes que se nutren por vínculos sociales preexistentes, es decir con conocidos, amigos o familiares. En este sentido, los movimientos son agentes productores de significado, y como tales, se hallan comprometidos con la configuración de repertorios culturales, que de manera cooperada con otros actores sociales, redefinan y amplíen el sentido de la política.

Estudio de la acción colectiva en la agricultura

El segundo ejemplo corresponde al asociacionismo agrario en donde lo que se busca es la formulación e implantación de políticas públicas en materia agraria, si bien aquí los involucrados en esta acción colectiva por un lado son competencia entre sí, se dan cuenta que tienen que unir esfuerzos para la generación de programas que les beneficien a todos ya que por sí solos es probable que fracasen. Los estudios respecto a este tipo de acción colectiva se centran en grupos de interés y en sus estrategias para influir en los procesos políticos de la toma de decisiones.

Teoría de juegos y soluciones al dilema de la acción colectiva

En este estudio se señala la renuencia a la cooperación debido al manejo de recursos escasos pero de uso común, pero las partes son conscientes de que por medio de un esfuerzo coordinado y cooperante podrían generar un resultado colectivo superior. En este sentido es donde las reglas del juego toman un papel preponderante ya que de ello depende la coerción para que los actores involucrados

participen, y se busque la maximización de los beneficios netos, este manejo de las reglas y restricciones puede lograr que los actores participen y se den cuenta de que con la cooperación todos pueden lograr mayores beneficios.

En el presente capítulo se realiza una descripción breve de la metodología de investigación a seguir en el caso de estudio y la elección de las herramientas metodológicas empleadas en la presente investigación.

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología que se llevó a cabo en esta investigación fue la investigación cualitativa, a través de las herramientas de estudio de caso, observación y entrevistas semi-estructuradas.

4.1 Investigación cualitativa

Para ello se retoma a Sandoval (1996) p. 28

“Existe una clara diferencia entre lo que puede denominarse realidad empírica, objetiva o material con respecto al conocimiento que de esta se puede construir y que correspondería a lo que apropiadamente se puede denominar realidad epistémica... necesariamente requiere para su existencia, de un sujeto cognoscente, el cual está influido por una cultura y unas relaciones sociales particulares, que hacen que la realidad epistémica dependa de su definición, comprensión y análisis, del conocimiento de las formas de percibir pensar, sentir y actuar propias de esos sujetos cognoscentes”

Dado que el estudio que se pretende hacer es sobre la acción colectiva en un tianguis y los actores son un elemento esencial dentro de ella es por eso que se eligió este tipo de investigación, ya que permite interpretar la acción colectiva desde el sujeto que la realiza.

4.2 Estudio de caso

Gundermann (2001, p. 256 y 257), señala al respecto que:

“El estudio de casos no es una elección metodológica de una estrategia de investigación, sino que la elección de un objeto por ser estudiado... no se requiere alcanzar comprensión de un fenómeno general que involucra como uno de sus elementos o nexos el caso estudiado y tampoco se busca desarrollar una construcción teórica (por lo menos como un primer propósito)”

El propósito del estudio de caso en esta investigación es el estudio del fenómeno de la acción colectiva, que se comprende de mejor manera en la dinámica de los tianguis, el tianguis elegido fue el de San Andrés y Jacarandas, que se encuentra entre los límites de Atizapán de Zaragoza y Tlalnepantla de Baz en el Estado de México.

Por otro lado, las herramientas que se consideraron pertinentes a la investigación dada su naturaleza y el tipo de acceso a la información de la organización fueron la observación y las entrevistas semi estructuradas. Es preciso señalar que debido a la limitación del tiempo para realizar el trabajo de campo, se tuvo que realizar una acotación a la investigación.

4.3 Observación

El tipo de observación conveniente a esta investigación es el de Conductas de campo, las cuales de acuerdo a Pardinas (1985, p. 108):

“El laboratorio del científico social está en medio de la gente, la conducta de ésta forma su campo de estudio... deben apreciar cualquier contacto con la gente como una experiencia enriquecedora dentro de su propia disciplina y estar seguros de que mientras no hayan acumulado abundante experiencia de interrelación directa con otras personas en su preparación científica será deficiente”

En esta investigación, esta fue la herramienta principal utilizada por parte de la autora para adquirir información acerca de los actores que se involucran dentro de la acción colectiva del tianguis.

4.4 Entrevistas

Se realizaron 11 entrevistas dirigidas y una entrevista no dirigida, ambas las conceptualiza Pardinás (1985, p. 112-113) de la siguiente forma:

- Entrevista no dirigida. Deja prácticamente toda la iniciativa total al entrevistado, permitiéndole que vaya narrando sus experiencias, sus puntos de vista, etc.
- Entrevista dirigida. Sigue un procedimiento fijado de antemano por un cuestionario o una guía de la entrevista, esto es por una serie de preguntas que el entrevistador prepara de antemano.

Las preguntas en el caso de la entrevista dirigida fueron:

- Nombre:
- Ocupación anterior:
- Antigüedad en el tianguis:
- ¿Cuál fue el proceso que siguió para ingresar al tianguis y cómo se designa el lugar que ocupa?
- Ventajas de trabajar en un tianguis
- Desventajas de trabajar en un tianguis
- Si tienen algún problema dentro del tianguis, ¿quién lo soluciona y cómo se les brinda apoyo?
- ¿Buscaría otra alternativa de empleo o considera permanecer en el tianguis por más tiempo?

La elección de la observación como herramienta metodológica es debido a que sólo de esta forma se podía dar cuenta del desenvolvimiento de los actores de forma natural dentro de la acción colectiva, en primer lugar porque dado que son un elemento central de ella, se debe hacer una descripción acerca del papel que realizan dentro del tianguis, pero dado que realizan sus actividades de manera monótona no se percatan que se encuentran inmersos dentro de esta acción colectiva. Por otro lado, no todos los individuos perciben cuando ejercen el poder, ni precisamente identifican cuando cuentan con fuentes de poder que pueden ejercer en sus relaciones con otros, debido a que en la mayoría de los casos los actores involucrados en el caso de los comerciantes, en su formación sólo cuentan con la educación básica.

Mientras que las entrevistas son elegidas para obtener información específica acerca de las implicaciones de trabajar en un tianguis y a su vez poder realizar un comparativo en las respuestas de los diferentes actores entrevistados. En este sentido también son de utilidad para que el entrevistado pueda aportar más datos de interés que no hubieran sido contemplados.

4.5 Pasos de la investigación

1. Selección del tema de estudio. Acción Colectiva
2. Selección de la organización. Tianguis de San Andrés y Jacarandas. Los objetivos que pretende cubrir este proyecto de investigación son: describir las particularidades de la economía informal en México y su relación con los tianguis, estudiar a los tianguis a través de la perspectiva teórica de la acción colectiva, describir la interacción que se da entre los actores

implicados dentro de esta economía, desde los líderes, hasta los que cuentan con puestos pequeños, lograr entender como estas organizaciones (tianguis) siguen sobreviviendo a pesar de sus particularidades, si es debido al beneficio social que otorgan o al compromiso colectivo de sus miembros.

3. Preguntas sobre las cuales giraría la investigación.

¿Cómo permite la acción colectiva la creación de este tipo de organizaciones? ¿Cómo es la interacción entre los actores dentro de esta acción colectiva? ¿La sobrevivencia de los tianguis se debe al beneficio social o a la acción colectiva de sus miembros?

4. Elaboración del marco teórico y busca de metodología adecuada a la investigación.

5. Acercamiento a la organización. Fue posible gracias a una de las entrevistadas que es comerciante en el tianguis.

6. Trabajo de campo. Realizado de Diciembre de 2015 a Febrero de 2016.

7. Vaciado de la información. Donde se plasmaron los resultados de la observación de campo y las entrevistas. Para el caso del nombre de la delegada, será sustituido por un nombre ficticio, y respecto a los entrevistados se hará la combinación de letras para diferenciarlos.

8. Elaboración del documento de idónea comunicación de resultados final.

CAPÍTULO V

En este capítulo se aborda el caso de estudio del tianguis de San Andrés y Jacarandas partiendo de los elementos principales dentro de la Acción Colectiva que son: los actores, el poder y el juego, que nos permiten entender el funcionamiento de dicho tianguis.

V. CASO DE ESTUDIO TIANGUIS DE SAN ANDRÉS Y JACARANDAS

5.1 DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

- Ubicación. La organización objeto de estudio es el Tianguis de San Andrés y Jacarandas, ubicado en la colonia San Andrés Atenco y Fraccionamiento Jacarandas, en la frontera entre los municipios de Atizapán de Zaragoza y Tlalnepantla de Baz, en el Estado de México. Se instala los días jueves y domingos, si bien existe entre la frontera entre ambos municipios, se encuentra a cargo del municipio de Tlalnepantla de Baz.
- Creación. Tiene una antigüedad de aproximadamente 25 años. Sobre la conformación de la organización, se retoma lo siguiente de los entrevistados que llevan más años en el tianguis, cuándo se les preguntó cómo fue que inició:

“Comenzó en el río, ahí íbamos a vender, ahí nadie tenía lugar, rara era la persona que tenía lugar, te estoy hablando hace como unos 24 años, y ya después poco a poco te vas haciendo del lugar y ya es tuyo, pero estaba bien feo, era tierra, lodo, caño, antes no se nos volteo el hocico cuando comía uno oye, porque si era muy feo, pero no que crees a mí

sí me gustaba trabajar aquí, será que ya me acostumbre, también trabajé en una fábrica, pero no, me gusta más mi trabajo, como que te acostumbras a ganar lo que tú quieres, y a no tener jefe que es lo importante, y vas creciendo poco a poco, no todo lo hiciste de aquí o sea son un chingo de cosas porque le batallas, las aguas, quitar los puestos, todo, ahora porque ya tengo chalanés, pero antes yo lo hacía, empecé con un puesto chiquito en el piso y ya después fue poco a poco. Han incrementado el número de tianguistas, antes no había tanta como ahora, eso siempre está, así como los niños chiquitos, va creciendo la familia.” (Entrevistada B).

Como se puede observar, la zona geográfica, al momento de la creación del tianguis aún no se encontraba urbanizada, por lo que el mercado fue creciendo junto con la urbanización del lugar y se fueron mejorando las condiciones para los comerciantes gracias a ello.

“Si eran unas cuantas personas, estaba el canal, vendíamos en la vil tierra, y todos no teníamos lugar, todos agarrábamos por donde quiera, donde se nos hacía fácil agarrar el lugar y fue creciendo, creciendo, creciendo, antes si se vendía pura ropa mexicana no de Estados Unidos, ya ahora se vende más americana” (Entrevistada M).

Se puede observar que no contaban con un lugar fijo para ubicar sus puestos, así como iban llegando se acomodaban donde les pareciera mejor, cabe mencionar que en un inicio no se cobraba el lugar de trabajo, pero a lo largo

del tiempo, la situación ha ido evolucionando, hoy resulta difícil obtener un lugar de trabajo ya que todo se encuentra ocupado.

En este sentido nos encontramos que la creación del tianguis de San Andrés y Jacarandas no fue intencional en un principio, comerciantes poco a poco iban llegando, no existiendo reglas, no había restricciones, como en la actualidad, para poder ingresar a él, poco a poco se fue conformando hasta configurarse como es en la actualidad, gracias a la acción colectiva de sus miembros, y debido a que así como aumentaron el número de comerciantes, por ende los clientes, muchas personas estaban interesadas en poder integrarse al tianguis para así allegarse de recursos.

- Extensión y número de puestos. Tiene una extensión aproximada de 18 cuadras y cuenta con alrededor de mil puestos, no existe un censo exacto de la cantidad de personas que laboran en él, ya que el número de miembros en cada puesto, depende del giro, así como de sus dimensiones, pudiéndonos encontrar desde una hasta 7 u 8 personas, según el caso.
- Giro de los puestos. Dedicados a la venta de diferentes artículos, entre los que se encuentran: comida (insumos base o preparada), ropa, calzado, accesorios, utensilios para el hogar, las denominadas chácharas (baratijas o cachivaches), electrónicos, CD's, películas, decoración para el hogar, entre otros.

5.2 TIPO DE ORGANIZACIÓN

Se puede definir como una organización inserta dentro de la economía informal, donde existen trabajadores por cuenta propia, que se rigen principalmente por el reglamento interno de la mesa directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., asociación cuya filiación política es con el Partido Revolucionario Institucional. Cabe mencionar que la líder de tianguistas del municipio de María Pérez, es a su vez Secretaria General de las Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., y al mismo tiempo delegada del tianguis de los jueves de la zona del Fraccionamiento Jacarandas.

Derivado de lo anterior podría decirse que esta organización adopta una configuración de tipo política, a lo cual Mintzberg nos dice que: la política se utiliza a menudo para sostener sistemas anticuados de poder, y a veces para introducir nuevos sistemas que no están justificados, el sistema político es necesario en una organización para corregir ciertas deficiencias de sus otros sistemas legítimos de influencia, si bien generalmente envuelven a una organización convencional, a veces son bastante fuertes para crear su propia configuración; en este tipo de configuración, el poder es el hilo conductor por el cual se desarrolla la organización.

Si bien los tianguis no son organizaciones convencionales, si cuentan con una configuración política, ya que existen muchas relaciones de poder dentro de ellos, tanto internamente como externamente.

En el caso del Tianguis de San Andrés y Jacarandas, los que concentran el poder son los líderes, en este caso la líder y delegada, María Pérez, al contar con enlaces

con el gobierno municipal, asimismo son militantes de un partido político (PRI) por el cual son respaldados, resultado de esto otros partidos políticos están en una constante búsqueda de intervención dentro del tianguis, denunciando todas las irregularidades y problemas que presenta, lo cual no ha rendido frutos.

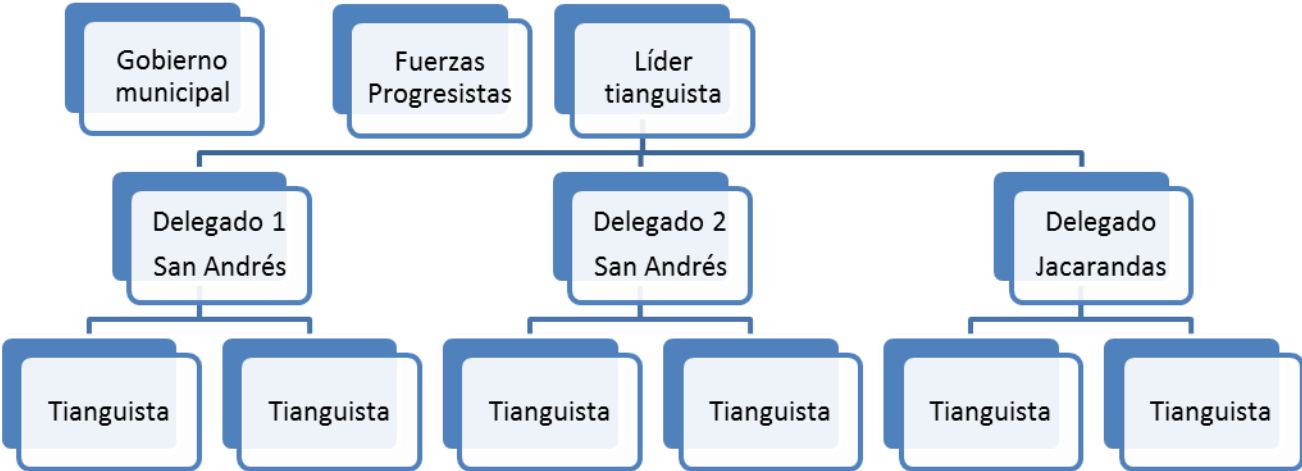
Derivado de lo anterior y en concordancia de lo que implican las fuentes de poder señaladas en capítulos anteriores, una de los actores principales, si no es que el de mayor relevancia, de la acción colectiva que se da en el tianguis de San Andrés y Jacarandas, es la líder, ya que ella cuenta con contactos dentro del gobierno municipal que le permiten controlar lo que sucede dentro y alrededor del tianguis, pero de ello se hablará más adelante.

Retomando el aspecto de que los tianguis no son en estricto sentido una organización, podría pensarse que no tienen una estructura y por consecuencia tampoco un organigrama, de manera implícita si conllevan una designación de relaciones de subordinación.

Un ejemplo de ello es el caso de estudio, que resulta pertinente señalar algunas de sus particularidades, este tianguis se divide en dos, cada uno lleva el nombre de la colonia en donde se encuentra asentado, es decir, San Andrés y Jacarandas (pero también se les conoce como el de los “ricos” y el de los “pobres”), se unen a través de un puente peatonal y como se ha señalado a un principio se encuentra entre los límites de los municipios de Atizapán de Zaragoza y Tlalnepantla, dicho lo anterior existe una líder tianguista de Tlalnepantla de Baz, es decir, que es la que mantiene principalmente el contacto al exterior del tianguis en este caso con el gobierno municipal, posteriormente se designan encargados, que los llaman delegados, la

parte que se encuentra en San Andrés cuenta con dos delegados mientras que Jacarandas cuenta con uno, los cuales se encargan de las relaciones con los tianguistas y de que cumplan el reglamento que les impone el gobierno municipal, pero principalmente el impuesto por la Mesa Directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., y por último están los tianguistas que podrían considerarse como microempresarios, estos a su vez también tienen a los trabajadores de sus puestos, que en la mayoría de las ocasiones están compuestos por miembros de una misma familia; de este modo se propone el siguiente organigrama:

Propuesta de organigrama, Tianguis de San Andrés y Jacarandas



Fuente: Elaboración propia.

En este sentido, de los tipos de estructura sugeridos por Derray (2006), la estructura del tianguis en cuestión se parece a uno de tipo empresarial, ya que todas las decisiones importantes son tomadas por la Mesa Directiva, de las Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., aunque también los delegados tienen

cierta responsabilidad, pero siempre sus decisiones deben estar acorde con lo que diga la Mesa Directiva.

Cabe mencionar que como ya se ha dicho el tianguis se ve como una acción colectiva (proceso organizado), y lo que lo diferencia de una organización propiamente establecida es que ésta última es creada intencionalmente de forma racional, mientras que el primero no se percata de su existencia hasta el momento en que ya se dan los actos y después de ello se hace el análisis de cómo se hicieron las cosas y no como se harán.

El enfoque contingencial en el caso del Tianguis San Andrés y Jacarandas nos permite ver que este se encuentra altamente influenciado por su medio ambiente, ya que depende en gran medida, sino es que en su totalidad, de la autorización del gobierno municipal para poder funcionar y de las Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., asimismo al ser un sistema abierto, está en continua interacción con sus clientes, ya que a través de ellos obtienen sus ingresos; por otro lado, los tianguis también impactan a su medio ambiente ya que ocupan un espacio físico, cuya función es otra, principalmente el tránsito de vehículos y de peatones, y todas estas situaciones impactan en el tianguis y por tanto en su estructura.

Por otro lado el enfoque configuracional, aparte de analizar lo que sucede entre los tianguis y su medio ambiente, analiza en conjunto lo que sucede al interior, en este caso las relaciones entre los tianguistas y el grado en que impactan dentro del desarrollo de este proceso de acción colectiva, este factor es muy importante en la acción colectiva ya que presupone una cooperación entre los actores y consenso, aunque en la realidad pueda que este último no se dé.

Ahora bien, dentro de la Acción Colectiva, existen tres elementos fundamentales que son los actores, el poder y el juego, aunque ya han sido descritos a groso modo algunos de estos elementos, se empezará a describir cada uno de ellos conforme el estudio de caso.

5.3 ACTORES DEL TIANGUIS DE SAN ANDRÉS Y JACARANDAS

Los actores son la parte fundamental dentro de la Acción Colectiva, ya que ellos son los que le dan sentido a la misma a través de sus acciones y decisiones, en el estudio de caso del Tianguis de San Andrés y Jacarandas, se consideran seis distintos tipos de actores en la acción colectiva, tomando mayor relevancia los cuatro primeros, cada uno de los actores se describen a continuación:

- a) *Líder*. Como ya se mencionó anteriormente es la Señora María Pérez, Secretaria General de la Mesa Directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., los cuales reglamentan el comportamiento de la organización.

Es el pilar de la organización del tianguis, ya que es la encargada de coordinar todo lo relacionado con la afiliación de los tianguistas a las Fuerzas Progresistas, así como los permisos ante el gobierno municipal y negociaciones con agentes externos para que su actividad comercial pueda ser llevada a cabo.

Existen dos posturas alrededor de la líder, que los entrevistados reconocen, por un lado se ha logrado mantener el tianguis en las condiciones actuales

gracias a ella, ya que han existido diferentes presiones externas por quitarlos o reubicarlos, y debido a las buenas gestiones y la alta cohesión que se maneja entre los tianguistas, han permanecido.

También existían hace algunos años muchos que deseaban integrarse de lleno al tianguis y sólo se podían colocar si llegaba a faltar alguien, por lo que gestiono que se anexara un pasillo más para los que faltaban.

Pero la otra postura es que es una persona muy estricta ya que exige que se sigan al pie de la letra las reglas y “especial” en el sentido que los externos no pueden tener un fácil acercamiento a ella a menos que sea por recomendación.

Ha logrado establecer una autoridad, tanto a base de lealtades, como de intimidaciones no directas. Es por ello que se considera uno de los actores centrales dentro de la Acción colectiva del Tianguis de San Andrés y Jacarandas, si bien no tiene el poder absoluto, ya que depende de las negociaciones con los demás actores, tanto internos como externos para poder ejercer esa potestad, ha logrado mantener estas relaciones lo más cordiales posibles para así seguir ejerciendo el comercio.

- b) *Delegados*. Los delegados también son miembros de las Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., los cuales son designados por la Mesa Directiva, ellos igualmente cuentan con puestos fijos dentro del tianguis, son dos delegados para la zona de San Andrés que es la que cuenta con mayor cantidad de comerciantes y uno para la zona de Jacarandas.

Las funciones de estos van desde hacer cumplir el reglamento, designar los lugares que se encuentran vacíos, hasta la recolección del “pago de plaza”⁶, y el pase de lista a las juntas.

También se encargan de las diferencias o conflictos que llegaran a existir entre los comerciantes, tal y como lo señalaron la mayoría de los entrevistados, cuando se les realizó la siguiente pregunta: “Si llegara a existir un conflicto entre los tianguistas o con alguien externo, ¿quién lo resuelve y cómo se resuelve?”

“Cuando tenemos un problema ya sea con algún cliente o con nuestros vecinos que son nuestros compañeros de trabajo, pues acudimos a nuestro delegado, él es el que se encarga de resolver los problemas de uno para llegar un acuerdo entre ambos.” (Entrevistado J)

“Los delegados resuelven los problemas” (Entrevistada M)

“Todo con los delegados de los tianguis, hay juntas, todo eso es bajo las oficinas del PRI. Todo es con el delegado” (Entrevistada K)

“Con el delegado todo” (Entrevistado F)

“Nosotros y el delegado y la señora Estela” (Entrevistada JA)

“Se va con el delegado, pero nunca hemos pasado por eso la verdad”
(Entrevistada A)

“Con la delegada, cualquier diferencia ella lo soluciona” (Entrevistada L)

⁶ Cantidad que se paga por el puesto, por día para poder realizar la actividad comercial.

“Si es con otro tianguista, conforme el delegado” (Entrevistado JE)

“Vamos con el delegado y ya él nos da una solución” (Entrevistada E)

“El delegado viene a darle solución” (Entrevistado JO)

En estas respuestas nos podemos encontrar en la figura del delegado un actor con autoridad, pero a su vez de confianza para la resolución de conflictos principalmente internos que se llegaran a dar entre los comerciantes, ya que se le ha conferido la autoridad para hacer valer el reglamento de las Fuerzas Progresistas y que es la base del comportamiento de los actores principales dentro del tianguis.

Asimismo intervienen como mediadores si llegará a existir algún problema con los clientes, pero eso rara vez ocurre, y si se diera el caso, la mayoría de las veces los propios comerciantes lo solucionan.

Si bien los delegados deben contar con características similares que les permitan cumplir con su función, poseen personalidades diferentes ya que durante la observación se pudo conocer a los delegados, uno de ellos recorriendo los pasillos de San Andrés, el cual verificaba que todos los puestos ya estuvieran montados y que no obstruyeran el paso de los clientes, el cual se mostraba serio y hasta un momento pretencioso, al corregir a los que obstruían los pasillos, sin mirar en ningún momento a los comerciantes.

Mientras que el otro, de edad menor al anterior, se manifestaba más amable con los comerciantes, saludándoles, señalándoles que dejaran lo más

despejado posible el pasillo, asimismo no es tan estricto en el sentido de la portación de mandiles para los comerciantes que no venden alimentos.

Por otra parte la líder, que a su vez es delegada del lado de Jacarandas, es la más estricta en el cumplimiento del reglamento, si se llegara a recurrir en alguna falta se sanciona al comerciante en cuestión.

c) *Comerciantes.* (Cabe señalar que cuando se les pregunto a los entrevistados su ocupación actual se identificaron como comerciantes y no como tianguistas).

Antes de realizar la categorización de los comerciantes se muestra la siguiente tabla, derivada de las entrevistas:

Ocupación anterior	Entrevistados
Ama de casa	5
Estudiante	3
Trabajador por cuenta propia	2
Trabajador en empresa	2

La mitad de los comerciantes entrevistados eran amas de casa, observando en ello un fenómeno en el cual el ingreso monetario por parte del esposo es insuficiente para solventar los gastos e incluso nulo, por lo que encontraron en el tianguis el lugar para poder hacer frente a ello y así poder resolver las necesidades

económicas del hogar, ya que todas las comerciantes entrevistadas cuentan con hijos.

Por otro lado, los entrevistados que señalaron como ocupación anterior el ser estudiantes es debido a que ya que sus familias se dedicaban de lleno al comercio en los tianguis, deciden incorporarse también en el momento en que comienzan a formar su familia, o debido a que de igual forma el ingreso monetario al hogar es insuficiente.

Mientras tanto los que señalaron que trabajaban por cuenta propia (coincidentalmente ambos hombres), alternan la actividad comercial con su otra ocupación, es decir, a pesar de trabajar en el tianguis, cuentan con la flexibilidad de ejercer otra labor a la par, para poder equilibrar la situación de que en ambos no existe la fluctuación del dinero uniformemente.

Por último, las personas que señalaron trabajar anteriormente en una empresa, una no es propietaria de un puesto, sino trabajadora, mientras que la otra laboraba como obrera en una fábrica de vidrio; esta última es de las más antiguas en el tianguis, que al observar como empezaban puestos a ponerse en la Avenida, decidió probar si le convenía más que en la fábrica y al percatarse que era mayor el ingreso optó por quedarse en el tianguis, en palabras de ella empezó desde abajo, y ahora hasta tiene gente trabajando para ella.

Derivado de lo anterior, se puede decir que los comerciantes deciden entrar al tianguis, debido a una insuficiencia en los ingresos al hogar, encontrando en el tianguis la alternativa de fuente de empleo que consideraron más viable en su momento debido al auge del tianguis, y también por la cercanía de familiares que

se encuentran ya insertos dentro del mismo, lo cual les permite mayores posibilidades de encontrar un lugar.

Ya que el giro de los comerciantes es diversificado, se hará una clasificación de cuatro categorizaciones:

- *Comerciantes de venta de alimentos.* Dada la naturaleza del giro, ellos deben cumplir estrictamente con el mandil blanco, así como la gorra, y las consideraciones sanitarias para evitar la contaminación de los alimentos.
- *Comerciantes ambulantes.* Si bien todos los comerciantes dentro de los tianguis son ambulantes, existen un grupo dentro del tianguis de San Andrés y Jacarandas, que no tienen un puesto fijo ya que recorren todo el tianguis con mercancía en mano o en carritos; lo cual también los hace formar parte de la Acción colectiva del tianguis.

La razón de las siguientes dos categorizaciones se debe a los segmentos de consumidores que asisten a las diferentes zonas del tianguis, y ello impacta en el trato de los comerciantes; asimismo la distribución entre los puestos de ambas zonas se hace notoria.

En primer lugar la zona de San Andrés se encuentra ubicada sobre la Avenida de los Maestros y calles divergentes, abarcando desde la banqueta hasta dos de los cuatro carriles de dicha avenida, donde hay una banqueta media que sirve como parada de autobús los días que no hay tianguis, lo que genera que se inicie con tres pasillos y se reduzca a dos, es el sector donde hay más puestos, se encuentran

más pegados uno del otro, así como el tamaño es diverso ya que hay puestos desde 2 X 2 m., hasta puestos de 7 X 2.5 m., no lineales, y pueden haber comerciantes sin estructura fija, es decir, que solo cuentan con una lona en el piso donde exhiben su mercancía.

Mientras que en la zona de Jacarandas, se encuentran ubicados sobre un amplio camellón donde se encuentran torres de luz y el piso es de tezontle rojo, el tamaño de los puestos también es diverso pero se encuentran alineados, el tamaño de los pasillos es de doble tamaño en comparación con la zona de San Andrés, a su vez los puestos no se encuentran tan encimados, encontrándose separados por centímetros uno de otro, la mayoría cuenta con estructuras de metal para el puesto, y si no cuentan, deben de tener por lo menos una mesa o mostrador donde exhibir su mercancía, no encontrando comerciantes en el piso como en la otra zona.

- *Comerciantes de San Andrés.* (También denominado como el de “los pobres”) El trato hacia el cliente es más de amistad, ya que la mayoría son clientes frecuentes, que al pasar de los años se ha generado una confianza por ambas partes, lo que predomina en el giro de estos comerciantes, es la ropa americana nueva, artículos de segundo uso, ropa de paca o usada, calzado (en especial tenis), y las famosas chácharas (baratijas o cachivaches), de ahí que al mercado se le conozca también con el nombre de “Chacharandres”. El trato con el cliente siempre respetuoso, y hacia el compañero de igual manera de respeto y compañerismo, aunque si existe competencia, se procura la

estandarización en los precios para que no haya inconformidad entre ninguno de ellos.

- *Comerciantes de Jacarandas.* (También denominado como el de “los ricos”) El trato es más clientelar que de amistad, por el segmento de mercado que frecuenta la zona, de igual manera el trato es respetuoso, uno de los giros que predomina es el de ropa de marca (original según los comerciantes, o un excelente clon dado el precio, que aunque caro no se compara con el original), por ello también se le conoce con el nombre del Tianguis de las “Marcas de lujo”, es por ello que los comerciantes también deben tener el conocimiento acerca de este tipo de artículos y manejar la *jerga* relacionada a ello. Cabe mencionar que si los comerciantes no ven a clientes potenciales (es decir, que puedan costear el producto) no se les acercan, ni si quiera los voltean a ver, generando así discriminación a clientes, o bien evitar el desgaste considerando justificadamente que no pueden acceder a sus productos.
- d) *Clientes.* De igual forma que la clasificación anterior, esta se ve impactada debido a la diferenciación de las zonas del tianguis, pero antes de señalarla, es importante precisar que si bien los clientes no se encuentran de forma permanente en el tianguis, son actores importantes dentro de este, no en sí mismo como los actores anteriores, pero si al momento de establecer la relación comercial con los tianguistas, por lo que se les puede considerar como actores itinerantes, que pueden asistir todos los días que se instala el tianguis, frecuente o esporádicamente, no siempre los mismos; pero que sin

ellos el tianguis no podría existir, ya que la razón principal de reunión de los mismos es para la percepción de ingresos, y es por ello que resultan necesarios para realizar las transacciones comerciales.

Ahora bien, en este sentido podemos clasificar a los clientes de acuerdo a las dos diferentes zonas del tianguis, no limitando su desplazamiento entre ambas zonas:

- Clientes de San Andrés. Personas desde adolescentes hasta adultos mayores, de clase económica media – baja y baja principalmente.
- Clientes de Jacarandas. Personas desde jóvenes hasta adultos mayores, de clase económica media – alta y alta principalmente.

Otra de las particularidades de estos actores es que se acercan al tianguis, no solo para realizar las transacciones comerciales, sino también como un espacio de convivencia, ya que es seguro que se encuentren con familiares, amigos y conocidos, y compartan ya sea la comida o el recorrido por el tianguis, esto se da principalmente los domingos, del lado de Jacarandas, al ser el más espacioso, y el que mayor variedad tiene en alimentos preparados, y es posible consumirlos en la comodidad de mesas y bancos, y ese día que es cuando la mayoría de las personas tienen su descanso tanto de escuela como de trabajo.

Mientras que los jueves principalmente se acercan las amas de casa a surtirse de frutas y verduras, así como de buscar con calma algunos artículos para el hogar y efectos personales, y también distraerse o

platicar con las comerciantes, ya que es el día que pueden ir solas mientras sus hijos van a la escuela y sus esposos a trabajar.

Si bien los clientes son actores itinerantes, también entran dentro de la acción colectiva del tianguis de San Andrés y Jacarandas.

e) *Cuida-coches*. Estos actores solo se encuentran en la zona de Jacarandas, en los alrededores del tianguis, ya que asisten más clientes con automóvil, y cuentan con espacio para poder estacionarlos; también entran en esta acción colectiva porque deben estar autorizados por la Unión de comerciantes, tianguistas y vía pública. Aparte de vigilar los vehículos también ofrecen el servicio de lavado de autos, y también están organizados si se llegara a presentar la eventualidad de intento de robo al interior del tianguis, se encargan de amedrentar a los asaltantes. Asimismo se encargan de que el flujo de vehículos sea rápido, para evitar el congestionamiento vehicular.

f) *Tesorería Municipal*. A este respecto existe una persona encargada de recolectar lo que solicita la tesorería del municipio para que puedan seguir estableciéndose los tianguistas, es uno de los actores menos participativos de esta acción colectiva en el tianguis de San Andrés y Jacarandas, ya que sólo pasa recogiendo el dinero sin establecer mayor contacto con los comerciantes.

Hasta aquí se describieron los actores que se encuentran participando en la Acción Colectiva del tianguis de San Andrés y Jacarandas, como se pudo observar aunque algunos toman un papel con mayor peso que otros, sin la participación de todos ellos no sería posible que se lograra la concreción de la acción colectiva del tianguis.

Ahora bien se pasará a describir otro de los elementos que permiten la acción colectiva, el poder.

5.4 PODER EN EL TIANGUIS DE SAN ANDRÉS Y JACARANDAS

Como lo señala Foucault (1989) aquello que define una relación de poder será el modo de acción que actúa sobre la propia acción y para ello será necesario contar con las herramientas necesarias que permitan el ejercicio de ese poder. Las herramientas, son las fuentes de poder con las que cuentan los actores para *jugar*, a este respecto Crozier y Friedberg (1990) nos señalan 4 fuentes de poder:

1. Competencia o especialización difícilmente reemplazable.
2. Incertidumbres que se desarrollan alrededor de las relaciones entre la organización y su medio.
3. La organización crea poder simplemente por la forma en que organiza la comunicación y los flujos de información entre sus unidades y sus miembros
4. La utilización de las reglas organizativas.

La primer fuente de poder dentro de la acción colectiva del tianguis, indudablemente la tiene la líder María ya que cuenta con contactos que a lo largo de su vida a forjado, y que tiene relaciones personales que difícilmente cualquier otro actor tendría, a menos que sea un familiar de la misma, y al momento de edad avanzada o fallecimiento de la líder pudieran heredar.

Para tener un panorama más amplio acerca de las relaciones con el Partido Revolucionario Institucional y el Gobierno Municipal del Tlalnepantla de Baz, resulta pertinente mostrar las relaciones familiares de la líder tianguista del municipio de Tlalnepantla de Baz:

Parentesco con la líder tianguista	Cargo Político	Fechas del cargo
Líder	Regidora	2003 - 2006
Hija	Regidora	2006 - 2009
Sobrino	Regidor Dirigente del PRI a nivel municipal	2009 – 2012 y 2016 - 2018
Nieto	Regidor	2012 - 2015
Nieto	Regidor	2016 - 2018

Fuente: Elaboración propia, con base en la investigación realizada.

Dando como resultado que la líder cuente con una de las mayores fuentes de poder dentro del tianguis, en concordancia, con ser la Secretaria General de las Fuerzas Progresistas del Estado de México y la Líder de la Unión de comerciantes tianguistas y vía pública de Tlalnepantla de Baz, pero esta fuente de poder es respaldada por la Mesa Directiva de las Fuerzas Progresistas.

Otra de las fuentes de poder con las que cuenta la tianguista es que pese a su personalidad “especial” y el ser estricta, logra beneficios para los tianguistas y resuelve conflictos.

“Si es muy estricta y soberbia, pero la verdad también nos ha ayudado, por ejemplo a los que no tenían lugar fijo ella lucho para que se ampliara el pasillo de hasta allá (señalando hacia el último pasillo que esta sobre la Avenida), de hecho mi hermana me decía que me acercara para que me tocara uno a mí, porque aquí donde estoy lo comparto con mi hermana, pero yo no quise, y no se los cobraron” (Entrevistada BA)

Evidentemente en el ejercicio del poder en este sentido ambas partes fueron beneficiadas, por un lado la delegada con esta acción genera que más comerciantes se afilien a las fuerzas progresistas, y por otro lado, los que estaban interesados en ocupar un lugar fijo en el tianguis lo obtienen gracias a las gestiones de la delegada.

La entrevistada M, al preguntársele sobre la resolución de los conflictos externó lo siguiente de la delegada:

“Pues a mí sí me ha tocado eso con los compañeros pero la delegada, pues con ella resolvemos el problema, porque cuando yo tuve ese problema, nos citaron a la persona que estaba yo mal con él, era un señor y ya nos llamó, nos llamó la atención, nos habló pues bien con palabras y pues nosotros debemos de entender que si estamos aquí pues debemos de vernos como compañeros ayudarnos unos a otros, con alguien de fuera pues casi no se da pero yo digo que este si se daría muy fuerte así yo creo hablaríamos con el delegado pues nos podría ayudar” (Entrevistada M)

Con esto se da cuenta que la delegada también funge como la parte cohesionadora de los actores de la acción colectiva, para que se vean como compañeros más que como competencia, mostrando también un proteccionismo hacia los comerciantes, ya que si se desocupa algún lugar, los que desean entrar son entrevistados por la delegada con el fin de verificar que los productos a vender no representen una competencia desleal a los comerciantes que ya se encuentran en el tianguis.

Mostrando así que también se busca evitar conflictos entre los comerciantes para no romper con la dinámica del tianguis, así generando lealtad de los comerciantes hacia la líder.

Otra de las fuentes de poder señaladas por Crozier y Friedberg, que también controla la líder es la segunda ya que han querido quitar o reubicar el tianguis, debido al congestionamiento vehicular los días que se establece el tianguis y al aumento en épocas recientes de la delincuencia, en especial de lado de San Andrés, pero evidentemente lo de quitarlos no lo han aceptado y la reubicación la mayoría ha votado por el no, y gracias a las gestiones realizadas tanto por la líder, como por la Mesa Directiva de Fuerzas Progresistas es que esto no se ha dado.

“Siempre se ha rumorado que nos quieran quitar, llevamos años así pero yo lo veo difícil, tanta fuente de trabajo que se genera aquí en el tianguis, imagínate muchos serían desempleados y más que quitarlos yo siento que sería reubicarlos, es eso, pero, no nos gustaría que se nos reubicara”

(Entrevistado JO)

“Pues ya llevan rato que nos reubican y no, pero se ha votado porque no, según qué porque hay mucho tráfico, pero haya o no tianguis siempre hay tráfico aquí, y lo mismo que por los asaltos, pero es igual aunque no esté el tianguis eso siempre se ha dado aquí y nosotros no tenemos nada que ver”

(Entrevistada BA)

En este sentido se establece que la permanencia del tianguis se ha logrado gracias a la acción colectiva de sus miembros, tanto como los de la alta cúpula, como de los comerciantes, dando así respuesta a una de las preguntas de la investigación.

Por otra parte, los demás actores tienen la tercer y cuarta fuente de poder, ya que si no fuera por la participación de todos y cada uno de los actores, no se podría llevar a cabo la acción colectiva; de igual manera en el reglamento así como sus obligaciones también se encuentran sus derechos que es una fuente de poder con la que cuentan todos los actores, en concordancia con lo anterior podemos decir que un solo actor aunque cuente con diversas fuentes de poder sino establece una relación con otros actores, no podrá ejercerlas, asimismo en este caso aunque los comerciantes en apariencia no cuentan con diversas fuentes de poder como la líder, sino fuera por ellos el tianguis no existiría.

Finalmente una de las fuentes de poder con las que cuentan en este caso los comerciantes es el uso de su voto, ya que también tienen que ir a actos cívicos y mítines a los que sean llamados, evidentemente del Partido Revolucionario Institucional.

“Juntas, tenemos tres cuatro veces cuando se llegan las votaciones, casi siempre tenemos una junta ahí en el PRI” (Entrevistada JA)

“Si tenemos, cuando hay campañas es cuando te empiezan a llamar o algún problema que ellos tienen nos citan en nuestro comité” (Entrevistado J)

Una vez señalado el aspecto del poder dentro del tianguis de San Andrés y Jacarandas, se procede a pasar al tercer y último elemento dentro de la acción colectiva, el juego.

5.5 JUEGO EN EL TIANGUIS DE SAN ANDRÉS Y JACARANDAS

Como ya se mencionó en capítulos anteriores el juego es donde se lleva a cabo la acción colectiva, y como todo juego requiere de reglas resulta relevante presentar íntegro el Reglamento interno de las Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., ya que es el que regula la dinámica dentro de la acción colectiva en el Tianguis de San Andrés y Jacarandas, y bajo el cual los actores involucrados encuentran su margen de acción.

El reglamento fue proporcionado por la entrevistada BA (Consultarse en el Anexo único).

Si bien en el reglamento se encuentra claramente definido el margen de acción de los actores puede haber desviaciones, según lo juzgue prudente la líder, por ejemplo, el caso de una comerciante que incumplió con la portación de la bata dentro del tianguis y cuya sanción fue un día sin trabajar en el tianguis, la comerciante fue a hablar con la líder para que se le levantara la sanción, a lo cual la líder después de un sermón accedió a que se le quitara el castigo.

A pesar de que ya están establecidas las reglas y sanciones, en el ejemplo anterior se da cuenta de la negociación y capacidad de acción con que cuentan los actores, lo cual se permite debido a la configuración del tianguis.

Por otro lado los delegados también permiten desviaciones del reglamento, por ejemplo se observó que el delegado que se describió como más amable les permite que trabajen sin bata, solo a los que no tienen el giro de alimentos.

Otro de los elementos que son importantes en el juego y que no se mencionan en el reglamento son los pagos que tienen que se realizan en el tianguis, los cuales se encuentran en el siguiente cuadro:

Aportaciones realizadas por los comerciantes

<i>Comerciantes</i>	<i>Pago de plaza jueves</i>	<i>Pago de plaza domingo</i>	<i>Pago de tesorería jueves</i>	<i>Pago de tesorería domingo</i>	<i>Pago mensual⁷</i>	<i>Pago días especiales⁸</i>
Estándar	\$25	\$50	\$5	\$10	\$100	\$150
De piso	\$15	\$30	\$5	\$10	\$50	\$150

Fuente: Elaboración propia según datos proporcionados por Entrevistada BA.

También se les solicita a los comerciantes que cada año realicen el pago de la credencial de afiliación a las Fuerzas Progresistas el cual tiene un costo de \$500, y van de una hasta cinco credenciales dependiendo de las dimensiones del puesto, esta credencial sólo es para el titular del puesto.

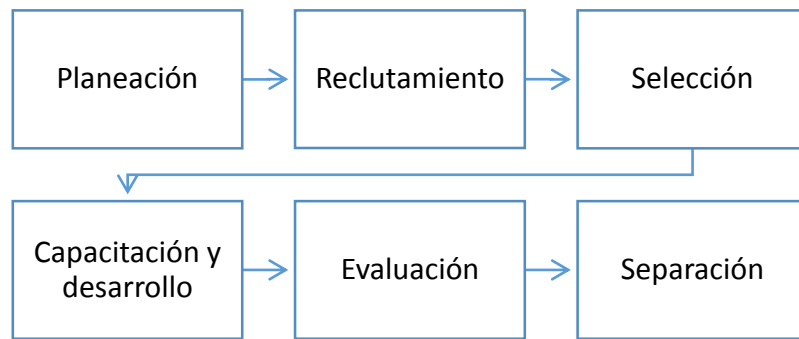
Ahora bien para dar una descripción de cómo se lleva a cabo el juego dentro del tianguis de San Andrés y Jacarandas, se recurrirá a una herramienta, la cual es un modelo de recursos humanos básico para dar cuenta de estos procesos.

⁷ Pago de extorsión, por parte del crimen organizado.

⁸ Días festivos como el 14 de febrero o 24 de diciembre, se paga cuota especial debido a la demanda de productos.

5.6 MODELO DE RECURSOS HUMANOS DEL TIANGUIS

En general se puede decir que adopta el *modelo arbitrario*, ya que las prácticas de GRH están estrechamente controladas por el dirigente que no se refiere, en lo que hace a esto, a ningún criterio predefinido (Nizet y Pichault, 2008), es decir, las decisiones las tomará el dirigente, o en el caso del tianguis el delegado o delegados, basado en lo que mejor le parezca o convenga (restringido por el marco que el reglamento interno de la mesa directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C.). Para describir el modelo de recursos humanos del tianguis, se sugiere un cuadro del proceso básico de recursos humanos:



Cabe hacer una pausa antes de señalar el proceso general de recursos humanos, dado que existen micro unidades dentro del tianguis, que son los puestos, en ocasiones no sólo se encuentran los dueños, sino que cuentan con trabajadores, ya sea de su familia o conocidos, se contratan de acuerdo a la cercanía y confianza con el dueño, y según el giro del puesto; su duración en el puesto es variable y su separación del puesto depende principalmente de la responsabilidad y honestidad en sus labores. Ahora bien, pasamos al modelo general de recursos humanos del tianguis de San Andrés y Jacarandas.

Planeación de recursos humanos

En el caso del tianguis de San Andrés y Jacarandas, no existe una planeación de recursos humanos, el objetivo perseguido por la organización es el de la acción colectiva de los integrantes, que les permite tener un lugar en donde realizar actividades comerciales para obtener recursos, por lo tanto, contrario a lo que sucede en organizaciones convencionales, los individuos son los que se acercan a la organización, para buscar su incorporación a la misma, ya que encuentran en ella una opción viable y flexible de emplearse.

Reclutamiento de personal

No se buscan tianguistas, pero los que buscan un lugar dentro de la organización, se acercan a la organización, son externos que se enteran de la posibilidad de acceder al tianguis, a través de sus redes familiares o de conocidos cercanos, medio a través del cual se puede establecer la relación (contacto) con el delegado del tianguis para la posible inserción, por lo que se puede hablar de reclutamiento externo a través de la recomendación.

Por ejemplo los que iniciaron fueron acercándose poco a poco como la entrevistada B: *“No pues vas viendo y vas viendo a ver que, es que había muchos lugares antes, ahora ya no, ahora aunque quieras te tienen que si sobra un lugar te lo prestan y si quieres un lugar te lo venden, pero pues ya no es como antes”*, los que iniciaron con el tianguis no pagaron su lugar ya que se lo fueron ganando a base de esfuerzo y arduo trabajo, la situación es un poco diferente ahora.

“Por una sobrina que nos enseñó a trabajar la ropa, nos tuvimos que acercar al delegado, (designación del lugar), los compramos, (ubicación), el delegado haz de cuenta que cuando venía de algún lugar nos decía, pero nosotros decíamos si estaba bien el lugar, así para poder trabajar y pues ya si nos gustaba lo comprábamos, si no, no, (cuanto) huy por ejemplo aquí primero compramos un pedazo, primero compramos 4 metros y ahí estábamos las tres, L, yo y A y luego ya compramos aquí otros tres metros y luego compramos otros dos, y luego compramos otros dos y así, haz de cuenta que por ejemplo, yo compré aquel y ya después echamos cambio, L me dejo este y yo le di aquel y ella compro ese más grande” (Entrevistada JA)

Cuando se empezaron a vender los puestos, hace 20 años, costaban alrededor de \$2,500, en la actualidad uno de 3.5 X 2.5 m. está a la venta en \$40,000. De los entrevistados que se insertaron en el tianguis una vez que ya estaba conformado más formalmente, la mayoría accedió al tianguis gracias a que tenían conocidos principalmente familiares dentro del mismo, lo que facilita el ingreso al tianguis.

Selección de personal

La elegibilidad de nuevos integrantes a la organización dependerá también del delegado, y acorde a los siguientes criterios:

- a) Cupo disponible para la localización de un nuevo puesto dentro de los límites del tianguis.
- b) Préstamo o traspaso de algún puesto.

- c) Que un puesto ya existente haya sido desocupado o que se haga un recorte en las dimensiones de algún otro puesto.
- d) También se da el caso que se otorgue un lugar temporal, si es que algún comerciante solicitó un permiso de ausencia. Si hay más de una persona interesada en integrarse al tianguis, el delegado tomará la decisión de quién tendrá prioridad para ingresar. En este caso algunos de los comerciantes que ya cuentan con lugar fijo, llevan estructuras y mercancía extra para poder ocupar espacios que no se ocupen por el dueño.

Capacitación y desarrollo

En este sentido se habla de capacitación y desarrollo de los comerciantes, cuando se les define sus derechos y obligaciones, los cuales se encuentran contenidos en el Reglamento de la mesa directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C.

En este apartado resulta pertinente señalar las ventajas y desventajas mostradas por los entrevistados acerca de trabajar en un tianguis:

Ventajas y desventajas de trabajar en un tianguis

<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Eres tu propio jefe • Ganas lo que quieres, según lo que trabajes • Horarios flexibles en comparación a un empleo formal 	<ul style="list-style-type: none"> • El clima, principalmente la lluvia, ya que hay que quitarse • Los baños, ya que no se encuentran cerca

	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de prestaciones y servicio médico • La alimentación porque no hay horario fijo
--	--

Fuente: Elaboración propia según la información proporcionada por los entrevistados.

Evaluación del desempeño

Existe una vigilancia por parte del delegado en cuanto al cumplimiento del reglamento de la mesa directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., que entre los principales se encuentran:

- a) Respeto de las dimensiones y localización del puesto.
- b) Levantamiento y retiro del puesto.
- c) Cumplimiento de aportación de cuotas ordinarias y extraordinarias.
- d) A los que se encuentran en venta de alimentos, portar el mandil y gorra requeridos, así como control de la higiene de los alimentos y el lugar de trabajo, entre otros.

Asimismo ante el incumplimiento de cualquiera de las medidas que el reglamento señale, el delegado determinará la sanción que se llevará a cabo para corregir la falta, que puede ir desde la suspensión, hasta ser dado de baja de la organización.

Separación de la organización

Como se mencionó en el rubro anterior, si alguno de los comerciantes llega a incurrir en una falta al reglamento de la mesa directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., puede ser dado de baja de la organización si así lo determina el

delegado, generando la separación de la organización; aparte de este motivo también se da la situación que el comerciante decida dejar el puesto, ya sea por cuestiones de salud, familiares o simplemente no le es rentable el seguir en el tianguis. Es oportuno señalar que la mayoría de los entrevistados lleva más de 20 años en el tianguis y sus puestos son de los de mayor dimensión, asegurando así que pueden continuar en el tianguis por suficiente tiempo.

En este sentido al preguntarle a los entrevistados sobre la posibilidad de pensar en una alternativa de empleo, todos dijeron que piensan continuar con el tianguis hasta que este exista. Resulta interesante que no se considera el que pueden ser quitados o reubicados por parte de las autoridades ya sea municipales o estatales, es decir, dan por hecho que el tianguis continuará por siempre, ello se ha logrado gracias a la cohesión que tienen los actores y a las gestiones de la líder y la Mesa Directiva, la acción colectiva de los actores que se señalaron en apartados anteriores ha logrado que el tianguis de San Andrés y Jacarandas siga existiendo.

Y al preguntarles a algunos si les gustaría que sus hijos continuaran en el tianguis dijeron que no, ya que les gustaría que:

“Que busquen fuera porque por ejemplo ahorita la situación está dura o sea, esta baja la venta, lo ideal es que estudiaran y que trabajaran aparte ellos por su carrera” (Entrevistado JE)

El tianguis a pesar de no contar con un modelo deliberado y sistematizado de gestión de recursos humanos, toma como guía un reglamento, en este caso el de la mesa directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., sobre el cual se puede decir se basa su modelo de recursos humanos, reconociendo el papel

fundamental que desempeña la líder, la cual es el actor principal en todo el proceso desde la planeación hasta la separación, ya que es la encargada de realizar y vigilar todas las actividades de este proceso; tomando este modelo de gestión de recursos humanos como uno de tipo arbitrario que nos hacen mención Nizet y Pichault en su tipología, ya que el delegado toma las decisiones de acuerdo a lo que considere lo mejor según sus criterios personales, de acuerdo a su empirismo, es decir, empíricamente se realiza el proceso de recursos humanos dentro del tianguis de San Andrés y Jacarandas.

En este sentido nos encontramos ante una realidad organizacional no convencional, donde la característica principal de la organización como fuente de empleo es la de un trabajo precario, como nos lo señala De la Garza, pero que cada vez los individuos recurren más a este tipo de organizaciones, ya que en ella encuentran esa fuente de recursos y la oportunidad más viable para acceder (ello depende de la relación y vínculo que se logre establecer con el delegado), ya que en el sector formal es cada vez más difícil insertarse, debido a su alta complejidad y entorno de organizaciones flexibles que están en constante renovación por la búsqueda de la excelencia.

Los actores dentro de este juego también se encuentran ante diferentes circunstancias que no pueden ser contempladas en el Reglamento, por ejemplo, si se llega a presentar alguna contingencia como la caída de alguno de los puestos, los demás comerciantes acuden a auxiliar al afectado, si bien en algún momento algunos pueden verse como competencia, ante alguna eventualidad de este tipo se sabe que se puede contar con los demás compañeros para solucionarlo.

Por otra parte aunque si se señala en el reglamento que en caso de que algún comerciante falte, alguno de sus compañeros puede ocupar su lugar, el proceso para designar quien se queda depende del delegado, el cual a su buen juicio es el que lo selecciona, sabiendo de ello todos los tianguistas, algunos van preparados con estructuras y mercancía extra si se diera el caso; en este sentido existen quejas por parte de algunos comerciantes, ya que señalan preferencias hacia algunos compañeros para poder acceder a los espacios desocupados.

Mostrando así que la acción colectiva se da bajo el marco de negociaciones constantes y de relaciones de poder entre los distintos actores, donde todos adquieren un papel central en este proceso, reconociendo que sin el otro, los objetivos por los cuales se congregan en el tianguis, no se pudieran concretar, permitiendo así que algunos actores actúen fuera del reglamento, siempre y cuando no resulte desmesuradamente perjudicial para otros actores.

CONCLUSIÓN

En primer lugar podemos percibir que los tianguis cuentan con una característica peculiar y es que están insertos dentro de la economía informal, que en el caso de México es una concepción que aún no se tiene clara ya que sus formas de medición resultan algo difusas, este sector de la economía ha aumentado su importancia debido a que cada vez más parte del PIB proviene de este sector, por consiguiente cada vez son más las personas que se insertan dentro de este sector al no encontrar otra alternativa económica mejor.

En este sentido, se ha observado en la descripción del proceso de recursos humanos del tianguis de San Andrés y Jacarandas, nos encontramos frente a una realidad organizacional no convencional, pero no por ello poco importante, ya que los tianguis han existido desde la época prehispánica y han persistido, a pesar del entorno altamente dinámico y cambiante de la actualidad.

Se puede decir que si bien existen fenómenos que no se pueden denominar como organizaciones, ya que no están diseñadas de forma racional, donde el comportamiento del individuo está controlado y toma decisiones dentro de su racionalidad limitada.

Existen otra serie de fenómenos que son difusos, pero no implica que no sean relevantes, y ya que no cuentan con la rigidez que conllevan las organizaciones, en este caso se recurre al concepto de acción colectiva, donde el desarrollo de este proceso depende de los actores dentro del mismo, y de las formas en que conciben lo que hacen, y lo que suponen que los demás entienden acerca del mismo

fenómeno, si bien en teoría debería ser requisito de este fenómeno la cooperación, donde todos los actores participan activamente en la acción colectiva, podemos notar en la realidad que todo va a depender de una serie de circunstancias que denotan negociación y poder, tomando en cuenta los actores que se encuentran inmersos dentro del fenómeno y factores particulares que ocurran a su alrededor.

El tianguis primordialmente había sido estudiado desde las perspectivas económica, social y antropológica, si bien cada una aportaba una visión importante respecto a los mismos, la perspectiva de los estudios organizacionales al ser interdisciplinaria permite conjuntar las perspectivas anteriores y dar un panorama más amplio acerca de lo que implican los tianguis en su totalidad.

Resultado de lo anterior resultó pertinente elegir los sistemas de acción concreto, en específico la acción colectiva, para el estudio de los tianguis ya que en la actualidad es resultado de la acción colectiva el que sigan existiendo, aunado a su tradición ancestral. Esta acción colectiva ha permitido que enfrenten diversos obstáculos, a pesar de los conflictos que puedan existir dentro de la organización, sin dejar de lado todas las relaciones de poder que se dan en este tipo de organizaciones no sólo al interior sino también con su medio ambiente, y es aquí donde el juego es el instrumento de la acción organizada, para que a pesar de todo se persiga el fin común.

En el caso del Tianguis de San Andrés y Jacarandas, lo que resalta en acción colectiva es el poder, ya que la lideresa ostenta diversas fuentes de poder, como el tener relaciones consanguíneas con miembros del gobierno municipal de Tlalnepantla, asimismo, su experiencia como regidora de esa misma demarcación

le ha permitido permanecer como líder del tianguis, aunado a lo anterior también se puede decir que el mayor proceso de sensemaking lo realiza ella, ya que es la que determina la forma en que se realizarán las actividades dentro del tianguis junto con la Mesa Directiva de las Fuerzas Progresistas y lo transmiten a los demás. Asimismo han logrado que no sean retirados del sitio donde se encuentran, ya que desde hace casi 10 años, están en busca de reubicarlos, así el beneficio para todos los actores del tianguis es que no los han despojado de su fuente de trabajo.

Si bien muchos tal vez quisieran ser líderes del tianguis, o que la elección de los mismos fuera de manera consensada, la efectividad de la líder no se cuestiona, ya que ha logrado que permanezcan, a pesar de diversas inconformidades por parte de la ciudadanía, respecto a obstrucción de vialidades y venta de bebidas alcohólicas, asimismo ha logrado una gran cohesión entre los actores dentro del tianguis, para “protegerse” de personas que pretendan alterar la dinámica que llevan a cabo, y con ello los actores de la acción colectiva restringen su comportamiento para seguir llevando a cabo su objetivo, que en este sentido es el permanecer en las condiciones que hasta ahora lo han hecho.

Aunado a lo anterior, el delegado también se encarga de resolver los conflictos que se lleguen a dar dentro del tianguis, cabe mencionar que debido a la dinámica dentro del tianguis, los conflictos más comunes son porque no se respetan las dimensiones de los puestos, no pasando a mayores consecuencias que una advertencia por parte del delegado; a su vez la dinámica bajo la cual gira la organización, que es la acción colectiva, los miembros del tianguis, se convierten en una especie de familia (en concordancia también con las redes familiares a través de las cuales se hace

contacto con la organización), debido a la convivencia frecuente y que existe un sentido de proteccionismo, para encarar a los agentes externos al tianguis.

Como parte de su pertenencia al sector informal, sólo se puede limitar su comportamiento a través de la reglamentación sobre el uso de la vía pública del municipio y el reglamento interno de la Mesa Directiva de Fuerzas Progresistas.

Respecto al acceso a servicios de salud, cada integrante será el encargado de buscar por cuenta propia, los servicios a los cuales pueda acceder; lo cual no genera necesariamente incertidumbre en los individuos, porque tienen la noción de que mientras el tianguis siga existiendo, ellos continuarán en él y no tendrán que preocuparse por la falta de recursos.

De lo anterior, entonces se podría señalar que la forma de conflicto que prevalece en el tianguis es de organización politizada, en donde hay conflictos moderados que impregnan todo el sistema de poder, son extendidos y duraderos. Estos conflictos vienen del exterior, principalmente, pero también se pueden dar al interior, pero al ser moderados no generan mayores repercusiones dentro del tianguis.

Si bien la acción colectiva debería presuponer la cooperación, en este caso se ejerce el poder para lograr esta cooperación, pero tal vez no un consenso. Este trabajo ha permitido dar un primer acercamiento al objeto de estudio, retomando elementos concretos para poder hacer una descripción de lo que sucede dentro de él y así poder realizar posteriormente un diagnóstico.

Como resultado de los hallazgos, las posibles vetas de investigación en el caso de estudio son: el poder político dentro y alrededor de los tianguis, dado que en la

investigación realizada se pudo observar que si bien el objetivo principal del tianguis puede ser el comercio, en el fondo funge como una fuerza política en beneficio de un partido político, por otro lado también se puede investigar la cultura organizacional, en específico la identidad organizacional de los tianguistas, ya que comparten algunos mitos y ritos, a su vez que se identifican como comerciantes.

ANEXO ÚNICO

REGLAMENTO INTERNO

La Mesa Directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C., con fundamento en el artículo 92 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 19 y 62 del Reglamento de Comerciantes y Abasto del Municipio de Tlalnepantla de Baz, Estado de México, ha tenido a bien aprobar lo siguiente:

REGLAMENTO: Es de interés y observancia general, tiene por objeto regular el funcionamiento y organización del Comercio, Tianguis y Vía Pública, que realice dentro de la Organización Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C.

SECRETARIA GENERAL: Es la representante legal de la Organización como de la Administración de la misma.

DELEGADO: Autorizado (a) para supervisar las zonas de trabajo.

ASAMBLEA: Es la máxima Autoridad dentro de la Organización.

MESA DIRECTIVA O COMITÉ DIRECTIVO: Conjunto de personas que presiden una asamblea.

DE LOS DERECHOS.

Art. 1. Los compañeros de nuevo ingreso tendrán derecho a un área de trabajo siempre y cuando respeten las normas establecidas en este reglamento.

Art. 2. Solicitarán permiso por escrito para ausentarse temporalmente de la zona de trabajo, con un plazo Máximo de tres meses.

Art. 3. Podrán presentar por escrito ante el comité directivo, cualquier inconformidad que tengan sobre anomalías o abuso de Autoridad de su delegado, que afecte el desarrollo de sus actividades.

Art. 4. Podrán solicitar por escrito ante el comité directivo, cualquier ampliación del área de trabajo con autorización del Delegado. La resolución se dará después de un informe que se presentará al comité directivo, siempre y cuando no afecten los intereses de compañeros cercanos y tampoco invadan los pasillos.

Art. 5. En caso de fallecimiento del propietario de la credencial, tendrán derecho a quedarse en el lugar de trabajo, el familiar más cercano, esposa (o) e hijas (os) y contar con un apoyo económico con los gastos del sepelio, presentando su credencial vigente antes de un mes.

Art. 6. Gozarán de asesoría jurídica gratuita dentro de las oficinas de la organización.

Art. 7. Tiene derecho a la defensa jurídica gratuita en caso de presentarse algún abuso de la autoridad competente al comercio, siempre y cuando sea dentro de la zona de trabajo.

DE LAS OBLIGACIONES

Art. 8. Mantener una buena relación de cordialidad ante el comité directivo. Al delegado, clientes y a todos sus compañeros.

Art. 9. Tramitarán en los primeros meses de cada año su credencial que los acredita como agremiados activos y deberán presentarla al delegado cuando se les solicite. NOTA. La credencial no es transferible.

Art. 10. El titular del área de trabajo será responsable del comportamiento e higiene, así mismo de los accidentes de sus empleados.

Art. 11. Se comprometerán a cumplir las cuotas ordinarias y extraordinarias, que la organización establezca, para solventar los gastos que requiere su mantenimiento.

Art. 12. Asistirán con puntualidad a las asambleas ordinarias y extraordinarias que convoque el comité directivo.

Art. 13. Acudirán a los actos cívicos y políticos que programe la organización.

Art. 14. Asistir con buena presentación y bata reglamentaria a sus zonas de trabajo. A partir de las 9:30 a. m. deberán estar debidamente instalados, pasada esa hora, el delegado podrá ubicar en su lugar a otro compañero, y en caso de que el titular se presente después de las 10:00 a. m., será colocado provisionalmente por el delegado en donde haya lugar.

Art. 15. LA SECRETARIA GENERAL TIENE LA FACULTAD Y DERECHO DE DAR LUGARES EN CUALQUIER ZONA DE TRABAJO.

Art. 16. Respetarán las áreas de circulación de los clientes, no colocando mercancía en el piso ni colgada.

Art. 17. La hora de levantar es a partir de las 4:00 p.m.; con tolerancia máxima de hasta las 5:30 p. m., los vehículos de carga no podrán entrar a la zona de trabajo antes de las 5:00 p. m.

Art. 18. Los giros de alimentos (pollo, carne, antojitos, etc.) se obligan a portar bata o mandil y gorro blanco. Contarán con vitrina y tendrán cuidado en el manejo de los alimentos (para que no se encuentren en mal estado), manteniendo higiene, como lo marca el reglamento sanitario vigente. Los que utilicen gas deberán contar con extinguidor y mantener en perfecto estado sus instalaciones para evitar accidentes. Así mismo utilizar una banca de metal por puesto de 2 metros.

Art. 19. CAMBIARAN MANTEADO CADA 3 AÑOS Y PINTARÁN EL PUESTO TUBULAR CUANDO SEA NECESARIO, a fin de mantener una óptima presentación. El color del puesto debe ser rojo, con excepción de los giros de alimentos que les corresponde el color blanco. El puesto debe medir 2.50 mts. máximo de altura por 1.50 mts. de ancho.

Art. 20. Mantendrán una actitud cordial y honesta a la clientela. Utilizarán báscula de reloj, misma que será supervisada periódicamente por el Comité

Directivo. Se instalará en cada zona de trabajo una báscula de repeso para garantizar el peso exacto.

Art. 21. Conservar limpia el área de trabajo durante el horario de labor, al finalizar el día, depositarán la basura en bolsas de plástico en el lugar designado.

Art. 22. Se obligan a laborar por lo menos en cuatro zonas diferentes en la semana, para hacerse acreedor de un lugar fino.

Art. 23. Está prohibido sujetar los manteados en bardas, arboles, puertas, ventanas, etc. Así como clavar en bardas o dejar piedras sobre la calle. Quien desobedezca esta disposición pagará los daños que ocasione.

Art. 24. No podrán apartar lugar para estacionar los vehículos.

DE LAS SANCIONES

Art. 25. De acuerdo con el artículo 19 y 62 del Reglamento de Comercialización y Abasto del Municipio de Tlalnepantla de Baz, Fracción VII, se prohíbe a los COMERCIANTE EN GENERAL. Traspasar, vender, arrendar, subarrendar, dar en usufructo, ceder su puesto, así como su licencia, permiso, autorización o credencial.

Art. 26. En su credencial deberá especificar las medidas exactas con que cuenta su lugar de trabajo, en el entendido de que si no son las medidas correctas, re recortara su puesto en lo que tiene registrado. No aplica en caso de reducción de espacio, de zona o de reubicación.

Art. 27. El delegado tiene la facultad de impedir la instalación del puesto a los que incurran en las siguientes faltas:

- a) Por estacionar su vehículo o descargar su mercancía en lugares prohibidos o en doble fila.
- b) Por usar los vehículos o la vía pública como sanitarios.
- c) Por presentarse en estado de ebriedad o ingerir bebidas embriagantes en la zona de trabajo.

- d) Motivar o realizar actos de violencia, traición, labor disolvente, engaño a la organización, actos de prejuicio material o falsificación de credenciales.
- e) Por desobedecer las instrucciones que marque el delegado.
- f) Por obstruir las avenidas, corredores principales o pasos de acceso: con bancos, diablos, cajas o algún objeto.

Art. 28. Cualquier violación a este reglamento será acreedor a una sanción. QUE SERA SUSPENDIDO de 1 a 3 días de trabajo. En caso de reincidir será DADO DE BAJA DEFINITIVAMENTE DE LA ORGANIZACIÓN.

Art. 29. Son causa de baja definitiva de la Organización:

- a) No tramitar su credencial en el tiempo establecido (ENERO A MAYO)
- b) No aportar las cuotas ordinarias y extraordinarias que el Comité Directivo establece.
- c) No solicitar por escrito el permiso para ausentarse de la zona de trabajo. Y en caso de no presentarse al día siguiente de haber concluido el permiso, perderá su zona de trabajo.
- d) Dejar su lugar de trabajo a cargo de familiares o empleados, en forma definitiva sin autorización de la Mesa Directiva.
- e) Con 3 faltas consecutivas sin previo aviso, perderá su zona de trabajo.

COMPAÑEROS; LA ORGANIZACIÓN NO SE HACE RESPONSABLE DE ADEUDOS DE NINGÚN COMERCIANTE.

Hacemos llegar este reglamento a los compañeros de la Organización, con la intención de que exista respeto y que acatemos las disposiciones del mismo. Para que exista una mayor eficacia en nuestra Organización, depende de su cumplimiento estricto.

ATENTAMENTE

LA MESA DIRECTIVA

BIBLIOGRAFÍA

<http://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang-es/index.htm>, consultado el 27 de septiembre de 2015.

Banco Mundial, consultado el 5 de marzo de 2015 en <http://www.bancomundial.org/>

Bando Municipal 2013-2015, en Gaceta Municipal Atizapán de Zaragoza número 084 del año 2014.

Cárdenas, Juan (2009) *Dilemas de lo colectivo. Instituciones, pobreza y cooperación en el manejo local de los recursos de uso común*, Universidad de los Andes, Facultad de economía, Colombia.

Cervantes, José, Esthela Gutiérrez Garza, Lylia Palacios (2008, enero-abril), “El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas” en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 23, núm. 1, pp. 21-54, El Colegio de México, México. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/312/31223102.pdf

Coparmex (2002), *La economía informal*, México. Disponible en: <http://www.coparmex.org.mx/contenidos/publicaciones/Entorno/2002/mar02/c.htm>

Crozier, Michel y E. Friedberg (1990), *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*, Alianza, México.

De la Garza Enrique (2010) *Capítulo I ¿Hacia dónde va el trabajo humano?*, en “Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico.” España. UAM-Iztapalapa y Anthropos Editorial., pág. 1 a 37.

De la Rosa Ayuzabet (2008) “Organización y Poder: un marco analítico para su estudio” en revista *Análisis Organizacional*, No. 1 Vol. 1, México.

Delgado, Ricardo (2009) *Acción colectiva y sujetos sociales. Análisis de los marcos de justificación ético-políticos de las organizaciones sociales de mujeres, jóvenes y trabajadores*, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Demers, C. (2007), “The configurational approach”, in *Organizational change theories*, California, Sage, pp. 47-59.

FMI, consultado el 5 de marzo de 2015 en: <http://www.imf.org/external/spanish/>

Hall, R. (1996), “La estructura organizacional: sus formas y resultados”, *Organizaciones: estructuras procesos y resultados*, México, Prentice-Hall, pp. 50-91.

Gundermann, Hans (2001) “El método de los estudios de caso”, en María Luisa Tarrés (coord.) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, El Colegio de México – Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 249 – 288.

Hall, R. (1996), “Estructura organizacional: explicaciones”, *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados*, México, Prentice Hall, pp. 92-118.

Hardy, C. (1990), *Power and Politics in Organizations*, _____.

Harmon, Michael (1990), *Applied Phenomenology and Organization*, George Washington University, pp. 10-17.

Hernández, A. (2015). “Diseño organizacional” en. *Sesión 2. Anatomía de la organización*, Mayo, UAM Iztapalapa, México.

INEGI, consultado el 5 de marzo de 2015 en: <http://www.inegi.org.mx/>

INEGI (2014), “Medición de la economía informal 2003-2012. Base 2008”, en *Boletín de prensa Núm. 306/14*, Aguascalientes, (México). Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Especiales/2014/julio/comunica4.pdf>.

Jepperson, R. L. (2001), “Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo”, en W. Powell y P. DiMaggio, *El nuevo institucionalismo organizacional*, Fondo de Cultura Económica, México.

Lattuada, José (2006) *Acción colectiva y corporaciones agrarias en la Argentina: transformaciones institucionales a fines del siglo XX*, Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.

Ley del Fomento Económico para el Estado de México, Estado de México, 2010, disponible en <http://www.edomex.gob.mx/legistelfon/doc/pdf/ley/vig/leyvig157.pdf>

Martínez, Juan F. (2005, marzo-abril) "El sector informal en México", en *El Cotidiano*, vol. 20, núm. 130, pp. 31-45, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México.

Marroquín, Alejandro (1978) *La Ciudad Mercado (Tlaxiaco)*, Instituto Nacional Indigenista, México.

Meyer, A., Tsui, A. & Hinings, C. R. (1993), "Configurational approaches to organizational analysis", *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 6, pp. 1175-1195.

Mintzberg, H. (1989), *Mintzberg y la dirección*, Madrid, Días de Santos Ediciones, pp. 109-289.

Mintzberg, Henry; Bruce Ahlstrand y Joseph Lampel (1999) "La escuela del poder. Creación de estrategia como un proceso de negociación" en *Safari a la estrategia. Una visita guiada por la jungla del management estratégico*. Granica, México, pp. 295-330.

Moreno, B. y Eva Garrosa (2009), *Globalización y riesgos laborales emergentes*, Ciencia y trabajo, No. 32, Madrid, pp. A31-A34.

Neffa, Julio (2010) "La transición desde los "verdaderos empleos" al trabajo precario", en *Trabajo, identidad y acción colectiva*, por De La Garza y Neffa (coords.), UAM Iztapalapa y Plaza y Valdés, México, pp. 43-80.

Nizet, Jean; Pichault, François (2008) "De la sociología de las organizaciones a la gestión de los recursos humanos: una propuesta de marco de análisis". México, UAM-Xoch. Administración y Organizaciones 21, Año 11, diciembre de 2008, pág. 47-84.

Núñez, Antonia y Carlos Gómez Chiñas (2008) "Controversia y debate actual sobre el sector informal" en *Análisis Económico*, vol. XXIII, núm. 54, pp. 131-155, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México.

Olson, Mancur (1992) *La lógica de la acción colectiva: Bienes Públicos y la Teoría de grupos*, Grupo Noriega Editores, México.

OCDE, consultado el 5 de marzo de 2015 en:
<http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>

Ochoa, Sara (2005), *Economía informal: evolución reciente y perspectivas*, México. Disponible en:
<http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/21167/105063/file/FATST002%20Economia%20informal.pdf>

Pardinas, Felipe (1985) *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*, Siglo XXI, México.

Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C.R. & C. Turner (1968), "Dimensions of organization structure", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 13, No. 2, pp. 65-114.

Pugh, D. S. (1973) "The measurement of Organization Structures: Does context determine form?", *Organizational Dynamics*, Spring, pp. 19-34.

Ramos, Ana y Roberto Gómez Brena (2006, mayo) "¿Qué es la economía informal?" en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, Número 60. Disponible en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2006/rsqb-informal.htm>

Robledo, Juana (2009, Marzo – Abril), "Observación participante: ¿técnica o método?", en *Nure Investigación*, No. 39. Recuperado de: http://www.fuden.es/ficheros_administrador/f_metodologica/obspar1_formet_39.pdf

Reglamento de comercialización y abasto del Municipio de Tlalnepantla de Baz, Estado de México, 24 de noviembre de 1995.

Reglamento de la mesa directiva de Fuerzas Progresistas del Estado de México, A. C.

Reglamento de uso de vía pública Atizapán de Zaragoza, 2013-2015

Roubaud, François (1995) *La economía informal en México. De la esfera doméstica a la dinámica macroeconómica*, Institut Français de Recherche Scientifique pour le Développement en Coopération, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Fondo de Cultura Económica, México.

Rodríguez, Gregorio, Javier Gil Flores y Eduardo García Jiménez (1996), *Metodología de la investigación cualitativa*, Ediciones Aljibe, Granada (España). Recuperado de: http://metodosdeinvestigacioninterdisciplinaria.bligoo.com.co/media/users/10/528344/files/53953/INVESTIGACION_CUALITATIVA_Rodriguez_et_al.pdf.

Sánchez, José A. (2011), *Estudio de la acción colectiva y la estructura organizacional en el sector informal: el caso del tianguis de Apatlaco*, Tesis para obtener el grado de Maestro en Estudios Organizacionales, Departamento de Economía, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Distrito Federal, México.

Sánchez, Verenise (2010) *Mercados mexicanos, síntesis y germen de cultura*. Recuperado el 12 de marzo de 2015 del sitio web del Instituto Nacional de Antropología e Historia: <http://www.inah.gob.mx/especiales/34-mercados-mexicanos-sintesis-y-germen-de-cultura>

Sandoval, Carlos (1996), *investigación cualitativa*, ICFES, Bogotá, Colombia.

Silva, Diana (2010) *Comercio informal y ciudadanía. Reflexiones en torno a los tianguis como forma de inclusión económica, política y social*, en “Trabajo y Ciudadanía, una reflexión necesaria para la sociedad del Siglo XXI, Arnulfo Arteaga Coord., UAM Iztapalapa, Miguel Ángel Porrúa, México.

Simon, H., Smithburg, D. y V. Thompson (1968), “La conducta y organizaciones humanas”, en *Administración Pública*, México, Editorial Letras, pp. 48-81.

Simon, H. (1988), “La anatomía de la organización”, en *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*, Buenos Aires, Aguilar Ediciones, pp. 209-234.

SISTEMA DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL MEXICANO, Consultado el 5 de marzo de 2015, en <http://www.siem.gob.mx/siem/>

Villegas, Pascale (2010) *Del tianguis prehispánico al tianguis colonial: Lugar e intercambio y predicación (siglo XVI)* en *Estudios Mesoamericanos*, Nueva época, 8, enero-junio, México.

Weick, K., Kathleen M. Sutcliffe y David Obstfeld, (2005) *Organizing and the Process of Sensemaking*, en *Organization Science*, Vol. 16, No. 4, July—August, pp. 409-421.