

## 2. El proceso de trabajo en la venta directa multinivel. Una mirada configuracionista

LEONOR ADRIANA MONTES GUERRERO\*

JUAN MANUEL GODÍNEZ FLORES\*\*

MARJA TERESITA GONZÁLEZ JUÁREZ\*\*\*

<https://doi.org/10.52501/cc.284.02>

### Resumen

La emergencia sanitaria del COVID-19 aceleró los procesos de reestructuración productiva que ponen en marcha las empresas para mantenerse en el mercado. En el caso de las empresas de venta directa multinivel (VDM), la crisis representa una oportunidad de ofertar un trabajo flexible con altos márgenes de ganancia. La investigación fue realizada en dos empresas de VDM, enfatizando el proceso de trabajo que realizan las personas afiliadas a estas organizaciones. Además, se presentan los perfiles de las personas afiliadas. La estrategia metodológica parte de la propuesta epistemológica configuracionista sobre la existencia de interacciones entre estructuras, subjetividades y acciones, articulando diversos niveles de análisis entre las empresas y las personas que las sostienen.

**Palabras clave:** *COVID-19, proceso de trabajo, venta directa multinivel.*

---

\* Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesora-investigadora en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0729-3696>; correo: [sona.mongro@gmail.com](mailto:sona.mongro@gmail.com)

\*\* Doctor en Ciencias Sociales Adscripción: Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4220-4784>

\*\*\* Doctora en Administración. Adscripción: Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3037-7450>

## Introducción

En el ámbito laboral, la pandemia mundial ocasionada por el virus COVID-19 ha sido un acelerador de los procesos de reestructuración productiva, los cuales giran en torno a la búsqueda de innovar en los diferentes ámbitos de los procesos de trabajo, adaptándose a las demandas del mercado con el objetivo de alcanzar un mayor rendimiento y mejores resultados para las empresas. Como consecuencia de la reducción en la plantilla de trabajadores y la reducción de la jornada de trabajo presencial, se intensificó el trabajo en casa, así como el aumento de la flexibilidad, la exclusión y la vulnerabilidad económica y social en el mercado del trabajo. Estos efectos fueron particularmente profundos en Latinoamérica, ya que 50 millones de empleos se perdieron como consecuencia de la crisis originada por el virus del COVID-19, además de ser una región donde la informalidad laboral y económica constituye un fenómeno creciente (OIT, 2021; Cepal, 2022).

Para las empresas de Venta Directa Multinivel (VDM) la crisis representa una oportunidad de ofertar un trabajo flexible con altos márgenes de ganancia. La flexibilidad laboral se manifiesta en este tipo organizaciones mediante la tercerización y externalización de las actividades económicas que evidencian un cambio permanente y el devenir constante del mundo del trabajo. Por otro lado, para las personas afiliadas a estos grupos representa una actividad altamente precarizada. Por ello, es necesario dar cuenta de las formas de organización que adoptan las empresas nacionales y extranjeras que deciden constituirse bajo este esquema de negocio, y conocer si son capaces de generar oportunidades de trabajo digno para las personas afiliadas.

## El contexto de la investigación

En el tercer trimestre del 2020 —año en que tuvo lugar la pandemia—, la población económicamente activa (PEA) representó 55.5%. Este porcentaje, en comparación con el segundo trimestre del 2021, tuvo un incremento en la PEA del 3.5% del cual el 95.8% corresponde a la población ocupada y

56.2% a aquellos que trabajan en la economía informal. A su vez, la tasa crítica laboral de la población del país<sup>1</sup> fue del 39.7% (INEGI, 2021), lo que sugiere un incremento del 10.3% respecto al primer trimestre (INEGI, 2020). Estos datos ponen de manifiesto el desbordamiento social en términos de desempleo, inflación y pobreza a los que se enfrentó la población. A su vez, la incertidumbre que experimentaron los individuos a raíz de la pandemia de COVID-19 impactó directamente en su trayectoria y calidad de vida, así como en la forma de relacionarse consigo mismos y con otras personas (Femat y Ortiz, 2021).

Como alternativa a esta situación surgen las organizaciones o empresas de VDM que ofrecen a sus afiliadas y afiliados —distribuidores independientes— la oportunidad de ser “dueños” de sus propios negocios, construir redes de mercado donde pueden ingresar a sus familiares y amigos, desarrollar habilidades de liderazgo, impulsar el trabajo en equipo, incrementar de manera constante sus ingresos y, al mismo tiempo, mantener un empleo regular con un horario fijo. Sin embargo, es necesario puntualizar que estas empresas prometen incrementar los ingresos económicos, pero no ofrecen ningún tipo de prestación o seguridad social, lo que agudiza aún más el nivel de incertidumbre y desprotección a los que se enfrentan las personas que deciden afiliarse a este tipo de organizaciones.

En el año 2021, se estima que esta industria generó \$186 105 millones de dólares de ventas en todo el mundo, abarcando 125 millones de emprendedores afiliados independientes, lo cual representó un incremento del 1.5% respecto al año anterior. De los diez mejores mercados para ventas de multinivel a nivel mundial, tres se posicionan en América: en primer lugar, en Estados Unidos, con ventas estimadas en 2021 de \$42 670 millones de dólares, en sexto lugar, Brasil, con \$7 048 millones de dólares y en octavo lugar, México, con \$5 788 millones de dólares en ventas. En el caso de México, representa un crecimiento del 3.5% respecto al 2020 (Asociación Mexicana de Venta Directa [AMVD], 2022; World Federation of Direct Selling Associations [WFDSA], 2022). La promesa es simple: *“el tener el control y libertad total sobre las horas que se trabaja”*, es decir, vivir y trabajar bajo

---

<sup>1</sup> Entendida como la suma de desocupados, subocupados y ocupados que laboran menos de 15 horas a la semana, ocupados que buscan trabajo y/o ocupados en condiciones críticas de empleabilidad.

términos propios, compartiendo experiencia, capacitando a otros y ayudándose mutuamente a crecer y ser más exitosos.

A pesar de los altibajos en la situación económica de México y el mundo, los productos de venta directa siguen posicionándose y abarcando mercados cada vez más amplios. México representa el 3% de las ventas mundiales, y se estima que más de 4.3 millones de personas se dedican a la vdm en el país, donde el 73% corresponden al sexo femenino y siete de cada diez son amas de casa (Asociación Mexicana de Venta Directa, 2022. Por otra parte, el estado de Querétaro resulta muy atractivo para estas empresas por su ubicación geográfica privilegiada, además de tener una representación en el sector terciario —comercio y servicios— del 74.3% (INEGI, 2020). En consecuencia, es necesario conocer el desarrollo de esta actividad laboral en el contexto sociohistórico enmarcado por la emergencia sanitaria del COVID-19 en los procesos de trabajo, en las formas tradicionales de ofertar los productos, así como en la organización y comercialización de las empresas de vdm y las estrategias que implementan las personas afiliadas para mantenerse vigentes.

La investigación se centró en abordar dos empresas de vdm —la primera de capital sueco y la segunda de capital mexicano—. La investigación tiene como objetivo general analizar cómo las estrategias personales y de trabajo que implementan las personas afiliadas a las empresas de vdm impactan en la construcción de la identidad laboral. Con base en este objetivo general se desprenden tres particulares, de los cuales uno está relacionado con los resultados que se presentan en este capítulo: describir el proceso de trabajo que desarrollan las personas afiliadas a estas organizaciones.

La intención es dar cuenta de las características de este tipo de organizaciones, así como de las actividades que desempeñan las personas afiliadas en el desarrollo de su actividad laboral en la ciudad de Querétaro y sus alrededores.

## **El proceso de trabajo**

Diversos autores (Noriega, 1989; Neffa, 2003; Osorio, 2004; De la Garza, 2018) definen el trabajo como la base del proceso social, pues de él emanan

los bienes para el sostenimiento de la vida y de las necesidades humanas. Al mismo tiempo, el trabajo permite el desarrollo de varias capacidades —sean individuales o colectivas— e implica un elemento de intención que moviliza la voluntad de las personas con el objetivo de alcanzar un fin. Sin embargo, al ubicarlas entre lo natural y lo social, es decir, al transformar la naturaleza, se modifican también a sí mismas —su cuerpo, su mente, su modo de vida, de enfermar y de morir—, siendo en esa transformación que la vida de las personas queda expuesta y vulnerable.

Lo anterior ocurre en contextos específicos, es decir, estructuras que tratan de influir y permear a las y los individuos, sin que esto necesariamente los determine. Dicho en otras palabras, las y los trabajadores tienen la posibilidad de poner en juego su subjetividad y sus interacciones (De la Garza, 2020). Es en esta intersección donde las ciencias sociales y, específicamente, los estudios del trabajo intervienen para comprender dichos fenómenos y proponer alternativas de acción que permitan generar un trabajo digno para las personas.

Las organizaciones, al no permanecer estáticas y debido a la interrelación entre las y los trabajadores y las situaciones sociales, económicas y políticas contextuales que la atraviesan, se adaptan y transforman según sus necesidades internas y externas, construyendo su propia forma de trabajo. Para Neffa (2015), el proceso de trabajo genera los bienes y servicios materiales e inmateriales necesarios para la reproducción de la especie humana, además de crear determinantes del medio ambiente físico, emocionales y cognitivos, es decir, las características que requiere el trabajo prescrito. A su vez, las y los trabajadores movilizan su fuerza de trabajo y creatividad para involucrarse y hacer frente a los imprevistos que conlleva la actividad.

Asimismo, Noriega (1989) considera que el proceso de trabajo se constituye por los objetos, medios, la actividad y organización del trabajo, siendo en este último elemento donde se dan las características de la actividad laboral —duración de la jornada, ritmos de producción, entre otros— y que, a su vez, determinan las condiciones de trabajo resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales, compensando o intensificando los riesgos y las exigencias a las que quedan expuestos las y los trabajadores.

En el caso de las organizaciones de VDM, estas cuentan con un proceso productivo particular que se organiza a partir de la actividad y las metas de

trabajo, así como de la manera en que las y los afiliados arman sus estrategias para poder cumplir con ellas.

## Propuesta metodológica

La investigación social es necesaria para enfatizar el análisis de la realidad como resultado de un proceso histórico de construcción a partir de la lógica de las personas, rescatando la singularidad y las particularidades de estos procesos. Por lo tanto, adentrarse de forma intersubjetiva en la realidad que se pretende conocer es la forma a través de la cual se logra comprender su especificidad (Galeano, 2014). Asimismo, para poder aproximarse a analizar las estructuras del trabajo resulta necesario articular el espacio entre el proceso de trabajo, la reproducción de la vida de las personas que ejecutan la actividad laboral, y las condiciones materiales, sociales y simbólicas bajo las que esto ocurre.

Con base en lo anterior, para el desarrollo de esta investigación se retoma la propuesta epistemológica de De la Garza sobre la existencia de interacciones entre estructuras, subjetividades y acciones. Es decir, se abordó la realidad como un proceso de transformación donde se relacionan las estructuras y las potencialidades, las limitaciones y las incertidumbres a resolver mediante las acciones de las y los sujetos, lo que resulta en una configuración de un modelo sistémico-complejo (De la Garza, 1999; 2018). Por lo tanto, se articula el proceso de trabajo, el control sobre el trabajo, la relación laboral y el mercado de trabajo-teoría, los datos históricos y empíricos, así como el análisis de la subjetividad de las personas afiliadas —interrelación de códigos subjetivos— que se ponen en marcha en el proceso de interacción entre estructuras-subjetividades-acciones (De la Garza, 2018).

Los primeros acercamientos se realizaron en escenarios públicos de interacción donde suelen reunirse las personas afiliadas —sea para capacitaciones o para adquirir productos—. Esta exploración permitió observar a las personas y los escenarios a través de la mirada del participante como técnica de recolección, vigilando tanto el distanciamiento como la naturalización de las y los investigadores (Galeano, 2014). Se utilizó la observación participante como una estrategia que permitió una interacción social natural

en el transcurso de los eventos observados; la estadía prolongada dentro de estos escenarios de observación facilitó que la distancia entre las personas informantes y los investigadores se redujera por la propia interacción social. Las personas participantes fueron hombres y mujeres afiliados a estas organizaciones. La muestra cualitativa se realizó a través de la técnica Bola de Nieve, donde las y los informantes refirieron a otras personas para participar en la investigación.

## Instrumentos y técnicas

Los instrumentos para captar los datos fueron la entrevista semiestructurada, la observación participante, el diario de campo, la guía de observación, además del consentimiento informado. La tabla 1 concentra los conceptos ordenadores, las dimensiones y los observables que considera el cuestionario y que guiaron el camino a seguir para observar el proceso de trabajo de las personas dedicadas a la VDM.

Tabla 2.1. *Matriz analítica, conceptos ordenadores, dimensiones y observables*

<i>Concepto ordenador</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Observables</i>
Flexibilidad laboral	Estrategia de las empresas para impulsar cambios que incrementen la productividad de la organización	Condiciones laborales Posibilidades de desarrollo Estabilidad laboral
Proceso de trabajo	Objetos, medios, actividad y organización del trabajo; proporciona las características de la actividad laboral	Duración de la jornada de trabajo Ritmo de producción Contenido de la tarea Control y autonomía sobre la actividad laboral Capacitación e incentivos
Agencia	Capacidad de pensar, decidir y actuar de las personas para incidir en su entorno, sea este laboral o personal	Trayectoria laboral Motivación por el trabajo Estrategias
Estrategias	Acciones orientadas al cumplimiento de metas de trabajo.	Actividades prescriptas Actividades espontáneas
Vida cotidiana	Construcción de significados y del sentido que se da a la actividad laboral que desarrollan	Actividades personales Actividades familiares Actividades sociales
Género	Asignación y distinción de actividades de acuerdo al género	Perfil sociodemográfico Nivel de ingresos Roles que desempeñan en la organización Tiempo dedicado a actividades domésticas y de cuidado Relación con el entorno de trabajo

Identidad	Conjunto de significados que definen a las y los sujetos cuando desempeñan un rol específico en la sociedad, características particulares que lo definen como persona única	Relaciones e interacciones entre los individuos y sus entornos de trabajo Subjetividad
-----------	---	---

Fuente: Elaboración propia.

Las columnas “dimensiones” y “observables” presentan los elementos que integran cada uno de los conceptos ordenadores que permiten ir concretando los diversos niveles de análisis que de ellos se desprenden. Los conceptos ordenadores como la flexibilidad laboral, el proceso de trabajo, la agencia, la vida cotidiana e identidad, permitieron articular las dimensiones del problema de investigación como una guía para aproximarse a la realidad, permitiendo abordar y describir los diversos niveles de análisis. Es decir, las dimensiones no se conciben en su relación exclusiva con las teorías, o al nivel de conceptos, sino que se piensan como características que provienen de la realidad. En el mismo sentido, la función del dato empírico no implica un proceso verificador de conceptos, sino la búsqueda de la reconstrucción de estos y sus relaciones (De la Garza, 2011).

## Descripción y análisis de resultados

Como se mencionó en apartados anteriores, el enfoque de este artículo se basa en la descripción y explicación del concepto ordenador, el proceso de trabajo con sus respectivas dimensiones y observables, articulando las fuentes de información consultadas —entrevistas semiestructuradas, informantes clave e información documental—, además de la información obtenida a través de los registros en campo —la guía de observación—.

## Perfil sociodemográfico

Se realizaron quince entrevistas semiestructuradas a informantes, abordadas en el trabajo de campo, además de a algunas personas referidas a partir de la técnica Bola de Nieve. La tabla 2 presenta el perfil sociodemográfico



de las personas entrevistadas. Involucra aspectos como la edad, la escolaridad, el estado civil y los aspectos de la vida cotidiana que permiten identificar su trayectoria laboral.

Tabla 2.2. *Información sociodemográfica de personas entrevistadas*

<i>Indicador</i>		<i>Absoluto</i>
Sexo	Femenino	14
	Masculino	1
	No específica	
Edad	29-38 años	5
	39-48 años	3
	49 años y más	7
	No específica	
Estado civil	Soltero	1
	Casado/unión libre	8
	Divorciado/separado	5
	No específica	1
Escolaridad	Primaria	2
	Secundaria	2
	Preparatoria	2
	Técnico	2
	Licenciatura	6
	Posgrado	1
Ocupación del cónyuge	Empleado	6
	Autoempleado	
	Desempleado	1
	Jubilado	1
	No específica	7
Hijos	1-2	12
	3-5	2
	+5	1
	No específica	
Actividad adicional	No	
	Si	15
	Otros trabajos (actividades informales, trabajo doméstico, otras ventas, costuras, renta de inmuebles, consultas, clases, empleo formal)	

Fuente: Elaboración propia con información tomada de Noriega, 1989; Giddens, 1995; Heller, 1987; Dubar, 1991; De la Garza, 2018.

La tabla muestra una diferencia significativa en la cantidad de mujeres afiliadas entrevistadas, sin embargo, el hombre entrevistado evidencia la existencia de una incipiente participación masculina en este tipo de actividad. Todas las personas se encuentran en plena edad productiva. Asimismo, el hecho de que sean casadas, divorciadas o tengan hijos, alude a desencadenantes de la crisis económica que ejercen transformaciones en la dinámica

social donde las personas se ven en la necesidad de encontrar alternativas de trabajo para incrementar sus ingresos.

Respecto a la escolaridad, el 46.6% de las personas cuenta con estudios superiores y con otra actividad laboral, lo que muestra que, lejos de estar atados a una profesión o cualificación, son adaptables, flexibles y polivalentes, se ajustan a situaciones diferentes, y son capaces de cambiar de actividades y proyectos. Sin embargo, también muestra que la precariedad laboral no está limitada al trabajo informal o al subempleo, lo que conduce a una situación de incertidumbre y riesgo continuo debido a la flexibilidad, donde las personas están cada vez más dispuestas a asumir riesgos en trabajos cada vez más precarios y flexibles, adaptarse al cambio rápidamente, y aceptar los retos del trabajo ante un constante “empezar de nuevo” (Sennett, 2000).

### **Proceso de trabajo en la VDM**

De acuerdo con Noriega (1989), el proceso de trabajo se compone de cuatro elementos: objetos, medios de trabajo, la actividad de las y los trabajadores y las formas de organización del trabajo. Estas dimensiones abarcan las características de la actividad laboral que se toman en cuenta para el análisis a partir de la revisión documental, lo observado en campo y la información de las entrevistas semiestructuradas.

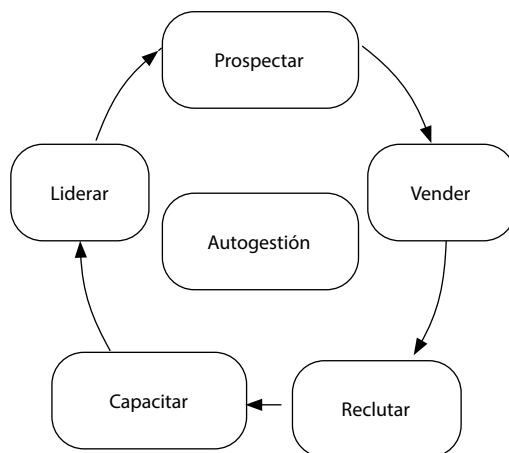
En relación con los objetos de trabajo, el contrato de afiliación se refiere al concepto de emprendedor afiliado o distribuidor independiente, lo que significa que las personas ejercen el negocio por su cuenta y, por lo tanto, deben descubrir todos los costos de la operación —incluido transporte, la adquisición de muestras y materiales promocionales, entre otros—, es decir, pagar por todos los objetos de trabajo.

Los medios de trabajo son los instrumentos y herramientas laborales que son el vehículo de acción, es decir, las características de las herramientas, medios e instalaciones que contiene la actividad y que, junto con los objetos de trabajo, determinan el medio de producción. Para las y los afiliados, esto representa que sean ellos quienes se responsabilicen de los medios de producción, es decir, que proporcionen las instalaciones, el mobiliario, las materias primas y el grupo de clientes potenciales —en otras palabras,

su celular, su computadora, su casa, su sala, los catálogos, los productos y el grupo de amistades o conocidos— en aras de poder reclutar, realizar demostraciones y ventas de productos y ser acreedores a un porcentaje de estos.

Asimismo, el trabajo entendido como la actividad humana es otro elemento del proceso laboral, ya que, sin este, no se genera riqueza. Las actividades que realizan las y los trabajadores requieren de esfuerzo físico y mental, además de aprendizaje y diversas habilidades y capacidades. La actividad que se realice dependerá de la organización y la división del trabajo, es decir, de la jornada de trabajo, el ritmo al que se produce, los mecanismos de supervisión, además de los incentivos para la producción. Para las personas afiliadas a las empresas de VDM, esto representa fomentar la formación de nuevas fuerzas de ventas (vendedoras y vendedores). De este modo, las y los afiliados deben encargarse de la organización, la división y el control sobre el trabajo para poder reclutar, capacitar y formar a nuevos equipos de ventas, obteniendo a cambio un incentivo monetario por cada nuevo miembro que recluten para la compañía. La figura 1 sirve para ejemplificar mejor esto.

Figura 2.1. *Proceso de trabajo de la VDM*



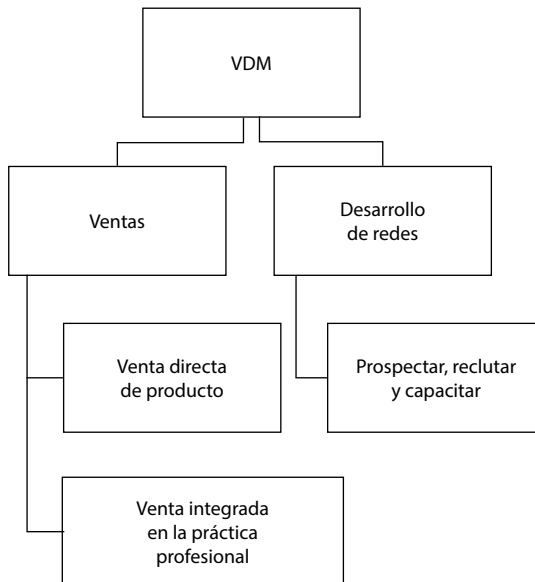
Fuente: Elaboración propia.

Esta figura muestra que el proceso de trabajo requiere de una gestión en el trabajo personal y colectivo hacia el cumplimiento de objetivos que se describen a continuación:

- Prospectación, es decir, la búsqueda e identificación de clientes potenciales.
- Venta, representa proveer a un cliente —producto o servicio— a cambio de un activo monetario.
- Reclutamiento, alude a reunir candidatos potenciales con el fin de que se incorporen a la compañía.
- Capacitación, es apoyar la formación de las personas afiliadas para el desarrollo de diversas habilidades.
- Liderazgo, representa la capacidad de organizar, motivar y persuadir a otras personas para el alcance de objetivos.

Todo esto está enmarcado dentro de la propia actividad del trabajo, es decir, se transfiere la responsabilidad del reclutamiento, la capacitación y la venta de productos, además de la obligación de proporcionar los objetos y medios para su reproducción. Cabe señalar que en las personas afiliadas se presentan tipologías de acuerdo con la actividad que desarrollan. La figura 2 las ejemplifica.

Figura 2.2. *Tipologías de las personas afiliadas en el proceso de trabajo de la VDM*



Fuente: Elaboración propia.

Esta figura nos muestra una división vertical entre la concepción y la ejecución de la actividad, es decir, existen dos clases de perfiles que presentan las personas afiliadas. Por un lado, se encuentra el vender de forma directa mediante un catálogo, o bien, la venta integrada al quehacer profesional de las personas afiliadas; por otro lado, están las personas que se dedican al desarrollo de redes y, en consecuencia, a prospectar, reclutar y capacitar posibles prospectos. Para Neffa (2015), esta forma de organizar el trabajo garantiza el rápido crecimiento económico de la compañía, pues no requiere una mayor inversión en bienes de capital.

Ahora bien, para llevar el “negocio con éxito” las empresas también brindan herramientas especializadas —aplicaciones digitales, entrenamientos en línea, certificaciones, entre otros— para vender los productos y poder “construir el negocio con éxito”. Lo anterior, sugiere que la compañía busca desarrollar la existencia de una persona emprendedora que se maneja “sujetada a proyectos”, es decir, una “persona conexcionista” que se mueve en la sociedad por proyectos (Boltanski y Chiapello, 2002), donde la actividad encaminada a estos, la extensión de la red y la proliferación de los vínculos, miden la grandeza de las personas y de las cosas. En este sentido, la persona conexcionista debe ser capaz de manejar una vida social y laboral llena de encuentros y conexiones temporales reactivables con una diversidad de personas y grupos, sin importar las distancias geográficas, sociales, profesionales y culturales en las que el proyecto —en este caso “desarrollar el negocio”— es el pretexto para conectarse, conformando una gran red que busca forjar vínculos duraderos que permanezcan disponibles.

## **Conclusiones y reflexiones para futuros debates**

Lo que hasta aquí se ha expuesto representa el primer nivel de análisis descriptivo del proceso de trabajo que desarrollan las personas afiliadas a las empresas de VDM. Se observa cómo se intensifica el proceso de trabajo y se posiciona a las personas dedicadas a esta actividad laboral como un “recurso laboral más económico”, pues al transformar y flexibilizar las características del trabajo, se precariza su estabilidad, seguridad y bienestar social.

Aunado a esto, resulta esencial considerar el esfuerzo físico y mental que conlleva la actividad del trabajo. Si bien es cierto que permite desarrollar diversas habilidades y capacidades humanas —habilidades sociales, de liderazgo, organización y comunicación, por mencionar algunas—, también es cierto que conlleva un proceso de desgaste generado por la interacción de los riesgos y las exigencias a las que se exponen y que son determinados por su proceso de trabajo, por cómo viven y cómo experimentan su vida (Noriega, 1989; Sandoval, *et al.*, 2020).

La demanda psicológica, la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo, su configuración, la complejidad de la actividad que implica el uso de recursos y competencias, conlleva asumir riesgos para resolver problemas no previstos (Montes y Carrillo, 2018). En este punto es pertinente reflexionar sobre cómo los determinantes socioeconómicos, la organización, el contenido del proceso de trabajo y las condiciones de trabajo representan potenciales factores de riesgo psicosociales en las empresas de VDM, capaces de incidir en las condiciones emocionales y de originar perturbaciones en la salud de las personas afiliadas y en la manera de afrontar su trabajo y su identidad laboral.

## **Conflicto de intereses**

Los autores de este trabajo declaran que no existe ningún conflicto de intereses.

## **Financiamiento**

El otorgado por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt) por el apoyo de becas nacionales a estudiantes, el cual fue fundamental para la realización de esta investigación.

## Agradecimientos

Agradezco a los informantes clave por posibilitar el acceso a eventos restringidos al público general, pues su apoyo fue esencial para el desarrollo de esta investigación.

## Referencias

- Asociación Mexicana de Venta Directa. (27 de agosto de 2022). *Datos demográficos*. <https://amvd.org.mx/index.php/venta-directa/datos-demograficos/>
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Editorial Akal
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). “*El Panorama Social de América Latina*”. *Desarrollo social de la CEPAL*. [PDF]. <https://www.cepal.org/>
- De la Garza, E. (1999). “¿*Fin del trabajo o trabajo sin fin?*” en Castillo, Juan José (ed.) *El trabajo del futuro*. Madrid: Complutense.
- . (2011). *Trabajo a-típico ¿identidad o fragmentación? Alternativas de análisis*. En Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (Pp. 49-79). México: El Colegio de México.
- . (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. Editorial Gedisa.
- . (2020). *Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico. Fundamentos teóricos y estudios de caso*. Editorial Gedisa.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles [La socialización: construcción de identidades sociales y profesionales]*. París, Francia: Armand Colin.
- INEGI. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición. Tercer trimestre de 2020*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- . (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición. Primer trimestre de 2021*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Femat, M. y Ortiz, A. (2021). “*Algunas consecuencias de la pandemia de COVID-19 en la familia y la salud mental*”. *Revista Salud Problema*, pp. 79-88.
- Galeano, E. (2014). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada*. La Carreta Editores.
- Giddens, A. (1995). *Politics, sociology and social theory*, Stanford, CA: Stanford University Press. Versión en español: (s.d.), *Política, Anthony Giddens sociología y teoría social: reflexiones sobre el pensamiento social clásico y contemporáneo*, Barcelona: Paidós.
- Heller, A. (1987). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Ediciones Península.
- Iranzo, C. y Leite, M. (2006). *La subcontratación laboral en América Latina*. En De la Garza, E. *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. UAM/Anthropos.

- pp. 268-288. Capítulo XIII. Laurell, A. (1982) "La Salud-Enfermedad como proceso social". Cuadernos Médicos Sociales Nº 19. [En línea] Disponible en <https://red.amr.org.ar/wp-content/uploads/sites/3/2015/10/n19a061.pdf> >
- Montes, L. y Carrillo, M. (2018). "Carga de trabajo y control sobre el proceso de trabajo en una empresa de autopartes. La percepción de los trabajadores". En Salinas, Uribe y Carrillo, El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades. 71-87. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Neffa, J. (2003). *Reflexiones acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano*. 6° Congreso nacional de Estudios del Trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis. [PDF].
- . (2003). "El trabajo humano, contribuciones al estudio de un valor que permanece". CEIL-PIETTE CONICET [PDF]
- . (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 1a edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-CEIL-CONICET. 425-522 Libro Digital [PDF].
- Noriega, M. (1989). "El trabajo, sus riesgos y la salud" En M. Noriega. En defensa de la salud en el trabajo pp. 5-12. México SITUAM.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias." [PDF] <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Osorio, J. (2004). "El estado en el centro de la mundialización. La sociedad civil y el asunto del poder". Fondo de Cultura Económica.
- Sandoval, J.; Martínez, S. y Jarillo, E. (2020). "Determinantes o determinación social en la comprensión de la salud enfermedad. Una reflexión necesaria". Revista Salud Problema 14(27), pp. 139-156.
- Sennett, R. (2000). *La Corrosión del Carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama.
- World Federation of Direct Selling Associations (1 de mayo de 2022). World Federation of Direct Selling Associations. Obtenido del sitio Web: <https://wfdsa.org>