



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**"LA PRECARIZACIÓN LABORAL DEL AMBULANTAJE
DE SUBSISTENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO"**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

PAOLA MINERVA NÚÑEZ URIBE

DIRECTOR:

MAESTRO IGNACIO RAMOS BELTRÁN



MÉXICO, D. F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la UNAM, mi alma mater y a la Facultad de Psicología por haberme proveído de una formación estructural y valiosa.

Al Mtro. Ignacio Ramos por ser el guía de este trabajo.

A la profesora Blanca Reguero quien me enseñó el valor de los conocimientos y que me acompañó a lo largo de esta aventura académica.

A la profesora Patricia de Buen quien me mostró un lado distinto de la psicología.

Agradezco los profesores Carlos Peniche y Alfredo Guerrero por su objetividad y participación en este proceso.

A la División de Educación Continua por su orientación, apoyo y paciencia durante la realización de esta etapa.

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo a toda mi familia por el apoyo incondicional que me brindaron durante esta etapa de mi carrera profesional

En particular la dedico a mis padres, a mi hermana y a mi esposo, ya que sin su apoyo y ayuda constante no hubiera conseguido cerrar este ciclo

A mis amigos: Ma. Eugenia, Vania, Valentín y Diana quienes me acompañaron en las diferentes etapas de este ciclo el cual pronto también cerraran

Índice

Introducción	1
Capítulo 1. Socialización Laboral y Ajuste Persona-Trabajo	3
Introducción	3
1. Definición de Socialización	3
1.1 Evolución del Concepto de Socialización Laboral	5
1.2 Modelos Teóricos	7
1.2.1 Modelos de Socialización en la Organización	7
1.2.2 Modelos de Adaptación de Rol	11
1.2.3 Modelos de Socialización Laboral	13
1.2.4 Modelos de Aproximación Social Cognitiva	15
2. Proceso de Socialización en la Organización	19
2.1 Preparación para el Trabajo	20
2.1.1 Elección Vocacional	21
2.1.2 Formación de Expectativas	24
2.1.3 Búsqueda de Trabajo	25
2.2 Entrada a la Organización	29
2.2.1 Encuentro	29
2.2.2 Adquisición y Cambio	32
2.2.2.1 Expectativas y Valores Laborales	32
2.3 Adaptación o Ajuste Empleado-Organización	34
2.3.1 Compromiso	38
2.3.2 Desajuste Empleado- Organización	39
3. Socialización Laboral en Contextos no Organizacionales	42
Capítulo 2. Sistema Informal Urbano: Ambulantaje	44
Introducción	44
1. El Sector Informal Urbano	45
1.1 Definición del Sector Informal	45
1.1.1 El Estudio del Sector Informal en México	48
1.2 Formación y Características del Sector Informal Urbano	50

1.2.2 Clasificación y Operatoria del Sector Informal	52
1.3 Explicaciones del Surgimiento del Sector Informal	53
1.4 Enfoques en el Sector Informal	56
1.5 Factores que Influyen en la Configuración del Empleo Informal	58
2. El Comercio Informal en la Ciudad de México	59
2.1 Antecedentes Históricos	61
2.2 Definición del Comercio Informal	63
2.3 Características del Comercio Ambulante	64
2.4 Clasificación del Comercio Ambulante	66
2.5 Composición del Comercio Ambulante	68
2.5.1 Perfil Social del Ambulantaje	70
2.6 Causas del Comercio Ambulante	74
2.6.1 Rol de la Sociedad ante esta Problemática	77
Capítulo 3. Precarización Laboral del Mercado Laboral	79
Introducción	79
1. Perspectiva Psicosocial del Trabajo	80
2. La Evolución del Trabajo	82
2.1. Significado del Trabajo	85
3. El Nuevo Contexto Laboral	89
4. La Concepción Contemporánea de Trabajo	94
5. Precarización Laboral	96
5.1 Modalidades de Precarización	99
6. Exclusión Social	102
Capítulo 4. Discusión y Consideraciones Finales	106
Referencias Bibliográficas	117

Introducción

El trabajo sigue siendo en la actualidad un eje central en la vida de la gente debido a las numerosas funciones psicosociales que cumple en la vida de los individuos y la sociedad.

Sin embargo, las nuevas condiciones económicas, sociales y tecnológicas han traído como consecuencia una transformación en el escenario laboral, en donde la reducción de puestos de trabajo y los altos índices de desempleo han convertido al trabajo en un bien cada vez más escaso.

En este panorama, el trabajo asalariado o empleo ha cobrado más que nunca una importancia significativa para los individuos, pues su papel no es sólo el de ser un simple medio de subsistencia, sino además asigna un valor al individuo al darle un estatus dentro de la jerarquía social y acceso a una identidad social y personal.

La hipótesis que se deriva de este trabajo consiste en que las personas desempleadas o subempleadas que no tienen cabida dentro del sector formal, se ven forzadas a ingresar al sector informal y ha aceptar condiciones laborales, personales y sociales caracterizadas fundamentalmente por la precarización.

El presente trabajo se propone realizar una revisión acerca de aspectos relevantes en el ámbito del trabajo, poniendo énfasis en su importancia debido a que las condiciones laborales existentes en la estructura actual del mercado de trabajo tienen repercusiones psicológicas importantes en los individuos, además de las sociales, culturales e ideológicas, que hasta el momento parecen ser escasamente exploradas por los estudiosos de la conducta.

Debido a que la precarización laboral asume diversas formas, este estudio se centra en el ambulante de subsistencia dada la relevancia cobrada por este fenómeno en nuestro país y a sus consecuencias.

El objetivo del presente estudio es abordar el análisis del empleo informal desde la óptica de la precarización laboral y no desde la tradicional aproximación de la economía informal, para de esta forma identificar las implicaciones psicosociales que tiene para los individuos.

Las interrogantes que pretenden resolverse son: cuáles son las implicaciones psicosociales que el fenómeno de la precarización laboral ocasiona a los individuos que se ven obligados a desarrollarse dentro del ambulante y cuales son sus efectos.

En el capítulo 1 se desarrolla la forma en la que los individuos aprenden, cambian y se ajustan al contexto laboral dependiendo de sus capacidades individuales, básicamente dentro del ámbito del empleo formal. Aunque, como veremos, el éxito o fracaso de este ajuste depende en gran medida de la persona, no es exclusivamente esta quien determina el resultado ya que otros agentes (sociedad, familia, amigos, organizaciones, contexto laboral) pueden influir en ello.

En el capítulo 2 se aboca a desarrollar al fenómeno del ambulante dentro del sector informal urbano, sus características y consecuencias.

En el capítulo 3 plantea como el significado de trabajo ha cambiado en base al contexto laboral presente, dando pie al fenómeno de la precarización laboral cuya consecuencia última es la marginación.

Finalmente, el capítulo 4 consta de un análisis del contenido que pretende resolver algunas de las interrogantes planteadas.

Capítulo 1

Socialización Laboral y Ajuste Persona-Trabajo

Introducción

Desde una perspectiva psicosocial, en el análisis de fenómenos relacionados con el trabajo es fundamental destacar el papel del proceso de socialización laboral el cual se desarrolla a lo largo de todo el ciclo vital de una persona y es fundamental para la adquisición de actitudes, habilidades, conductas, cultura y hábitos apropiados para el desempeño adecuado de su trabajo, la configuración de su rol laboral y el desarrollo eficaz de su carrera laboral.

Incluso dentro del sistema informal aparece un proceso de socialización mediante el cual los trabajadores de este sector se adaptan a la actividad laboral desarrollada en este sector.

Dada la relevancia de la socialización laboral para el trabajo, en el presente capítulo se describen a detalle los contenidos, dimensiones y resultados del proceso. Su propósito es el describir los procesos y mecanismos mediante los cuales el trabajador o empleado adquiere los contenidos que configuran su rol laboral, más específicamente, las consecuencias de la socialización.

1. Definición de Socialización

Antes de definir el concepto de Socialización Laboral, deben tenerse en consideración una serie de características de este proceso.

En primer lugar hay que indicar que la socialización es un proceso permanente y continuo que se desarrolla a lo largo de la carrera laboral y del ciclo vital de las personas. Constantemente los trabajadores se ven sujetos a distintos grados de cambios y reajustes por lo que este proceso nunca está acabado.

En segundo término, debe entenderse como un proceso dinámico y global en el que están involucrados factores cognitivos, afectivos, comportamentales, sociales y estructurales que se influyen entre sí.

En tercer lugar, hay que tomar en cuenta que en ella intervienen, además del propio individuo, agentes sociales que apoyan el proceso de adquisición de las actitudes, competencias y conductas útiles para el trabajo, como la familia, la escuela, los amigos, instituciones sociales, los jefes, los compañeros de trabajo y las empresas.

Finalmente, es importante considerar que, aunque habitualmente se relaciona que el trabajo se lleva a cabo en organizaciones por lo que en éstas donde se ha realizado el grueso de los estudios sobre el tema, existen otras formas de trabajo en las que la socialización de éste no es formal ni estructurada, teniendo características propias y particulares.

En este sentido conviene diferenciar la Socialización Laboral de la Socialización Organizacional. La primera se refiere a un proceso más amplio que se inicia desde la preparación para el trabajo y no sólo en la identificación de la persona con su empleo u ocupación, mientras que la segunda relaciona la identificación con la organización.

Además de lo anterior, una dificultad inicial para su conceptualización es la cantidad de definiciones existentes en torno al mismo, por lo que esta tarea requiere discutir las distintas definiciones, concepciones y resultados empíricos acumulados durante más de tres décadas de investigación acerca del tema, el cual se ha desarrollado en torno a distintos planteamientos en la centralidad de su estudio y diversos intereses.

1.1 Evolución del Concepto de Socialización Laboral

En torno a la evolución del concepto de Socialización Laboral (SL), existen dos posturas que divergen principalmente en cuanto al papel del trabajador al integrarse al entorno laboral.

Por un lado, la *postura clásica* relega a segundo plano la contribución del individuo en la socialización así como su capacidad personal de modificar el contexto socio-estructural del entorno laboral, prevaleciendo la influencia de la organización en la adopción de actitudes y comportamientos normativos por parte del empleado. Los defensores de esta postura definen la socialización teniendo en cuenta las etapas interdependientes en las que se desarrolla.

Las *posturas contemporáneas*, por su parte, consideran a la persona un agente activo, responsable de sus actitudes y comportamientos laborales. Las definiciones de socialización de esta postura se dan en términos de las estrategias que utiliza el nuevo empleado para anticiparse y adaptarse al contexto laboral (Vega y Garrido,1998).

Una de las primeras definiciones la realizó Caplow en 1964 para el cual la SL es el proceso de aprendizaje dirigido, motivado y controlado por la organización que prepara, capacita y cualifica a los individuos para desarrollar las tareas que componen el trabajo u posición que va a desempeñar (Vega y Garrido,1998).

Schein en 1987 simplemente dice que es un "aprendizaje de las costumbres" de la empresa. En 1976 Van Manen, dice que es el proceso por el cual una persona aprende los valores, las normas y las conductas requeridas que le permiten participar como miembro de la organización. En 1979, estos dos autores definen la socialización como el proceso a través del cual un individuo adquiere el conocimiento y las habilidades sociales necesarias para asumir un rol organizacional. En esta definición los autores resaltan que la organización

configura, diseña, planifica y aplica estrategias que tienen como fin el hacer predecible el comportamiento del nuevo miembro (Vega y Garrido,1998).

Más recientemente, en 1992, Wanous dice que el fenómeno de socialización está en función de los cambios de rol, de normas y de valores que experimentan los recién llegados, y que son causados intencionalmente por la organización. La influencia social de la organización produce variaciones interpersonales necesarias para que el neófito actúe en beneficio de la empresa y se integre a ella (Vega y Garrido,1998).

Jones (1983) y Louis (1980) se refieren a ella como las interacciones planificadas y no planificadas que fomentan la internalización de obligaciones, deberes y normas de la empresa, obedeciendo a procesos de influencia espontáneos (en: Vega y Garrido,1998).

Sarchielli en 1987 dice que son las relaciones dinámicas y mutuas que se producen entre la persona y la organización, interacciones caracterizadas por la participación activa del individuo, el cual altera el nuevo marco socio-estructural y se integra a él (Vega y Garrido,1998).

Gracia, F., Salanova, M. y González, P. (1996) entienden la SL como un proceso continuo, dinámico e interactivo entre el joven y su ambiente laboral, del que puede resultar una mayor o menor acomodación de la persona a su ambiente y durante el cual se configura la personalidad laboral, así como un conjunto de creencias, actitudes y valores de la persona respecto al trabajo.

Prieto, F., Peiró, J., Bravo, J. y Caballer, A. (1996) definen la SL como un proceso de adquisición de actitudes y conductas útiles para el trabajo que se desarrolla a lo largo de todo el ciclo vital y en el que intervienen diversos agentes: el propio individuo, la familia, la escuela, los amigos, instituciones sociales, los jefes, los compañeros de trabajo y, las empresas.

En este sentido los autores plantean que cualquier proceso de socialización ocurre a lo largo del tiempo en una serie de acontecimientos críticos agrupados en dos etapas:

- Socialización *para* el trabajo, que es el proceso de preparación para desempeñar un trabajo u ocupación. Incluye los conocimientos y destrezas necesarias para realizar el trabajo y los fenómenos más generales, como actitudes y valores.
- Socialización *en* el trabajo, que es el aprendizaje concreto de un puesto de trabajo, normas y cultura de una organización.

Por su parte, Vega y Garrido (1998) consideran que en el proceso de socialización, el papel desempeñado por el individuo es preponderante, siendo el cambio del autoconcepto personal y laboral una respuesta de la conducta activa y pasiva de la persona, dependiendo de la interacción recíproca mantenida con sus características y los factores organizacionales. Por una parte el empleado responde activamente puesto que su conducta está motivada por su capacidad de prever acontecimientos, asumir responsabilidades, superar retos y desarrollar autoconocimiento, pero también tiene que reaccionar ante las situaciones provocadas por la organización.

1.2 Modelos Teóricos

El proceso de SL se ha estudiado desde distintas aproximaciones teóricas. En este apartado nos centraremos en los principales modelos de socialización debido a que ellos también presentan la evolución en su concepción.

1.2.1 Modelos de Socialización en la Organización

La línea más clásica está constituida por los *Modelos de socialización en la organización*, en los que sobresalen dos perspectivas de aproximación tradicionalista.

La primera perspectiva socializadora que describe las etapas del proceso, características y contenidos y la forma de ajustarse al ámbito empresarial; básicamente se refiere a tres fases:

La primera es la entrada, cuando el aspirante tiene contacto directo con la organización surgiendo como consecuencia los primeros conflictos entre demandas personales y organizacionales, los cuales hacen que experimente cierta ansiedad que va reduciéndose a medida en que aprende a conciliar sus expectativas con la realidad, asimila las normas, experimenta refuerzos contingentes y aprende las consecuencias potenciales derivadas de su conducta (Palaci, Osca y Ripoll, 1995; Vega y Garrido, 1998).

La segunda fase es el cambio que se da cuando, como resultado de la realización de las tareas, la cohesión y rendimiento del grupo de trabajo y el logro de las metas organizacionales, el aspirante logra claridad en el desempeño de tareas propias del rol, aprende los conocimientos y habilidades necesarias y desarrolla una identidad laboral, grupal y organizacional.

La tercera y última fase es la de adaptación, cuando el empleado se ajusta e internaliza las normas de la organización, surgiendo un nivel deseable de motivación para trabajar y actitudes laborales positivas (Palaci, Osca y Ripoll, 1995; Vega y Garrido, 1998).

Algunos modelos hablan de una pre-fase de preparación previa a la incorporación a la empresa, período en el que el aspirante posee expectativas iniciales sobre el trabajo, compañeros, superiores y la empresa alejadas de la realidad laboral.

La segunda perspectiva es la de rotación voluntaria que trata de identificar los factores que influyen en la decisión del nuevo miembro de abandonar la organización. Esta perspectiva cuenta con dos hipótesis: 1) la realista, que entiende que las expectativas infladas previas al ingreso en la empresa son

causantes de la conducta de abandono y 2) la interaccionista de las expectativas encontradas considera que la conducta de abandono depende de la discrepancia que se produce entre las experiencias laborales y las expectativas previas a la entrada, es decir, es consecuencia de una falta de ajuste trabajador-empresa (Vega y Garrido, 1998).

Furham (2001) hace una revisión de los principales modelos de socialización en la organización por etapas:

a) Modelo de ingreso de tres etapas de Feldman (1976)

1. Socialización previsor: “integración”

Establecimiento de expectativas realistas

Determinación de la adecuación con el personal de ingreso reciente

2. Acomodo: “ingreso”

Iniciación en el puesto

Establecimiento de relaciones interpersonales

Aclaración de funciones

Congruencia entre la evaluación del desempeño personal y organizacional

3. Administración de funciones: “establecimiento”

Nivel de adaptación entre intereses personales y exigencias organizacionales

Resolución de conflictos en el lugar de trabajo

b) Modelo de ingreso de tres etapas de Porter (1975)

Determinación de las expectativas del personal de ingreso reciente

Recompensa y sanción de comportamientos

1. Encuentro

Confirmación/desconfirmación de expectativas

Recompensa y sanción de comportamientos

2. Cambio y adquisición

Modificación de autoimagen del personal de reciente ingreso

Establecimiento de nuevas relaciones

Adopción de nuevos valores y comportamiento

c) Modelo de Socialización de tres etapas de Schein (1978)

1. Ingreso

Búsqueda de información precisa

Creación de falsas expectativas para ambas partes

2. Socialización

Aceptar la realidad organizacional

Vencer resistencia al cambio

Congruencia entre el clima organizacional y necesidades personales

Evaluación por parte de la organización respecto al desempeño del personal

de ingreso reciente

3. Aceptación mutua

Señales de aceptación organizacional y del personal de ingreso reciente

Compromiso con el trabajo y la organización

d) Modelo de Wanous (1992)

1. Confrontación y aceptación de la realidad organizacional

Confirmación o desconfirmación de expectativas

Conflictos entre deseos personales laborales y clima organizacional

Descubrir aspectos reforzados, no reforzados y sancionados

2. Logro de la claridad de papeles

Introducción a las tareas del nuevo puesto de trabajo

Definición de papeles interpersonales propios

Aprender a manejar las resistencias al cambio

Congruencia entre evaluación del desempeño de los recién

ingresados y la evolución del desempeño por parte de la organización

3. Ubicación personal en el contexto organizacional

Aprender comportamientos congruentes con la organización

Resolución de conflictos en el trabajo e intereses externos

Compromisos con el trabajo y la organización

Establecimiento de autoimagen alterada, nuevas relaciones interpersonales y adopción de valores

4. Detección de indicios de socialización efectiva

Logro de confiabilidad y compromiso organizacional

Satisfacción general alta

Sentimientos de aceptación mutua

Involucramiento con el puesto y motivación interna

Envío de señales entre recién ingresados y organización como indicativo de aceptación mutua.

Este tipo de modelos han sido muy utilizados en la investigación de la socialización ya que la descripción del proceso en etapas hace más fácil su estudio empírico (Fisher, 1986).

La limitación principal de estos modelos es que atribuyen el resultado efectivo del proceso de SL, es decir, el ajuste del empleado al trabajo, únicamente a las tácticas y estrategias de la organización y no toman en cuenta el papel del mismo empleado.

Vega y Garrido (1998) consideran que esta postura no analiza el efecto que ejercen las diferencias individuales y los procesos psicosociales en los cambios personales durante la socialización, ni la forma en que tales cambios pueden llegar a determinar los resultados de la adaptación al ambiente de trabajo.

1.2.2 Modelos de Adaptación al Rol

El rol es un concepto central para explicar la naturaleza de los sistemas sociales y de las relaciones entre las personas que los integran.

Los modelos teóricos que explican los procesos por los que los roles se desarrollan, transmiten e imponen, varían en función del grado de modificabilidad de los roles y del papel otorgado a sus ocupantes, siendo los modelos de adopción de rol fundamentales ya que describen el proceso por el cual la persona acepta y se acomoda al rol que le es asignado (Peiró y Prieto, 2002).

Sin embargo, los estudios más recientes sobre roles muestran un interés especial por las conductas que van más allá de los requerimientos del rol, ya que éstas son necesarias para la supervivencia en los ambientes dinámicos y competitivos actuales, como las de innovación de rol y conducta extra-rol, que les ayudan a los individuos a adaptarse de manera consciente a un contexto y hacer que dicho contexto se adapte a ellos (Peiró y Prieto, 2002; Vega y Garrido, 1998).

En los *Modelos de adaptación al rol*, la transición de rol consiste en un proceso de adaptación, caracterizado porque las conductas esperadas en un determinado marco social cambian al pasar a otro diferente.

En el modelo de influencia de rol de Graen de 1976 dice que como resultado de las interacciones que mantiene el principiante con aquellas personas que desempeñan roles interdependientes al suyo, modifica sus actitudes y negocia expectativas. La adopción del nuevo rol depende de la influencia del rol pero también está sujeta a la subjetividad personal. El modelo teórico persona-rol de Nicholson (1984) establece que los procesos de socialización y sus resultados adaptativos (ajuste individual u orientación de rol) dependen de la interacción entre diferencias individuales, características del rol desempeñado, factores organizacionales y experiencias vividas en roles previos (Vega y Garrido, 1998).

Estos modelos establecen que la adaptación a un nuevo rol no tiene que producir homogeneidad entre los miembros de la organización ya que el rol desempeñado está en función de la presión social recibida para conformarse a las demandas

externas y depende de las necesidades y metas del novel que desempeña el rol. Además, las diferencias individuales pueden dar lugar a heterogeneidad.

Estos modelos, además de considerar la socialización un proceso consciente, también toman en cuenta las diferencias individuales, pero siguen adoptando una visión más bien pasiva por parte del trabajador y dependiente del rol.

Además, desarrollan una visión reduccionista de los mecanismos de ajuste ya que hay más tipos de ajuste que el cambio personal o de rol (Vega y Garrido, 1998).

1.2.3 Modelos de Socialización Laboral

Los *Modelos de socialización laboral* y específicamente de incorporación de jóvenes al primer empleo han sido estudiados desde 1980 por dos grandes grupos: Meaning of Occupational Work (MOW) y Work Occupational Socialization Young (WOSY), que parte de la perspectiva sociocognitiva, la cual considera como básicos la interacción entre el novel y el ambiente laboral y la integración del nuevo miembro en el entorno social y laboral de la organización. Abordan la socialización desde el aprendizaje, la conducta de búsqueda, el conflicto entre partes, el estrés, el afrontamiento y la adaptación a la nueva situación laboral.

Estos modelos consideran que el principiante o novel es un agente activo responsable de su socialización, el cual, en la búsqueda de responsabilidad y el control de su proceso de trabajo, negocia con sus superiores y desarrolla estrategias de afrontamiento que le permiten adecuarse al ambiente laboral percibido, experimentando cambios personales durante estas transacciones empleado-organización (Vega y Garrido, 1998).

Desde esta óptica la socialización laboral es considerada un proceso constructivo e interactivo en donde la persona y la organización se autoinfluyen, de manera continua y dinámica, caracterizada por ajustes y desajustes constantes que

suponen una evolución en el desarrollo personal (ver Vega y Garrido, 1998; Pinazo, Gracia y Carrero, 2000).

Desde la perspectiva de la socialización hay dos modelos (Peiró y Prieto, 2002):

- 1 Modelo de Socialización Organizacional Múltiple donde la socialización organizacional se concibe como un proceso de adaptación del individuo al entorno de trabajo. Integra tres grupos de cambios: la adquisición de las conductas apropiadas del rol, el desarrollo de las habilidades y destrezas laborales y la adaptación a las normas y valores del grupo de trabajo.
- 2 Modelo de Desarrollo del Rol Laboral centrado en el momento de la entrada de la organización. Consta de siete partes: personalidad laboral, ambiente laboral, desajustes, conductas de mejora, resultados del proceso, procesos de interacción y el tiempo en que tiene lugar las interacciones.

Aunque Vega y Garrido (1998) consideran que la limitación principal de estos modelos estriba en que no estudian la socialización *per se*.

Sin embargo, existen trabajos empíricos de investigadores de ambos grupos que han incorporado a sus estudios la perspectiva vocacional, en particular la Teoría de Elección Vocacional de Holland, la cual sostiene que las personas eligen una ocupación congruente con su tipo de personalidad cuya consecuencia es la congruencia entre persona y ambiente que se concreta en el mantenimiento de dicha ocupación particular, satisfacción laboral, compromiso y en su desempeño (ver los trabajos de Spokane, 1985; Salvador y Peiró, 1986), con lo que se intenta crear un cuerpo más amplio de información respecto a esta fase del proceso de socialización.

A pesar de ello, la mayor parte de los modelos explicativos y muchos de los estudios empíricos llevados a cabo en torno al proceso han centrado su foco de

atención en la socialización en el contexto organizacional, dejando de lado otras ocupaciones y el trabajo “extraorganizacional”. Otro punto débil es el que el análisis del proceso se ha realizado principalmente en torno a la fase de ingreso al trabajo, dejando un hueco en el resto de las fases (la preparación para el ingreso, el cambio y la adaptación al trabajo) y siendo casi inexistentes las aportaciones que lo analicen fuera del marco organizacional (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

1.2.4 Aproximación Social Cognitiva

Una última aproximación es la *social cognitiva* ofrecida por Bandura (1997) basada en la *Teoría de la autoeficacia percibida* que se refiere a la confianza en la capacidad propia para realizar las acciones pertinentes en aras de alcanzar metas personales, internas y externas. La autoeficacia es un juicio autorreferente de capacidad y seguridad por el que el sujeto se considera capaz de ejecutar una tarea específica a un determinado nivel en unas circunstancias determinadas con el propósito de conseguir algún fin.

Esta teoría ejemplifica los principios de determinismo recíproco, el cual define la socialización del recién llegado como el proceso dinámico resultante de las interacciones recíprocas entre pensamientos, factores personales y el desempeño del nuevo miembro, además de las circunstancias del ambiente organizacional al que se incorpora. Esta reciprocidad no implica relaciones simétricas entre los componentes del modelo sino efectos relativos ya que estos no actúan con la misma intensidad en una situación dada y su influencia depende de las circunstancias y de la secuencia temporal (Bandura, 1997; Vega y Garrido, 1998; Garrido, 2000).

Desde esta perspectiva, la socialización es entendida como un proceso de aprendizaje, cambio y ajuste a un nuevo contexto que depende de una serie de capacidades individuales fundamentales (Vega y Garrido, 1998).

Estas capacidades son:

- a) La capacidad de *simbolizar*, es decir, de representar simbólicamente en el pensamiento acontecimientos y resultados potenciales con los que podría toparse y así poder figurarse como actuar sobre ellos a fin de orientarlos en la dirección adecuada, esta capacidad posibilita la siguiente, la cual se describe a continuación,

- b) La capacidad de *previsión*, mediante la cual el novel se propone metas, planifica sus actuaciones y anticipa las posibles consecuencias antes de emprenderlas, siendo fuente motivadora y orientadora de las actitudes y la actuación futura, así como control personal,

- c) La capacidad *vicaria* que es la habilidad que tiene el novel de aprender a través de la observación que se hace de la conducta de aquellos referentes sociales que percibe como semejantes (modelos) y de los resultados que obtiene con el desempeño en el trabajo,

- d) La capacidad de *autorregulación*, cuando el nuevo miembro, al marcarse criterios personales de actuación determina internamente sus actitudes y conductas, de este modo se automotiva y establece intencionalmente metas para las que se va esforzar y persistir. Por ello desarrolla procesos de comparación cognitiva entre estándares internos a alcanzar y valora la ejecución efectuada, si alcanza el criterio surge la autosatisfacción y si no lo alcanza persiste en la conducta, y

- e) La capacidad de *autorreflexión* y valoración de sus actos le permite al novel obtener conocimiento de sí mismo, de sus capacidades y limitaciones, lo cual le posibilita rectificar pensamientos, actitudes y actuaciones para así afrontarse y adaptarse a las situaciones demandantes de la empresa (autoeficacia percibida).

De esta forma, la conceptualización de socialización implica el análisis de las distintas interrelaciones bidireccionales:

1. La interacción pensamiento-conducta-agencia personal, implica que la persona se responsabiliza de sus actos y las consecuencias de ellos atribuyendo su éxito o fracaso a las metas elegidas, a los recursos empleados y al esfuerzo personal para alcanzarlas (Bandura, 1997; Vega y Garrido, 1998).

Las cogniciones y los factores personales influyen en la elección personal de la organización y en el esfuerzo para ser miembro de la misma, y ya dentro, estas creencias determinan la adquisición de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas consonantes con el cumplimiento de objetivos de la empresa. Esto significa que pensamientos y afectos son interdependientes, ya que si el novato se percibe capaz de desempeñar los distintos requerimientos organizacionales, desarrolla con mayor probabilidad actitudes positivas hacia la organización y viceversa (Vega y Garrido, 1998; Garrido, 2000).

Mediante la interrelación entre los pensamientos y las dimensiones ambientales se ve claramente que sentimientos, motivaciones y acciones son causados por las cogniciones acerca de la situación particular, más que por la realidad.

Así, el nuevo empleado determina sus actitudes y conductas ya que elige ambientes facilitadores, establece metas, se autorecompensa por sus esfuerzos, perseverancia y resultados logrados, igualmente transforma el entorno laboral en el que se desenvuelve, es decir, intervienen en su socialización (Vega y Garrido, 1998).

2. La reciprocidad comportamiento-ambiente señala que la persona a través de las conductas que ejecuta para alcanzar sus metas transforma el entorno. Por lo que la organización, al socializar a sus miembros se ve afectada por aquellos a quien trata de socializar (Vega y Garrido, 1998).

Esta teoría postula que la socialización constituye un proceso de aprendizaje autorregulado por las personas, quienes autorregulan sus conductas a través de las normas que internalizan por lo que alteran las situaciones laborales. El cambio repercute en el propio desarrollo y las situaciones impactan a las personas pero, al final, la cualidad del efecto dependerá de cómo sea valorada la situación, los recursos personales para afrontarla y, sobre todo, la percepción de la propia capacidad para conseguir éxito en la actuación laboral.

Esta es una comprensión más enriquecedora del fenómeno de la socialización ya que brinda una perspectiva más amplia de las interacciones entre los factores que la componen y deja ver de manera clara que la persona es el principal regulador de su comportamiento y un agente parcial de su socialización, debido a que es capaz de explicar su propia conducta por lo que se vuelve un agente activo, propositivo, creativo e innovador.

Pese a ello, hay que considerar que en algunas ocasiones cuando las situaciones están altamente estructuradas, pueden convertirse en el determinante principal de la conducta del novel, ya que es capaz de regular mejor su comportamiento cuando dichas situaciones son menos exigentes. Tampoco hay que olvidar que si la organización no brinda la estimulación e información constante y adecuada al empleado (es decir, aquella que lo lleve a percibirse como autoeficaz), a este le faltarán elementos para adquirir control sobre el proceso de trabajo, autorregular su comportamiento y reformular sus metas y el método para alcanzarlas.

Después de realizar esta breve revisión de los diversos conceptos y modelos acerca de la Socialización Laboral, así como de sus logros y limitaciones, podemos concluir que la SL es un proceso consciente mediante el cual una persona aprende aquella información relevante para lograr, de manera activa y autorregulada, cambiarse y ajustarse a un determinado contexto laboral. Dicho proceso es continuo y dinámico ya que durante toda su vida laboral la persona se

enfrenta a cambios que le exigen reajustarse al entorno, por lo que no se da en fases o etapas transitorias.

El éxito o fracaso de este ajuste, como hemos visto, depende en gran medida de la persona que es un agente activo de su propia socialización, pero no exclusivamente de él debido a que otros agentes (sociedad, familia, amigos, organizaciones) influyen también en la información que le proporcionan y en su percepción de eficacia. Como veremos más adelante, del ajuste o del desajuste de la persona a su trabajo, se derivan varias consecuencias, como su permanencia en un determinado trabajo, su satisfacción laboral o su autopercepción.

2. Proceso de Socialización en la Organización

Como ya se mencionó en el apartado anterior, la mayor parte la información recabada acerca del tema de la socialización se ha realizado en el contexto organizacional debido a que se considera a éste el principal contexto en el cual se desarrolla la actividad laboral de las personas. Sin bien esto no siempre es así, el proceso de socialización en el trabajo posee necesariamente elementos comunes con las dimensiones de la socialización en las organizaciones.

En este apartado se revisará como se da el proceso de socialización de un nuevo empleado en la organización usando como recurso la dimensión temporal de socialización para que ésta sea más sencilla y comprensible, debido a que resulta más oportuno categorizarla en una serie de fases o etapas interdependientes, distintas y con los procesos psicosociales que las caracterizan.

Antes de iniciar con el desarrollo de la socialización laboral, conviene diferenciarla de otros conceptos más específicos con los que se le puede confundir.

El primero es el de Socialización Organizacional (SO), que hace referencia al aprendizaje de los contenidos y procesos mediante los cuales una persona se ajusta a un rol específico en la organización. Las definiciones de esta evolucionan

desde la descripción generalista del “aprendizaje de estrategias” hacia una más detallada en la que se considera un proceso mediante el cual la persona adquiere valores, habilidades, conductas apropiadas y el conocimiento necesario para asumir un rol organizacional y participar como miembro organizacional (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

En suma, la SO es un proceso primario mediante el cual las personas se adaptan a sus nuevos empleos y roles organizacionales.

El término Socialización Ocupacional se refiere a la adquisición de normas y conductas de adaptación a diversas ocupaciones o a la adaptabilidad a diversos contextos organizacionales (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

Otros conceptos a esclarecer son el de socialización secundaria, que es un proceso mediante el cual una persona se dirige a la identificación de roles preescritos, y el de resocialización, que se refiere al aprendizaje producido después de una promoción o ascenso laboral y que lleva a una persona a enfrentarse con nuevas tareas, responsabilidades y climas sociales y, como consecuencia, definir, interpretar y reestructurar sus esquemas cognitivos a nivel relacional y operativo (Vega y Garrido, 1998).

2.1 Preparación para el Trabajo

Antes de ingresar al mundo laboral las personas se preparan de alguna manera para ello, formándose expectativas acerca de su labor y lo que recibirán de ella, asignándole un valor al trabajo.

La socialización anticipatoria hace referencia a los aprendizajes y experiencias que preparan a las personas para incorporarse a la vida laboral activa, con independencia si son funcionales o disfuncionales (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

Durante esta fase formativa, cobran relevancia la formación para el desempeño de un trabajo y la formación de expectativas laborales respecto al tipo de empleo a desempeñar, las condiciones de trabajo y las características de la empresa a la que se quiere pertenecer, iniciándose actividades exploratorias o tentativas para obtener un empleo o adquirir experiencias laborales.

Por ello, durante la socialización anticipatoria, las personas se entregan a la tarea de recopilar información acerca de la situación del mercado laboral, los conocimientos, habilidades y competencias que un trabajo en específico demanda, como se llevan a cabo los procedimientos de reclutamiento y selección y la toma de decisiones adecuada sobre el empleo que ha de elegirse. Las fuentes de información de las que se vale el buscador de empleo son principalmente las instituciones educativas, la familia, las amistades, las empresas y el mismo individuo (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

En esta etapa de la socialización destacan los procesos en los que el buscador de empleo se convierte en un agente relevante: la elección vocacional, la formación de expectativas laborales y las actividades de búsqueda de empleo.

2.1.1 Elección Vocacional

A lo largo de la socialización laboral anticipatoria las personas van tomando decisiones que configuran sus preferencias vocacionales y aspiraciones profesionales que les llevan a elegir su futuro puesto de trabajo y el tipo de empresas a las que les gustaría pertenecer.

En este sentido, podríamos indagar, desde la perspectiva vocacional, el cómo la persona elige su vocación u ocupación laboral.

El propósito fundamental de la orientación y asesoramiento vocacional es ayudar a las personas a tomar las decisiones y hacer ajustes vocacionales necesarios y permitir el funcionamiento eficiente y efectivo, en términos de costos y

funcionamiento, en las organizaciones mediante el aprovechamiento de los recursos humanos y sus capacidades (Furnham, 2001)

La psicología vocacional se centra en lo que piensan las personas respecto a las carreras o profesiones, la preparación para las ocupaciones de su elección y el cambio de trabajo o incluso la salida del mundo laboral (Spokane, 1985; Furnham, 2001).

En cuanto a la perspectiva vocacional Prieto, Peiró, Bravo. y Caballer (1996) plantean varios modelos pero el que resulta más atinado es el Modelo de Elección Vocacional de Holland ya que ha sido apoyado por numerosos estudios (Dore y Meacham, 1973; Gottfredson, 1978; Mount y Muchinsky, 1978; Wiggins, 1983; Furnham y Schaeffer, 1984; Venkatapathy, 1984; Ferris, 1985; Swaney y Prediger, 1985; Elton y Smart, 1988; 1986; Smart; Furnham y Koritsas, 1990; Furnham y Walsh, 1991; Furnham, 1992), los cuales han sido realizados en diferentes poblaciones de distintos países (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

La premisa general de Holland es que, el desarrollo vocacional es función de una compleja serie de acontecimientos derivados de los antecedentes familiares, las orientaciones personales iniciales y las preferencias e interacciones ocupacionales con los contextos ambientales alternativos, pero la magnitud, dirección y método a través del cual se ejercen tales influencias difieren considerablemente entre tipos vocacionales de cada individuo (Spokane, 1985; Furnham, 2001).

La teoría de Holland clasifica a las personas y los ambientes de trabajo en 6 tipos a saber: realista, intelectual, social, convencional, emprendedor y artístico, que son descritos en base a características de personalidad y aspectos motivacionales y aptitudinales.

Debido a que estos tipos básicos se encuentran combinados Holland maneja dos conceptos: *diferenciación*, el cual se refiere a la precisión en la definición del patrón de personalidad mediante uno o varios tipos, lo que permite una mayor o menor predictibilidad (entre mayor sea la tendencia hacia un tipo por parte de la persona mayores serán también sus preferencias por una vocación), y *consistencia* o grado de semejanza o compatibilidad entre tipos (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

Como la gente tiene diferentes personalidades, habilidades, aptitudes, intereses, necesidades, competencias y disposiciones, tienden a rodearse de personas y situaciones congruentes con sus intereses, capacidades y perspectiva del mundo, ya que suelen buscar ambientes que les permitan poner en práctica sus habilidades, capacidades y expresar su personalidad (Salvador y Peiró, 1986).

Así, se concluye que las personas eligen la ocupación en congruencia con su tipo de personalidad.

Ahora bien, la elección y su estabilidad está en función de diversos aspectos como su inteligencia, autoconocimiento y la realidad del mundo ocupacional. Las consecuencias de la congruencia entre persona y ambiente son la satisfacción, el desempeño y el mantenimiento de una ocupación particular (Furnham, 2001; Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

Las preferencias, competencias vocacionales y situaciones en las que las personas viven y trabajan cambian con el tiempo y la experiencia, lo cual hace de la elección y adaptación un proceso continuo. Este proceso se puede resumir en una serie de etapas de la vida: crecimiento, exploración, colocación, conservación y declinación, que pueden subdividirse en una fase fantástica, tentativa y realista de la etapa de exploración y las fases de prueba y estabilidad de la etapa de colocación.

En el proceso de elección, la organización a la que aspira el candidato actúa de referente social y para formar una identidad organizacional rudimentaria durante la cual el aspirante se identifica en ella e inicia comportamientos acordes a las normas percibidas de la misma, formándose de esta manera pensamientos autorreferentes y creencias individuales sobre el trabajo y la organización (Salvador y Peiró, 1986; Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996; Vega y Garrido, 1998).

2.1.2 Formación de Expectativas

Como resulta lógico, antes de tener algún empleo, los jóvenes poseen muy poca información sobre la situación del mundo laboral.

Mediante el proceso de formación de expectativas laborales previas a la incorporación al primer empleo, las personas buscan congruencia entre sus necesidades y habilidades y las oportunidades que les ofrece el mercado laboral. Por lo anterior, durante este periodo el buscador de empleo se interesa activamente por las características del trabajo y las empresas que entran dentro del espectro de sus preferencias (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

El aspirante intenta realizar una serie de anticipaciones simbólicas de las posibles consecuencias deseables o no deseables de sus futuros actos (expectativas de resultado) una vez que ha elegido un tipo de organización a la cual pertenecer. Las expectativas suponen una representación mental de recompensas futuras por lo que pueden entenderse como motivadores cognitivos, y se refieren a características y condiciones de trabajo previstas que motivan y dirigen la conducta de decisión al permitir organizar los hechos futuros (Bandura, 1997; Wanous, 1992).

La formación de expectativas es externa (vicaria, experiencia directa) e interna (pensamientos de autoeficacia, deducción lógica). La educación, el contacto con organizaciones, la familia y otras instituciones sociales fomentan la adquisición de

conductas, expectativas, actitudes y valores que serán importantes para el desempeño en la organización (Palaci, Osca y Ripoll, 1997).

La información que la organización proporciona a los aspirantes durante su proceso de reclutamiento y selección condiciona la formación de expectativas y actitudes hacia el trabajo en éstos, y a su vez, las expectativas y actitudes iniciales condicionan las percepciones y actitudes laborales una vez que el aspirante se convierte en un empleado. Lo anterior influye en corroborar o desmentir lo acertado de su decisión de unirse a esa empresa y también en su ajuste empleado-organización (Vega y Garrido, 1998).

En la formación de expectativas laborales y sus efectos, Prieto y cols. (1996) mencionan que se han seguido dos distintas hipótesis:

1) la hipótesis de expectativas hinchadas, que supone que los jóvenes eligen su puesto de trabajo esperando satisfacer sus expectativas en un grado que sobrepasa el que realmente resulta posible, y

2) la hipótesis de expectativas no encontradas que puede explicar el abandono temprano y voluntario de un puesto de trabajo por parte del joven, debido a la decepción que causa la certidumbre de no satisfacer sus expectativas en él.

Wanous (1992) considera que el proceso de reclutamiento debe ser realista y proporcionar al candidato un conocimiento claro que le permita formarse expectativas iniciales del trabajo más acordes con la realidad y se reduzcan las creencias idealizadas, para evitar las creencias infladas típicas.

2.1.3 Búsqueda de Trabajo

Desde la perspectiva de la socialización laboral anticipatoria, la conducta proactiva de búsqueda de empleo es una práctica socializadora de gran relevancia debido a la orientación que proporciona hacia el mundo laboral en esta etapa en

donde lo fundamental es la necesidad de encontrar un trabajo acorde a las necesidades y características personales.

El aspirante despliega pensamientos y cursos de acción encaminados a recabar conocimientos de diversas alternativas de empleo y a estimar distintas opciones para eliminarlas, considerarlas o aceptarlas. Como estas decisiones que orientan después a la búsqueda de trabajo generalmente se basan en información insuficiente o errónea así como en una interpretación subjetiva de la misma, se habla de que el candidato toma sus decisiones en base a la racionalidad subjetiva (Vega y Garrido, 1998).

Los pensamientos iniciales de querer o deber incorporarse a una organización y las conductas de búsqueda y elección de la empresa adecuada motivan en el aspirante esfuerzos personales encaminados a unirse y ser aceptado por ella, por tanto, estos pensamientos y conductas se orientan a la decisión de pertenecer a una determinada profesión y organización, junto con condicionantes externos (Vega y Garrido, 1998).

La conducta de elección del aspirante y el atractivo de una empresa se basan principalmente en su competencia percibida para desempeñar las actividades propias de una profesión en una organización (autoeficacia de carrera) por lo que cuando se siente ineficaz llega a rechazar alternativas de trabajo muy atractivas, aún cuando cuente con las aptitudes necesarias.

La autoeficacia de carrera influye de esta manera en el desarrollo de opciones y oportunidades de trabajo e interviene indirectamente en la elección al determinar las preferencias, los intereses, el esfuerzo realizado, la persistencia, reducir la ansiedad y en la formación de actitudes hacia la empresa (Bandura, 1997; Vega y Garrido, 1998).

Esta parte de la socialización encierra la transición que se da de la salida de la escuela a la incorporación al mercado laboral, por lo que va ligada con la elección vocacional.

Por lo anterior, el aprendizaje que tiene lugar durante las experiencias laborales de los estudiantes durante las prácticas profesionales o pasantías que realizan hacia el final de sus carreras académicas en el sector productivo o externo con el objetivo de que conozcan el contexto laboral real, se familiarice con las organizaciones, sus procedimientos, sus técnicas y su cultura, facilita el tránsito de la universidad al mercado de trabajo dentro del proceso de socialización laboral.

El estudio de Sánchez (2003) en estudiantes de pasantías en Venezuela en los programas académicos de Ingeniería Civil de la Universidad N.E. Francisco de Miranda (UNEFM), la Universidad de Centro Lizandro Alvarado (UCLA) y la Universidad de los Andes (ULA); Medicina Veterinaria e Ingeniería Agronómica de la UNEFM y la UCLA, Ingeniería Industrial UNEFM e Idiomas Modernos de la ULA, muestra la importancia de promover estas experiencias en los futuros trabajadores para apoyarlos en su *empleabilidad*.

Una persona es *empleable* cuando sabe cómo conseguir un trabajo y cómo adaptarse a determinada etapa de su desarrollo vocacional, es decir, cuando realiza elecciones realistas, cuenta con una orientación motivacional hacia el trabajo de carácter positivo, tiene disponibilidad para el trabajo, es flexible en cuanto a las expectativas que se ha formado, es activo en cuanto a la búsqueda y cuenta con experiencias laborales compatibles con sus estudios (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

En este sentido, los jóvenes que inician la búsqueda de empleo cuentan con una experiencia previa y con elementos para ser “empleables” en el mundo real.

Sánchez encontró que durante sus pasantías, los jóvenes estudiantes no sólo se dedicaron a la realización de las tareas propias del trabajo que desempeñaban, sino que simultáneamente se encontraban reflexionando sobre las experiencias que vivían y sobre cómo ellas se constituían en un aprendizaje tanto profesional como personal, haciendo uso de su sistema de competencias humanas básicas, la *capacidad vicaria*, de aprender reglas que generaran y regularan sus acciones a partir de la observación de la actuación de los otros en el contexto laboral; la *capacidad de simbolización* al procurar conferir significado, forma y continuidad a sus experiencias y tomar decisiones en cuanto a nuevos cursos de acción; *capacidad de previsión*, al anticipar las consecuencias de sus acciones y tomar las previsiones necesarias; *capacidad de autorregulación* de sus criterios, su motivación, y adaptarse; *capacidad de autorreflexión* o de auto conocimiento al analizar sus experiencias y los procesos mentales implicados en ellas.

Estos resultados demuestran que las pasantías pueden ser consideradas como una estrategia de relación Universidad-Sector Productivo para la formación profesional universitaria, que contribuye a desarrollar en los estudiantes aquellas competencias y habilidades exigidas por el mundo del trabajo y contar con experiencias laborales compatibles con sus estudios.

Pese a lo anterior, el ajuste que se produce entre los requisitos personales percibidos por el aspirante y las demandas anticipadas del ambiente favorece la entrada a la empresa al afectar las expectativas de resultado, las actitudes laborales y la conducta de elección incluso más de lo que afectan la capacidad real y la experiencia pasada (Vega y Garrido, 1998).

De esto se desprende que la autoselección depende de las creencias de autoeficacia de carrera y de las expectativas de resultado (ver: Bandura, 1997; Vega y Garrido, 1998).

Las actividades de búsqueda y elección comentadas en los apartados anteriores denotan que la persona es su propio agente de cambio al elegir a qué influencias sociales responder y en qué actos se va a comprometer según se sienta capaz de afrontar las demandas de la situación.

2.2 Entrada en la Organización

La experiencia directa en el entorno laboral es el determinante más crítico de la socialización y de la formación y mantenimiento de actitudes laborales.

En este apartado se examinará la interacción bidireccional establecida entre las cogniciones individuales y los factores del entorno socializador.

Debido a que la orientación actual se caracteriza por representar un alejamiento respecto al nivel de análisis macro (es decir, las tácticas y estrategias empleadas por las organizaciones para socializar a sus miembros) y a enfatizar el análisis micro de las conductas proactivas llevadas a cabo por los empleados con el fin de afrontar las demandas situacionales y conseguir un ajuste adecuado al nuevo ambiente laboral, ya que se ha destacado que la integración a la vida activa puede desarrollarse en contextos no organizacionales, se pone especial énfasis en el rol activo desempeñado por el nuevo miembro laboral.

No obstante, si se quiere ahondar en las tácticas de socialización organizacional se recomienda el artículo de Palaci, Osca y Ripoll (1995), que señala cómo las tácticas organizacionales inciden sobre la definición del nuevo rol durante los primeros años de la primera experiencia laboral y, además, cuenta, con bibliografía extensa sobre el tema.

2.2.1 Encuentro

Una vez que el buscador de trabajo elige la organización en la cual desarrollará pertenencia y que es seleccionado como miembro de la empresa, se inicia un período de cambio e inestabilidad que lleva al novel a autoevaluarse y evaluar a

los demás, así como a afrontar su integración y a comportarse de acuerdo a las demandas tanto internas como externas (Bandura, 1997).

El encuentro (que abarca los primeros seis meses posteriores a la entrada a la organización) con una nueva situación laboral supone enfrentarse a un ambiente no familiar; la sorpresa que se da en el proceso de encuentro con la realidad acerca del puesto ocupado y de la organización produce un “shock con la realidad”, que es la consecuencia de la presión de las demandas, lo que puede generar estrés y una elevada incertidumbre en el nuevo trabajador (Palaci, Osca y Ripoll, 1995; Prieto, Peiró, Bravo. y Caballer, 1996).

Durante el encuentro las interacciones con los compañeros cumplen funciones estrechamente vinculadas(Palaci, Osca y Ripoll, 1995).

Una primera función es la informativa, la cual es básica ya que una de las primeras actividades que el nuevo empleado realiza es la búsqueda de información, la cual facilita la interpretación de los eventos, clarificando los roles que el novel ha de desempeñar y mostrando los aspectos informales del puesto.

Los estudios empíricos dirigidos a analizar las comunicaciones con los compañeros durante el período de encuentro apoyan la noción de que gran parte de esta actividad pretende el intercambio de información y la elaboración de sentido. Asimismo, se ha encontrado que los compañeros son la fuente de información más utilizada para conocer el funcionamiento del grupo de trabajo.

La función normativa se refiere al análisis de los mensajes entre los nuevos miembros y sus compañeros para obtener la conformidad con los valores, actitudes y conductas de la organización.

Finalmente, la función psicológico-afectiva, proporciona al nuevo miembro apoyo social para hacer frente a las iniciativas socializadoras y a las incertidumbres del ambiente de trabajo.

Las relaciones interpersonales en el trabajo pueden ser una fuente importante de apoyo social y éste contribuye a reducir los conflictos y las experiencias insatisfactorias en el período inicial del ingreso en la organización, pudiendo además atenuar el efecto del estrés y, además, esta estrategia puede dar al nuevo empleado el apoyo necesario para adoptar formas más activas de enfrentarse con su ambiente laboral, como la experimentación de nuevos métodos de trabajo (Palaci, Osca y Ripoll, 1995).

Aunque las relaciones interpersonales juegan un papel importante durante el primer periodo de encuentro con la organización para el novel, unos meses después, cuando el empleado adquiere una perspectiva básica para interpretar su ambiente de trabajo, atiende menos a su grupo y comienza a formar sus propias interpretaciones de la realidad organizacional. Así, los nuevos empleados buscarán menos información y feedback de sus compañeros y adoptarán una postura más activa en dicha búsqueda (Palaci, Osca y Ripoll, 1995; Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

El papel de la búsqueda de información como reductor de la incertidumbre durante la fase de encuentro es importante debido a que contribuye a la orientación del novel para comprender, predecir y controlar su ambiente laboral, desempeñar su puesto e integrarse al grupo de trabajo (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

Considerando lo anterior, se concluye que esta etapa de encuentro es crucial para conseguir una socialización efectiva.

2.2.2. Adquisición y cambio

En la etapa de adquisición y cambio (aproximadamente a los nueve meses después de la llegada a la organización) se dan los procesos que llevan a la aceptación del nuevo empleado como miembro de la organización.

Para ello el novel debe aprender a manejar los conflictos tanto internos como externos a la organización, establecer una identidad que sea percibida como satisfactoria tanto para sí mismo como para ésta, iniciar relaciones interpersonales, adquirir nuevos valores y, por último, asumir modos y patrones de comportamiento consistentes con las normas dominantes en el grupo y en la organización (Palaci, Osca y Ripoll, 1995).

2.2.2.1 Expectativas y valores laborales

Cuando una persona ingresa a un empleo nuevo, la mayor parte de las organizaciones buscan que el ingreso se dé en forma eficiente. En cierto sentido, el proceso de ingreso consiste en la adecuación entre los deseos laborales específicos del individuo y la capacidad de la organización de satisfacerlos y también entre las habilidades de la persona y el potencial y requerimientos de un puesto específico (Pinazo, Gracia y Carrero, 2000; Furnham, 2001).

Cuando una persona se incorpora a una organización tiene expectativas sobre el ambiente laboral y los valores laborales que puede satisfacer en él: estas expectativas previas son ahora contrastadas en su interacción recíproca con la organización.

Es más, durante la etapa de la socialización anticipatoria, la persona ha adquirido previamente valores, conductas y actitudes que son relevantes para su posterior encuentro con la organización. Los nuevos empleados tienen expectativas sobre la posibilidad de satisfacer determinados valores laborales (Palaci, Osca y Ripoll, 1995; Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1997; Vega y Garrido, 1998).

Para comprender cómo puede satisfacer las expectativas sobre valores laborales el nuevo empleado necesita interactuar con su entorno laboral inmediato, implicándose en actividades laborales que representen oportunidades para aprender sobre sus nuevos roles ya que de esta forma se logrará un mejor ajuste a la organización (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

Sin embargo, estas expectativas pueden no coincidir con la realidad encontrada en el nuevo ambiente laboral, surgiendo el desajuste de expectativas ya que como se mencionó, muchas personas ingresan en organizaciones con expectativas exageradas y poco realistas por lo que sus actitudes inicialmente positivas hacia el puesto que desempeñan y la organización a la que pertenecen disminuyen a medida que aumenta su estancia en ella (Vega y Garrido, 1998; Furnham, 2001).

En la medida en que las experiencias laborales alejan las expectativas de lo idealizado se produce una reformulación de las estructuras cognitivas del novel, así como una revisión y revaloración de lo esperado respecto a lo realizado (Vega y Garrido, 1998).

Como se apreciará a detalle en los siguientes apartados, las expectativas y los valores laborales confirmados representan el ajuste complementario entre la persona y la organización. Además, intervienen en la formación de actitudes positivas hacia el trabajo y la organización (Vega y Garrido, 1998).

Pero si las expectativas no son confirmadas surge el desajuste, el cual puede llevar a desmotivar a la persona, a formar actitudes negativas y desencadenar pensamientos y conductas de abandono laboral o, por el contrario, desencadenar tácticas cognitivas efectivas de afrontamiento que le lleven a la persistencia en el esfuerzo por desarrollar actitudes positivas (Pinazo, Gracia y Carrero, 2000; Vega y Garrido, 1998)

2.3 Adaptación o Ajuste empleado-organización

Dentro del proceso de socialización laboral el ajuste persona-trabajo correspondería al fin mismo de dicho proceso, por lo que determinar como es que se ajusta la persona al trabajo y a su rol laboral es fundamental en este estudio (Prieto, Peiró, Bravo y Cabeller, 1996).

La adecuación entre el trabajo y la persona radica en la congruencia entre las normas y los valores de la organización y los de las personas. Dicha adecuación tiene antecedentes en los procesos de selección y socialización, así como efectos en el comportamiento relacionado con las ocupaciones (Furnham, 2001).

En este sentido y en consonancia con lo anterior, la importancia del ajuste de expectativas en el proceso de socialización se debe a que la no anticipación del ajuste esperado en la satisfacción de expectativas, dificulta el ajuste en otros ámbitos de la relación. Si existe un desequilibrio entre el comportamiento del nuevo empleado (el cual se basa en sus expectativas) y el comportamiento que demanda la organización, pueden verse limitadas las posibilidades de interacción entre ambos e inhibir el proceso de socialización.

Por ello, cuanto mayor sea el ajuste entre las necesidades individuales y los atributos del ambiente, mayores serán las posibilidades de satisfacción y desempeño de las personas.

Las teoría de la adecuación entre personas y ambiente distingue dos tipos de adaptación: a las necesidades, como las de logro y valores personales y los medios y oportunidades del ambiente para satisfacerlas (Furnham, 2001).

Con base en este modelo se han planteado algunas hipótesis interesantes:

- a) Cuando alguien con valores discrepantes entra a una organización caracterizada por fuertes valores, es probable que sus valores cambien si está

dispuesto a aceptar las influencias, y es posible que se comporte de acuerdo con las normas específicas de la organización.

- b) Cuando alguien con valores discrepantes entra en una organización caracterizada por fuertes valores no se espera que cambie sus valores si no está dispuesto a aceptar las influencias. Tal vez abandone la organización.
- c) Cuando alguien con valores discrepantes entra en una organización caracterizada por fuertes valores y obtiene altas calificaciones en autoeficacia o control personal, o cuando muchos nuevos miembros ingresan al mismo tiempo y comparten los mismos valores personales pero no los de la organización, a la larga los valores y normas de esta última serán más como los de estas personas.
- d) En organizaciones caracterizadas por valores débiles, es probable que los valores de una persona se mantengan constantes.
- e) La adecuación entre las personas y el trabajo se relacionará de manera positiva con el comportamiento ajeno a las funciones.
- f) Los candidatos viables, o a quienes se les pide que dediquen más tiempo en una organización y que participan en distintas actividades organizacionales (por ejemplo, entrevistas, llamadas telefónicas, recepciones) antes de su contratación, tendrán perfiles y valores semejantes a los de la empresa cuando entren a la organización.
- g) El resultado del comportamiento de alta adecuación entre la persona y la organización en el momento del ingreso será que el individuo se adherirá a las normas fundamentales de la organización.

h) En una organización con valores fuertes, una variedad y cantidad mayor de procesos de socialización (como actos sociales, recreativos, entrenamiento y capacitación, etcétera) se asociarán de manera positiva con la adecuación entre la persona y la organización y esto originará mayores cambios en los valores individuales, lo cual se traducirá en un ajuste más estrecho a lo largo del tiempo.

Así, en las primeras etapas de la integración a la organización (durante el primer año) las experiencias de selección explicarán más la variación en la adecuación de la persona y la organización que las experiencias de socialización. Pero, a medida que la persona sea menos nueva en la organización, el número y tipo de experiencias de socialización explicarán la variación en la adecuación que las variables personales (Furnham, 2001).

La adaptación también puede explicar los esfuerzos del nuevo empleado por interactuar con su nuevo ambiente, elaborando respuestas que disminuyan la incertidumbre y le permitan actuar adecuadamente. Estas respuestas de adaptación pueden tomar la forma de un intento proactivo por parte del empleado de interactuar con su entorno laboral, ya sea creando redes de relaciones con compañeros y supervisores o bien, desarrollando actividades de control sobre el ambiente mejorando las habilidades laborales (Pinazo, Gracia y Carrero, 2000).

Estas respuestas proactivas de adaptación sirven para transformar el desajuste del nuevo empleado, si éste ha sido capaz de anticipar las consecuencias sobre la interacción que tendrá la conducta proactiva que desarrolle ya que la anticipación sobre el resultado de la interacción implica un control cognitivo de la misma, que permite coordinar las relaciones sociales. Por eso, el sentido en que el nuevo empleado aprende a interactuar con su nuevo ambiente y se socializa esta relacionado con el éxito de la interacción surgida de la conducta proactiva, que de esta forma puede predecir la permanencia en la organización (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

2.3.1 Compromiso

Esta actitud activa expresa la lealtad del empleado con la empresa y su estado psicológico describe el afecto que se forma de la evaluación personal de la relación establecida con la organización y de la autoevaluación de las experiencias de logro de metas personales y de la empresa. El compromiso representa la adaptación del recién llegado a la organización durante la socialización y trae como consecuencia relevante un mayor interés y motivación intrínseca para lograr las metas de la organización por parte del individuo, el cual las identifica como propias (Bandura, 1997; Vega y Garrido, 1998).

El compromiso se desarrolla mejor si se percibe como mutuo, es decir, si la misma organización ayuda a su empleado a crear un sentimiento de pertenencia en un ambiente de respeto y confianza.

El compromiso representa una forma proactiva de adaptación al entorno laboral y de transformarlo de acuerdo a las capacidades con las que el empleado considera contar para hacerlo, la anticipación de resultados y las metas que se fija lograr. Debido a que el compromiso tiene un papel motivador en el rendimiento laboral, cumple las funciones de hacer que el trabajador seleccione cualidades positivas de su situación de trabajo protegiéndolo de experiencias negativas y de favorecer su adaptación pues condiciona la percepción de las experiencias laborales (Vega y Garrido, 1998; Wanous, 1992).

El estudio longitudinal realizado por Vega (1997) a policías respecto a su compromiso con la institución a la que pertenecen demuestra el efecto del compromiso sobre las experiencias. Según este estudio, aquellos policías que poseen un alto nivel de compromiso atribuyen mayor importancia al desafío en el trabajo y a la autonomía, consideran que sus superiores y compañeros les apoyan más y que la organización les proporciona un puesto fijo y posibilidades de promoción, en comparación con los policías que poseen un bajo nivel de compromiso.

Esto muestra que el compromiso determina las metas o resultados laborales por los que el policía se esfuerza y persevera, y el significado (en un sentido positivo) que el policía atribuye a sus experiencias.

Vega considera que el compromiso es una actitud que posee connotaciones no sólo instrumentales, sino también intrínsecas: motiva el autoconocimiento, la autodirección y la autorrealización personal. Y ello a través de motivar a que el trabajador busque alcanzar metas que impliquen esfuerzo y desafío.

Asimismo se constata que el compromiso surge como consecuencia de un proceso de autorrefuerzo, es decir, desempeña los papeles de antecedente, mediador y consecuente de su propio desarrollo; esto es, el compromiso refleja la adaptación del trabajador al contexto de socialización y, asimismo, es un causante de dicha adaptación

2.3.2 Desajuste empleado-organización

Como ya se mencionó, el desajuste de expectativas puede favorecer la adaptación del trabajador al contexto laboral o bien puede incluso llevarlo a abandonarla.

La investigación empírica realizada respecto al desajuste de expectativas sobre valores laborales durante el proceso de socialización laboral ha ofrecido datos sobre la naturaleza del encuentro de expectativas sobre los primeros meses de entrada en la organización o la relación del desajuste de expectativas con la satisfacción laboral y con el abandono voluntario de la organización.

La interacción dinámica comentada entre el desajuste de expectativas y las respuestas proactivas no tiene que dar lugar necesariamente al ajuste, ya que el ajuste puede tolerarse si no se supera el umbral de desajuste insatisfactorio (Pinazo, Gracia y Carrero, 2000).

La teoría del reto elaborada por Peiró y Prieto (1996) explica que el desajuste permanente, percibido como una oportunidad de progreso continuo, sea un factor adaptativo en la interacción con el ambiente laboral.

El desajuste de expectativas en sentido negativo presiona al nuevo empleado a buscar respuestas de adaptación, entre ellas las proactivas. La no permanencia en la organización es también resultado del desajuste de expectativas en sentido negativo, ya que la permanencia en la organización es un indicador de ajuste puesto que permite una evolución hacia un nivel tolerable de desajuste de expectativas como consecuencia del proceso de socialización, esto a partir de mínimo un año de permanencia en la organización.

Los resultados de la investigación indican que cuando el nuevo empleado es capaz de anticipar el resultado de su socialización en términos del ajuste que puede conseguir en la experiencia laboral, es más probable que no permanezca en la organización laboral cuando prevé un desajuste negativo de expectativas en valores laborales importantes para él, siendo el cambio de organización una alternativa a la imposibilidad percibida de mejorar el nivel de desajuste de expectativas en la organización.

Pinazo, Gracia y Carrero (2000) realizaron una investigación cuyo objetivo fue estudiar la relación de las respuestas proactivas de adaptación con el desajuste de expectativas sobre valores laborales cognitivos, comparando las diferencias entre un grupo de jóvenes que permanecen por un año y medio en una organización y otros que iniciaron en una y cambiaron después de un tiempo.

La muestra se compuso de 1,110 jóvenes europeos en su primera experiencia laboral de tiempo completo en puestos como trabajadores de metal y administrativos que llevaban entre tres y seis meses durante la primera aplicación del cuestionario y un año trabajando en la misma o en una nueva organización en la segunda aplicación del cuestionario.

El cuestionario aplicado está compuesto de 5 ítems. Los participantes compararon su empleo actual con las expectativas que tenían antes de comenzar a trabajar en él y se referían a 5 valores cognitivos: a) autonomía en el trabajo, b) oportunidades de aprender cosas nuevas, c) variedad en el trabajo, d) oportunidades de ascenso o promoción y e) interés en el trabajo.

Los resultados indican que el desajuste de expectativas de los nuevos empleados que permanecen en la organización durante ambos momentos muestra un cambio significativo de la medida del desajuste de expectativas reduciendo su nivel, mientras que los nuevos empleados que en el segundo momento de la medida se encontraban en una nueva organización habían sufrido un cambio en la percepción del desajuste en sentido positivo. Por lo tanto, ambos perciben recibir más de lo esperado (desajuste de expectativas en sentido positivo).

Los resultados ofrecen indicios indirectos de que el cambio de organización es una respuesta interactiva ante niveles de desajuste insatisfactorios, independientemente de la decisión de no permanecer en la organización.

La evolución de los nuevos empleados al paso del tiempo hacia la reducción del desajuste de expectativas en sentido positivo debe interpretarse en el caso de aquellos que permanecieron en la misma organización como una evolución hacia un equilibrio con su organización así como síntoma de que la socialización avanza hacia el ajuste de expectativas laborales. En el caso de los que cambiaron de organización aún cuando la evaluaron en sentido positivo cuando todavía permanecían en ella, parece ser que aún cuando estos percibieron una satisfacción positiva de sus desajustes la valoraron como insuficiente y previeron una evolución peor, lo cual puede explicar el abandono de la misma.

En este sentido, la Teoría del Reto explica que los nuevos empleados desearán permanecer en una organización donde puedan percibir que progresan en sus expectativas de desarrollo de carrera, siendo así los factores situacionales y de

personalidad y no los de experiencia laboral previa los que permiten explicar las diferencias en la anticipación de encuentro de expectativas en una determinada organización (Peiró y Prieto, 2002).

La comparación entre los empleados que permanecen y los que cambian de organización sugiere que la permanencia está relacionada con el desajuste de expectativas en sentido positivo, y que niveles bajos del mismo están relacionados con el cambio de organización, mientras que la permanencia exigiría niveles más altos de desajuste positivo de expectativas (Pinazo, Gracia y Carrero, 2000).

El cambio de organización es una respuesta adecuada para iniciar una nueva experiencia laboral con niveles de desajuste positivo de expectativas mayores a los percibidos en la experiencia anterior desde los que se pueda anticipar como la proacción puede llevar a una permanencia satisfactoria en la organización. Además, parece una respuesta interactiva que implica romper el proceso de socialización iniciado, afectando la socialización laboral de los nuevos empleados, los cuales buscan niveles de encuentro de sus expectativas que les permitan un sentido de progreso y optimismo en su desarrollo laboral, por lo que el cambio de organización cumple una función adaptativa en este sentido (Pinazo, Gracia y Carrero, 2000).

De esta forma se confirma la relación del proceso de ajuste a la organización con las respuestas proactivas de adaptación. Estas conductas participan en la comprensión de las expectativas de la organización, concretamente con las expectativas y nivel de encuentro. También apoyan la tesis de que si el joven anticipa que no podrá lograr el nivel de desajuste deseado, no permanecerá en la organización.

3. Socialización Laboral en Contextos no Organizacionales

Hasta aquí se ha descrito con claridad el papel del proceso de socialización laboral para y en el trabajo, así como el papel activo del trabajador en el mismo.

Pero también se ha hecho hincapié en que la socialización laboral no se da sólo en contextos organizacionales.

Muchas personas deben adaptarse a diversas ocupaciones y diversos contextos laborales en los que no se dan las condiciones habituales de trabajo y donde el marco en el cual desempeñan su labor no es el de una organización.

El trabajo por cuenta propia, la contratación no regular, el empleo temporal, el trabajo informal, las nuevas formas de trabajo consecuencia del avance tecnológico (teletrabajo), llevan a considerar alternativas de socialización en el trabajo.

Aunque como lo mencionan Prieto y cols (1996) este tipo de socialización en contextos extraorganizacionales o atípicos posee necesariamente elementos en común con el de la socialización organizacional o en casos concretos de ocupaciones, es importante tener en cuenta la escasez de estudios al respecto que constaten las semejanzas y, sobre todo, analicen sus particularidades o discrepancias.

La realidad del mercado laboral actual y la estructura que han asumido muchas organizaciones, excluye de muchas formas a cada vez más personas, que debido a su especialización, edad, conocimientos o experiencia, no cubren los requisitos exigidos para formar parte de ellas, siendo cada vez más las personas que buscan nuevas formas de acceder a un ingreso desarrollando actividades alternas de trabajo.

En el capítulo siguiente se hablará de una de estas formas alternativas que ha cobrado mucha importancia en la actualidad debido a las consecuencias que tiene para la sociedad: el ambulante.

Capítulo 2

Sistema Informal Urbano: Ambulantaje

Introducción

En el ámbito de los estudios del trabajo, uno de los términos que más se ha popularizado en la actualidad, tanto en los medios masivos de comunicación como en el análisis político y social debido a su desorbitante crecimiento, es el de sector informal urbano.

A los trabajadores informales de este sector se les considera en una situación laboral desventajosa con respecto a aquellos que se ubican dentro del sector formal, debido a que no cuentan con prestaciones de ley, seguridad social o estabilidad laboral. También se les relaciona con baja escolaridad, con una escala de operación pequeña y con ilegalidad.

Son identificados como miembros de este sector principalmente: los trabajadores a domicilio, los vendedores en la vía pública y los ambulantes.

A pesar del uso popular de este término es poco conocido su origen y evolución, lo mismo que su papel dentro del sector activo de la sociedad.

Debido a que la población que se ocupa en el sector informal urbano es muy heterogénea y a que en nuestro país es más llamativo el crecimiento actual del comercio dentro de este sector por los problemas que de su actividad se han desprendido (vialidad, salud, economía, etcétera) y por las políticas públicas emprendidas por el Gobierno Federal para resolverlo, este estudio se enfocará en el ambulante.

En este capítulo se presenta un breve análisis sobre el fenómeno y el comportamiento de los comerciantes ambulantes en el mercado laboral en la Ciudad de México.

1. El Sector Informal Urbano

En las últimas décadas del siglo pasado Latinoamérica vivió una situación caracterizada por una crisis económica severa, que produjo serios problemas y cambios estructurales profundos en la sociedad. A su vez, la urbanización trajo como consecuencia carencia de servicios, la creación de barrios marginales, desempleo, falta de vivienda y una profunda transformación de los estilos de vida (Secretaría de Salud, 2000).

Estos fenómenos se acompañan de otro comportamiento económico, cuya característica más llamativa es el establecimiento de una economía informal y paralela a la economía formal o legal.

Numerosos son los estudios que han constatado la creciente informalización del empleo, los cuales, bajo diversos enfoques y distintas estimaciones, coinciden en señalar un aumento en la población ocupada en actividades informales en las últimas décadas.

1.1 Definición del Sector Informal

El principal obstáculo para identificar y medir la extensión del fenómeno de la informalidad es la ausencia de criterios homogéneos y de una definición unívoca de la expresión “sector informal urbano” o “economía informal” (Salas y Rendón, 2000).

Es a principios de los años setenta cuando por primera vez surge en la literatura académica la doble noción de formal-informal con la elaboración de un trabajo que marcó el inicio del análisis de las actividades laborales de un sector de la

población muy particular, que nada tenía que ver con el de los capitalistas ni de los proletarios típicos.

El primer estudio sobre el fenómeno fue llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Kenia, el cual fue realizado por K. Hart quien, analizando la economía de Ghana, observó que había una serie de personas en el sector urbano que tenían empresas muy pequeñas, la mayoría de corte familiar, con tecnología adaptada e intensiva en mano de obra, cuyo capital humano había sido adquirido fuera del sistema educativo y que se desarrollaban en mercados no regulados, competitivos y sin barreras de entrada (Hernández y Cruz, 2000).

De acuerdo con el enfoque clásico de la Economía, estas personas no podían ser clasificadas como capitalistas pues no tenían escala, no producían con fines de acumulación y no contrataban trabajadores para la producción, si bien eran dueños de su capital y de los medios de producción. Ante tal disyuntiva se acuñó el término Sector Informal Urbano (SIU) el cual significaba que había personas dentro de la población económicamente activa que no eran grandes capitalistas ni proletarios, pero que tenían pequeñas empresas de servicios, comercio y manufactura en buena parte de las áreas urbanas (Amescua, 1997; Salas y Rendón, 2000).

De este estudio surge la noción de oportunidades de ingresos formales e informales para identificar a una serie de nuevas actividades generadores de ingresos en espacios urbanos. Hart argumenta en su informe a favor del uso de los términos formal e informal, identificando lo primero como el empleo asalariado y lo segundo con el empleo por cuenta propia, y considerando a ambos como sectores modernos, fuente de dinamismo y cambio, consecuencia del proceso de urbanización. También señala que este sector continúa en expansión aún cuando sus actividades habían sido ignoradas por mucho tiempo o rara vez apoyadas, si bien, el sector informal permite el acceso de la población de menores ingresos a una serie de bienes y servicios que el sector formal no les proporcionaba, por lo

que concluye que es necesario permitir y propiciar el desarrollo y evolución de las actividades del sector informal urbano para eliminar la pobreza (Amescua, 1997; Salas y Rendón, 2000).

Después de este informe, se incorporó al interior de la OIT el término SIU para su uso en otros estudios sobre el mercado de trabajo de países en desarrollo.

Dicho concepto fue adoptado en América Latina por el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) en estudios sociológicos, económicos y antropológicos

La definición analítica del PREALC para el SIU se refería a “trabajadores y/o empresas en actividades no organizadas, que usan procedimientos tecnológicos sencillos y trabajan en mercados competitivos o basándose en estructuras caracterizadas por la concentración oligopólica”. Además restringe el alcance del sector informal a la fuerza laboral compuesta de los ocupados en empresas pequeñas no modernas, trabajadores independientes con exclusión de los profesionales universitarios y los que trabajan en el servicio moderno (Salas y Rendón, 2000).

Con el paso del tiempo este concepto se extendió de los países en vías de desarrollo a los industrializados, incluyendo así a todas las actividades de subcontratación, y se le ha relacionado con otros conceptos, en especial con subempleo, economía subterránea y marginalidad urbana.

En la actualidad el número de definiciones sobre el tema ha aumentado considerablemente. En medio de esta multiplicidad de acepciones, en la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT de 1993 en Ginebra, Suiza, se llegó a una propuesta de definición operativa de SIU que incluye las unidades económicas de trabajadores por cuenta propia y a unidades

de tamaño relativo pequeño que utilizan trabajo asalariado, si bien el límite de trabajo será precisado por cada país.

Cabe destacar que esta definición no incluye al trabajo doméstico remunerado ya que produce servicios que son consumidos dentro del hogar que nunca saldrán al mercado, por lo que deben tratarse de manera independiente y no mezclarse con el trabajo destinado a la producción de mercancías formal o informal (Salas y Rendón, 2000).

Más recientemente, en 1999, la OIT incluye en su concepto al grueso de trabajadores familiares no remunerados, sin descontar a los profesionistas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social STyPS, 2000).

1.1.1 El estudio del Sector Informal en México

La difusión y uso de este término en México se da a partir de 1974 gracias a PREALC y la primera institución que utiliza la noción de SIU es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual levanta la primera encuesta sobre ocupación informal en áreas urbanas (STyPS, 2000).

La definición de sector informal adoptada por la STyPS para fines de su análisis y medición es una combinación del criterio de tamaño del establecimiento con el de situación de empleo; incluye empleadores, asalariados y trabajadores a destajo que laboran en establecimientos con 5 o menos personas y a los trabajadores domésticos, trabajadores por su cuenta y trabajadores sin pago.

A partir de entonces surgen numerosas nociones sobre el sector informal, que van desde el apoyo a la propuesta de la OIT hasta el abandono de dicha noción y su reemplazo con el estudio de las microunidades.

Entre ellas podemos destacar la de Judisman de 1993 que en su definición del sector informal incluye a empleadores, asalariados y trabajadores a destajo en

establecimientos de cinco o menos trabajadores fuera de ramas formales, a todos los trabajadores domésticos, a los trabajadores por su cuenta y a los trabajadores sin pago.

En este mismo año Roberts (1993) define al sector informal de dos maneras, a nivel establecimiento incluye a unidades privadas con escasos trabajadores (15 en el sector agropecuario y manufacturero, cinco o menos en otras actividades) y a nivel individual incluye a trabajadores no remunerados y asalariados sin prestaciones sociales.

En 1992 Salas propone abandonar la noción de sector informal y reemplazarla por el estudio de las microunidades económicas.

Levenson y Maloney en 1996, incluyen en el sector informal unidades de producción y distribución de bienes en función de su participación en instituciones de gobierno y de la sociedad (Maloney, 2000).

Staudt en 1998 (en Salas y Rendón, 2000) incluye en el sector informal actividades de los trabajadores por cuenta propia, asalariados sin prestaciones, trabajadores ocasionales o por cuenta propia, actividades de autoconstrucción de vivienda y compra de mercancías o servicios al otro lado de la frontera.

Más recientemente Molina (2004) considera que es el conjunto de diversas actividades económicas que se desarrollan al margen de las normas legalmente establecidas para regular la distribución de bienes y que incluye actividades “relativamente legales” hasta las prohibidas o delictivas.

Aunque destaca la ambigüedad de la definición de SIU, debido a la presencia de criterios múltiples que pueden cumplirse independientemente de los demás, a la complementariedad de los sectores formal e informal y a que las actividades u ocupaciones realizadas por este sector son heterogéneas, las diversas

definiciones de informalidad incluyen al menos una de las actividades siguientes: trabajadores domésticos remunerados, microempresas, trabajadores por cuenta propia, subcontratados, trabajadores no asalariados que carecen de condiciones adecuadas de empleo (prestaciones sociales, contrato laboral), establecimientos que incumplen disposiciones legales relativa al ámbito laboral o regulaciones gubernamentales (Salas y Rendón, 2000).

Una opción para entender mejor el concepto de sector informal consiste en caracterizar a dicho sector para su estudio y comprensión.

1.2 Formación y Características del Sector Informal Urbano

La formación del SIU se debe en buena parte a la segmentación del mercado de trabajo urbano que se da con la expansión industrial de 1930, la cual se ve reforzada en 1950 con la disminución de empleo y expulsión de fuerza de trabajo y, más adelante, con la formación de organizaciones complejas basadas en procesos tecnológicos y en una división del trabajo altamente especializada (Amescua, 1997).

La segmentación del mercado urbano integra a los dos sectores de trabajo: formal e informal.

El sector formal es caracterizado por actividades económicas organizadas que absorben a un determinado número de fuerza de trabajo y que están regidas por una serie de normas oficialmente instituidas; este sector esta compuesto por diversas formas de organización productiva, incluidas las áreas de comercio y los servicios, y que se encuentran todas ellas bajo las condiciones impuestas por la dinámica del sistema capitalista (Amescua, 1997; Pérez, 2001).

El sector informal, aunque comporta las características ya mencionadas, opera al margen de la reglamentación establecida en el ámbito económico, fiscal, laboral y

sanitario, las actividades no se ejercen en empresas modernas y reviste una serie de particularidades (Amescua, 1997; Pérez, 2001; Rodarte, 2003).

La economía informal se distingue de la formal, no porque opere como una entidad independiente de esta última, sino porque se realiza dentro de un ambiente oficialmente no regulado. Además, en el sector informal las actividades de operación capitalista son atípicas ya que se constituyen en función de la subsistencia económica y no de la acumulación (Amescua, 1997; Pérez, 1997)

Con la crisis y recesión de 1980 el SIU adquiere otra característica: la de ilegalidad, ya que se le relaciona directamente con la denominada economía subterránea (considerada como el Producto Interno Bruto no registrado en cifras oficiales) que abarca: empleos no registrados, contrabando de mercancía, narcotráfico, lavado de dinero, juegos y apuestas ilegales, prostitución, usura, subfacturación o sobrefacturación de importaciones y exportaciones, empleo de inmigrantes ilegales, el **comercio ambulante** y otras actividades como tragafuegos, pepenadores, faquires, limpia-brisas, limosneros, boleros, etc (Amescua, 1997).

Según autores como Amescua, 1997; Molina, 2004; Pérez, 2001; Rodarte, 2003; Secretaria de Salud; 2000; INEGI, 2000) las principales características relacionadas con el SIU son :

- Su composición de tipo heterogéneo. Existe un conjunto de unidades económicas con una diversificación muy marcada en cuanto a actividades y que están enfocadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios, con la finalidad de crear y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad;

- Funcionan típicamente en pequeñas escalas de operación y con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción;
- Un escaso nivel en términos de organización productiva;
- La facilidad de entrada a este sector;
- Las destrezas necesarias para desarrollarse dentro de estas actividades son adquiridas fuera del Sistema Educativo Formal;
- Las relaciones de empleo, en los casos en que existan, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en garantías formales;
- Por lo general, sin ninguna protección legal de orden laboral ya que no cumplen con las condiciones de trabajo establecidas por la ley,
- El apoyo en recursos locales;
- En este sector destaca la propiedad familiar en estas pequeñas empresas;
- La tecnología que emplean es adaptada e intensiva en cuanto a fuerza de trabajo;
- Se trata de mercados no regulados y competitivos;
- Los participantes en este sector han creado, en la mayor parte de los casos, su propia fuente de empleo y sustento en una vasta red de pequeños negocios;
- Aunque se considera una más de las características del sector informal el incumplimiento fiscal, de acuerdo con la definición de la OIT este incumplimiento no debe tomarse como deliberado siempre y cuando la actividad que se realice tenga el fin de obtener un ingreso a falta de un empleo en el sector informal; y
- Falta de acceso a los circuitos financieros formales y, por lo tanto, poseen poco o ningún acceso al crédito y a los mercados organizados.

1.2.1 Clasificación y Operatoria del Sector Informal

La economía informal puede clasificarse en dos grandes grupos: la economía informal legal y la economía informal ilegal.

Dentro de la economía informal legal se ubican las actividades informales que no poseen prohibiciones legales sujetas a las leyes tributarias, ya sean realizadas por contribuyentes inscritos ante la Administración Tributaria o por sujetos no inscritos ante la misma.

Aquellos inscritos ante la Administración Tributaria evaden tributos usando doble contabilidad o doble juego de facturas, uso indebido de promocionales, transferencia de bienes o servicios entre compañías vinculadas, no declaran a todo su personal en relación de dependencia o hacen mal uso de las normas laborales (por ejemplo, pagando por recibo salario mínimo cuando el salario real del trabajador es superior al mismo), mientras que los no inscritos practican conductas o actividades ilícitas como comercio ambulante, negocios en calle en zonas alejadas de centros urbanos o que operan como distribuidores de mayoristas (Molina, 2004).

Este tipo de economía informal opera de múltiple maneras: realizan ventas sin la correspondiente emisión del documento que lo respalde, falsean declaraciones juradas a fin de pagar menos impuestos, creación de empresas ficticias, desarrollo de programas computarizados para generar doble contabilidad, emplear a través de subcontratistas, entre otras más.

La economía informal ilegal esta integrada por actividades y operatorias que afectan usos y costumbres o se encuentran dentro de las prohibiciones legales y penadas por la ley. Por ejemplo, el tráfico de estupefacientes, la trata de blancas o de animales en peligro de extinción, la prostitución, etc.

1.3 Explicaciones del Surgimiento del Sector Informal

Como ya se ha visto, teóricamente ha sido un reto el analizar el origen de estas actividades, por lo cual desde principios de 1970 se han desarrollado teorías que buscan analizar dicho fenómeno. Entre las principales tenemos (Hernández y Cruz, 2000):

- La Teoría de la Marginalidad, la cual considera que una economía con una dinámica modernizadora desigual tiene como consecuencia principal el surgimiento de personas que optan por otras formas de subsistencia y ocupación fuera de la formalidad con la consecuente creación de una población marginal.

- La Teoría de la Heterogeneidad Estructural de la Región, en la cual se dice que la coexistencia de diversos estratos tecnológicos da lugar a una actividad económica que funciona de manera precaria por no ser beneficiada con el progreso técnico y la modernización capitalista en el caso de los países emergentes.

- La Teoría de la Racionalidad Productiva, en la cual se argumenta que dos sectores, uno moderno y otro tradicional, presentan diferencias en oportunidades de empleo, grandes brechas salariales y diferencia en las prestaciones de seguridad social. Dada la imposibilidad de crear empleos a la misma tasa que crece la población en las zonas urbanas, se genera un excedente de mano de obra que no encuentra acomodo dentro de las actividades formales, por lo que, con el fin de generar algún ingreso, este excedente se ocupa en actividades de fácil acceso.

- La Teoría Neomarxista o de la Racionalidad del Mercado, la cual dice que las profundas crisis que sufrieron las empresas capitalistas llevaron a buscar alternativas en su proceso productivo dando lugar a formas atípicas de empleo que permiten abatir los costos salariales (técnicas para el ahorro de trabajo, robotización, etcétera), por lo que los trabajadores que encuentran empleo en el sector moderno deben someterse a circunstancias laborales informales.

- La Teoría de la Extralegalidad, menciona que durante los años de creciente migración hacia áreas urbanas la legalidad se convirtió en un privilegio al que sólo unos pocos fueron capaces de acceder y la ilegalidad pasó a ser una

característica del sector productivo. Las empresas formales e informales funcionan bajo la misma lógica y lo único que las distingue es su condición legal.

Bajo este enfoque las empresas informales constituyen una fuerza real de desarrollo e incluso aparecen como la mejor opción que puede tener un individuo emprendedor de obtener ingresos mayores a los que se registran como asalariados, por lo que la informalidad puede ser una condición temporal ya que en cuanto se tenga la oportunidad de crecer financieramente la empresa podrá cubrir el costo de ser formal y tendrá acceso a los beneficios de ésta (Amescua, 1997; De María y Campos, Conchero, Alduncín, Cordera, y González, 1999).

Dada la gran cantidad de teorías alrededor de la informalidad y a los diversos conceptos acuñados a lo largo de su historia, dentro de este sector se incluyen una gran cantidad de actividades.

Pareciera que la verdad depende del particular punto de vista de cada uno, de los parámetros de desarrollo económico que se tengan y del prototipo de empleos deseado. Por ejemplo, para las autoridades urbanas y los comerciantes establecidos son informales quienes trabajan en la vía pública, mientras que para los economistas tradicionales lo son aquellos que salen fuera del esquema capitalista-proletario.

En realidad, las actividades informales son simplemente facetas alternativas de la misma economía ya que el sector informal con frecuencia posee características típicas del formal, adoptando en su articulación una “geometría variable” que depende del alcance que tenga la regulación estatal, los requerimientos de las empresas y del tamaño y características de la fuerza laboral (Amescua, 1997; Maldonado, 2003).

Dentro de estas actividades se ubica generalmente las del comercio informal, ya que es un fenómeno que se ha convertido en la expresión más convencional de la economía informal.

1.4 Enfoques en el Sector Informal

A lo largo del debate en torno al sector informal, los especialistas en la materia han propuesto básicamente tres enfoques que explican su surgimiento y existencia (Hernández y Cruz, 2000).

1. El de subsistencia, que lo define como las actividades caracterizadas por una lógica de producción propia, consistente en garantizar la subsistencia del grupo familiar y que difiere de la vigente en el sector formal cuya motivación es el beneficio económico.

Este es el enfoque de la OIT, de acuerdo con el cual es la estrechez del mercado de trabajo en relación con la oferta laboral lo que no deja más opción a los trabajadores desempleados o subempleados que realizar actividades económicas informales. En este enfoque, el sector informal englobaría actividades destinadas a la población de bajos ingresos dentro de la producción de bienes (artesanal) y servicios (trabajo doméstico y reparación), así como el comercio a pequeña escala.

2. El de la ilegalidad, que surgió con la crisis y recesión de los años ochenta y con el auge del término economía subterránea, el cual pone énfasis en el carácter ilegal de las actividades, definiéndolas como aquellas que no cumplen con la reglamentación en el ámbito económico (fiscal, laboral, sanitaria o de seguridad social).

En este enfoque las unidades económicas informales son consideradas, sin distinción, como empresas siendo los agentes sociales de su conformación los empresarios. Este incluye las actividades sancionadas penalmente (como el

contrabando de mercancías), explícitamente incluidas en el primer enfoque y fenómenos como la evasión fiscal y la subfacturación.

3. El de mercado, el cual considera que el determinante de dicho sector es el interés de las empresas modernas por disminuir costos, al flexibilizar sus relaciones de trabajo y evadir regulaciones. En éste, el vínculo entre lo formal e informal se realiza a través de la subcontratación.

En este enfoque se alude a fenómenos como los talleres de costura o trabajo a domicilio, orientados al mercado interno.

Según Castillo (2002), la economía informal obedece a tres aspectos:

1. El **coyuntural**. "La economía formal y el aparato productivo de bienes y servicios han sido incapaces de proporcionar empleo estable y bien remunerado a los trabajadores en general y a los jóvenes y mujeres en particular que se incorporan cada año al mercado de trabajo, lo cual se agudiza por los programas de reajuste económico, las migraciones internas y externas, sobre todo a la gran ciudad, provenientes del campo o de las ciudades pequeñas y marginales, así como por la aplicación indiscriminada de las nuevas tecnologías del aparato productivo" (Castillo, 2002).

2. El **estructural**. Aunque la economía informal inició por la insuficiencia del desarrollo industrial, se ha convertido en una situación permanente, como consecuencia de la crisis del capitalismo.

3. Las **políticas neoliberales**. "La economía informal se ha desarrollado y se consolida como parte de la nueva economía globalizada con el máximo de descentralización operativa" (Castillo, 2002).

Para los trabajadores de la economía informal esta actividad ha sido la vía para satisfacer sus necesidades elementales. Entre las que se encuentran las siguientes:

- Los ingresos que perciben son superiores a los mínimos establecidos que se pagan en el país.
- La continua amenaza del desempleo y la inestabilidad en el trabajo asalariado.
- La idea de independencia frente al trato de los patrones.
- La ilusión de la mejoría por el esfuerzo propio.

1.5 Factores que influyen en la Configuración del Empleo Informal

Las formas y características que adopta el empleo informal, así como sus lógicas de desarrollo, varían en función de diversos factores.

De entre los que destacan está la relación con el sistema regulador legal, en la cual se pueden diferenciar tres tipos de empleo informal:

- a) Situaciones que vulneran una parte no significativa de la regulación legal en materia laboral, fiscal y de protección social al mantenerse dentro del ámbito formal. Por ejemplo, el pago de dinero negro de parte del salario de trabajadores contratados y dados de alta en el Seguro Social,
- b) Actividades que eluden la legislación fiscal, laboral o social respecto a condiciones de empleo, salario y protección social. Por ejemplo, el trabajo en una empresa sin contrato ni alta en el seguro social o el trabajo por cuenta propia sin ningún tipo de licencia de actividad, y
- c) Formas de trabajo remunerado que no tienen regulación específica por situarse entre el ámbito mercantil y el de la reciprocidad. Por ejemplo, la paga dada al hijo de vecino por lavar el automóvil.

Entre las diversas formas de regulación destacan la legislación, la acción sindical y ciertas normas sociales informales.

La legislación laboral y la protección social suponen derechos para los trabajadores que implican costes para las empresas. Dado el alto coste, los empresarios trataran de evitar la condición de empleado formal y una legislación

desreguladora puede “legalizar” prácticas informales de empleo en donde hay escaso acceso a prestaciones públicas y los desempleados se introduzcan en el empleo informal como estrategia de supervivencia (Cano y Sánchez, 2001).

Pero además del Estado, el empleo oficial ésta regulado por los acuerdos negociados entre patrón y sindicatos dentro del ámbito sectorial o empresarial pueden generar incentivos, controles y ocasiones para el empleo informal. También deben tomarse en consideración mecanismos difusos de regulación, en primer lugar están las normas y tradiciones sociales que hacen que en algunas zonas el empleo informal sea más aceptable que en otras y en segundo está la naturaleza de las redes sociales y la homogeneidad y mezcla social, por ejemplo, áreas que combinan población con elevados ingresos pero poco tiempo libre y población de bajos ingresos pero mayor tiempo libre presentan frecuentemente una alta presencia de empleo informal (Cano y Sánchez, 2001).

Respecto a su base organizativa, las formas organizadas de empleo informal entre asalariado y empresa se desarrollan dentro de esquemas con descentralización productiva estructurados por empresarios e intermediarios con relaciones sociales mercantiles, mientras que las formas individuales de empleo informal son desarrolladas por trabajadores autónomos con fuertes relaciones familiares que realizan actividades dentro del ámbito doméstico y comunitario (Cano y Sánchez, 2001).

2. El Comercio Informal en la Ciudad de México

Uno de los factores condicionantes de la persistencia y expansión, aunque no de la existencia, de los vendedores en la vía pública fue la crisis económica y social que durante 1980 apareció en los países latinoamericanos.

México había tenido durante varios años una tasa de crecimiento anual del 6%. En los años ochenta se deja de creer y, por primera vez en la historia del país, hay un desalojo de trabajadores de los sectores modernos de la economía, una

pérdida de puestos de trabajo asalariados y protegidos y el salario medio real tiene un dramático deterioro (Maloney, 2000; Secretaria de Salud, 2000; Rodarte, 2003).

Así, la dinámica demográfica y la naturaleza del crecimiento, al combinarse, dieron por resultado un alto porcentaje de desocupación abierta y un índice no menor de subocupados. Además, y dado que el ingreso familiar se ve muy afectado, las familias empiezan a desarrollar una serie de estrategias de vida que las llevan a canalizar la oferta de trabajo a distintos ámbitos laborales. Esto trajo como consecuencia un aumento de los llamados empleos informales caracterizados por su gran heterogeneidad y concentrados principalmente en grandes aglomerados urbanos (Secretaria de Salud, 2000).

En este contexto, la venta callejera o ambulante debe ser vista como una articulación entre necesidades de los que los ofrecen y los que los consumen, es decir, una estrategia para resolver los problemas del empleo y más en general los problemas derivados de la situación de los trabajadores.

En un contexto socioeconómico como el actual, caracterizado por la caída de los salarios reales, la migración rural-urbana, la pobreza, la estrechez del mercado de trabajo, entre otros, el llamado comercio informal, en vía pública o ambulante se vuelve una posibilidad inmediata de subsistencia económica para un cada vez mayor sector de la población, en especial, del que habita en las concentraciones urbanas.

Este problema es tan complejo que en los últimos años ha generado gran inquietud entre los diversos sectores de la sociedad ya que se presenta no sólo en la ciudad de México, sino también en las principales ciudades de nuestro país.

Aunque no es un fenómeno nuevo, en años recientes se ha iniciado su estudio, debido a que en las últimas dos décadas esta actividad ha experimentado un crecimiento inusitado, presentando repercusiones negativas como: evasión fiscal,

deterioro ambiental, inseguridad pública, problemas de salud, falta de garantías para el consumidor, trastornos en la vialidad, afectaciones a la imagen turística de la ciudad, contrabando y piratería de mercancía, entre otros.

Además, la incidencia de este fenómeno coincide con la implementación en los años ochenta, de una serie de políticas de estricto ajuste económico, traducido en un proceso de desindustrialización, despidos masivos de trabajadores, recorte al gasto social, desvalorización salarial, crecimiento de la pobreza, contracción del mercado, y precarización laboral, entre otros. Esto, a la par de un proceso de flexibilización productiva tendiente a reducir costos de inversión, a optimizar recursos y a abreviar la mano de obra, para garantizar la ganancia y consecuentemente la expansión del capital (Maloney, 2000; Pérez, 2001).

2.1 Antecedentes Históricos

Desde épocas muy antiguas el comercio ha ocupado un lugar destacado dentro de las actividades económicas.

En la Etapa Colonial los españoles separaron el comercio indígena del español. Este último estaba dividido entre vendemieros o comerciantes, mesilleros (encargados de puestos en mesas improvisadas) y regatones o intermediarios.

El comercio se daba en el “Mercado Volador” el cual se encontraba localizado en la manzana de Edificio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero más tarde se desbordó sobre la Plaza Mayor, el Atrio de la Catedral y calles circunvecinas (Maldonado, 2003).

En la Etapa del México Independiente el comercio se clasificó en dos: el practicado en tiendas y pequeños establecimientos, llamado Sistema de Tiendas y ubicado en ciudades y poblados de importancia, y el que se efectuaba en las calles o afueras de las ciudades, el cual conservaba la forma tradicional heredada del periodo anterior.

Entonces el comercio informal ya se presentó para el gobierno de la ciudad de México como un problema constante, por lo que se trató de regularlo mediante multas o restringiéndolo a ciertos puntos y mercados como la Plaza de San Juan de Dios, la del Carmen, la de la Santísima, la de San Pablo, San Juan de Letrán y el colegio de Niñas. Pero al ver la persistencia del comercio informal se llegaron incluso a enviar policías a quitarles los efectos que se encontraban vendiendo como una medida más para erradicarlo (Maldonado, 2003).

En la Época de la Posrevolución el comercio fue resquebrajado debido a la aguda crisis económica sufrida por el país. Sin embargo, el comercio Informal no fue afectado tan severamente e incluso los comerciantes informales crecieron en número por lo que el gobierno creó un corredor comercial de la Plaza de la Merced a la de San Juan Báez.

Para 1960 se instrumentó el Programa de Modernización y Ordenamiento del Comercio Informal que consistió en la construcción de 265 mercados incluyendo a la Central de Abasto y a la Merced. Desde entonces no se han construido más mercados y la acumulación de comerciantes ambulantes persiste.

En 1987 la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) declaró al Centro Histórico como patrimonio mundial de la humanidad, por lo que se estableció un “Programa de mejoramiento del comercio popular” y la Asamblea de representantes prohibió el comercio en la vía pública en puestos fijos, semifijos y cualquier otro tipo. Posteriormente se creó el “Programa de Reordenamiento del comercio en la Vía Pública” el cual establece criterios para la aplicación de cuotas por concepto de aprovechamiento por el uso y explotación de áreas públicas para realizar actividades mercantiles (Maloney, 2000; Maldonado, 2003).

Actualmente el comercio informal continua en un proceso de crecimiento acelerado en el Distrito Federal, Nuevo León, Jalisco, Puebla, Veracruz y el Estado de México.

2.2 Definición del Comercio Informal

En los estudios que se han realizado sobre comercio informal hay quienes consideran que este sector del comercio forma parte de una economía subterránea y otros que forma parte de una economía o sector informal.

Por comercio informal se entiende la actividad que surge y se desenvuelve en el ámbito de la rama del comercio, mediante la cual se realizan diversas transacciones de bienes de manera informal, es decir, que se desarrolla al margen del cumplimiento de las disposiciones legales para su debido establecimiento y funcionamiento, a través de puestos fijos y semifijos y en forma estrictamente ambulante en la vía pública, cuyos ingresos son omitidos ante la autoridad fiscal (quedando por tanto fuera de la contabilidad del Ingreso Nacional) generando por ende evasión fiscal, y desigualdad tributaria, entre otros muchos males que afectan a la economía y a la sociedad en su conjunto (Maldonado, 2003).

Aunque los estudios efectuados sobre comercio informal no tienen una definición aceptada de manera generalizada respecto del comercio ambulante, a esta actividad denominada *comercio ambulante* o *ambulantaje*, se le da esta acepción que responde a la característica más sobresaliente de dicha actividad: su descanso en que el vendedor que recorría o deambulaba por las calles a fin de ofrecer más directamente una variedad de mercancías al consumidor. Los términos comercio popular, en la vía pública, callejero y ambulantaje se refieren al mismo fenómeno. A los trabajadores de este sector se les denomina trabajadores independientes, por cuenta propia, informales o ilegales (Castillo, 2002; Pérez, 2001).

Sin embargo, existen definiciones como las de la Dirección General de Abasto, Comercio y Distribución del Distrito Federal y que también maneja el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y la Cámara Nacional de Comercio (CANACO), en las que se les define como: "agrupaciones comerciales que ejercen el comercio de productos generalizados en la vía pública o terrenos (sitio fijo) ya sea o no propiedad del Departamento del Distrito Federal, y que carecen de la más indispensable infraestructura para su funcionamiento adecuado" (Castillo, 2002).

Desde el punto de vista legal, el artículo 135 de la Ley de Hacienda del Distrito Federal, define al comerciante ambulante como la persona que usa las vías públicas del Distrito Federal para realizar actividades mercantiles de cualquier tipo, ya sean en puestos fijos, semifijos o en forma ambulante (Castillo, 2002).

2.3 Características del Comercio Ambulante

La notoriedad del comercio informal ambulante radica en que su centro de operación fundamental es la vía pública, área destinada a servir para el libre tránsito, circunstancia que si bien le garantiza al vendedor la cercanía directa con su potencial consumidor, también lo hace propenso a tener que enfrentar diversos problemas sobre intereses de terceros (Pérez, 2001).

En la actualidad encontramos que el aspecto más notorio del llamado ambulante, lo constituyen aquellos que no deambulan por las calles, sino que se encuentran emplazados fijamente en la vía pública. Según Pérez (2002) pueden distinguirse tres grupos fundamentales que operan dentro de esta actividad económica:

1) *Los comerciantes móviles* son los que se trasladan de un lugar a otro ofreciendo una diversa gama de mercancías de fácil elaboración y consumo: golosinas, paletas de hielo, botanas, pequeñas artesanías, etc.

2) *Los comerciantes semifijos*; grupo conformado por individuos que manejan un grado mayor de volumen de mercancías y su carácter semifijo se debe a que instalan sus puestos al inicio de su jornada, retirándolos una vez concluida la misma.

3) *Los comerciantes fijos*; trabajan en un puesto que se encuentra fijamente en la vía pública, su giro primordial es el de comida, y se les puede ver en cualquier sitio, en especial, en lugares de gran afluencia peatonal.

Para Maldonado (2003) las características principales del comercio informal son:

- Es una microempresa familiar o que ocupa pocos empleados
- La inversión que requiere es reducida, ya que se trata de mercadería generalmente accesible al peatón
- Opera al margen de obligaciones tanto fiscales como comerciales
- Generalmente escamotea al comercio establecido
- Tiene facilidad de acceso y flexibilidad para su ejercicio, pese a ello, los ambulantes padecen de inseguridad en su ejercicio y falta de acceso a otros servicios.
- Está sujeto a oscilaciones estacionales que responden a causas diversas: ciclos comerciales, carácter temporal de algunos productos, periodos de lluvia, variaciones de la demanda, etc.

Por ejemplo, tiene picos propios de temporadas, hay mayor actividad comercial a partir de septiembre, alcanzando su máximo en diciembre y primeros días de enero. Después se reducen las ventas y los puestos manteniéndose estables dos tercios del año con incrementos de corta duración en fechas especiales (día del niño, de la madre, del amor y la amistad, etc.)

- Su naturaleza es heterogénea. Dentro de su diversidad destaca la comercialización de productos de importación (contrabando), artículos nacionales de fabricación legal o clandestina, artículos hortofrutícolas, pesqueros, cárnicos, animales en general, etc.

2.4 Clasificación del Comercio Ambulante

El comercio ambulante puede clasificarse de distintas maneras dependiendo de las características específicas a las que se haga referencia. Veamos algunas de ellas.

El comercio informal puede clasificarse por su origen (Aguilar, 2000; Maldonado, 2003; Secretaria de Salud, 2000) en:

- a) **Comercio Informal de Subsistencia:** conformado por personas cuyos ingresos no superan el equivalente a un salario mínimo cuya característica consiste en el manejo de inversiones mínimas y volúmenes de venta monetariamente bajas (por ejemplo: dulces, fruta, refrescos, etcétera). En este sentido puede surgir como una iniciativa para obtener ingresos.

- b) **Comercio Informal de Rentabilidad:** ofrece a sus titulares altas utilidades en el ejercicio de su actividad, evitando carga fiscal y cumplimiento de la reglamentación respectiva, se caracteriza por generar utilidades enormes y, aunque pueden pagar impuestos sólo pagan cuotas a líderes (ropa, electrónicos, bisutería y alimentos). Aquí, pueden entrar pequeños empresarios (éxito dentro de la informalidad) y el negocio que surge desde arriba, que emerge como negocio de inversión con un socio capitalista que crea una cadena de establecimientos informales.

Otra clasificación del comercio ambulante es la referente a las actividades que desempeñan (Secretaria de Salud, 2000):

- a) Actividades tradicionales formadas por productos de tipo artesanal para el mercado interno y turístico, con tecnología tradicional intensiva de mano de obra y en proceso de transformación por incorporación de tecnología (panaderías o tortillerías).

- b) Actividades que atienden necesidades de consumidores con ingresos bajos y medio (reparación y construcción).
- c) Actividades prescindibles que extraen ingresos de sectores altos y medios (vendedores ambulantes, artistas ambulantes).
- d) Actividades de servicios personales vinculadas al ingreso de estratos medios y altos (limpieza o aseo).
- e) Actividades lucrativas encubiertas bajo modalidades de informalidad (alimentos, autoempleo).

Existe una clasificación según características específicas de su ubicación (Maldonado, 2003):

1. Concentraciones: vendedores de mercancía electrónica, ropa y bisutería que trabajan de lunes a sábado. Estos se encuentran concentrados en Circunvalación, San Cosme, La Merced, Motolinia, Palma, Corregidora, Tepito, Aldaco, Meave, Eje Central, La Coruña, entre otros. Se dice que hay unos 13,785 puestos de este tipo de comerciantes ambulantes.

2. Mercados o Tianguis: son tianguis y mercados sobre ruedas que funcionan toda la semana y que comercializan artículos de primera necesidad como alimentos, abarrotes, ropa, calzado, bisutería, artículos para el hogar y en gran medida productos de importación ilegal. Se habla de aproximadamente 43,735 puestos de este tipo de comerciantes.

3. Tianguis-bazar: operan por lo regular en fines de semana con gran variedad de productos destacando ropa, calzado y bisutería. Se ubican en terrenos baldíos, como en Perinorte, San Felipe, Observatorio, La Lagunilla, Tepito, Santa Anita y Centro. De este tipo existen unos 28,194 de puestos.

4. Puestos Fijos en Vía Pública: expenden alimentos preparados que pueden ocasionar problemas de salud. Hay unos 14,008 locales en las 16 delegaciones de la ciudad de México.

5. Puestos aislados: pertenecen al llamado comercio de subsistencia, son atendidos por lo general por una sola persona y con un bajo volumen de mercancía; se ubican en las proximidades del metro y en los alrededores de mercados públicos. Obtienen “permiso” del personal de los vehículos oficiales de las delegaciones encargadas de retirarlos de la vía pública. Hay unos 11,056 puestos de esta naturaleza.

6. Itinerantes: son aquellos comerciantes que compran pequeñas cantidades de baratijas, golosinas y alimentos no perceptibles en calles, estaciones y salidas del transporte colectivo Metro, mercados y otros sitios de gran afluencia peatonal.

Según datos oficiales del Gobierno del Distrito Federal en 1997 los comerciantes informales en la ciudad de México ascendían a 98,379, y se concentraban en las delegaciones: Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztapalapa, Miguel Hidalgo y Venustiano Carranza el 67.3% del total; es decir, 66,169 comerciantes; y de ese 67%, tan sólo Cuauhtémoc y Gustavo A. Madero concentraban el 57%.

Estas cifras contrastan mucho con las manejadas por el sector privado, que tan sólo para el año de 1993 manejaba la cifra de 149,981 comerciantes informales (Pérez, 1997).

2.5 Composición del Comercio Ambulante

Uno de los aspectos que más llama la atención en nuestro país es la existencia y el aumento en el número de personas dedicadas a la venta o prestación de servicios en pequeños negocios.

El comercio ambulante en la ciudad de México ha crecido de manera tan indiscriminada llegando a los 900 mil vendedores informales en la actualidad

según cifras oficiales del gobierno dadas a conocer en los primeros días de enero de 2006, aunque se manejan cifras mayores por parte de los comerciantes establecidos (Instituto Nacional de Geografía e Informática INEGI, 2005; Maldonado, 2003; Rodarte, 2003).

Una fuente de información de gran utilidad para dar cuenta de los aspectos inherentes a la organización económica de estas pequeñas unidades ha sido la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN) llevada a cabo por el INEGI en los años 1992, 1994, 1996, 1998 y 2002.

De acuerdo con la ENAMIN del 2002, casi 35% del total del empleo urbano (cerca de 6.3 millones de personas) se lleva a cabo en pequeños negocios, ya sea como trabajadores por cuenta propia, asalariados o trabajadores sin pago.

Lo anterior significa que alrededor de la tercera parte del empleo es generado por 4.4 millones de unidades de pequeña escala, de las cuales 13% son negocios que contratan trabajadores asalariados y 87%, negocios unipersonales, o bien, utilizan trabajadores familiares que no reciben pago. La gama de actividades económicas que realizan estos microempresarios en la producción, comercio o prestación de servicios es variada.

Respecto a las actividades relacionadas con el comercio, en 2002 operaban 1.5 millones de micronegocios dedicados, principalmente, a la venta de prendas de vestir, abarrotes, dulces, refrescos, frutas y verduras y artículos para el hogar. De éstos, 90% representaban negocios de trabajadores por cuenta propia.

De acuerdo con la ENAMIN del 2002, cerca de 64% de los entrevistados realizaban sus actividades en instalaciones improvisadas en la vía pública, en tianguis o deambulando en la calle, en su propio domicilio o en el de los clientes. Por su parte, sólo 36% contaba con locales dentro de mercados, realizando

actividades en pequeños talleres de producción o reparación, o bien, en tiendas de abarrotes o locales de servicios.

De los 6.3 millones del personal en los micronegocios, 15% eran jóvenes menores de 25 años; 50%, personas entre 25 y 44 años y 34%, mayores de 45 años, predominando la población masculina, ya que esta categoría comprendía 66%, mientras que las mujeres participaban con 34%. De los ocupados en el sector de los micronegocios, 38% presentó nivel de instrucción hasta primaria, 27% estudiaba algún grado de secundaria y 34% realizó estudios de preparatoria o profesional.

2.5.1. Perfil Social del Ambulante

En una encuesta realizada a 2000 comerciantes informales en el centro histórico de la ciudad de México por Pérez (2001), con el objetivo de descubrir el origen socioeconómico de los mismos, encontró lo siguiente:

En lo relativo a su grado de escolaridad, el 2.5% era analfabeta; el 53% tenía un nivel bajo, es decir, entre la instrucción primaria y secundaria; mientras que el 41.5% poseía un nivel alto, entre bachillerato y licenciatura trunca.

El 44% tuvo un empleo asalariado previo a su incursión dentro de la informalidad, mientras que el 56% restante ingresó directamente sin haber tenido una experiencia laboral previa. El 25.5% ingresó a la actividad por la falta de empleo; el 40% lo hizo por los bajos salarios existentes; el 5% porque fue despedido de su anterior trabajo; mientras que el 29.5% restante lo hizo por otros motivos, que iban desde seguir la tradición familiar, solventar sus estudios o por el gusto mismo de ser comerciante.

En los dos indicadores referentes a la experiencia laboral, el factor que mayor porcentaje concentró fue el de los bajos salarios; y del total de personas que argumentaron ese motivo destaca que el 52.5% no tuvieron una experiencia laboral previa. La interpretación de esto último es que al notar la contracción

salarial existente, estas personas vieron como una mejor opción al comercio informal que al trabajo asalariado.

Por otro lado, de los que señalaron la falta de empleo, en total 51, el 60.8% son personas que no han trabajado antes; es decir, que han ingresado a la actividad por la razón de no tener acceso al mercado laboral. En este ambiente, el comercio informal funge como un receptáculo importante para la fuerza de trabajo desempleada.

De los datos obtenidos en su estudio, Pérez (2001) concluye básicamente dos cosas:

1) que el comercio informal actúa como receptáculo para los que no encuentran trabajo y para los que han sido despedidos; y

2) que es una alternativa de ingreso económico ante el trabajo asalariado. Los datos obtenidos en este estudio pueden considerarse aún vigentes en tanto que las condiciones que dan pie al crecimiento de este fenómeno urbano no han variado en lo absoluto.

Más recientemente, la investigación de Maldonado (2003) sobre el perfil social del comerciante ambulante nos dice, en resumen, que se trata de personas cuya edad los ubica en el ciclo productivo de su vida: el 90% de ellos se encuentran en los límites de edad de la "Población Económicamente Activa" de 16 a 60 años. Es decir, es una población que requiere el desarrollo de una actividad remunerada para satisfacer sus necesidades.

El 54.7% son hombres, cuya edad promedio es de 32 años y 70% son casados o con pareja. El 45.3 % son mujeres con edad promedio de 37 años y el 61% tiene pareja.

La escolaridad reportada es: 4.3% es analfabeta, el 20.6% tiene primaria incompleta, el 27.8% la primaria completa, el 11.3% cuenta con secundaria

incompleta, el 20% con secundaria completa, el 11% con escolaridad medio superior o carrera técnica, 3% tiene licenciatura incompleta y el 1% la licenciatura terminada.

Finalmente, en el Distrito Federal el 63% de los vendedores informales son originarios de la ciudad de México y el 37% restante de los Estados de la República Mexicana.

Una investigación de Economist Intelligence Unit (EIU) reveló que entre 2000 y 2004 el número de vendedores en vía pública aumentó 40 por ciento, en más de 1.6 millones de personas (Economist Intelligence Unit, 2005).

En un esfuerzo de parte del INEGI, los cuestionarios de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que entró en vigor el primero de enero de 2005, tratan de dar respuesta a los cambios que ha experimentado el panorama laboral en México sustentándose en un nuevo marco conceptual de referencia, que permita, entre otros aspectos, una caracterización de los mercados de trabajo en México así como del trabajo independiente y la multiocupación, al tiempo que da más elementos para analizar el trabajo subordinado y remunerado, el contexto bajo el cuál los individuos se incorporan a un empleo y también bajo qué circunstancias lo pierden (Instituto Nacional de Economía, Geografía e Informática, 2006).

Según la ENOE el 96.02% de la Población Económicamente Activa (PEA) estuvo ocupada. Aunque de ésta, el 64.49% se desempeñó como trabajador subordinado y remunerado de la población ocupada total, los trabajadores por cuenta propia (sitio en el cual también pueden encontrarse los vendedores ambulantes) ocuparon un 23.40% en septiembre de 2006 (veáse Tabla 1).

Tabla 1. Composición de la población ocupada de 14 años y más según posición en la ocupación (Nacional)

Periodo (%)	Total	Trabajadores subordinados y asalariados	Empleadores	Trabajadores por cuenta propia	Trabajadores sin pago	Sin especificar
Enero	100	64.43	4.95	23.25	7.36	0.01
Febrero	100	65.82	4.75	23.02	6.39	0.02
Marzo	100	65.63	4.56	22.83	8.96	0.01
Abril	100	65.3	4.70	22.55	7.22	0.00
Mayo	100	65.81	4.70	22.58	6.90	0.00
Junio	100	64.08	5.08	22.98	6.86	0.00
Julio	100	64.32	4.89	23.07	7.72	0.00
Agosto	100	65.28	4.75	22.40	7.58	0.00
Septiembre	100	64.49	5.14	23.40	6.98	0.00

Fuente: INEGI: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2006.

Los datos preliminares de la ENOE durante septiembre de 2006 señalan que la población subocupada, esto es, la que declaró tener necesidad y disponibilidad para ofertar más horas de trabajo que las que su ocupación actual le permite representó el 7.8% de la PEA y el 8.1% de la población ocupada.

Con el enfoque del cuestionario de la ENOE fue posible contabilizar con mayor precisión a la población ocupada en el sector informal. Los datos muestran que la tasa de ocupación de población en el sector informal nacional fue para el segundo trimestre del año 2006 de 27.22% de la población ocupada, alrededor de 11.8 millones de personas.

Tabla 2. Tasa de ocupación en el sector informal nacional trimestral

Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2005			
I	27.97	27.56	28.72
II	28.11	27.47	29.22
III	28.02	26.97	29.82
IV	28.43	27.89	29.36
2006			
I	27.63	27.14	28.45
II	27.22	26.73	28.05

Fuente: INEGI: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2006.

2.6 Causas del Comercio Ambulante

En las últimas dos décadas, México se ha caracterizado por estar en un proceso de recesión económica que ha transformado profundamente las estructuras y la forma de vida de la población, llevándola a adoptar nuevos hábitos de consumo y a desarrollar formas alternas de sobrevivencia. Una de estas formas se refleja en el crecimiento de los trabajadores en actividades no clasificadas como formales, siendo el principal el comercio informal (Maloney, 2000; Maldonado, 2003).

El crecimiento incontenible del comercio informal ha sido causado por los siguientes factores:

- a) la excesiva regulación administrativa
- b) escasez de empleo permanente bien remunerado
- c) el paraíso fiscal dentro del que opera

Algunas de las causas principales del surgimiento y permanencia de la economía informal en la ciudad de México según Maldonado (2003) son:

- El aumento de los niveles de pobreza.
- Una alta tasa de desempleo de tendencia ascendente cuya alternativa ha sido la inserción al comercio informal, el cual cumple así una función estratégica de amortiguador del desempleo.
- La migración de personas de zonas rurales a las grandes urbes en busca de mejores niveles de ingreso, educación y empleo.
- La corrupción ya que la falta de una reglamentación adecuada acerca de las condiciones en que deben expedirse los permisos para ejercer el comercio informal ha originado que las autoridades dejen de aplicar la normatividad vigente propiciando el incremento desmedido de la población dedicada a esta actividad. Además, están las cuotas o mordidas que perciben para permitir la permanencia de comerciantes informales.

- La excesiva reglamentación comercial existente en el aparato administrativo público que desalientan a intentar incursionar en actividades legalmente establecidas.
- La carga fiscal del comercio establecido influye en su rentabilidad y conveniencia. El comercio informal tiene el atractivo de no pagar contribuciones, presentar declaraciones, llevar la contabilidad, etc.
- La existencia de importadores, fabricantes y proveedores que mediante el comercio informal distribuyen sus mercancías en grandes cantidades evadiendo el cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales.

Además, el comercio informal o ambulante encierra una serie de problemáticas desde diferentes perspectivas:

- Desde el punto de vista económico tiene que ver con la incapacidad de nuestra economía para generar y dotar de empleo remunerado a una parte cada vez más amplia de la población.
- En la óptica social, el comercio informal representa una expectativa de subsistencia y de no existir esta posibilidad de obtener ingresos, incrementarían los índices de desempleo y posiblemente los de criminalidad, además de que para otros representa un negocio, una forma de obtener dinero y no pagar impuestos.
- Desde una perspectiva política, una característica de los comerciantes informales es que generalmente forman organizaciones controladas por un líder, que a su vez tiene por regla general una inclinación o pertenencia a un partido político, que los usa para apoyarlos con acarreo, manifestaciones, apoyo masivo en actos oficiales o votos a cambio de privilegios y tolerancia en el ejercicio de su actividad.

Entre las ventajas del comercio ambulante pueden estar las que traen consigo su ejercicio, como son: la independencia de no tener un jefe, ni un horario preestablecido de trabajo, la flexibilidad para ingresar en la actividad y que los

ingresos, aunque vacilantes, dependen del arranque personal, por lo que hay posibilidades de mejora económica (Aguilar, 2000).

Molina (2004) menciona que otras de las ventajas de estar dentro de la economía informal es que crea una fuente de trabajo (generalmente temporal) y que permite que personas de menores recursos puedan acceder a productos a través de las compras que realizan dentro del comercio informal.

Sin embargo, no hay que dejar de lado las desventajas: inestabilidad en los ingresos, falta de seguridad laboral, ausencia de prestaciones y los riesgos propios de la ocupación (desalojos o peleas con otros ambulantes).

Además, el comercio ambulante produce una merma en la recaudación de tributos derivada de la evasión tributaria de las actividades que operan en la economía informal (Molina, 2004).

Finalmente, desde una perspectiva jurídica, a través de la legislación mexicana resulta factible explicar la existencia irregular del comercio en las calles y en los espacios públicos.

El artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que no se puede impedir a ninguna persona que se dedique al comercio que le acomode, siendo lícito; condicionando el ejercicio de esta libertad a determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, o a resolución gubernamental cuando se ofendan derechos de la sociedad.

En este sentido, los vendedores no autorizados o quienes incumplan los lineamientos convenidos serán retirados por la policía y puestos a disposición de los jueces cívicos, por ser competencia de los cuerpos de seguridad actuar cuando se cometen infracciones en vía pública. El monto del pago, que va de 5 a 60 pesos diarios, se determina en función del espacio ocupado, tipo de estructura

y nivel comercial de la zona, aplicándose exclusivamente a los comerciantes que forman parte de los programas de ordenamiento delegacionales (Rodarte, 2003).

2.6.1 Rol de la Sociedad ante esta Problemática

El pueblo en forma habitual acude a este subsector de la economía por varias razones como son la proximidad, el encontrar los productos más económicos, si bien se olvidan de asumir su responsabilidad para que se efectúe la reglamentación, el aseo y poder asegurar el respeto al derecho de terceros.

Por lo antes citado, bien vale la pena pensar en el rol, la tarea y responsabilidad de quienes intervienen como actores en esta relación económica, ya que la sociedad es parte y juez; en la primera, cuando acude a comprar y en la segunda, cuando reclama el respeto a su derecho para transitar sin problemas por las calles, su derecho de seguridad personal y pública y la higiene y el aseo de las zonas afectadas por esa actividad (Castillo, 2002).

2.8 Problemática del Comercio Informal en la Ciudad de México

De manera general, el comercio ambulante ocasiona los siguientes problemas (Castillo, 2002):

- Problemas de tipo político.
- Contaminación de alimentos, ruido.
- Inseguridad pública.
- Obstrucción de la vialidad.
- Bloqueo de calles.

Aunque muchos programas realizados por el Gobierno de México han intentado incluir a los ambulantes dentro del comercio reglamentado construyéndoles espacios y mejorando sus condiciones de ejercicio (por ejemplo el Programa de Modernización y Ordenamiento del Comercio Informal de 1960 que construyó 265 mercados).

También existen programas que han excluido al ambulante como el Programa de Mejoramiento del Comercio Popular de 1987, que prohibió el comercio en la vía pública, el Programa de Reordenamiento del Comercio en la Vía Pública de 1989, que establece criterios de cuotas por la explotación de vías y áreas públicas para realizar actividades mercantiles, y el reciente Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario o de apoyo a "changarros" de 2002, en cuya presentación, se manifestó que estos créditos no son subsidios paternalistas ni populistas, sino un respaldo a la capacidad emprendedora de la gente más necesitada (Castillo, 2002; Rodarte, 2003).

Después de lo mencionado, cabe hacer la pregunta de cuál es el papel que juega el fenómeno del ambulante dentro del ámbito del trabajo.

Si bien, es posible concebir el empleo informal como una estrategia de supervivencia de grupos marginales o desprovistos de cierta cualificación y características necesarias para insertarse dentro del sector formal, esto es insuficiente para caracterizar la mano de obra implicada en él, ya que como se mencionó existen motivaciones y necesidades distintas que crean diferencias fundamentales entre quienes desempeñan esta actividad para elevar su posición económica o conseguir ingresos complementarios y quienes optan por ella como una fuente de renta.

Estos últimos desarrollan su labor dentro de un contexto precarizado como veremos en el siguiente apartado.

Capítulo 3

Precarización Laboral del Mercado Laboral

Introducción

Como hemos visto hasta el momento, el trabajo es una actividad de gran importancia para las personas y las sociedades.

A pesar de que no resulta fácil delimitar el término trabajo, debido a que precisa tratar una diversidad de significados y simbolismos asociados a este término, así como su carácter multidimensional y la complejidad que encierra dicho fenómeno, es posible emplear, a manera de marco referencial, una definición muy completa de trabajo proporcionada por Peiró y Prieto (1996):

“el trabajo es el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros recursos, obteniendo a su vez algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”.

Dicho concepto encierra una aproximación positiva del fenómeno, aunque el concepto y significado del trabajo han sido circunstanciales con cada etapa histórica y con los cambios producidos en la sociedad y las personas.

Como se ha planteado en los capítulos anteriores, durante las últimas décadas y más que en ninguna otra época, los cambios económicos, sociales, científicos, tecnológicos, políticos y culturales han producido grandes transformaciones en la actividad laboral, en las formas organizativas que la estructuran, en el mercado laboral e incluso en los mismos trabajadores.

En este capítulo daremos cuenta de las transformaciones más importantes sufridas en el entorno de la actividad laboral y, particularmente, de un fenómeno

importante, resultado de los cambios en la nueva realidad del mercado laboral: la precarización laboral.

1. Perspectiva Psicosocial del Trabajo

Dado que el trabajo es un concepto difícil por su naturaleza compleja y multifacética, adquiere diferentes significados tanto a nivel individual como social, por lo que resulta relevante considerar su papel para las personas y la sociedad, así como la evolución que ha sufrido a lo largo de la historia (Argullo y Ovejero, 2001; Espinoza, 2004).

El significado proporcionado al trabajo varía en función de las experiencias subjetivas y aspectos situacionales, siendo determinada su importancia por las funciones psicosociales que desempeña para los individuos, grupos y sociedades.

La mayoría de los estudios sobre las diferentes funciones que cumple el trabajo para las personas han resaltado su carácter positivo. Algunas de las funciones que resaltan son (Argulló y Ovejero, 2001; Espinoza, 2004; Peiró y Prieto, 1996):

- Integrativa o significativa cuando es intrínsecamente satisfactorio el trabajo da sentido a la vida ya que constituye, por una parte, una oportunidad para el desarrollo de aspiraciones planes y expectativas de realización personal y por otra, puede proporcionar satisfacción al permitir experimentar emociones asociadas al pensamiento autorreferencial, emergente en situaciones de logro, eficacia y control.
- Proporciona estatus y prestigio social que puede conllevar a que se convierta también en una fuente de auto-respeto o bien de reconocimiento y respeto de los otros.
- Es fuente de identidad ya que mantiene un mínimo de supervivencia, permite conseguir recursos para acceder a los bienes de consumo personal y laboral, proporciona independencia económica y da control a la vida.

- Es fuente de oportunidades de interacción y contacto social ya que genera y propicia contextos de afiliación, vinculación, participación, comunicación e interacción grupal.
- Estructura el tiempo de las personas ya que provee de un marco de referencia temporal útil para organizarlo, convirtiéndose en el eje vertebral de la actividad personal.
- Mantiene al individuo realizando una actividad obligatoria, a la vez que regular y con un propósito.
- Es fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas.
- Transmite normas, creencias y expectativas sociales (papel socializador).
- Proporciona poder y control sobre otras personas.
- Proporciona comodidad y confort ya que da la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad, etc.

Sin embargo, Argulló y Ovejero (2001) y Espinoza (2004), comentan que el trabajo puede también desempeñar funciones negativas para las personas y conducir a la insatisfacción. Los componentes del trabajo que potencian estas funciones son:

- a) El hacer un trabajo repetitivo o sólo pequeñas partes del proceso de trabajo que infrutiliza las habilidades y capacidades de las personas.
- b) La realización de tareas aparentemente no útiles sólo para mantener un determinado ritmo de producción.
- c) El percibir que se es ampliamente supervisado en detalles que no tienen gran relevancia.
- d) El sentimiento de inseguridad ante la falta de estabilidad del empleo.
- e) El considerar que el salario percibido no cumple con las necesidades económicas que se tienen o que no corresponde con las actividades que se desempeñan.
- f) El estrés que puede ocasionar desempeñar un trabajo con las características mencionadas.

A pesar de que el trabajo cumple, de manera muy general, diversas funciones importantes dentro de la vida del hombre, su significado real debe basarse en el momento y las condiciones históricas presentes.

2. La Evolución del Trabajo

El trabajo, tal y como lo conocemos y valoramos hoy, no ha sido siempre el mismo pues está asociado a un momento histórico y vinculado a determinados contextos.

A lo largo de la historia de la humanidad el trabajo se ha modificado, considerándose de diversas maneras: como sinónimo de servidumbre y maldición, como la actividad vital y productiva del hombre, como fuente de toda riqueza y bienestar, como signo de la esclavitud y la enajenación de la vida del hombre, como instrumento de liberación y esperanza, como instrumento transformador y de dominio de la naturaleza, como el paso decisivo para la evolución del hombre contemporáneo, como algo intrínsecamente significativo, creador y satisfactorio o, simplemente, como la actividad dirigida hacia una meta (Argulló y Ovejero, 2001; Engels, 1978; Marx, 1968; Noro, 2003).

En una época donde la economía fue precapitalista y preindustrial, constituida por familias recolectoras, cazadoras, ganaderas y agricultoras, se trabaja básicamente bajo la lógica de la *necesidad*, en un régimen de autoproducción y autoconsumo totalmente ajeno al principio de *productividad* y, por lo tanto, sin otra motivación laboral que la obtención de sustento material (Argulló y Ovejero, 2001).

Pero, una vez bajo el imperio del capitalismo económico y del liberalismo político, durante el proceso denominado revolución industrial, surge una nueva modalidad de trabajo: el asalariado (empleo), cuya actividad, de carácter económico, tiene como propósito obtener un beneficio distinto a la mera satisfacción derivable del desarrollo de la tarea, dentro de una relación contractual de intercambio mercantil establecida entre la persona trabajadora contratada y el contratante que la

compra, a cambio de dinero y, eventualmente, de bienes y servicios (Argulló y Ovejero, 2001; De la Torre y Medina, 2000)

De esta manera, al trabajo le son atribuidas características poderosas para el logro de una vida de bienestar. Este giro en la consideración del trabajo se produce sustancialmente con la reforma protestante al introducir una norma moral individualizada acerca de la importancia del trabajo (Argulló y Ovejero, 2001).

No obstante, una vez afirmado el triunfo de la razón y consolidada la perspectiva de progreso y estabilidad democrática, en las últimas décadas se produce un alto grado de conformismo a un nuevo sistema de valores donde el trabajo pierde gran parte de su significado intrínseco para convertirse en mero instrumento del cambio que posibilita el dominio de la naturaleza y la pertenencia a los sectores de éxito y, en consecuencia, a estilos de vida relativamente satisfactorios, basado en el humanismo católico, el pensamiento socialista y el liberal, los cuales consideran al trabajo en sus dimensiones de desarrollo personal y social (Argulló y Ovejero, 2001; Garrido, 2000).

En la época actual, la Revolución tecnoproductiva se caracteriza por la eliminación del trabajo como eje central de la vida del individuo, el incremento incesante de instrumentos mediadores entre el individuo y la naturaleza y la conversión de la realidad humana en un entramado de sistemas informáticos (Argulló y Ovejero, 2001).

Entender estos elementos es relativamente sencillo: la “sociedad postindustrial” ha introducido el uso de un sin fin de instrumentos microelectrónicos que han ayudado a superar el aislamiento entre individuos, grupos y países pero, al mismo tiempo, han generado cambios sobre el sistema de producción que repercuten sobre el mercado laboral y, por ende, influyen en el significado que los individuos y la sociedad le otorgan al trabajo.

En la llamada modernidad, el trabajo (asalariado) se ha constituido como categoría abstracta, cuyo significado gira en torno a:

1. La importancia de su contrapartida salarial;
2. Su carácter contractual que conlleva el compromiso del trabajador con los términos del contrato y sus correspondientes componentes normativos (jurídicos, sociales, morales y subjetivos);
3. Su función mercantil en tanto que valor del cambio al producir directamente para el mercado, y
4. Su dimensión pública, ya que la actividad laboral se desarrolla en un espacio-tiempo que trasciende a la vida privada, funcionando de una forma socialmente estructurada de acuerdo a normas jurídicas, económicas, técnicas y morales específicas que confieren a la persona trabajadora un estatus laboral, una identidad, un rol profesional, así como un sentido de pertenencia, participación y afiliación a grupos y organizaciones laborales (Argulló y Ovejero, 2001; Espinoza, 2004; Noro, 2003).

Esta visión del trabajo tiene como consecuencias una división del trabajo en trabajo manual e intelectual y la diversidad de estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción. Esta concepción ha venido coexistiendo con una jerarquización del trabajo basada en criterios económicos por lo que, los niveles más altos de la escala, corresponden al trabajo productor de plusvalía y, por correlato, el trabajo dedicado a necesidades vitales o domésticas no remuneradas, carece de valor (Noro, 2003)

De esta manera es como el trabajo asalariado acaba abarcando la totalidad de los trabajos, labores, oficios, servicios profesionales y actividades productivas existentes.

2.1 Significado del Trabajo

Cuando se abordan fenómenos relacionados con las complejas condiciones laborales como el desempleo o el empleo informal, el referente obligado es el grado de valoración que la sociedad y los individuos otorgan, en un momento determinado al trabajo, al cual Argulló y Ovejero (2001) denominan como “el proceso de legitimización de un valor centralizador”.

Desde el comienzo de la vida adulta una parte importante del desarrollo cognitivo, social, moral y de personalidad del individuo se lleva a cabo en el contexto laboral, por lo que el rol del trabajo es una fuente de identidad particularmente importante.

El significado del trabajo es un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el mismo que se van adquiriendo antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización laboral (socialización en el trabajo) y que puede variar en función de experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo y fundamentalmente en donde se desarrolla la actividad laboral.

El significado del trabajo funciona como un marco de referencia para la acción, esto a través de las creencias individuales sobre los resultados esperados en el trabajo y al grado en que uno se identifica con éste (Gracia, Salanova y González, 1996; Martínez y Barreiro , 2004).

Una de las dimensiones que componen el significado del trabajo es la *centralidad del trabajo*, que es la creencia que tienen las personas respecto a la posición que el trabajo ocupa en sus vidas, así como las implicaciones actitudinales y comportamentales para su desempeño. Esta creencia determina el grado hasta el cual una persona se identifica con su trabajo o hasta que punto el trabajo es

importante para la identidad de un individuo. Por lo mismo, la centralidad en el trabajo varía de una persona a otra, e incluso es diferente en cada etapa de la vida de un mismo individuo (Gracia, Salanova y González, 1996; Martínez y Barreiro, 2004).

Para Gracia, Salanova y González (1996) la centralidad en el trabajo tiene dos componentes teóricos:

- a) La centralidad absoluta es un componente evaluativo y hace referencia a un valor que atribuimos al trabajo como rol a desempeñar en la vida. Se trata de la orientación general de cada persona hacia el trabajo, una creencia normativa sobre su valor, función de condicionantes culturales pasados o de la socialización.

- b) La centralidad relativa es un componente que implica decisión acerca de esferas o áreas preferidas para la conducta de uno. Depende en gran medida del trabajo concreto que se lleva a cabo en el presente y tiende a ser una función de en qué medida el trabajo actual satisface las necesidades de la persona (Gracia, Salanova y González, 1996).

El significado del trabajo también puede variar en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales (Martínez y Barreiro, 2004).

Así, desde una aproximación situacional, se considera que el significado del trabajo es fruto de la experiencia laboral y que se va formando en función de las valoraciones positivas o negativas que se obtienen del trabajo.

Desde una aproximación individual y centrada en reacciones emocionales, el significado del trabajo es considerado un indicador de motivación laboral, como fuente de identidad, autoestima y actualización, aunque también puede convertirse en fuente de frustración y aburrimiento, dependiendo de las características propias del individuo y de la naturaleza del trabajo.

También puede considerarse al trabajo como una representación social, como un sistema evaluativo de representaciones internas relacionadas mutuamente o como sistema de “mapas subjetivos” del ambiente individual, las actividades y la propia persona, comprendiendo atribuciones, evaluaciones basadas en normas y estados emocionales.

Pero, para comprender el significado del trabajo es necesario considerar, como se examinó en el capítulo inicial, el hecho de que las personas atribuimos al trabajo un significado que va adquiriéndose a lo largo del proceso mediante el cual adoptamos los elementos socioculturales de nuestro medio ambiente y los integramos a la personalidad para adaptarnos a la sociedad a la que pertenecemos, conocido como socialización.

Dentro del proceso de socialización laboral, el joven llega a una organización con una serie de creencias, actitudes y valores acerca del trabajo y la importancia del mismo en su vida. Sin embargo, estos no son fijos sino relativamente dinámicos.

Cuando las personas hacemos valoraciones sobre el trabajo, efectuamos afirmaciones desde la perspectiva del individuo y de la sociedad. Esas creencias que explicitamos, muestran valores culturales y pueden variar entre culturas y países. Pero en general, reflejan dos grandes posturas (Martínez y Barreiro, 2004):

1. La creencia del trabajo como una obligación del individuo respecto a la sociedad, supone que el trabajo debe valorarse con independencia de su naturaleza, pues es un medio a través del cual se contribuye al buen funcionamiento de la sociedad y se debe velar por la seguridad futura a través del ahorro.

2. El trabajo concebido como derecho se materializaría en las opiniones de personas que opinan que cualquier miembro de la sociedad no sólo tiene derecho a tener un empleo, sino un trabajo interesante y con sentido, a participar en las decisiones concernientes al mismo, a una educación que le prepare adecuadamente para él y a la actualización de sus conocimientos, cuando quedasen desfasados. Esta nueva visión emerge en el marco de un cambio de valores general en las sociedades occidentales y tiene un alcance mucho más amplio, desplazando, mayoritariamente, a la que concibe el trabajo como una obligación

Además, esta concepción del trabajo como un derecho fundamental ha sido reconocida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, y por la Organización Internacional del Trabajo, así como por las constituciones políticas francesa y española (Argulló y Ovejero, 2001).

Cabe destacar que la discrepancia entre los valores ideales, el contacto con la realidad del mundo laboral y la entrada a una organización pueden cambiar o modificar esos valores en función de las experiencias personales y a las diferentes situaciones que ha de afrontar cada individuo a lo largo de la socialización laboral. Dicho efecto repercute en cambios en el significado del trabajo y su importancia (Gracia, Salanova y González, 1996; Martínez y Barreiro, 2004; Peiró y Prieto, 2002).

Ahora bien, el cambio en el valor del trabajo va acompañado de una transformación de su valor para el sujeto moderno, debida al cambio tanto en la estructura social (el trabajo como mercancía valorada) como en la estructura subjetiva de la valoración que supone un medio de realización personal, de autonomía, de logro de una vida digna y honrada (Argulló y Ovejero, 2001).

3. El Nuevo Contexto Laboral

Aunque algunos textos y enfoques en las últimas décadas del siglo XX (particularmente en los años ochenta y noventa) registran, dentro de la llamada “sociología del trabajo”, el desarrollo y la expansión de las tesis acerca del “fin del trabajo” que vislumbraban el advenimiento de la era de la especialización productiva y científica sin trabajo y sin valor, una parte considerable de la literatura científica sigue constatando la importancia de la centralidad del trabajo (Argulló y Ovejero, 2001; Bracho, Canales, Cortés, Ibarrola, Flores, Glazman, Gómez, Latapí Sarre, Márquez, Muñoz, Rodríguez, Rodríguez, y Villa, 2005; Neffa, 2001).

Prácticamente nadie discute que el nuevo orden económico tiene importantes repercusiones sobre la naturaleza del trabajo asalariado y sobre la organización de la producción y los servicios. Uno de los focos del debate se centra en torno al impacto del nuevo escenario sobre las tasas de actividad, empleo y desempleo, existiendo visiones que van desde el más profundo pesimismo hasta alternativas más optimistas al respecto (Argulló y Ovejero, 2001).

Por un lado, la visión pesimista argumenta que el impacto de la globalización tecnológica sobre el mercado laboral tiene un impacto negativo que al destruir más puestos de trabajo que los que crea mediante diversas estrategias como la sustitución de mano de obra por máquinas, la deslocalización de empresas, la reducción o congelación de plantillas, la externalización, etcétera. Mientras que, desde una perspectiva más optimista y bajo un punto de vista empírico, se insiste en que no está demostrado que el nuevo paradigma global tenga como consecuencia una reducción del empleo a medio o largo plazo, ni que los puestos de trabajo que desaparecen en algún ámbito de la economía puedan quedar compensados con los que se crean en otro (Argulló y Ovejero, 2001).

De hecho hay quienes plantean que los avances tecnológicos llevan a que muchos trabajos desaparezcan por volverse obsoletos pero al mismo tiempo

muchos nuevos empleos se crearán y estos requerirán de nuevas habilidades y conocimientos tecnológicos específicos para ser desempeñados (Manpower Inc., 2006).

En este sentido, Castillo (1998) detecta indicios de intensificación del trabajo en sentido cuantitativo, cuando el personal empleado permanece más tiempo en su puesto como muestra de compromiso e implicación con la empresa, en sentido cualitativo en forma de sobretrabajo, cuando se hacen más funciones de las establecidas para el puesto ocupado, en sentido transferencial al cargar a la sociedad tareas que han sido desarrolladas en el marco del trabajo asalariado y en sentido expansivo, cuando se amplían las fronteras de la actividad hacia otras nuevas de trabajo basura o de usar y tirar.

Pero, independientemente del impacto de este paradigma productivo en el mercado de trabajo, hay implicaciones específicas que tiene en la vida de la gente debido a que la disminución en la tasa de empleos ha extinguido el sueño del empleo estable, creando un entorno inestable, impredecible e incontrolable que tanto en el plano personal como social cuyos efectos colaterales ocasionan diversos problemas psicológicos, como:

- El aumento de vulnerabilidad psicosocial para los agentes que desarrollan su actividad dentro del mismo, sometiéndolos a mayor presión y estrés.
- Emergencia de problemas individuales respecto a la autoimagen profesional, identidad psicosocial, implicación con la organización y satisfacción laboral.
- Urgencia de diseño e implementación de nuevos modelos de carrera y socialización.
- La reducción del tiempo laboral en el ciclo de vida de las personas ha traído una representación social de obsolescencia a la que se ven sometidas personas mayores de cincuenta años, que es vivida como una circunstancia económica que estaciona a la gente en la exclusión social (Argulló y Ovejero, 2001).

Los mencionados cambios en el contexto del trabajo se deben a varios factores que se relacionan entre sí.

Por un lado, las nuevas condiciones económicas tendientes a la institucionalización y la globalización que han permitido un impresionante desplazamiento de productos y dinero. Las consecuencias de este proceso de internacionalización son el incremento de la competitividad por las ofertas de trabajo y una variabilidad en la demanda de trabajadores que ha vuelto inestables a los mercados laborales debido a que la inversión financiera de las empresas se desplaza a donde existen mejores oportunidades de crecimiento. Además, la estructura de los sectores económicos apunta a un fuerte crecimiento en el sector de los servicios de intermediación (Agulló y Ovejero, 2001; Peiró y Prieto, 1996).

A este hecho se aúna la desaparición de fronteras de la sociedad, gracias a que la globalización y la tecnología han dado pie a una mayor interacción entre la gente que ha dado paso a un proceso de aculturación. Este intercambio cultural está cambiando los valores y las necesidades de la gente, que según los estudios empíricos, tienden hacia una mejora en la calidad de vida, la democratización y las relaciones horizontales (Peiró y Prieto, 1996).

El desarrollo tecnológico ha representado un papel importante dentro del mundo laboral: no sólo ha proporcionado una creciente comodidad para el manejo de información y la comunicación en los negocios, sino también ha sustituido actividades laborales humanas ahorrando cuantiosas sumas a los empresarios (Bracho, Canales, Cortés, et al., 2005; Peiró y Prieto, 1996).

La innovación sociolaboral impulsada por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) no sólo ha acelerado el proceso de cambio de era, sino que además han *desmaterializado* la economía, lo cual ha tenido como consecuencia tanto la creación de nuevos puestos de trabajo como la desaparición de otros (Argulló y Ovejero, 2001).

Así, el progreso técnico y la automatización creciente del trabajo no sólo requieren de una cualificación mayor sino que, además, fomentan una situación de paro estructural así como la supresión de puestos de trabajo, dejando fuera a una parte de la población que no ha podido “reciclarse” debido a la falta de oportunidades o talento y que pasa de los “sectores de éxito” a engrosar las filas de los excluidos (véase Argulló y Ovejero, 2001)

La revolución provocada por la reingeniería ha hecho que muchos sectores introduzcan nuevas técnicas con el fin de lograr reducir el tiempo en procesos y costes de personal. Por ejemplo, algunas organizaciones japonesas han combinando nuevas técnicas de producción racionalizada con sofisticados sistemas de información basados en nuevas tecnologías reduciendo costes de personal (Argulló y Ovejero, 2001).

La tendencia actual consiste pues, en desmontar las estructuras jerárquicas tradicionales, eliminando progresivamente los puestos ocupados tradicionalmente por mandos intermedios, vertebrando y unificando diversos puestos de trabajo y un amplio número de tareas a un solo proceso y transfiriendo el control de las funciones que originalmente corresponden a coordinadores a los ordenadores. Y junto a la aplicación masiva de nuevas tecnologías y la aparición de nuevas formas de organización laboral, surgen fenómenos como la descentralización productiva, las políticas de reestructuración y reindustrialización y todo tipo de medidas flexibilizadoras (Argulló y Ovejero, 2001).

Dentro de la nueva división del trabajo, destaca como fenómeno relevante el inminente proceso de pauperización y precarización del empleo de las grandes masas de trabajadores, que se expresa en múltiples formas, entre ellas: el empleo a medio tiempo o empleo parcial; el trabajo asalariado a domicilio y pagado por pieza, trabajos "regulares" pero remunerados por la mitad, trabajos pagados con el salario mínimo pero con aumento de su jornada de trabajo, el trabajo a domicilio,

el deterioro de los salarios reales, el aumento del personal de confianza, la pérdida o el recorte de derechos y prestaciones tales como el seguro de desempleo y la jubilación, etc.

En una sociedad en donde las oportunidades económicas, participativas y vitales están adaptadas al trabajo asalariado o lucrativo, aquellos que no encuentran alojamiento (al menos duradero) en el sistema ocupacional, ven desplazado su potencial de trabajo hacia ningún lugar y se sienten amenazados por el estigma del fracasado (Argulló y Ovejero, 2001).

Lo anterior obedece a una crisis de un modelo de Estado denominado “Estado del bienestar” hasta hace poco vigente, que suponía un intento de regulación de los antagonismos de clase existentes dentro del capitalismo, cuya lógica fundamental era la inclusión y se basaba en la estabilidad del trabajo asalariado (Argulló y Ovejero, 2001).

Las políticas de pleno empleo y protección del Estado del bienestar tienen una función integradora de los conflictos sociales, según la cual el Estado participa en la regulación de la economía garantizando un conjunto de servicios públicos, así como protección ante situaciones de desamparo por enfermedad, vejez o desempleo a cambio de que las organizaciones de trabajadores acepten el sistema de producción capitalista (Argulló y Ovejero, 2001).

Esta “crisis del empleo”, como la denomina Prieto (1999) desestabiliza todos los ámbitos de la vida social e individual debido al hecho de que el trabajo asalariado no sólo es una forma de distribución social, sino que también constituye una forma de tener un lugar en la sociedad, de desarrollarse en lo económico y lo personal, de tener acceso a determinados derechos y a una protección social generalizada que aseguraba una estabilidad y, por ende, tranquilidad a quien lo poseía.

La sociedad actual, al situar el trabajo como fundamento de la vida social, sumerge a aquellos quienes carecen del mismo en un dilema. Ante los efectos negativos de no poder lograr el necesario y escaso bien del trabajo por parte de todos aquellos individuos y colectivos que no consiguen acceder al mundo laboral formal surgen situaciones como la precariedad laboral y la vulnerabilidad social que se manifiestan en *otros* tipos de trabajo, como es el caso del comercio informal.

El trabajo es considerado un valioso bien, pero las condiciones en las que se da en la actualidad (precariedad) y la escasez del mismo también lo han vuelto objeto de odio y rechazo.

En suma, parece evidente que los cambios operados en la importancia atribuida por las personas al papel que el trabajo juega en sus vidas, permite ofrecer una explicación plausible del desajuste existente entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo en la actualidad.

4. La Concepción Contemporánea de Trabajo

Los cambios mencionados en el significado y relevancia atribuida al papel del trabajo para las personas, hacen comprensible la falta de congruencia existente entre la realidad laboral y las expectativas que se forman con respecto al desempeño del trabajo.

Aunque existen múltiples razones y explicaciones al respecto, aquí se da especial relevancia a las aportaciones que en esta materia se están haciendo desde el campo de las ciencias del comportamiento.

Como ya se expresó, al incorporarse a una actividad laboral, cualquiera que sea ésta, se produce una confrontación entre los valores del joven y las demandas de la organización, y entre sus expectativas y la realidad del mundo laboral las cuales producirán cambios entre las partes para tratar de conseguir un ajuste óptimo (véase Martínez y Barreiro, 2004; Peiró y Prieto, 1996).

Los cambios operados en los componentes del trabajo en los primeros años, apuntan a que afectan negativamente el significado de este entre los jóvenes. Entonces, se produce un descenso en la centralidad del trabajo y en la consideración del trabajo como un deber, y un aumento en el valor que conceden a aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo (Gracia, Salanova y González, 2001).

Según el análisis realizado en el estudio de Martínez y Barreiro (2004), en los jóvenes parece haber aumentado el valor que conceden a la mayoría de las características que puede tener un trabajo, es decir, otorgan más valor a las compensaciones que pueden recibir por realizar un trabajo, seguramente porque han encontrado que este es menos satisfactorio de lo que esperaban, como manera de restablecer la equidad.

En la misma línea de las conclusiones de Martínez y Barreiro, se encuentran los datos que ofrecen un reciente estudio sobre inserción laboral realizado en España: el tiempo libre y estabilidad, son los principales valores laborales entre los jóvenes, relegando al séptimo lugar la remuneración económica por el puesto laboral desempeñado. Disfrutar el tiempo libre del fin de semana es la prioridad para los jóvenes, en tanto que el posible beneficio social derivado de su labor profesional es un factor que apenas se tiene en cuenta (ABC, 2003).

En este sentido, si las características del trabajo ofrecido a los jóvenes están orientadas a la “precariedad” esto puede originar cambios de orientaciones

favorables a otras desfavorables, y viceversa, e incluso la pérdida de trabajadores eficientes desanimados por condiciones laborales desfavorables (Argulló y Ovejero, 2001; Martínez y Barreiro, 2004).

5. Precarización Laboral

El desmoronamiento del contrato laboral, el paradigma del pleno empleo como pilares del orden social en las sociedades modernas a causa de la transformación del mercado laboral, los procesos de expansión y exclusión de los modelos de desarrollo capitalista, la disminución de los costos salariales y los nuevos modelos de estructuración del empleo tiene como consecuencia una fractura notable del modelo de orden social cuyo fracaso adopta muchas formas, generando progresivamente un sector dentro de la clase subordinada en que se comprende a los desocupados crónicos, los precarios de manera permanente, etc. (Argulló y Ovejero, 2001; Olesker, 2005; Sotelo, 1998).

Estas modificaciones en relación al trabajo han sido profundas a nivel de la economía mundial y más profunda aún en las economías dependientes como por ejemplo las de América Latina. De ellas destacan aspectos como la contratación a término y la subcontratación por parte de las empresas, que constituyen uno de los cambios significativos en la estrategia del desarrollo de la producción, complementado también por el trabajo a domicilio. Esto permite la transformación de trabajo estable y más o menos bien remunerado en trabajos precarios en múltiples sentidos: temporalidad, remuneraciones, jornadas de trabajo, contratos temporales, etc. (Olesker, 2005).

Esto se sintetiza en las propuestas de flexibilidad laboral, entre las que se destacan: la disminución del salario base y aumento del salario variable; el aumento de la jornada de trabajo; el reemplazo de trabajadores antiguos por trabajadores jóvenes y más baratos; amplias posibilidades de despido por parte de las empresas; el trabajo polivalente, etc. (Manpower Inc, 2006; Olesker, 2005).

Así, el actual panorama laboral se caracteriza básicamente por la desestabilización, la instalación de la precariedad y un déficit de lugares ocupables en la estructura social

La precarización del empleo es, en este sentido, un proceso central dentro de las nuevas exigencias del mercado laboral contemporáneo, que responde a la crisis de un período en el que predominó la estabilidad de un modelo política y socialmente regulado (Argulló y Ovejero, 2001; Olesker, 2005; Prieto, 1999).

Debido a que cada vez con mayor frecuencia más trabajadores entran en la dinámica excluidora de la precarización caracterizada por trabajos cortos, alternancia de situaciones laborales de empleo y desempleo, facilidad de incorporación y salida, trayectorias azarosas e incertidumbre laboral, dicho concepto de precariedad agrupa de forma completa al grupo de diversas formas de trabajo, tanto antiguas como novedosas, distintas a la forma regular de trabajo a través de políticas de flexibilización laboral y optimización de la fuerza trabajadora (Argulló y Ovejero, 2001; Manpower Inc., 2006).

Esta precariedad, según Argulló y Ovejero (2001), distingue dos formas:

- 1) La precariedad de la situación social, la cual constituye una condición de empleo no regular que afecta a un amplia variedad de personas, entre ellas: desempleados, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores frustrados y a quienes pasan a la jubilación anticipada.
- 2) La precariedad de subsistencia que se refiere a aquellos colectivos de fuerza laboral que se sitúan en un nivel por debajo de los estándares mínimos de protección social (llamados “pobres con trabajo” en Norteamérica o “trabajadores desprotegidos” en Europa)

A esta condición vienen aunadas ciertas dimensiones:

1. La discontinuidad del trabajo, es decir, la situación de los empleados a tiempo determinado y bajo permanente riesgo de pérdida (incertidumbre)
2. La incapacidad de control sobre el trabajo relacionada con una disponibilidad permanente para el trabajo, dependencia, autoexplotación, etc.
3. La desprotección del trabajador dadas las pésimas condiciones laborales, la falta de prestaciones sociales, el elevado índice de rotación, la segregación, etc.
4. La baja remuneración del trabajador en cuanto al salario, formación y desarrollo laboral (Argulló y Ovejero, 2001).

El trabajo precario se refiere a todas las posibles formas de inseguridad, incertidumbre, no-garantía, flexibilidad, despojo: desde el empleo ilegal, estacional, temporal, trabajo doméstico, trabajo flexible y temporal de los subcontratados, hasta los empleos mal pagados y los autoempleados o freelances.

Además de lo mencionado, cabe resaltar que las condiciones de precarización laboral pueden dar origen a la pérdida de compromiso con el trabajo o la autorrealización personal a través de la actividad laboral y, con frecuencia, parecen dar paso a la preocupación por las condiciones materiales (salarios, vacaciones, días libres, horarios, etcétera).

Las personas reservan su autorrealización personal a otras áreas distintas del trabajo (horario libre, en unión del grupo de amigos y personas de su edad, realizando actividades placenteras, de ocio, etc.). Así, el trabajo pasa a ser valorado en cuanto soporte material para llevar a cabo las acciones sociales que se emprenden al margen o fuera del mismo (Gracia, Salanova y González, 1996; Martínez y Barreiro, 2004).

5.1 Modalidades de Precarización

Como ya se ha mencionado a lo largo de los apartados anteriores, el fenómeno de la precariedad se lleva a cabo con estrategias, en colectivos y bajo diversos contextos.

Aunque estos son variados y cada uno presenta problemáticas concretas, rebasa al diseño de este estudio abordar todos los colectivos afectados por la dinámica excluyente de la precariedad, pues a pesar de que son igualmente importantes resulta, por una parte, demasiado ambicioso de lograr y por otra, a que este estudio se refiere a un contexto específico: el ambulante como una parte importante del Sistema Informal Urbano de la ciudad de México.

Sin embargo, para entender mejor el proceso de precariedad que se da en el SIU debemos abordar al menos un par de otros *tipos* de precariedad a modo de entenderlo mejor.

Sin duda alguna, la modalidad más preocupante que existe bajo la nueva dinámica del mercado de trabajo, es el desempleo que vienen advirtiendo instituciones nacionales como el INEGI e internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

Si bien, lo más grave de esta situación de paro laboral son sus consecuencias y repercusiones sobre los individuos.

Dado que, como se ha venido argumentando, el trabajo asalariado mantiene nuestras vidas con el desempleo no sólo se pierde el trabajo sino también la identidad y los vínculos sociales ya que en una sociedad del trabajo los valores surgen de la participación activa en la producción.

El desempleado siente vergüenza y culpa al considerarse “inútil”, se siente excluido. Pero como lo señalan Argulló y Ovejero (2001) lo peor es el sufrimiento que engendra no tener trabajo que trasciende su autoculpabilidad, su vergüenza, su identidad dañada y su desorientación existencial, extendiéndose al ámbito familiar y a buena parte de las interacciones sociales.

Ante esto los desempleados se hunden en la precariedad al extender a niveles insospechados su disponibilidad.

Por ejemplo, un estudio realizado por la Secretaría del Empleo de España sobre las personas que demandan un puesto de trabajo, obtuvo los siguientes porcentajes de desempleados, según las circunstancias bajo las cuales aceptarían un empleo, un 71.65% aceptaría un cambio de ocupación; un 61.52% aceptaría un empleo con categoría inferior a la esperada; un 55.45% aceptaría ingresos inferiores a los adecuados a su cualificación y experiencia y un 23.40% aceptaría un empleo con cambio de residencia (Chozas, 1999).

De forma particular, a pesar del incremento de los niveles de escolaridad de la fuerza de trabajo, los más educados son los que enfrentan en mayor medida los problemas del desempleo y subempleo. Es probable que tengan que competir por las mejores ocupaciones que desempeñaban personas con niveles más bajos de capacitación, lo que tiene como consecuencia la sobrecalificación, fenómeno que a su vez genera, entre otras cosas, frustración personal y, en ocasiones, baja productividad (Bracho, Canales, Cortés, et al., 2005).

De lo anterior puede concluirse que el paro laboral es consecuencia directa de la degradación y precarización del empleo.

La condición de temporalidad es otro factor de precariedad laboral y del mismo desempleo, a la vez que una modalidad de contratación muy apreciada por parte de empresarios, que crea una cultura de la *eventualidad* que ha afectado al conjunto de las relaciones sociales (Argulló y Ovejero, 2001).

Los informes de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Comisión Económica para América Latina (CEPAL), reconocen que alrededor de 80% de los empleos creados en América Latina y en México durante la década de los noventa del siglo pasado, son de naturaleza temporal (Sotelo, 1998).

Las características principales de los trabajadores eventuales son: fundamentalmente mujeres, jóvenes y mayores de 40 años; con bajo nivel de cualificación; supone elevada tasa de rotación y segmentación; concentra mayores tasas de siniestralidad o accidentalidad; y en su mayoría trabajadores a tiempo parcial.

Además de lo anterior, muchos de estos trabajadores carecen de prestaciones y derechos sociales básicos. Por ejemplo, en el año 2005 dentro de las áreas más urbanizadas de México, el porcentaje de trabajadores sin prestaciones de ley fluctuó entre el 44% y 47%, mientras que en las áreas rurales éste llegó a ser de más del 80% de la población económicamente activa (Bracho, Canales, Cortés, et al., 2005).

Tanto los desempleados como los trabajadores eventuales sufren de la misma carga: inestabilidad (con todos los efectos psicosociales ya mencionados) y necesidad de ingresos económicos.

Dadas las condiciones y características (necesidad de mejores ingresos, cualificación baja, etcétera) para este tipo de individuos, se presenta como una mejor alternativa de vida el ingreso a las filas del sector informal que, como ya vimos, es menos riguroso que el actual sistema formal prevaleciente.

El complejo y heterogéneo fenómeno de la economía informal y, particularmente, del comercio informal o ambulante, es otra de las múltiples variedades en las que es posible contemplar la precarización del empleo.

El rápido crecimiento de la economía informal en las últimas décadas del siglo pasado y que continúa hasta la actualidad, ha generado una honda preocupación en la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha reconocido condiciones de precariedad laboral en la economía informal.

Dicha organización, en su IV Informe sobre el trabajo decente y la economía informal del 2002, menciona que “dado que las características principales de las actividades que se desarrollaban en ella mostraba que, aunque servía como válvula de escape para afrontar los problemas del desempleo, éste se constituía como “un medio cómodo y poco oneroso de crear empleos” pero que ofrecía condiciones deficitarias a los trabajadores desde el punto de vista de los ingresos, la protección social, escolaridad, y mayor vulnerabilidad económica.

Este sector, como se apuntó en un capítulo anterior, tiende a concentrar colectivos desfavorecidos socialmente (individuos con capital formativo bajo, jóvenes, mujeres, desempleados de más de 45 años, emigrantes, etcétera) y que sufren de una mayor incertidumbre respecto a las posibilidades de acceso al mercado laboral formal cada vez más demandante.

6. Exclusión Social

Dada la complejidad de la precarización del trabajo así como la diversidad de formas, estrategias y escenarios en los que se lleva a cabo, Agulló y Ovejero (2001) indican que lo que mejor identifica este fenómeno es la combinación con otros fenómenos afines y su complementariedad con el trabajo asalariado.

En la medida que el empleo abre las puertas al circuito de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios, de la participación cívica, de la integración política y de la normalización cultural, del desarrollo moral, de la socialización y de la identidad socioprofesional, obviamente la carencia o pérdida del empleo conlleva a un grado notable de exclusión económica, social, cultural y moral (Argulló y Ovejero, 2001).

La violencia estructural del paro laboral o desempleo, la precariedad y el miedo ante la amenaza del despido tiene como efectos aislamiento, individualización y falta de solidaridad (Argulló y Ovejero, 2001).

Como ya se ha mencionado, el mercado laboral está caracterizándose por la generación de un sinfín de situaciones de precariedad, vulnerabilidad y desestructuración social para los trabajadores cuya consecuencia última es la generación de exclusión social.

El concepto de exclusión social se refiere a todas aquellas personas que, de alguna manera, se encuentran fuera de las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena. Este concepto tiene una dimensión cultural como son la segregación o la marginación y otra económica como la pobreza.

Sin embargo, lo que resalta sobre todo y que hace que el fenómeno de precariedad laboral no sea comprensible si es separado del de exclusión social, es el hecho de que esta última da pie a situar el análisis bajo la perspectiva de los procesos sociales concretos que se relacionan con la problemática del trabajo como mecanismo fundamental de inserción social (véase Tabla 3).

Así, la exclusión social sólo puede ser definida en función de lo que se excluye y que consiste en una merma de algunos de los derechos y oportunidades que se tienen como ciudadano, como el derecho a tener un puesto de trabajo o modo de vida que permita vivir con dignidad. El trabajo digno o decente se entiende como la oportunidad de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (Argulló y Ovejero, 2001; Bracho, Canales, Cortés, et al., 2005).

Tabla 3. Factores de exclusión social paralelos a la precariedad laboral

Laborales	Paro laboral o desempleo Subempleo Temporalidad Precariedad Laboral Carencia de seguridad laboral y experiencia laboral previa
Económicos	Ingresos insuficientes e irregulares Carencia de ingresos Endeudamiento Infravivienda, hacinamiento Sin vivienda
Culturales	Pertenencia a minorías étnicas Extranjería con barreras idiomáticas y culturales Analfabetismo o baja instrucción Elementos de estigma
Personales	Variables críticas de edad y sexo (jóvenes, mujeres) Minusvalías Limitaciones personales Enfermedades Antecedentes penales Alcoholismo, drogadicción, etc Violencia y malos tratos Débil estructura de motivaciones, actitudes negativas, pesimismo, fatalismo. Exilio político
Sociales	Carencia de vínculos familiares fuertes Familias monoparentales Carencia de otras redes de apoyo Aislamiento

Fuente: Argulló y Ovejero, 2001.

El trabajo constituye un factor fundamental que puede derivar en situaciones de riesgo de exclusión social que van desde el tener un empleo precario y poco remunerado, con ingresos bajos que llevan a quien lo padece a vivir en alquiler, en situaciones de hacinamiento y sus consecuentes crisis familiares que ocasionan redes sociales débiles, hasta la exclusión misma del mercado de trabajo que sume en la pobreza, a habitar en infraviviendas o de plano no tener “techo” en donde vivir y finalmente, origina aislamiento y ruptura social (Argulló y Ovejero, 2001; Sotelo, 1998).

Capítulo 4

Discusión y Consideraciones Finales

El objeto de abordar el fenómeno del ambulante desde la perspectiva de la precariedad laboral, busca comprender y explicar procesos que nutren situaciones de inestabilidad, vulnerabilidad y exclusión social, que a su vez originan múltiples deterioros a nivel psicosocial en una gruesa capa de trabajadores.

Después de lo expuesto en los anteriores capítulos, es incuestionable que el trabajo ha jugado y sigue jugando un papel básico para los individuos y sociedades.

En las sociedades modernas, la tarea de organizar el orden sociopolítico, jurídico, cultural y moral ha sido concedida al trabajo, que no sólo es factor económico de producción para la satisfacción de necesidades primarias, sino también un dispositivo regulador del intercambio económico de bienes y servicios; un ámbito privilegiado de las relaciones interpersonales; el referente clave de la experiencia del espacio y tiempo cotidianos; un medio de participación cívica; un soporte de la integración sociopolítica y cultural; una fuente de bienestar subjetivo; la base para la asignación de roles, estatus e identidad sociales; un contexto para la socialización; un marco de todo tipo de cogniciones autorreferenciales y de experiencias emocionales; un punto de articulación de la vida privada y pública, así como entre los proyectos individuales y colectivos (Argulló y Ovejero, 2001; Espinoza, 2004; Peiró y Prieto, 1996; Pérez, 2001).

Sin embargo, actualmente, el empleo considerando como trabajo asalariado es difícil de alcanzar con las características esperadas y deseadas por el trabajador (acceso a empleos protegidos y relativamente estables) y salvaguardadas hasta hace poco tiempo por el llamado Estado del bienestar, sobre todo para aquellas personas en posiciones frágiles que generalmente cuentan con escasa calificación y se mueven en el mercado informal de trabajo.

La dinámica de empleo de los años noventa, quedó dominada por la sistemática disminución del pleno empleo y de la calidad del proceso productivo, la desaparición y precarización de las modalidades tradicionales de empleo y el surgimiento de formas de trabajo marginales, sin generar suficientes fuentes de trabajo y con la pérdida de empleos en el sector formal de la economía.

Las consecuencias evidentes fueron la segmentación del sistema socio-ocupacional, dando lugar a un aumento en la desigualdad de la repartición de ingresos y una fuerte fragmentación en la estructura social (Groffigna, 2005).

La mayoría de las personas se definen así mismas por su trabajo: son lo que hacen y si no hacen nada no son nada tampoco. La exigencia de ser una persona productiva está arraigada en la sociedad, por lo que quien no encuentra trabajo, pierde el que tenía o no logra insertarse en el mercado laboral pierde su valor (Noro, 2003).

A pesar de ello, el papel básico del trabajo, y más específicamente del empleo, sigue teniendo un valor y siendo una institución social fundamental, aunque dadas las condiciones de precariedad existentes en el mercado laboral se presenta con una ambivalencia fundamental: amado y odiado al mismo tiempo, siendo objeto del deseo y del rechazo más profundos, del miedo a tenerlo y a perderlo, del ansia de liberarse de él y del horror a quedarse sin él, de ser factor tranquilizante y estresante, la fuente de numerosos problemas psicológicos, sociales, políticos y morales en situaciones de empleo, desempleo y subempleo .

La evolución y la transformación que ha sufrido el concepto de trabajo ante una realidad como la planteada termina convirtiéndolo en un medio que hay que conseguir a toda costa, y produce una mayor valoración del trabajo/empleo, dado el papel de sobrevivencia que implica el poseerlo en nuestra sociedad, pero con la coincidencia de una dualidad entre el trabajo valioso y desvalorizado (Argulló y Ovejero, 2001; Gorz, 1998; Groffigna, 2005; Noro, 2003).

De esta manera, el trabajo informal y la precarización del empleo legal y formal configuran un mercado dual de trabajo que genera dinámicas excluyentes para una porción cada vez más numerosa de personas al segmentarlo, las cuales generan a su vez efectos psicosociales que tienen que ver con el trabajador, sus condiciones de trabajo y su vida cotidiana.

Por lo que no resulta extraño que cada vez sean más las personas que se ven orilladas a buscar formas alternativas de acceder a un ingreso desarrollando actividades de trabajo variadas y fuera del sector formal.

Dentro de esta diversidad de actividades de trabajo existentes en el sector informal, nos hemos centrado en el ambulante debido a que por su inversión reducida, facilidad de acceso y flexibilidad para su ejercicio, exento de obligaciones tanto fiscales como comerciales, es una alternativa viable para muchas personas que no cubren los requisitos establecidos por las empresas del sector formal o que no han podido reinsertarse en el mercado.

Es bien sabido que este tipo de ocupación ocasiona problemas graves a la sociedad al sabotear al comercio establecido y evadir impuestos, pero además de las teorías económicas y políticas al respecto, diversos investigadores han estudiado sus características desde un enfoque social y han señalado que el ambulante representa una expectativa de subsistencia al ser una alternativa de ingreso económico ante el trabajo asalariado, actuando como receptáculo para los que no encuentran trabajo y para los que han sido despedidos.

Aunque la economía informal puede estar contribuyendo a aminorar los conflictos que se podrían derivar en el corto plazo del incremento de los niveles de desempleo –delincuencia, violencia y desarticulación social–, este tipo de actividades restan cohesión a la sociedad al agrupar en este sector a trabajadores excluidos.

Pese a ello, vimos que los ambulantes y sobre todo aquellos ubicados dentro del comercio informal de subsistencia, padecen de inseguridad en su ejercicio y falta de acceso a otros servicios, inestabilidad al estar sujeto a oscilaciones estacionales del mercado y el clima, lo que los lleva a ubicarse dentro de una posición de precariedad laboral, condiciones, que como mencionamos la misma, OIT ha reconocido en la economía informal.

Las personas que deben adaptarse a ocupaciones y contextos laborales en los que no se dan las condiciones habituales de trabajo y en donde el marco en el cual desempeñan su labor no es el de una organización, se enfrentan con condiciones diferentes de trabajo, distintas maneras de establecer la socialización laboral y en suma, una práctica de vida al margen de la reconocida socialmente.

Así, estamos ante el fenómeno promovido que deteriora las condiciones laborales y de vida: la economía sumergida (léase informal) es la forma de integración de los precarizados y la forma de supervivencia de los excluidos.

Este tipo de precarización es tal vez más resentida por las personas jóvenes y por las personas con edad madura.

En México así como en otros países de Latinoamérica, es un hecho que cada año millones de jóvenes que se incorporan a la Población Económicamente Activa enfrentan un difícil panorama, con difíciles oportunidades de acceder a un empleo por la falta de demanda y por que pospuestos se han convertido en altamente competidos en la economía formal al requerir no sólo de conocimientos nuevos y especializados sino también de una serie de renovadas habilidades laborales, además de enfrentarse con la perspectiva de tener que vincularse en la economía informal, a pesar de lo variable de las remuneraciones y los nulos servicios de seguridad social que les ofrece (Bracho, Canales, Cortés, et al., 2005; Manpower Inc., 2006).

De forma particular, a pesar del incremento de los niveles de escolaridad formal y de una mayor formación profesional de la fuerza de trabajo, los más educados son

los que enfrentan en mayor medida los problemas del desempleo y subempleo. Cada vez es más frecuente que jóvenes calificados y los trabajadores en general, acepten trabajos temporales o se dediquen a prestar servicios profesionales de manera independiente.

Lo que para antiguos trabajadores era normal (sueldo acorde a su trabajo, pagos adicionales, derechos sindicales) se ha convertido para muchos jóvenes en algo excepcional y también natural y, además, se les conmina a afrontarla de una manera individual, ya que los nuevos paradigmas administrativos como el de reingeniería, el de calidad total entre otros promueven la idea y realidad de que la situación de los trabajadores depende de ellos mismos, así que sólo su esfuerzo y preparación les posibilita para obtener beneficios en un mundo competitivo (Noro, 2003; Olesker, 2005).

Dado que los jóvenes han crecido en un ambiente flexibilizado están más dispuestos a negociar y aceptar nuevos paradigmas laborales que quienes intentan reinsertarse al mercado de trabajo (Noro, 2003).

La incertidumbre ante un mercado laboral inestable y exigente, la falta de oportunidades a personas sin experiencia o bien, con un bajo perfil académico o profesional no permiten las condiciones necesarias para la adquisición de las actitudes, habilidades, conductas y el rol laboral que ha de desempeñarse para el desarrollo eficaz de la carrera laboral, lo que muy probablemente ocasiona un desajuste persona-trabajo y la movilidad o falta de permanencia en un lugar de trabajo u organización.

Además, esta el hecho de que estas condiciones de precarización laboral pueden dar origen a la pérdida de compromiso con el trabajo o a la falta de autorrealización personal a través de la actividad laboral. Así, el trabajo pasa a ser valorado en cuanto soporte material para llevar a cabo las acciones sociales que se emprenden al margen o fuera del mismo (Gracia, Salanova y González, 1996; Martínez y Barreiro, 2004; Olesker, 2005).

Por otro lado, las personas que cuentan con más de 45 años y que no han podido reincorporarse al mercado por alguna razón, o bien se encuentran desempleadas o realizando trabajos que antes no hubieran imaginado. Esta falta de adaptación a las nuevas y siempre cambiantes condiciones laborales los lleva a aceptar casi cualquier empleo o a engrosar las filas de desempleados que se ven sumidos en una especie de depresión por sentirse obsoletos pues, la sociedad sigue convencida de que la única manera de acceder a la identidad social y personal consiste en acceder a un trabajo remunerado en un empleo estable.

Así, mientras unos deben soportar condiciones laborales inimaginables en periodos precedentes, hay un ejército de desempleados que permanece en espera de nuevas posibilidades, que acepta trabajos discontinuos o contratos a plazo fijo, o bien que optan por salir del sistema y volverse trabajadores autónomos mediante emprendimientos personales que instauran una fuente laboral propia, pero que terminan imponiéndose condiciones y exigencias que un asalariado juzgaría inaceptables. Unos padecen por lo que deben soportar y otros por la inseguridad constante en la que viven.

La precarización en la que se encuentra el trabajo muestra una crisis tanto en las estructuras como en los fundamentos y vínculos sociales que las caracterizaban. La pluralidad de situaciones que ofrece la realidad laboral moderna en cuanto a estabilidad, seguridad, exigencias, tipo de contratos, etcétera, genera también una multiplicidad de significados para aquellos que se enfrentan a unas condiciones precarias y una socialización contradictoria.

Pero quizá lo más grave es la incertidumbre a la que se enfrenta el trabajador moderno, ya que todo el mundo se siente desempleado o subempleado en potencia hoy en día. Esta es la condición *normal* a la que se enfrentan las personas que ejercen de manera discontinua una actividad o no tienen una profesión identificable.

Hoy, quien dispone de un trabajo multiplica sus posibilidades, acepta el pluriempleo, asume mucho más de lo que puede y debe, acepta todas las concesiones, competencias y hasta humillaciones para conservar el empleo. Así, respecto al trabajo, ha muerto la inseguridad y se ha instalado la incertidumbre (Noro, 2003).

Otra manifestación de los efectos de la precarización es la falta de valor social y personal producido por no obtener un empleo de calidad. Hay empleos que generan estatus social, posibilidades de consumo y satisfacción los cuales se encuentran en puestos principalmente del sector del conocimiento, que son cada vez más pocos y hay una gran competencia para acceder a ellos, pero también son los más valorados socialmente, mientras que el resto de los empleos y ocupaciones alternativas de trabajo tan solo son vistos como un medio para sobrevivir con características propias para aquellas personas con valores discrepantes a los de las organizaciones o que no cumplen con los requerimientos establecidos para pertenecer a las mismas.

Como paliativo de la precarización, existe una gama de propuestas en política social para lograr el pleno empleo que incluyen: iniciativas estructurales para fomentar el empleo; acciones macroeconómicas para canalizar recursos para la creación de puestos de trabajo; políticas activas en forma de programas de formación, orientación e inserción laboral; ampliación del espacio de empleo (nuevos yacimientos en los servicios personales, sociales, sanitarios, ecológicos, culturales, etcétera); redistribución del tiempo de trabajo mediante la reducción de la jornada; trabajo a tiempo parcial o la compartición (contrato de relevo); nuevas oportunidades de empleo mediante la flexibilización laboral; transformación de políticas pasivas en activas (servicios comunitarios); y, un sistema multiestratificado de empleo.

No obstante las propuestas señaladas y ante la dinámica del mercado laboral (flexibilización, precarización y desempleo), han surgido nuevas estrategias para

obtener ingresos y para obtener una ocupación, como la informalidad como lo muestra en un estudio realizado en 2005 por Graffigna.

El estudio de Graffigna realizado entre 1998 y 2000 a familias con situaciones de precarización da a conocer cuales eran las estrategias de supervivencia y de ocupación para acceder a un trabajo determinado.

Graffigna empleo como método la realización de entrevistas a profundidad guiadas para conocer la historia familiar de los entrevistados, su nivel educativo, las características y distintas estrategias ocupacionales desarrolladas. De los resultados Graffigna distingue diferentes tipos de trayectoria laboral según cuatro criterios de clasificación: 1. según el grupo de pobreza, 2. las características de su trayectoria laboral, 3. su nivel educativo y de especialización y 4. las rupturas y continuidades en su trayectoria laboral.

Dentro de esta clasificación, el que incumbe a este estudio son el de a) los pobres estructurales con trabajos y trayectorias precarias por cuenta propia y bajo nivel educativo, y b) los pobres por ingresos con trabajo informal por cuenta propia y con trayectorias con rupturas.

En de aquellas personas con trayectorias precarias, las estrategias identificadas fueron estrategias ocupacionales que por una parte les ayudan a proveer de ingresos y por otra de recursos adicionales como vestimenta, medicamentos, servicios de salud e incluso como fuente de información de posibles trabajos, gracias a que establecen vínculos con contactos personales o *clientes* bien posicionados económica y socialmente.

El antecedente de esta conclusión es posiblemente un estudio antropológico realizado en los años setenta por Larissa Adler de Lomnitz en una barriada de la ciudad de México con una población marginada, caracterizada por realizar actividades no cualificadas y contar apenas con seguridad laboral, revela que de

entre los mecanismos de supervivencia principales de los que se vale este sector está la forma de organización social que la facilita y las redes de intercambio basadas en normas de reciprocidad y confianza que facilitan el proceso de adaptación, aunque a la vez recluyen al recién llegado en una serie de oportunidades delimitadas (Maya, 2003).

En el segundo caso, dado que en una trayectoria informal prepondera el esfuerzo personal por procurarse ellos mismos su trabajo, las estrategias que emplean son el procurarse una mejor especialización y calificación laboral mediante el aprendizaje informal en el trabajo para ser más empleables dentro del mercado, así como también un patrimonio familiar propio (generalmente una casa) como salida a la pobreza estructural.

Esta “estrategia” de creación de empleo no es más que un remedio a un problema mucho más grave. Una investigación de Economist Intelligence Unit (EIU) reveló que de 2000 a 2004, la economía subterránea fue la única donde creció el empleo. Las calles de las ciudades mexicanas están saturadas de vendedores ambulantes que no encuentran otro tipo de ocupación y el ambulante se ha convertido en la válvula de escape a la frustración social por falta de oportunidades económicas (Economist Intelligence Unit, 2005).

Las implicaciones sociales y personales en los ambulantes han sido mencionadas a lo largo de este trabajo y van desde las implicaciones en salud, calidad de vida, satisfacción laboral hasta la marginación que implica pertenecer a este núcleo de la población.

Lo importante es situarnos en el plano de las alternativas que pueden darse en este contexto y en las cuales puede incluirse el psicólogo como parte del equipo de recursos humanos.

La primera necesidad es la creación de habilidades y competencias profesionales adecuadas a el mundo laboral actual para este tipo de personas.

En este sentido es imprescindible la capacitación de las personas que se encuentran dentro del los desempleados y subempleados y no sólo de los empleados actuales.

Cierto es que los gobiernos, las instituciones educativas y las empresas necesitan implementar políticas relacionadas con la inversión en programas educativos y capacitación técnica a costos bajos o nulos para este sector, lo cual permitiría incrementar su demanda dentro del mercado laboral.

En el año 2000 Manpower Reino Unido en un intento por contratar gente desempleada por periodos prolongados y no sólo cubriendo temporalidades y para ayudar a gente en desventaja para que reingresara a sus empleos, creo Working Links, una sociedad pública, privada y de voluntariado formada por ejecutivos interesados del Gobierno del Reino Unido, Manpower, Cap Gemini y Misión Australia que capacitó a estas personas para la adquisición de habilidades y búsqueda de empleo. A la fecha 60,000 personas encontraron empleo mediante Working Links (Manpower Inc.,2006).

El programa Teach Rich de Manpower en Canadá y Estados Unidos prepara a desempleados y subempleados para desarrollar carreras bien pagadas en puesto de Tecnología de la información, proporcionando capacitación intensiva, certificación, colocación de empleo y asesoría, introduciendo al mundo de los negocios una fuente novedosa de empleados técnicos altamente capacitados (Manpower Inc.,2006).

Mediante “Jóvenes con Futuro” la Universidad de la Plata en conjunto con organizaciones profesionales de Argentina desarrolló una iniciativa para brindar capacitación y permitir tener experiencia laboral a jóvenes con desventajas

sociales, culturales y educativas, al mismo tiempo que facilita su incorporación a la fuerza laboral (Manpower Inc.,2006).

No es absurdo pensar entonces que puedan crearse condiciones correctas de empleo para cada categoría dentro de la fuerza laboral, incluidos los ambulantes, pero para ello es necesario invertir en capacitación, introducir mejores hábitos de ética laboral, brindar alternativas ocupacionales y la creación de un clima legislativo y regulatorio adecuado para ello, de lo contrario surgirán más alternativas de subsistencia dentro del mercado que, como el comercio ambulante, afecten la estabilidad de los países y sus habitantes ya que más personas seguirán emigrando a buscar trabajo en el sector informal o, como alternativa ocupacional y de generación de ingresos, se incorporaran a este sector trayendo repercusiones cada vez mas costosas a la sociedad en materia de legalidad, salud y economía, así como al mismo individuo que se integre a este sector.

Referencias Bibliográficas

ABC (2003). Estudio de Inserción Laboral. Madrid. Universidad Carlos III.

Agulló, E. y Ovejero, A. (Eds). (2001). Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas Psicosociales sobre el futuro del trabajo. Madrid. Psicología Pirámide

Aguilar, G. (2000). ¿Existen ricos en la Economía Informal? Al lado de la estación pobreza. En: Nacional Financiera. La Economía Informal en México. El Mercado de Valores, 8, 48-58.

Amescua, E. (1997). Sector informal Urbano: ¿refugio o supervivencia, mercado de trabajo, microempresa o ilegalidad? Tesis de licenciatura inédita. Facultad de Economía. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Antunes, R. (1999) La centralidad en el trabajo hoy. Tomado de la página de Herramientas <http://www.herramienta.com.ar/variados/8/8-3html>, consultada el 25 de Abril de 2006.

Bandura, A. (1997). Self-Efficacy. The exercise of control. New Jersey.: Freeman.

Bracho, T.; Canales, A; Cortés, D.; Ibarrola, M; Flores, P.; Glazman, R.; Gómez, A.; Latapí Sarre, P.; Márquez, A.; Muñoz, A.; Muñoz, C.; Rodríguez, R.; Rodríguez, M. y Villa, L. (2005). El fin del trabajo. México. Observatorio Ciudadano de la Educación.

Castillo, J. (1998). A la búsqueda del trabajo perdido. Ciudad: España. Tecnos.

Castillo, M. (2002). Vía pública y comercio informal en la Ciudad de México. Tomado de la página de la Universidad Nacional Autónoma de México: <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/010926133228-3.html>, consultada el 21 de noviembre de 2005.

Cano, E. y Sánchez, A. (2001) Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de Nazaret. Unidad de Investigación sobre Economía y Política Laboral ECOLAB, Universidad de Valencia. Ciudad: España: Generalitat Valenciana.

De la Torre, F. y Medina, N. (2000). Estructura socioeconómica de México. México. Editorial Progreso

Chozas, J. (1999). Estudio del INEM. El País. Ciudad: España

Economist Intelligence Unit (EIU). (2005). La Economía de Banqueta. Tomado de la página de La Jornada: www.jornada.unam.mx/2005/05/21/020n1eco.php, consultada el 10 de Octubre de 2006.

Engels, F. (1978). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. URSS. Progreso.

Espinoza, V. (2004). Desempleo en México: factor constante de estrés. Tesis de licenciatura. México. Facultad de Psicología, UNAM.

Furnham, A. (2001). Psicología Organizacional. México. Oxford University Press.

Garrido, E. (2000). "Autoeficacia en el mundo laboral". Ciudad: España: Apuntes de Psicología. 18 (1), 9-38

Gracia, F., Salanova, M. y González, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo". Psicología del trabajo y las Organizaciones. 12 (1), 27-49.

Graffigna, M. (2005). Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de casos. Trabajo y Sociedad, 7 VI, 21-38.

Gorz, A. (1998). Miseria del presente, riqueza de lo posible. Buenos Aires: Paidós.

Hernández, G. y Cruz, Y. (2000). Informalidad, una vez más. En: Nacional Financiera. La Economía Informal en México. El Mercado de Valores, 8, 38-47.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (INEGI). (2000). Experiencias en la medición del Sector Informal en México. En: Nacional Financiera. La Economía Informal en México. El Mercado de Valores, 8, 18-24.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2002). Encuesta Nacional de Micronegocios 2002. Encuesta Nacional de Empleo. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2006). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Tomado de la página electrónica del INEGI: <http://www.inegi.gob.mx/est/default.asp?c=5213>, consultada el 10 de octubre de 2006.

Maldonado, A. (2003). El comercio informal en la ciudad de México. Tesis de licenciatura inédita. Facultad de Economía. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Maloney, W. (2000). Informalidad. En: Nacional Financiera. La Economía Informal en México. El Mercado de Valores, 8, 68-75.

Manpower, Inc (NYSE:MAN). (2006) Paradoja de la Escasez de Talento en el Mundo.

Martínez, P y Barreiro, J. (2004). Cambios en el significado del trabajo. Tomado de la página de Psicología On-line:

www.psicologia-online.com/articulos/2005/significado_trabajo.shtml, consultada el 22 de Febrero de 2006.

Marx, K. (1968). Manuscritos económico filosóficos de 1844. México. Grijalbo.

Marx, K. (1975). El Capital Vol. Ciudad: España. Ediciones Orbis, S.A.

Maya, I. (2003). Larissa Adler de Lomnitz: categorías, redes y cadenas (por qué se mantiene la desigualdad). Araucaria, 4, 10.

Molina, J. (2004). Evaluación de un puesto de trabajo de mercancía seca (buhonero) Tomado de la página electrónica de monografías:

www.monografias.com/trabajo/evaluación/23457758, consultada el 12 de marzo de 2006.

Neffa, J. (2002). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. Francia: CNRS y CONICET.

Noro, J. (2003) El trabajo. Presente y futuro de un bien escaso. Tomado de la página de Luventicus:

<http://www.luventicus.org/articulos/03ALR007/versionHTML.html>, consultado el 22 de Abril de 2006.

OIT (2002). Informe IV: El trabajo decente y la economía informal, Conferencia Internacional del Trabajo, 9ª reunión.

Olesker, D. (2005). Transformaciones en el mundo del trabajo, flexibilización laboral y relaciones sociales de producción. Tomado de la página de Cache: <http://72.14.203.104/search?q=cache:C6jQjmnB11MJ:www.redem.buap.mx/acrobat/daniel6.pdf+Marx+ejercito+de+reserva+precarizacion+laboral&hl=es&gl=mx&ct=clnk&cd=2>, consultado el Julio de 2006.

Palaci, F.; Osca, A. y Ripoll, P. (1995). "Tácticas de socialización organizacional y estrés de rol durante la primera experiencia laboral". Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 11 (30).

Peiró, J. y Prieto, F. Eds. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.

Peiró, J. y Prieto, F. Eds. (2002). Tratado de Psicología del Trabajo Vol. I. La actividad laboral en su contexto. Madrid. Síntesis.

Pérez, A. (2001). El comercio informal: una respuesta ante la crisis. Tomado de la página electrónica: <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/29abel.htm>, consultada el 5 de enero de 2006.

Pinazo, D.; Gracia, F. y Carrero, V. (2000). "Estudio longitudinal cruzado del desajuste de expectativas y las respuestas proactivas de adaptación laboral". Anales de Psicología. 16 (2). 177-188.

Prieto, F. Peiró, J.; Bravo, J. y Caballer, A. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. En: Peiró, J. y Prieto, F. (Eds.). Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo (págs. 65-100). Madrid: Síntesis.

Rodarte, R. (2003). Experiencias en la medición del sector informal en México.. Tomado de la página electrónica de Cultura Estadística y Geográfica: <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/Articulos/economicas/informal.pdf>, consultada el 5 de enero de 2006.

Salas, C (1992). Pequeñas unidades económicas o sector informal. El Cotidiano, 45.

Salas, C. y Rendón, T. (2000). Vendaval sin rumbo. Los avances de la Noción del Sector Informal. En: Nacional Financiera. La Economía Informal en México. El Mercado de Valores, 8, 25-37.

Salvador, A. y Peiró, J: (1986). La madurez vocacional. Madrid: Alambra.

Sánchez, M. (2003). El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios. Colombia: Tomado de la página de ABA: http://66.102.7.104/search?q=cache:TdBSVUy8R4UJ:www.saber.ula.ve/cgi-win/be_alex.exe%3FDocumento%3DT016300002426/10%26term+termino+2%3De:/alexandr/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/educere/vol9num30/articulo9.pdf+socializacion+laboral+Bandura&hl=es, consultada el 30 de Enero de 2006.

Secretaria de Salud. (2000). Seminario sobre venta de alimentos en la vía pública. México: Trillas.

Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STyPS). (2000). El empleo en el Sector Informal de la Economía. Comportamiento reciente y políticas públicas en México. En: Nacional Financiera. La Economía informal en México. El Mercado de Valores, 8, 3-17.

Sotelo, A. (1998). Mundialización y precarización del trabajo en la economía global. México. El Caballito Ediciones.

Spokane, A. (1985). "A review of research on personality congruence in Holland's theory of careers". *Journal of Vocational Behavior*. 26, 13-24.

Vega, T. (1997). El compromiso con la institución policial de nuevos policías de la escala básica: un estudio longitudinal *Anuario de Psicología Jurídica*. Salamanca: Universidad de Salamanca. 7, 55-75.

Vega, T. y Garrido, E. (1998). Psicología de las organizaciones: proceso de socialización y compromiso con la empresa. Salamanca: Amarú Ediciones.

Wanous, J. (1992). Organizational entry. Recruitment, selection, orientation and socialization of newcomers. Massachusetts: Addison-Wesley.