

**Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en
redes de mercadeo, Bogotá**

Tesis presentada para obtener título de psicóloga

Karolayn Carrillo González

**Universidad Externado de Colombia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología
Área: economía, sociedad y trabajo**

Bogotá 2020

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

DEDICATORIA

Primeramente, dedico este trabajo a mi familia quien ha estado acompañándome en la nubosidad y en los más altos rayos de luz. A mi padre Mauricio, por su infinito amor, sus sacrificios y esfuerzos para hacer posible mis sueños, por enseñarme que las noches aunque sean frías pueden ser el mejor momento para brillar con tu propia luz. A mi madre Patricia, por prepararme cada día con su grande amor para esta travesía que llamamos vida, por ser enseñarme que con responsabilidad y dedicación se logra lo que parece imposible. A mi hermana Melissa, por ser la serenidad y la calma, el amor y la ternura, aquella que con sus talentos día a día me hace sentir orgullosa. A mi abuelita Cleo, por ser la más dulce y apasionada por la vida. A mis queridos amigos de cuatro patas, Clohe y Teo por soportar tantas noches ver la luz prendida mientras dormían. Por último, pero no menos importante, a Sergio, quien con su alegría transforma mundos, con su apoyo hace volar más alto que aviones, incluso cohetes, quien con su amor hace florecer, amor de la vida, porque pueden ser suficientes vidas pero un solo amor.

Los amo.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia por ayudarme a dirigir y soportar en este buque la marea y la calma. A todos los jóvenes trabajadores en las redes de mercadeo que decidieron hacer parte de esta gratificante experiencia investigativa. También, a la profesora Merly, por haberme acompañado y hacer el mayor esfuerzo por entender algo de lo que no conocía. A la profesora Angela, de la que ahora pienso que su nombre no es casualidad, gracias por ser un apoyo constante durante este proceso investigativo. Al profesor Jairo Estupiñán por ser fuente de inspiración y experiencia vital en el proceso formativo como psicóloga.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

ÍNDICE CAPITULAR

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I. REDES DE MERCADEO: TRANSFORMADORAS DE ECONOMÍAS Y TRABAJADORES EN EL MUNDO.	8
1.1¿Cómo surgen las redes de mercadeo como idea de negocio?.....	8
1.2¿Qué es y cómo funciona una red de mercadeo?	13
1.2.1 Regulaciones políticas existentes en Colombia:.....	17
1.3¿La calidad de vida laboral en redes de mercadeo?	18
1.3.1Emergencia de un trabajador psicológico, económico y social.....	22
CAPÍTULO II: EMERGENCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN JÓVENES TRABAJADORES DE REDES DE MERCADEO.....	24
2.1Sustento teórico en el arte investigativo	24
2.2Observando, encuestando y discutiendo en grupo	32
2.2.1 Transformándonos en las oficinas y la virtualidad.....	36
2.3Ventajas y desventajas de investigar sin ser trabajador en red de mercadeo.	37
CAPÍTULO III. CONSTRUCCIÓN DE SIGNIFICADOS SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN JÓVENES TRABAJADORES EN REDES DE MERCADEO	39
3.1 Acercándonos a los números y la estadística.	40
3.2Navegando sobre narrativas.....	60
3.3 Integración y negociación subjetiva y objetiva.....	67
3.3.1 Consideraciones éticas en el arte investigativo	71
3.4 Recomendaciones para futuras investigaciones	71
CONCLUSIÓN GENERAL.....	73
ANEXOS	75
BIBLIOGRAFÍA.....	103

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

INTRODUCCIÓN

A lo largo y ancho del mundo, casi que durante toda la existencia de la especie humana, se han tenido conocimientos por medio de diversidad de estudios e investigaciones sobre la relación del hombre y el trabajo, desde lo tradicional que empieza por las comunidades que trabajaban en caza, pesca y demás labores para subsistir y contribuir en sus familias. Justo en el momento, desde que los humanos empezaron a diseñar y darle nombre a las tareas, creencias y valores, nace todo aquello que conocemos hoy como economía, política, religión, cultura, educación, sociedad, y entre otros. Esto, permitió que los humanos empezaran a evolucionar y adaptarse a su contexto, así como sucedía con las prendas de vestir, pues según el clima de la época se decidía si ponerse o no por ejemplo un abrigo de piel de animal.

Cada una de las épocas, ha traído consigo grandes revoluciones desde diferentes focos, lo que posibilitó a que el humano complejizara su contexto, donde con la creación de herramientas como: llantas, autos, teléfonos de cable, máquinas de escribir, vías y trenes, reconfiguro la experiencia que tenía el humano con su realidad. Desde allí, la psicología empezó a preguntarse la influencia que tenían dichos elementos y por qué una comunidad se identifica en conjunto, también se dio cuenta que la situación no era biológica, más bien se trataba de conocimientos sociales, culturales y experienciales.

Más aún, con la llegada de la posmodernidad y la modernidad, el mundo del trabajo sufrió grandes transformaciones, pues se veía solo deseo de prosperar y obtener grandes ganancias, lo que permitió el surgimiento de numerosos modelos de negocios que al final de cuentas solo terminaban de deshumanizar. Así, surgen las redes de mercadeo como propuesta neoliberal ante el capitalismo clásico, pues busca la total humanización del trabajo, la libertad financiera,

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

eliminar la cadena de distribuidores, eliminar los jefes y sobre todo impactar en la realidad de sus trabajadores y sus consumidores. Se conoce que actualmente los jóvenes colombianos son de los mejores trabajadores que pueden tener las redes de mercadeo, pues son capaces de adaptarse y distribuir su tiempo para llevar con normalidad su vida cotidiana y laboral. No obstante, existen dos problemáticas centrales en base a lo que se ha venido tratando: primera, en Colombia los jóvenes resultan ser vulnerables, porque encadenan todas las problemáticas históricas y culturales del país, como lo es el narcotráfico, la violencia familiar y los grupos armados en contra de la ley. Por ello, los jóvenes han tenido que aceptar las demandas de un contexto que no les ofrece oportunidades de trabajo dignas, aun así, siendo profesionales y recurren a las redes de mercadeo como modelo económico y de negocio que les permitirá triunfar y si ¿Quién no quisiera ser exitoso? Por medio de esta pregunta, podemos dar desarrollo a la segunda problemática central, que trata sobre la transformación de la relación que tienen los jóvenes con la distinción del tiempo laboral VS el tiempo libre, pues el no tener relojes de subordinación hace que todo el contexto se extrapole a una realidad laboral global, lo que resulta ser preocupante porque somete al mismo joven trabajador a auto explotarse en fin de cumplir sus metas y propósitos que asegura la red de mercadeo lograr con ese modelo de negocio.

Lo anterior, corresponde a reflexionar sobre qué significado le da el joven a su calidad de vida laboral en una red de mercadeo, teniendo en cuenta que es el contexto y las experiencias del sujeto, el productor de significados que se negocian en grupos para comprender la realidad, es decir se otorga un significado particular a las condiciones. De esta forma, en la presente investigación responderá a la pregunta ¿Cuáles son los significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo? Por medio de: primero,

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

caracterizar socio demográficamente a la población joven dedicada a las redes de mercadeo en Bogotá. Segundo, identificar las dimensiones subjetivas y objetivas de la calidad de vida laboral de los jóvenes trabajadores. Y tercero, interpretar en la vida cotidiana el proceso de construcción de la realidad laboral en los jóvenes trabajadores.

Donde, se tuvo como base el paradigma de la complejidad de Edgar Morín y la epistemología del construccionismo social desde autores como Gergen, Bruner e Ibáñez, se le da total reconocimiento a la importancia del lenguaje y el contexto. Por lo que se tuvo como metodología, una investigación de tipo mixta de corte descriptiva e interpretativa, para una muestra de 24 jóvenes trabajadores específicamente en las redes de mercadeo Zrii y Herbalife en el periodo de 2019 -2 y 2020 -1, se llevó a cabo un cuestionario para caracterizar socio demográficamente a los jóvenes y conocer el índice subjetivo y objetivo de la calidad de vida laboral, también un grupo de discusión vía Zoom para interpretar las narraciones de los jóvenes trabajadores y ahondar en la realidad laboral, sin dejar de lado, que durante la obtención de la información se realizó una observación participante asistiendo a las capacitaciones y eventos de las redes mencionadas.

Finalmente se concluye que las redes de mercadeo son la nueva elite del capitalismo, pues, aunque aseguran ser un modelo neoliberal, hacen que no existen una explotación física por parte de los jefes, sino de los mismos jóvenes trabajadores, es decir que se entra en conflicto con la subjetividad, la calidad de vida laboral y el significado que se le otorga hacer parte del modelo de negocio. En cortas palabras la calidad de vida laboral significa: reconocimiento social con la familia y el producto que se elige consumir y promocionar.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

CAPÍTULO I. REDES DE MERCADEO: TRANSFORMADORAS DE ECONOMÍAS Y TRABAJADORES EN EL MUNDO.

El capítulo que está a punto de comenzar, tiene como propósito dar una contextualización sobre la colonización económica y psicológica de las redes de mercadeo en diferentes países. Así, en un primer momento se contara como surgen las redes de mercadeo en el mundo, América y finalmente en Colombia, junto su impacto significativo en los ingresos anuales; en el segundo momento, se explicara que es y cómo funcionan las redes de mercadeo, donde el lector podrá observar ilustraciones y detallar características del modelo de negocio, y las regulaciones políticas existentes en Colombia; tercero, se abordara el fenómeno social de la calidad de vida laboral, que ha sido investigada en los ambientes laborales con el objetivo de medir condiciones objetivas (condiciones físicas de trabajo) y subjetivas (valoraciones experienciales), se retomó específicamente con el fin de comprenderlo desde la psicología social, cultural y organizacional; de esta forma, se abre cabida al último pero no menos importante, subcapítulo donde se integra lo expuesto en el capítulo para reconocer que los trabajadores de redes de mercadeo son sujetos psicológicos, sociales y económicos, que son transformados por su contexto, y, a su vez el contexto por ellos.

1.1 ¿Cómo surgen las redes de mercadeo como idea de negocio?

Durante los años 1900 a 1920 se conoce que la venta y comercialización de productos era por medio de revistas y periódicos, donde la comunicación con los comerciantes era vía correo y cartas tradicionales, el vendedor tenía pocas ganancias, no tenían entrenamientos, ni se acercaban a los productos que vendían, es decir que no daba la suficiente confianza cuando alguien iba

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

adquirir el producto, tampoco existían capacitaciones sobre las técnicas de ventas, ni supervisión por parte de la empresa. Pero, es en 1915 con la empresa Fuller Brush Company que se reorganiza el mercado para posicionar a los vendedores desde ventas directas y sucursales en pro del crecimiento económico; de esta forma, 5 años después contaban con aproximadamente 200.000 vendedores de puerta en puerta en los Estados Unidos. Esta se denominó la primera revolución de la década, ya que permitió el surgimiento de empresas que aplicaron tal venta directa como: California Perfum Company, Electrolux y The West Bend Company (Sarmiento, 2007).

En la década de los años 40, se formalizó la industria de la venta directa y de por sí las redes de mercadeo, debido a que se contó con tres desarrollos: Primero, las empresas firmaban un contrato donde hacían al vendedor un contratista o asociado independiente, sin subordinaciones y horarios específicos. Segundo, se creó el plan de reuniones conocido como Home Meeting, que consiste en que un asociado se reúna con sus familiares y amigos para presentarles y enseñarles el producto o servicio que estén vendiendo. Finalmente, el tercer desarrollo fue el diseño de los planes de compensación donde la distribución multinivel cobro vida, pues los asociados no solo tendrían ganancias con sus ventas directas, sino, adicional un porcentaje por los asociados que ingresen y vendan en la misma red, es decir que se contempla como una estructura vertical de niveles (Sarmiento, 2007).

Durante la década de los 90's el mercado y el mundo del trabajo, empezó a cuestionarse sobre los modelos económicos clásicos y que tan prósperos serían para el futuro. Exactamente en 1934, el estadounidense Carl Rehnborg comenzó a promocionar de puerta en puerta productos de cuidado y salud para alcanzar dietas equilibradas, conformando equipos de distribución entre

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

personas interesadas en tener un empleo digno, pero sobre todo sus familiares y amigos más cercanos, quienes constituirían la empresa California Vitamins como primera red de mercadeo en el mundo (Palomeque, 2013). Así, para 1941 diseñó una base de compensación en ingresos monetarios e incentivos innovadores para la época como: viajes, descuentos, bonos, productos, entre otros (Carrillo, 2015). A los que hoy en día, aportan mayor conocimiento de las redes de mercadeo, incluso desde la experiencia como investigadora en campo, se logran identificar los incentivos en tres momentos de las capacitaciones en las oficinas: al iniciar donde se hace énfasis en que todos los asociados o trabajadores pueden alcanzarlos; durante los testimonios de vida; y finalmente, antes de hacer la propuesta a los invitados de los trabajadores para que se unan a la red de mercadeo.

Unos de los trabajadores destacados de California Vitamins en 1949 fueron Richard Devos y Jay Van Andel quienes lograron conformar una red con doscientas personas en tiempo récord, es decir en el menor tiempo posible conocido en la historia; pero a lo largo de los días surgieron problemas financieros en la red, lo que los llevo a construir su propia red de mercadeo teniendo como base los valores de California Vitamins, a diferencia del diseño de niveles jerárquicos que permitían organizar a los distribuidores de forma geométrica, esto quiere decir que duplica la cantidad y profundidad de los asociados, ganancias y metas. En 1959, promueven productos de belleza y limpieza, nombrándose AMWAY (American Way of Life), su mayor éxito o auge surge tras la venta directa de los productos, donde los distribuidores también son consumidores, es decir como lo afirma García en el 2001: "... directamente para los distribuidores independientes que utilizan ellos mismos estos productos, hacen la promoción y guardan un margen vendiéndolos a otras personas, a las cuales incitan a imitarles" (p.40).

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Como era de esperarse y tras el éxito de AMWAY, surgieron otras empresas que formarían parte de la industria multinivel como: Nikken de Japón (1975), Legal Shield de USA (1972), Herbalife de USA (1980), etc. (Carrillo, 2015). Por ello, para 1978 la entidad mundial WFDSA (World Federation of Direct Selling Associations) diseñó estándares éticos para soportar la industria multinivel a gobiernos y medios de opinión y comunicación, no solo en pro de reafirmar su legalidad, sino también, para la interacción positiva entre compañías (ACOVEDI, 2017). Hasta este punto, se puede observar y comprender que las redes de mercadeo como todo sistema abierto, permanecen en constante dinamicidad histórica, pues se han ido transformando y desplazando a tal punto de funcionar como modelo de negocio económico en los países desarrollados y subdesarrollos del mundo.

Si bien, las redes de mercadeo apostaron ser una marca global por su capacidad visionaria y exitosa como lo afirma Blanes en el 2015: “Es posible decir que el NWM (Network Marketing), está y estará evolucionando la economía a escala mundial, y aunque no es algo prematuro, ha venido transformando el modelo tradicional en una economía colaborativa” (Vargas, 2016, p.9). Además, registran ventas globales superiores a US \$178 mil millones en el 2013 con 96 millones de contratistas independientes, asegura la WFDSA quienes tiene como representantes globales en venta directa a: Estados Unidos con 4,6%, China un 23,3%, Corea 8.0% y Brasil 8.6%. Surgiendo la incertidumbre de la predominancia de este modelo de negocio en el continente asiático, donde este ha ido creciendo año tras año, pues para el 2013 se reportaron \$720 millones de ganancias, es decir que es un continente con redes robustas y extensas (Viva el Networking, 2014). En cuanto al continente europeo, la venta directa supero los US\$31,6 millones para el 2013, donde se

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

especifica que el 29% de sus asociados son jóvenes entre 18 y 25 años y un 38% mayores de 50 años (Viva el Networking, 2014).

Contextualizando específicamente sobre el continente latinoamericano, México y Brasil fueron los dos grandes referentes para el éxito económico de esta industria, ya que registran entre US\$8 Billones y US\$13 Billones para el 2014, denominados como “la nueva moda” (Noticias Multinivel, 2016). Por su parte, Perú y Argentina registran \$1,9 mil millones de ganancias en la industria, siendo Venezuela el país de menores ingresos a comparación de los anteriores con \$1,4 mil millones (Viva el Networking, 2014) De esta forma, se logra inferir que el modelo de negocio en red ha buscado diluir las barreras políticas, religiosas y culturales desde el mundo laboral y aportando cifras significativas a la economía, ya que se pueden tener asociados en diferentes lugares del país o el continente, pues el objetivo de los asociados es crecer como red y obtener éxitos; de hecho, se traspone también a un escenario psicológico, ya que los seres humanos al ser totalmente sociales, continuamente están en transformación y edificación de nuevas relaciones sociales, por medio de la interacción física o virtual, como sería esta última en el caso de trabajar con asociados de diversos países y continentes.

Ahora bien, sin ir más lejos en Colombia, país natal de la investigación e investigadora, se logran registrar cifras anuales arriba de US\$3.1 Billones con un ingreso de asociados aproximadamente de 16% (Noticias Multinivel, 2016). Este modelo de negocio ha contribuido a la producción económica interna y externa del país, al mismo tiempo que ofrece oportunidades de empleo digno a 650.000 personas, de las cuales 84% son mujeres y 16% hombres (MultinivelZgZ, 2018). Lo que para el DANE en 2018 en el mes de noviembre registro una tasa de 8.8% de desempleo, reduciendo la tasa de desocupación a 57,3%. Teniendo en cuenta que el

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

contexto colombiano, en su mayoría cuenta con empleos informales y las oportunidades de los formales son muy pocas, el ingreso de las redes de mercadeo ha permitido contribuir a la subjetividad del trabajador haciéndole sentir que puede ser parte de un grupo de trabajo netamente legal, incluso con incentivos como viajes, bonos y extras; en el que se identifica con un espacio no solo físico sino relacional que finalmente contribuye a sus ingresos económicos y el reconocimiento social, familiar o de amigos.

1.2 ¿Qué es y cómo funciona una red de mercadeo?

Las redes de mercadeo traducidas del inglés Network Marketing o Networkers, son un sistema estratégico de distribución no tradicional de productos o servicios donde los consumidores – distribuidores independientes se asocian para comercializar en red y obtener comisiones, afirma Beas en el 2007 (citado por Carrillo, 2015).

Las principales características propuestas por la WFDSA en el 2000 son (citado por Carrillo, 2015):

- Comprende oportunidades igualitarias a los asociados para el goce pleno de libertad financiera e ingresos de regalías, es decir que se invierte y se cobra varias veces.
- Para el ingreso de la red se establece un costo inicial para adquirir productos y consumirlos, más no para invertirlos en infraestructura o sueldos a los demás asociados.
- Las compañías reciben todo tipo de mercancía no utilizada de los asociados que se retiren, así combatiendo la acumulación de inventario.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

- Se evita la acumulación de inventario, pues si algún asociado decide retirarse, se recibe la mercancía para volver a comercializarla en la compañía.

Blanes (2015) afirma que:

- No existen horarios de trabajos exigentes o estipulados, pues este plan de metas lo hace el mismo trabajador.
- Le dan valor a la comunicación para alcanzar el éxito económico y personal.

IOE Business School (2016) opina que:

- Son distintas a las pirámides por que ofrece productos y servicios, tiene cuota de inscripción, planes de compensación, impuestos y resultados económicos y/o personales.

Sarmiento (2007) sostiene que:

- Se eliminan las cadenas de distribución, pues el asociado es el primer distribuidor del producto, es decir que no existen distribuidores intermedios mayoristas o minoristas.
- Se ofrecen bienes o servicios a los que el mismo asociado puede acceder y así promocionar sus mejorías.
- No se cuenta con puntos de ventas físico.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

- Se cuentan con oficinas en pro de distribuir los bienes y servicios a los asociados, algunas tienen salones para dar capacitaciones y se pueden realizar reuniones de la red.
- Solo los que son asociados a la red pueden comprar los productos, pues tienen un pin o código que permite registrar la venta.
- La publicidad se genera con el voz a voz entre sus asociados, como modelo tradicional que permitió su surgimiento.
- Los asociados cuentan con catálogos para promocionar los bienes y servicios.

Lo anterior, permite dar cuenta al lector que las redes de mercadeo son un modelo de negocio económico que claramente se diferencia a los empleos tradicionales, por ello, es pertinente contextualizar en lo que sigue sobre su funcionamiento que parte desde los planes de compensación, donde las ganancias y las comisiones del asociado se pueden medir en base a cuatro tipos: UniNivel; Binario; Escalonado y Matriarcal (Planes de compensación, 2015). No obstante, a continuación, será explicado con detalle UniNivel y Binario, ya que son los planes de compensación más utilizados en Colombia.

La compensación UniNivel, hace referencia a que no existe un límite entre el ancho de la red, pero si una profundidad limitada, es decir que se cuentan con máximo 12 niveles de ganancias e ingresos que varían en su porcentaje. Esta estructura suele incluir a asociados que decidan ingresar a la red por salarios adicionales, ya que toma un tiempo parcial de 2 horas por semana, además, se considera que obtener las ganancias bajo esta compensación es demasiado

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

lenta (VivaElNetworking, 2016). Así, para que el lector pueda visualizar lo anterior, la estructura es de la siguiente forma:

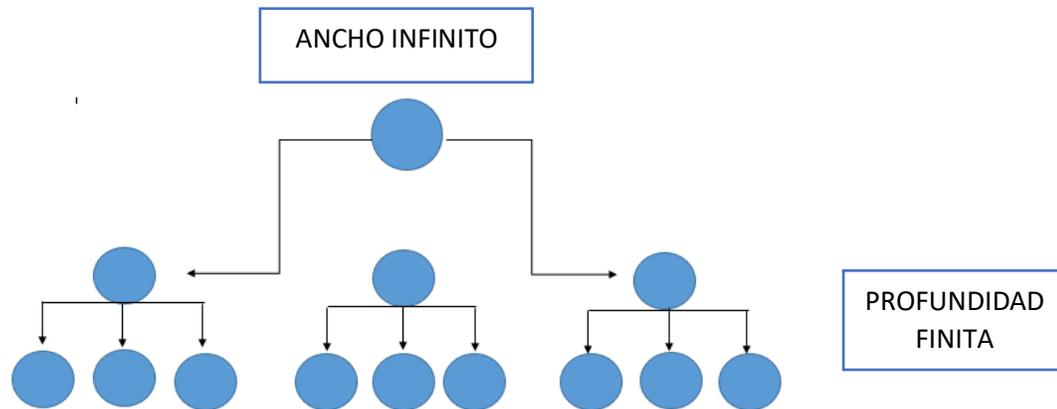


Figura 1: Estructura plan de compensación UniNivel.

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, en el plan de compensación Binaria el asociado recibe ganancias e ingresos por el número de volumen de ventas, sin tener en cuenta el nivel o profundidad del asociado, cuenta con dos patas: izquierda y derecha. Su fin consiste en que cada una de las patas les genere ingresos, pues en esta estructura se compensa a los patrocinadores, lo que hace que el trabajo y la motivación sea colectiva, es ideal para trabajadores de tiempo completo o parcial, pues se registra un alto volumen de ganancias (VivaElNetworking, 2016). Una vez más, para que el lector pueda comprender lo anteriormente expuesto, la compensación binaria es así:

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

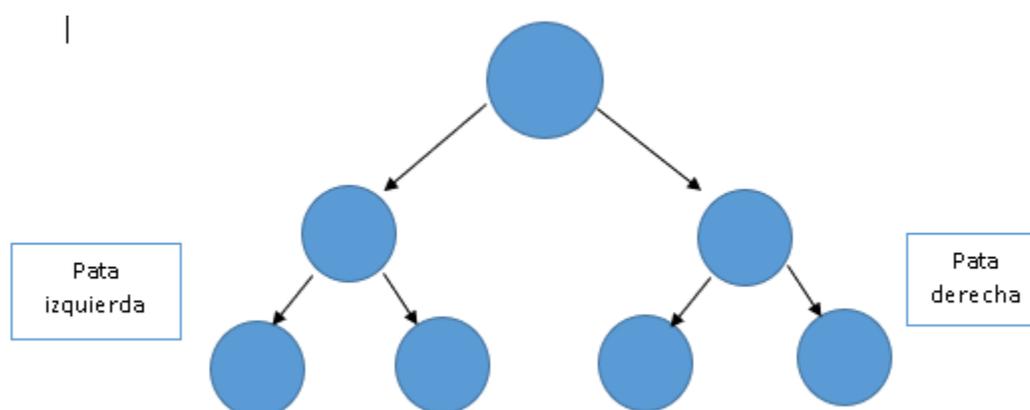


Figura 2: Estructura plan de compensación Binaria.

Fuente: Elaboración propia

Es de suma importancia, aclarar que los trabajadores no tienen una relación laboral con la red de mercadeo según la legislación colombiana, ya que estos se encargan solo de comercializar el bien o el servicio (Sarmiento, 2007). De este modo, los planes de compensación han permitido establecer como diríamos coloquialmente, las reglas del negocio, pues resultan ser esenciales para la construcción de las realidades y por ende significados en los trabajadores, sabiendo que el contexto moldea y este a su vez el contexto; un trabajador con planes de compensación novedosos y cooperativos como en las redes de mercadeo, tiene la incertidumbre y hasta tal punto la tentación para sumergirse en esta lógica laboral.

1.2.1 Regulaciones políticas existentes en Colombia:

Por tanto, para la validación de las redes de mercadeo en Colombia clarificando derechos, deberes y requisitos se diseñó la ley 1700 de 2013 que tiene como propósito: "...regular el desarrollo y el ejercicio de las actividades de mercadeo denominadas multinivel incluyendo, entre

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

otros, el mercadeo en red en cualquiera de sus formas...” (Secretaría Senado, 2018). Cuenta con cinco capítulos donde lo más inquietante recae en que las redes no pueden aplicar cláusulas de permanencia, es decir que un trabajador puede incorporarse a varias redes si lo desea al mismo tiempo, los requisitos para ingresar es un contrato escrito con datos sociodemográficos del asociado, en el que se aclaran los planes de compensación y pagos.

De hecho, la Asociación Colombiana de Venta Directa conocida por sus siglas “ACOVEDI” contribuye a fomentar la cultura de la venta directa legal, ética, líder, comprometida y equitativa en el país, pues las buenas prácticas comerciales protegen la integridad y bienestar de los asociados colombianos (ACOVEDI, 2017). En otras palabras, las regulaciones políticas de las redes de mercadeo si bien saben que tienen un trabajador, son persistentes en considerar que el mismo sujeto puede ingresar a varias redes a la vez, lo que permite interpretar que permanentemente se exige que den más de lo que son capaces no solo para conocer sus potenciales, sino también, para contribuir a al crecimiento y desarrollo de la economía Colombia y las redes de mercadeo.

1.3 ¿La calidad de vida laboral en redes de mercadeo?

Tradicionalmente, en el mundo laboral se había buscado que los trabajadores produjeran efectivamente en la empresa y se sintieran satisfechos, sin embargo, esto sucedía durante las primeras décadas, pues se buscaba solo la evolución y progreso de la empresa, imponiendo tareas de forma inequitativa, desvalorizando la mano de obra, jerarquías tremendamente subordinantes, tareas repetitivas, y entre otras; lo que se traducía en la deshumanización del trabajo. No fue sino

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

hasta los 60 y comienzos de los 70, que en la fundación FORD de EE. UU, se quiso promover y exigir la alienación de masas de trabajadores, lo que tuvo un declive porque los trabajadores no permitieron el control total, debido a que expresaron que el trabajador no solo era satisfacción por la limpieza e iluminación del puesto de trabajo, pues también, era esencial la toma de decisiones, la identificación de roles y la participación que podían tener en la empresa aportando su creatividad, aprendizajes, intereses y experiencias (Granados, 2011).

Por ello, frente a la necesidad de comprender al trabajador como un sujeto social, pero a su vez individual, nace el del “movimiento de CVL” en los trabajos del Instituto Tavistock de relaciones Humanas en Londres en 1947, desde una visión socio – psicológica al campo organizacional desde la teoría general de sistemas, aseguran González, Peiró y Bravo en 1996 (Segurado y Agulló, 2002). Donde el principal aporte recae en el surgimiento del concepto de la Calidad de Vida Laboral (CVL) como un índice o fenómeno social al que se puede acceder desde cualquier tipo de trabajo. Así mismo, la CVL no dejó de ser un asombro para miles de autores, lo que conllevó a definirla desde diversos paradigmas y epistemologías, teniendo en cuenta que nos basamos desde la comprensión del fenómeno social de investigación en corte de complejidad, la definición propuesta por Sun en 1998, ya que permite comprender a la red de mercadeo y al sujeto en sus contextos interconectados, dinámicos y codependientes, pues la define cómo:

... un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción.

Así mismo, en busca de la libertad de los trabajadores y la expresión, se consideró que lo más apto era dividir la CVL en dos dimensiones especialmente desde el psicológico, por una parte, habla sobre la dimensión objetiva que hace referencia a un nivel macro del sistema, donde se tiene en cuenta las condiciones físicas del puesto o ambiente de trabajo y la obtención de logros organizacionales, como una dimensión construida por el grupo de trabajadores. Por otro lado, la dimensión subjetiva, que correspondería al nivel micro del sistema, donde es la valoración del trabajador sobre el aporte a la satisfacción, bienestar y salud, plantean Segurado y Agulló en el 2002, resumido en el siguiente cuadro elaborado por González et al. En 1996:

<i>Cuadro 1</i> Principales perspectivas teóricas de la CVL				
Perspectiva de la CVL	Nivel de análisis	Foco de interés	Aspectos relevantes	Objetivo general
Psicológica	Micro	Trabajador	Subjetividad individual	Bienestar y salud del trabajador
Entorno de trabajo	Macro	Organización	Condiciones y medio ambiente de trabajo	Productividad y eficacia de la organización
Fuente: Elaboración propia a partir de González et al. (1996) y otros				

Figura 3: Principales unidades de análisis de la CVL.

Como era de esperarse, el concepto de la CVL empezó a investigarse desde diversos autores y contextos, aunque durante las revisiones bibliográficas se tuvo la sensación de que la entendían como concepto estático y lineal. Así, en este momento nos centraremos en abordar las investigaciones sobre la CVL en un primer momento como índice que se transforma e integra sus

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

dimensiones objetivas y subjetivas, y en un segundo momento, relatar la investigación que se realizó sobre los jóvenes trabajadores de redes de mercadeo en Bogotá, Colombia.

La investigación *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*, realizada por Silva en el 2006, confiere a la CVL como un índice porque tiene valoraciones tanto objetivas como subjetivas, teniendo en cuenta las dimensiones y su respectivo análisis; el resultado fundamental de dicha investigación es que existen 272 categorías para evaluar la CVL, sin embargo con la población de estudio del sector bancario de la ciudad de Brasil entre el 2004 y el 2006, se logró identificar que por naturaleza este índice debe medir: 1. Seguridad del ambiente físico de trabajo. 2. Oportunidad de promoción, 3. Autonomía. 4. Remuneración. 5. Relaciones con otros, 6. Beneficios y recompensas, 7. Satisfacción de necesidades sociales, 8. Comunicación entre grupos y comunicación organizacional, 9. Satisfacción con el trabajo y 10. Estabilidad en el empleo. Además, es posible diseñar instrumentos que permitan dar cuenta sobre el contexto en el que se realiza la medición pues bien como su nombre lo dice, se concluye que la calidad de vida laboral contiene diversas perspectivas y factores de medición como la edad de los participantes, sus trayectorias vitales y ubicaciones geográficas.

De hecho, en la elite de la academia no se han realizado investigaciones sobre CVL contextualizada en redes de mercadeo, pues como se sabe no se ha tratado solo de una medición sino de acoplar los instrumentos a la población, de esta forma con la investigación de Orrego (2015) *Análisis del impacto que generan las empresas dedicadas al mercadeo multinivel como posible nueva alternativa de empleo informal en los estudiantes de Administración de empresas de la Pontificia Universidad Javeriana, sede Bogotá*, se logra identificar que los jóvenes al ser

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

activos, adaptativos y tener la experiencia de manejar el tiempo en sus actividades académicas, son de los mejores trabajadores que pueden asociarse a las redes de mercadeo, sumado que generan transformaciones en la forma en que comprenden su realidad cotidiana y los significados que los constituyen.

En general, sabemos que dentro de las organizaciones o empresas, se cuenta con un equipo de direcciones que den cuenta sobre el trabajador psicológico y sus dimensiones, sin embargo, en la redes de mercadeo no se cuenta con un equipo de Talento Humano que lo aplique, más bien cuenta con su misma red en diferentes escenarios para lograr sobrepasar las adversidades y resurgir de sus cenizas, es decir es un trabajador que obtiene ingresos económicos pero también gana relaciones e interacciones sociales. He aquí la humanización del trabajo.

1.3.1 Emergencia de un trabajador psicológico, económico y social

Llegados a este punto, el lector deberá conocer sobre la red de mercadeo como un modelo económico de negocio, pero también, sobre que el asociado, trabajador o sujeto que labora allí, es un ser dinámico, transformador y constructor de su propia subjetividad y la de otros, es decir que los seres humanos no somos simples patrones de causa y efecto, estáticos o desconectados de nuestro mundo. Los sujetos somos meramente sociales entre una construcción individual y social, por ejemplo no llevándolo lejos: piense los mitos, creencias, valores, metas y relaciones construidos en su grupo familiar o de amigos, que resultan ser tan diferentes en comparación a la familia de su pareja o de sus amigos más cercanos. Por ello, estamos en medio de la diversidad de significados que posibilitan ahondar y navegar nuestros mundos.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Precisamente, adéntranos en la realidad de Colombia es importante reconocer que actualmente la crisis social y laboral por la que atraviesa un trabajador, lo lleva a aceptar cualquier tipo de propuesta laboral, sin tener en cuenta que tan digno o saludable sea para el sí mismo o su familia, ahora con la llegada del neoliberalismo y la globalización, se vende la idea de que los trabajadores independientes en las redes de mercadeo son exitosos porque no cuentan con relojes de subordinación para ninguna tarea, pero lo que no se conoce es las incidencias psicológicas que crean las redes de mercadeo para hacer sentir a sus trabajadores que pueden trabajar en todos los espacios que conviven, además de ser consumidores del producto para poder comercializar, es decir se obtiene remuneración económica pero al menos el 50% de ganancias debe ser para la adquisición de nuevos productos. De esta forma, el sujeto transformador puede valorar objetiva (condiciones creadas colectivamente sobre el ambiente de trabajo y el producto que se consume/comercializa) y subjetivamente (experiencia propia del joven trabajador) la CVL como una construcción simbólica, cultural y metafórica que se propaga en estos modelos de negocio. Palabras más, palabras menos el sujeto trabajador es psicológico, económico y social.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

CAPÍTULO II: EMERGENCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN JÓVENES TRABAJADORES DE REDES DE MERCADEO.

En la misma línea, el capítulo que emprenderá tiene como propósito sustentar y ampliar desde el paradigma de la complejidad y la epistemología del construccionismo social, sobre los fundamentos teóricos y principales autores que acobijan a las redes de mercadeo, la calidad de vida laboral, los significados y la subjetividad de los jóvenes trabajadores, empezando desde el dominio económico y social, para finalizar con el dominio psicológico. Seguido, se contará específica y detalladamente sobre la población muestra de la investigación, la metodología e instrumentos para la obtención de información en pro de responder a las preguntas: ¿Con quién lo hice?; ¿Cómo lo hice?; y ¿Cuándo lo hice? Finalmente, se reflexionará sobre las ventajas y desventajas de investigar sin ser trabajador en las redes de mercadeo, pues invitare al lector a posicionarse desde mi propia experiencia como investigadora y psicóloga social.

2.1 Sustento teórico en el arte investigativo

Cuando pensamos en como llegamos a ser lo que para hoy día somos, surgen reflexiones al notar que días atrás era y se sentía distinto el ser yo, y más aún, cuando han pasado meses o años, lo que nos otorga un punto de referencia para comprender que no somos lo único que se transforma, pues también lo hace la naturaleza, las familias, las organizaciones y todo aquello que rodea nuestra circularidad en el mundo. Así, podemos definirnos en un sistema de alta complejidad, pero ¿Qué es y en qué consiste? La complejidad es un concepto, que suele confundirse y es erróneo hacerlo con el concepto de *complicado* que se define por la RAE como: “Enmarañado, de difícil comprensión” (RAE, 2020). La complejidad es un pensamiento capaz de producir

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

conocimiento, sobre la diversidad y pluralidad existente en cada unidad, que se define como un sistema porque es un conjunto de elementos donde las partes interaccionan con la totalidad y la totalidad con sus partes, es decir que se deja de pensar en el dualismo o el simplismo, más bien, se piensa en que no se encuentran elementos aislados o fragmentados de su contexto, pues se emerge, transforma y moviliza con su capacidad de plasticidad, adaptación, autoorganización y retroalimentación (López, 1998). De este modo, se comprende la teoría general de sistemas propuesta por Edgar Morin, que específicamente cumple con cinco principios básicos: la circularidad, donde se tiene en cuenta los procesos de los fenómenos investigativos; la equifinalidad, como respuesta a que toda causa no produce el mismo efecto, en pro de conservar la diversidad; la cualidad emergente, que mediante confluencias surgen nuevas cualidades en el sistema como lo es un observador participante emergido en contexto; evolución o especialización, donde ocurren procesos en un determinado tiempo y espacio que evolucionan para adaptarse; y no menos importante, la retroalimentación, es decir que no existe un tiempo paralelo, más bien, diferentes procesos de evolución del sistema (Barberousse, 2008).

El paradigma de la complejidad, si bien es fuente creadora de conocimiento, también es integradora, pues permite la danza de la interdisciplinariedad, no tiene límites para recrearse y es por ello que resulta ser tan provocativa para la investigación, porque permite indagar sobre el dominio psicológico en relación con otros dominios, como sucede con el caso de la teoría socio – técnica propuesta por Fred Emery y Erick Trist en 1953, que reconocen a las organizaciones como sistemas abiertos que se transforman desde dos subsistemas: el técnico – tecnológico, que son las condiciones que permite la ejecución de las tareas de los trabajadores; y el social como la interacción entre los mismos (Navajas, 2003). Además, retomando el ejemplo expuesto en el

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

capítulo anterior sobre los trabajadores de FORD de EE. UU, tras la huelga de 1947 para evitar la homogenización, la psicología y otras ramas de las ciencias sociales y humanas particularmente, se empezaron a preguntar porque los trabajadores aplicaban la resistencia al sistema y como aquellos individuos que habían estado sin voz, decidían alzarla y propagarla en el mundo laboral.

De esta forma, se reconoce que los trabajadores agotados de las exigencias y explotación que aplicaba el sistema capitalista, surge el pensamiento de Karl Marx quien analizo y planteo que la sociedad esta dividida en dos clases: la burguesía (jefes) y el proletariado (trabajadores), donde las grandes industrias aplicaban aquello que denomino la teoría de valor para todo aquello que se producía (Marx, 1867) por ejemplo mire un objeto que tenga cerca y piense en su fabricación, en mi caso es un búho tallado en piedra, pensaría que primero se buscó la piedra, luego se prepararon las condiciones químicas y físicas para tallar, se realizó un búho y finalmente se pintó con trazos de pintura; si bien dicho proceso fue el de producción aunque se escapen algunos, también debemos pensar en la distribución en cuanto etapas o fases para estar hoy en donde lo estamos observando y que tanta utilidad se le otorga, claramente para nuestra cultura colombiana un búho tallado en piedra representa el arte y lo estético, pero desde otra cultura podría representarse como un tótem, he aquí el Inter juego entre lo económico, psicológico y cultural. Esto quiere decir, que la teoría de valor comprende que los productos tienen dos valores: el primero, es el trabajo socialmente invertido para su producción y distribución; y el segundo, es el valor económico que tiene en la sociedad de si está siendo útil o indispensable (Marx, 1867), palabras más o palabras menos, es una relación directa entre producción y distribución, o también conocido como un trabajo material.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Sin embargo, con las transformaciones en los mercados y la percepción de los trabajadores que se unieron al caso de los de FORD, con la entrada del neoliberalismo y la época posmoderna, se vendió la idea que los trabajadores no eran solo individuos, sino más bien sujetos que tienen consigo esferas en el contexto de su vida cotidiana como: laboral, familiar, educativa, entre otras, así:

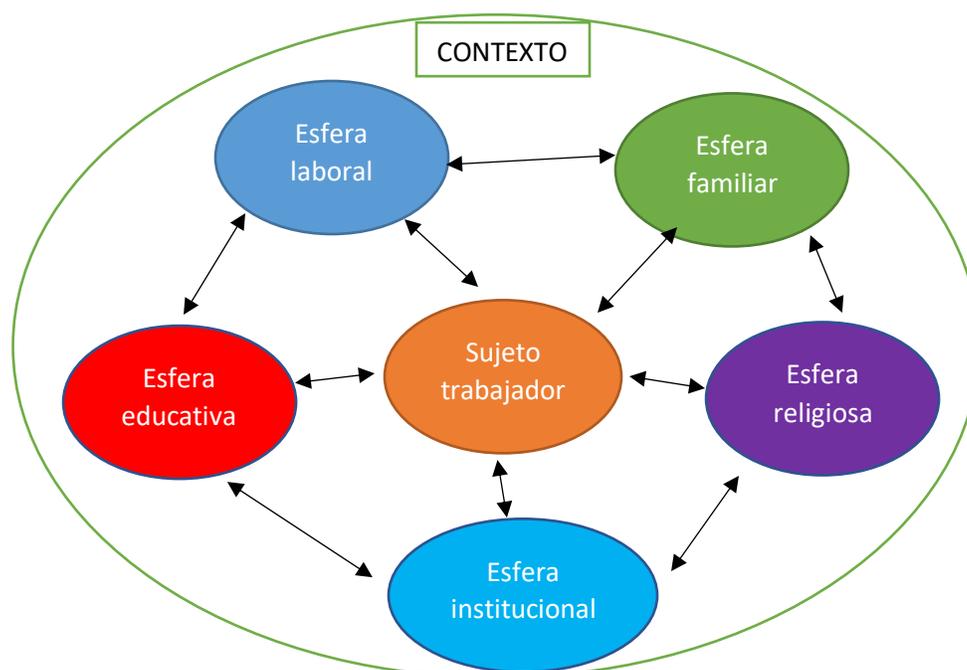


Figura 4: Esferas contextuales en la cotidianidad

Fuente: Elaboración propia.

Por ello, es fundamental reconocer e identificar como se siente el trabajador, retomando a Walton quien fue de los precursores de la investigación sobre la CVL entendiendo que el individuo labora en pro de ganarse o solventar su realidad, fue en 1973, que propuso ocho indicadores para la medición de los dominios de la CVL, así:

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Criterios (categorías conceptuales)	Factores determinantes (o indicadores de CVT)
Compensación justa y adecuada	<ul style="list-style-type: none"> - Renta adecuada. - Compensación justa. - Salarios mayores en empresas más lucrativas. - Ganancias sobre productividad. - Proporcionalidad interna entre los salarios. - Proporcionalidad externa entre los salarios.
Condiciones de trabajo saludables y seguras	<ul style="list-style-type: none"> - Horas razonables de trabajo. - Ambiente físico seguro y saludable (lugar con menor riesgo de enfermedades y accidentes). - Limitación de edad para ejercer determinados trabajos potencialmente nocivos para el bienestar personal, superior o inferior a cierta edad.
Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía. - Posibilidad de ejercitar los dones (talentos) múltiples y las habilidades. - Información y perspectiva sobre el proceso total del trabajo y los resultados de las acciones del empleado en ese proceso. - Tareas completas o tareas fragmentadas significantes.
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo. - Aplicación prospectiva (esperada) de conocimientos y talentos. - Oportunidades de avance a lo largo de la carrera. - Seguridad en el empleo o de renta.
Integración social en la organización de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de prejuicios. - Creencia en la igualdad de derechos. - Movilidad (personas con potencial para ascenso profesional). - Grupos primarios de apoyo para ayuda recíproca, soporte socio-emocional y reconocimiento de la individualidad. - Relaciones. - Censo de comunidad. - Apertura interpersonal para intercambio de ideas y sentimientos.
Constitucionalismo en la organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la privacidad personal. - Derecho a la libertad de expresión hablada. - Derecho a la equidad en el tratamiento. - Gerencia basada en la ley: oportunidades iguales y debido proceso legal y acceso a los recursos (Derecho Laboral).
Trabajo y espacio total de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio entre vida profesional y vida familiar. - Jornada de trabajo estable. - Viajes al trabajo que no tomen tiempo de la familia. - Promociones que no impliquen constantes cambios geográficos.
Relevancia social de la vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Acción organizacional socialmente responsable en sus productos. - Acción organizacional socialmente responsable por las prácticas de empleo. - Acción organizacional socialmente responsable por la disposición de la basura de la organización. - Imagen de la organización.

Figura 5: Indicadores de CVL propuestos por Walton.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

El mundo del trabajo, toma gran relevancia para la realidad humana, mucho más tras el surgimiento de la noción “libertad y éxito”, lo que para especialmente la psicología fue un reto en la comprensión de las nuevas subjetividades a las que no se habían reconocido en épocas pasadas, hasta que Negri en el 2004, plantea que los trabajos innovadores como las redes de mercadeo, son un trabajo inmaterial, ya que se reorganiza la noción de productividad y distribución, para pensar en la producción y consumo como una relación circular que se retroalimenta y se auto organiza. Dicho planteamiento, configura un reto para toda fuente de conocimiento sobre el mundo del trabajo, porque no habría sido poco el ingreso de las mujeres al mundo laboral, sino también nuevas estrategias de modelos de negocio donde se vende una noción totalmente diferente a la teoría del clásico más famoso en el dominio de la economía. He aquí la presencia de nuevas subjetividades, y lo digo no solo en el ámbito laboral, porque si una parte del sistema en este caso del sujeto trabajador es modificada, todo el sistema presenciara una perturbación.

Ahora bien, ya teniendo conocimiento teórico sobre la importancia del fenómeno investigativo desde el dominio económico y social, lo que sigue del apartado, tendrá total atención sobre la psicología por ser lo que nos compete, pero sobre todo por ser una de las realidades más apasionantes.

La psicología, ha sobrepasado por diferentes momentos para considerarse como ciencia que es capaz de producir conocimiento auténtico, sin embargo, al pasar de los siglos, se han conocido diferentes epistemologías que permiten guiar al investigador sobre el ¿cómo estudiar, entender y comprender un fenómeno psicológico? Entre ellos está el constructivismo, que considera a las propiedades biológicas o a priori, son fundamentales para el desarrollo de las subjetividades, pero

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

por otro lado se encuentra el construccionismo, que le otorga total importancia al lenguaje como herramienta fundamental para conocer la subjetividad humana, que se transforma con su contexto y viceversa. Teniendo en cuenta, que nos centramos desde el paradigma de la complejidad, el construccionismo social permitirá dar cuenta de cómo el concepto de la calidad de vida laboral no es netamente un concepto, más bien considero llamarlo como una semilla que va creciendo en los sujetos, pues se significa y se apropia durante el ciclo vital. Dicha, semilla sería a lo que conocemos como significados, que, aunque haya tenido fuertes debates para precisar su definición, tanto el psicólogo Jerome Bruner como Kenneth Gergen se han encargado de asentarlos con fuerza para la producción de conocimiento.

Inició Jerome Bruner con la “revolución cognitiva” que pretendía desbancar a los modelos cognitivistas de la época de la segunda guerra mundial, pues consideraba que el procesamiento de la información no se queda en estímulo – respuesta o causa – efecto; sin embargo, se dio cuenta que dicha revolución continuaba respondiendo a verdades objetivas y no subjetivas, motivo por el cual decide abandonar el movimiento y adentrarse a: “...comprender al hombre como un ser cultural que construye y deconstruye los significados para asimilar su realidad”(Arcila, Mendoza, Jaramillo & Cañón, 2009, p. 42). Un sujeto que cuenta con dos mundos: interno y externo; ambos se relacionan y se transforman para constituir las creencias y acciones de las colectividades. Bruner realiza tres aportes fundamentales: primero, afirma que los significados son el objeto de estudio de la psicología; segundo, descubre el valor y la esencia de las narraciones y negociaciones para la construcción de significados en culturas particulares; y tercero, entiende a la construcción de la subjetividad como un yo transaccional, es decir un yo que ha dialogado con diversos yoes para constituirse hoy en lo que es. Pero ¿y de donde nacen los significados? Para

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Bruner, tiene dos líneas: biológica, donde contamos con representaciones proto lingüísticas y permite la interacción en el mundo externo; y cultural, siendo esta la más relevante ya que comprende al lenguaje como posibilitador o vehículo de significados, que pueden ser negociados por los sujetos y llegar a un acuerdo (Arcila et al. 2009). Para que esto sea entendible y aterrizado en la realidad cotidiana del lector, piense por ejemplo en los emojis de corazón que vienen de diferentes colores, en el grupo de sus amigos utilizan el de color blanco, con su pareja el color amarillo, con su madre los rosados y con sus clientes de ventas el rojo, piense por un segundo: ¿Qué sucedería si su madre usa el corazón blanco en ves del rosado? Precisamente, he aquí la demostración de que los significados son negociados para entender la realidad, pero cuando estos se ven aturcidos el sujeto reevalúa la situación para definir si se mantiene en su realidad o está dispuesto a negociar con el otro, lo que se llamara re significar.

De hecho, con el posicionamiento de la globalización como proceso tecnológico, económico, político y social, autores como Gergen repiensen la concepción del hombre bajo la misma línea de Bruner con la existencia de un mundo interno y un mundo externo que dialogan y se transforman, todo en fin de acabar la objetividad, dándole total importancia al contexto y se centra desde el construccionismo social pues: “se interesa por las interpretaciones que realiza el sujeto y que, según supone, dan cuenta de las relaciones que ha establecido a lo largo de su existencia” (Arcila et al. 2009, p. 43). Así, la naturaleza de estudio construccionista social de Gergen se centra en las relaciones, pues son esenciales para la construcción, re construcción y co - construcción de significados, pues plantea que gracias al lenguaje y el Inter juego de las relaciones sociales y el contexto, se constituyen significados particulares, que tienen como función construir sentidos y mantener unidas a las comunidades (Arcila et al. 2009, p. 43).

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Además, estos significados contribuyen a la construcción de un yo o una subjetividad, donde las narraciones permiten poner en diálogo todo aquello que identifica a los otros y al mismo. Es como ir por la vida relatando, pero relatando no más y menos que experiencias, porque son lo que constituyen ya sea desde una micro narración (acontecimientos en corto tiempo) o una macro narración (acontecimientos en largo tiempo), palabras más, palabras menos, los significados están situados histórica y culturalmente (Gergen, 1994). Como también lo pensó Ibáñez, un sujeto transformador, dinámico e interactivo, no solo socialmente, sino históricamente.

Entre tanto, se reconoce que los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo tienen significados que se construyen sobre la CVL desde el modelo de negocio económico innovador, donde no se cuentan con jerarquías o subordinaciones, son trabajadores, pero a su vez consumidores, tienen equipos que cooperan y establecen metas conjuntas, estos y demás factores que se ahondan en los resultados, es el contexto al que están sumergidos los jóvenes.

2.2 Observando, encuestando y discutiendo en grupo

Ahora bien, nos centraremos a responder las preguntas: ¿con quién lo hice? y ¿cómo lo hice?, pero desde la epistemología construccionista social y dando el valor al contexto, la narrativa y el significado, es del todo coherente contar mi experiencia como investigadora al momento de iniciar el campo de obtención de información.

Momentos antes de iniciar el primer laboratorio de investigación en la Universidad, se sabe que todos como estudiantes llegamos con muchas ideas y temas que nos apasionan o vibran para

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

investigar, pero así mismo todos estos temas tienen una experiencia significativa detrás, investigamos para conocer algo que nos ha rondado la cabeza más de una vez. Desde mi caso, escuche sobre las redes de mercadeo específicamente de Herbalife, cuando mi madre buscaba diversas estrategias para bajar de peso, aunque no llego al consumo, ni a la comercialización de los productos, desde niña tuve la sensación de que ahí existía algo distinto, no por hacerlos exóticos, sino porque sus trabajadores tenían una realidad distinta a las empresas tradicionales; llegada la hora de escoger el tema de investigación y relacionarlo con la psicología en el área de economía, trabajo y sociedad, no dude un solo segundo en querer hacerlo con trabajadores en redes de mercadeo.

Cuando llego el momento de realizar los primeros acercamientos a campo, me di cuenta que no tenía ningún familiar o conocido, que tuvieran acceso específicamente a jóvenes trabajadores en redes de mercadeo, por lo que debo admitir la desesperación que se llega a sentir como investigadora de tener un proyecto, pero no tener con quien ejecutarlo. Sin embargo, mi búsqueda empezó a realizarse por medio de la tecnología, es decir las redes sociales, específicamente Instagram y Facebook donde ponía #Herbalife. Este ha sido el único momento en que agradezco que el Big Data (inteligencia de datos) haya hecho uso de mis búsquedas, porque me permitió salir como opción para seguir mi perfil, en cuentas de jóvenes trabajadores en Herbalife. Afortunadamente, pude establecer una conversación con una joven quien me invito a su Protein Bar (espacio creado por el mismo trabajador con el fin de vender sus productos, usualmente se encuentra un gimnasio y cocina) ubicada en la localidad Nariño de la ciudad de Bogotá. Así, pude empezar a tejer relaciones con la red de mercadeo Herbalife.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

No obstante, debía encontrar otra red de mercadeo para que la investigación no se acentuara como estudio de caso; justamente, una de nuestras monitoras en la Universidad nos mostró en clase sobre su investigación en el área de familia de redes de mercadeo. No dude un instante, casi que ni lo pensé y me acerque a conversar con ella, para mi fortuna conocía a una joven de Zrii que, aunque nunca había escuchado esa red, pude investigar sobre ella y dar cuenta de que era totalmente pertinente para esta investigación. También, pude establecer contacto con la joven de Zrii por medio de Instagram y posteriormente WhatsApp, más tarde fui invitada a una capacitación donde uno de los expositores tal día era Federico Sarmiento, alto nivel de la red de mercadeo y, sobre todo, administrador de empresas profesional con tesis sobre las redes de mercadeo. Fue demasiado gratificante, porque pude leer su investigación, conocer más sobre las redes y especialmente crear una relación con los jóvenes trabajadores. En suma, el contexto experiencial para encontrar la muestra poblacional de la presente investigación se me traduce al famoso dicho colombiano: *“lo que es para uno, es para uno”*

Ahora bien, debo aclarar que la investigación fue realizada específicamente con las redes de mercadeo Zrii y Herbalife, porque como se contó anteriormente, fueron las de más fácil acceso como investigadora. Por su parte, Zrii se encuentra en más de 18 países, con un sistema de compensación binaria y se propone para el 2020 alcanzar los 10.000 asociados, comercializando productos en base al Amalaki, que es una fruta asiática con altos comprobantes de energía, es decir contribuyen a la salud y el bienestar social (Zrii, 2019). Con respecto a Herbalife, se encuentra en más de 90 países, funciona con sistema de compensación UniNivel y tiene aproximadamente 4,5 millones de asociados, que comercializan alimentos y suplementos para asegurar una nutrición saludable, es decir que también se propone aportar a la salud y el bienestar

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

social (Herbalife, 2018). No obstante, no se registran las cifras exactas de los asociados o trabajadores en las redes de mercadeo en Colombia.

Después de todo, decidí que la investigación fuese de tipo mixta y de corte transversal, porque observa y estudia el fenómeno social de la calidad de vida laboral como significado construido por los jóvenes trabajadores en un determinado tiempo y espacio, al que no se le ha dado mayor profundidad y aportes. Para ello, empleo la triangulación de las siguientes tres técnicas:

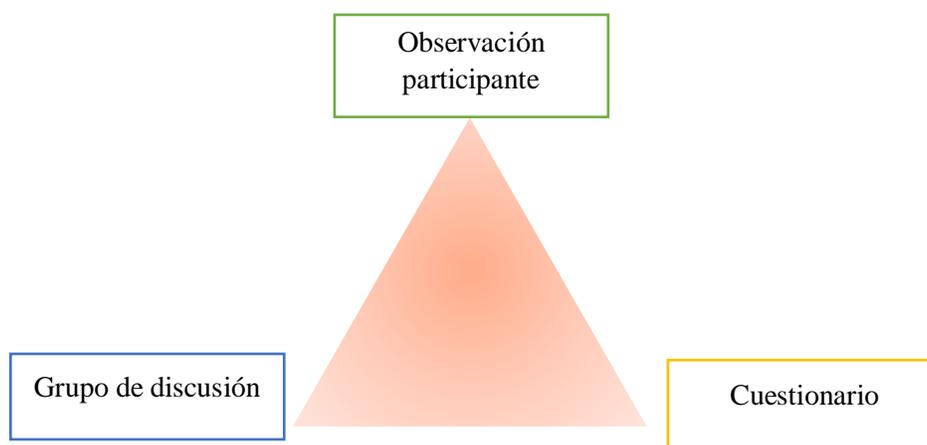


Figura 6: Triangulación de técnicas para la investigación.

Es de tipo cuantitativa, porque medí la CVL según las revisiones bibliográficas, pero también incluí preguntas que están habituadas al contexto de las redes de mercadeo, no solo teniendo en cuenta la economía, sino los significados de los jóvenes trabajadores, es decir el dominio objetivo y subjetivo. A través, de un cuestionario compuesto por 59 preguntas, de las cuales 40 son cerradas y 19 abiertas (Ver anexo 1), fue aplicada a 24 jóvenes entre los 20 a 26 años, de los cuales 16 pertenecían a Zrii y 8 a Herbalife. Para esto, fue necesario aplicar la técnica “bola de nieve” que consistió en que un joven trabajador, nos llevara o condujera hacia otro joven con sus mismas características.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

También, es de tipo cualitativa, porque lleve a cabo un grupo de discusión vía Zoom con 4 participantes, 2 jóvenes de Zrii y 2 de Herbalife, donde se conversó sobre 7 preguntas (Ver anexo 2) en pro de conocer e identificar los significados y las negociaciones que realizan los jóvenes trabajadores de redes de mercadeo para comprender su realidad cotidiana laboral, he aquí la importancia de traer sobre la mesa las narrativas pues:

Esta modalidad de conocer la realidad las denominó “interpretación narrativa”, la cual se ocupa de “las intenciones o acciones humanas y de las vicisitudes y consecuencias que marcan su transcurso ... El ser humano utiliza las narraciones para transgredir, intencionalmente, los significados construidos (Arcila et al. 2009, p. 42)

Finalmente, cabe aclarar que mientras se aplicaron los instrumentos cualitativos y cuantitativos, lleve a cabo continuamente una observación participante que me permitió contextualizar y relacionarme no solo con los jóvenes trabajadores de Zrii y Herbalife, sino con todos los actores, las dinámicas y relaciones presentes en las redes de mercadeo, claramente al ingresar como investigadora ya estaba causando una transformación en el sistema y más aún cuando sabían que mi carrera profesional es la psicología.

2.2.1 Transformándonos en las oficinas y la virtualidad

Vivir la experiencia de asistir a capacitaciones en las redes de mercadeo, resulto ser innovador hasta para mí como investigadora que había pasado meses leyendo sobre ellas, pues sus espacios

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

llenos de colores, música y personas saludándose por todo lado, hace sentir por un momento que se está en un hogar. Para llevar a cabo la triangulación de las técnicas de la investigación, asistí a una capacitación en Herbalife y a tres en Zrii en sus oficinas principales ubicadas en la ciudad de Bogotá. Fue un espacio realmente enriquecedor, porque todo el tiempo estuve acompañando a los jóvenes trabajadores, incluso al momento de realizar el cuestionario, donde pasaban casos en los que alguna pregunta los motivaba a contarme más a fondo sobre el tema y hasta se incluían otros jóvenes para conversar, siempre fueron muy amables y comprometidos a realizar con exactitud el cuestionario.

Sin embargo, muchos no quisieron participar en el grupo de discusión por razones laborales, ya que, si reunían a un encuentro así fuera una sola hora, era tiempo que pierden conversando y no incluyendo nuevos asociados. Por tal razón, las 4 personas que participaron, lo hicieron con la condición de que fuera un encuentro virtual por la plataforma Zoom en horas de la noche. Aunque, fue un proceso en las oficinas y la virtualidad, se considera que en algunos de los jóvenes hubo reflexiones y posteriormente transformaciones sobre el significado de la calidad de vida laboral en las redes de mercadeo.

2.3 Ventajas y desventajas de investigar sin ser trabajador en red de mercadeo.

Llegado a este punto, es importante hacer una pausa y reflexionar sobre la pregunta: ¿debí ser parte de una red de mercadeo para comprender mejor a los jóvenes trabajadores? Una pregunta, que tan solo quedara en la perspectiva de cada uno de los lectores, pero desde mi experiencia

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

como investigadora, considero que el no haber estado sumergida por completo en el contexto desde el modelo económico, me posibilitó: actuar, pensar y registrar de forma crítica el fenómeno social y psicológico de investigación, como lo dije en un punto, se siente fascinante ir a las capacitaciones, pero cuando he venido preparándome como psicóloga en el programa de ciencias sociales y humanas de la Universidad Externado de Colombia, se me eriza la piel de presenciar lo que está sucediendo con las subjetividades o los “yo” que están presentes, al fin y al cabo, los significados que construyen estos jóvenes no se quedan solo los integrantes de la red de mercadeo, porque se moviliza hacia sus amigos, familiares y redes sociales más cercanas, pues entiendo que somos la construcción de miles de voces, relatos y narraciones. Finalmente, el no hacer parte de una red de mercadeo tiene como desventaja: que los trabajadores jóvenes, están pensando todo el tiempo en que, como investigadora puedo ser a futuro uno de ellos, incluso me lo dijeron que puede que ahora sonara extraño, pero que cuando tuviera condiciones difíciles mi primera opción de escape y rescate sería la red de mercadeo. Y como ventaja: lograr analizar en las redes de mercadeo y especialmente en los jóvenes trabajadores el significado de la CVL, con unos lentes de psicóloga social, una vez que los tenemos puestos decidimos si queremos dejarlos ensuciar, o por el contrario mantenerlos limpios.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

CAPÍTULO III. CONSTRUCCIÓN DE SIGNIFICADOS SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN JÓVENES TRABAJADORES EN REDES DE MERCADEO

Después de haber recorrido cada una de las palabras y temas que se presentan en los capítulos anteriores, ha llegado el momento de enseñarle al lector el análisis que se ha realizado para analizar, caracterizar, identificar e interpretar el significado que construyen los jóvenes trabajadores sobre la CVL en las redes de mercadeo. En un primer momento, se presentarán los resultados cuantitativos más representativos del cuestionario y sus respectivas gráficas. En el segundo momento, se mostrarán los resultados cualitativos en forma de narraciones o relatos de los jóvenes trabajadores. Posteriormente, se analizará la información de forma integrada entre lo subjetivo y lo objetivo en un mapa de redes realizado en ATLAS.TI, con el fin de realizar una medición más acercada y humana de la CVL para evidenciar la relación entre los resultados y los fundamentos teóricos de la presente investigación, teniendo como base las siguientes categorías de análisis:

Categorías de análisis	Subcategorías
Datos sociodemográficos	
La compañía	Manos a la obra Trascender a lo saludable y seguro Tecnología de venta Valores de la red ¿y el empleo en Colombia?
Vida cotidiana	Satisfacción Potencial Los nuevos jóvenes El futuro
Integración de dimensiones	La calidad de vida laboral

Figura 7: Categorías de análisis de la investigación.

Fuente: Elaboración Propia.

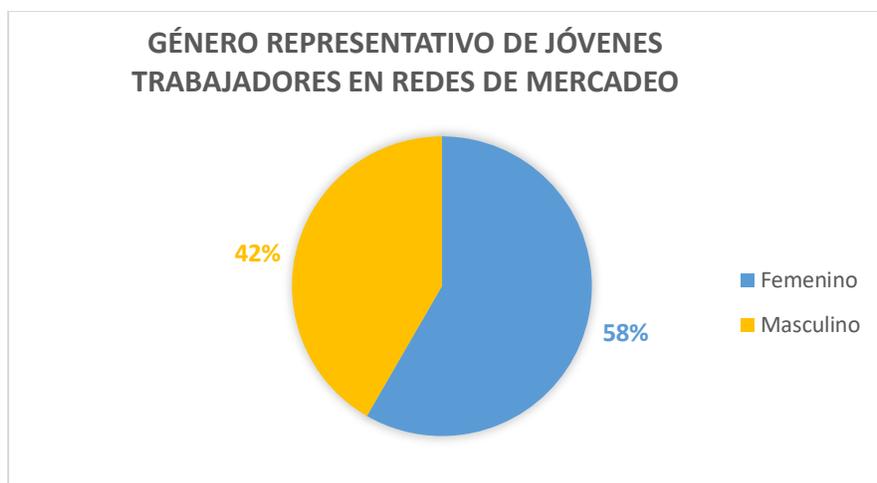
Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Adicional, se presentarán las consideraciones éticas aplicadas en la investigación desde el campo de la psicología en Colombia. Finalmente, encontrara unas recomendaciones para futuras investigaciones, tenga en cuenta que es un apartado basado desde la propia experiencia de la investigadora, es decir que es meramente subjetivo.

3.1 Acercándonos a los números y la estadística.

Como lo he ido mencionado, es poca la información específica que se encuentra sobre los trabajadores de las redes de mercadeo, y más aún, sobre los jóvenes entre 20 a 26 años , por ello a continuación encontrara las gráficas que permitieron caracterizar socio demográficamente a los jóvenes trabajadores, tenga en cuenta que cada color a lo largo de las gráficas representa el porcentaje de mayor a menor así: azul, amarillo, verde, morado, anaranjado, en caso de encontrar el mismo color en diferentes variables de la gráfica, se hace referencia a que obtuvieron el mismo porcentaje.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

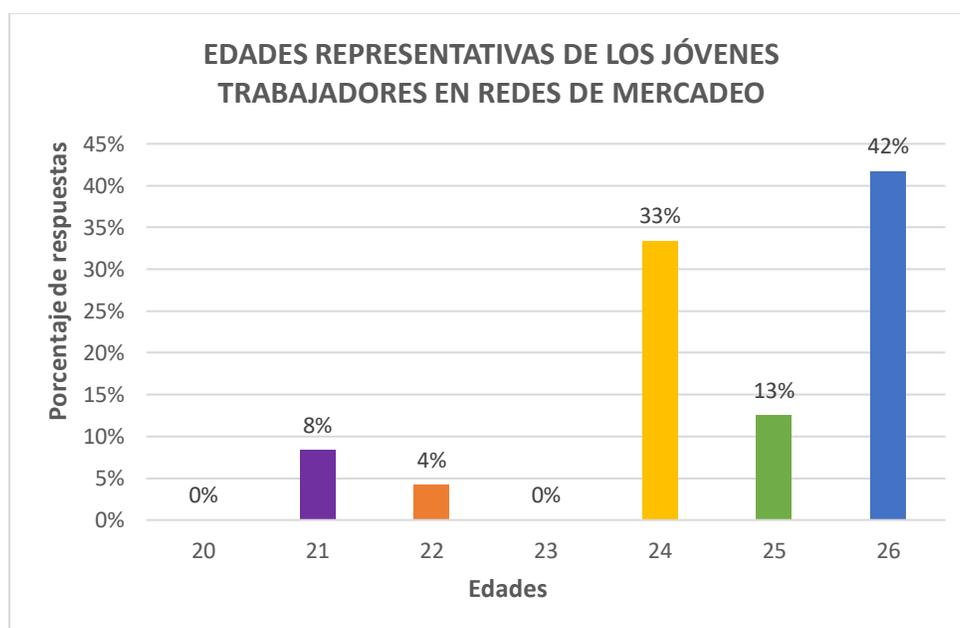


Gráfica 1: Género representativo de jóvenes trabajadores en redes de mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

En la grafica se evidencia que el 58% de los jóvenes trabajadores corresponde al sexo femenino y un 42% al masculino. Teniendo en cuenta, que no se esperaba tener control proporcional, pues se buscaba conocer el género predominante en las redes de mercadeo.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

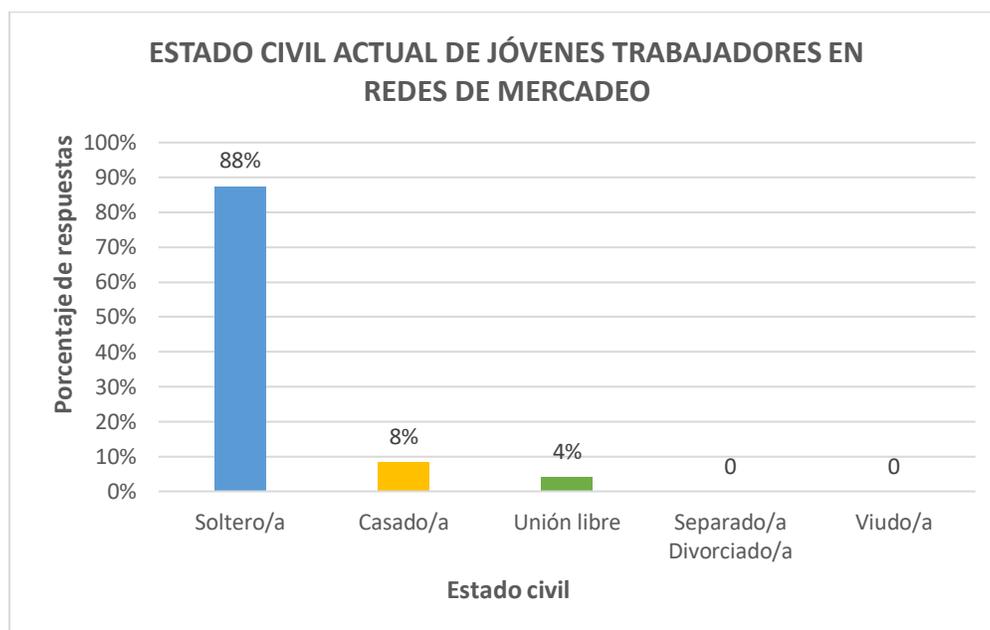


Gráfica 2: Edades representativas de los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo.

Fuente: Elaboración propia

Esta gráfica evidencia que los jóvenes trabajadores en las redes de mercadeo multinivel, en su mayoría con un 42% están en la edad de 26 años; seguido con un 33% los de 24 años; un 13% los de 25 años; 8% los de 21 años; 4% de 22 años; y, en las edades de 20 y 23 años un 0%. Es decir, que la edad predominante se encuentra entre los 24 a 26 años.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá



Gráfica 3: Estado civil actual de jóvenes trabajadores en redes de mercadeo

Fuente: Elaboración propia

Para el estado civil actual de los jóvenes trabajadores en las redes de mercadeo, se obtiene que el 88% está soltero/a; el 8% casado/a; y, el 4% en unión libre. Siendo predominante el estado civil soltero.



Gráfica 4: La pareja actual fue conocida en redes de mercadeo.

Fuente: Elaboración propia

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Al inicio de la investigación se consideraba que el mayor número de los jóvenes trabajadores habían conocido la pareja actual en la compañía, se obtuvo que el 74%, *no* la conocieron allí; y, el 26% de la muestra *sí*. Es decir que los jóvenes trabajadores no conocen a su pareja actual en la redes de mercadeo.

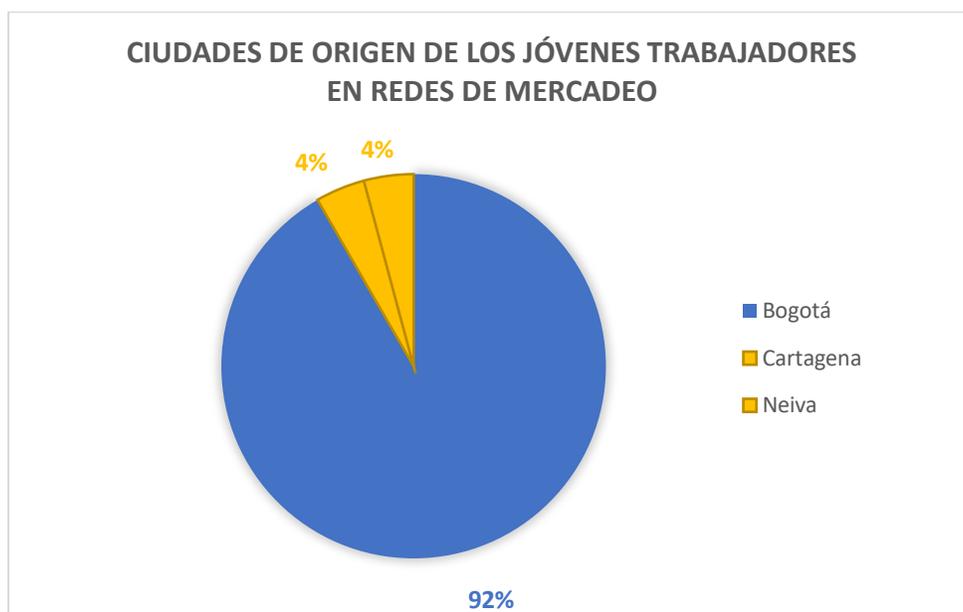


Gráfica 5: Tienen hijos los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo

Fuente: elaboración propia

En esta gráfica se obtiene que actualmente el 100% de los jóvenes trabajadores en la redes de mercadeo *no* tienen ningún número de hijos, ya sean consanguíneos o de vínculos.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá



Gráfica 6: Ciudades de origen de los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo
Fuente: elaboración propia.

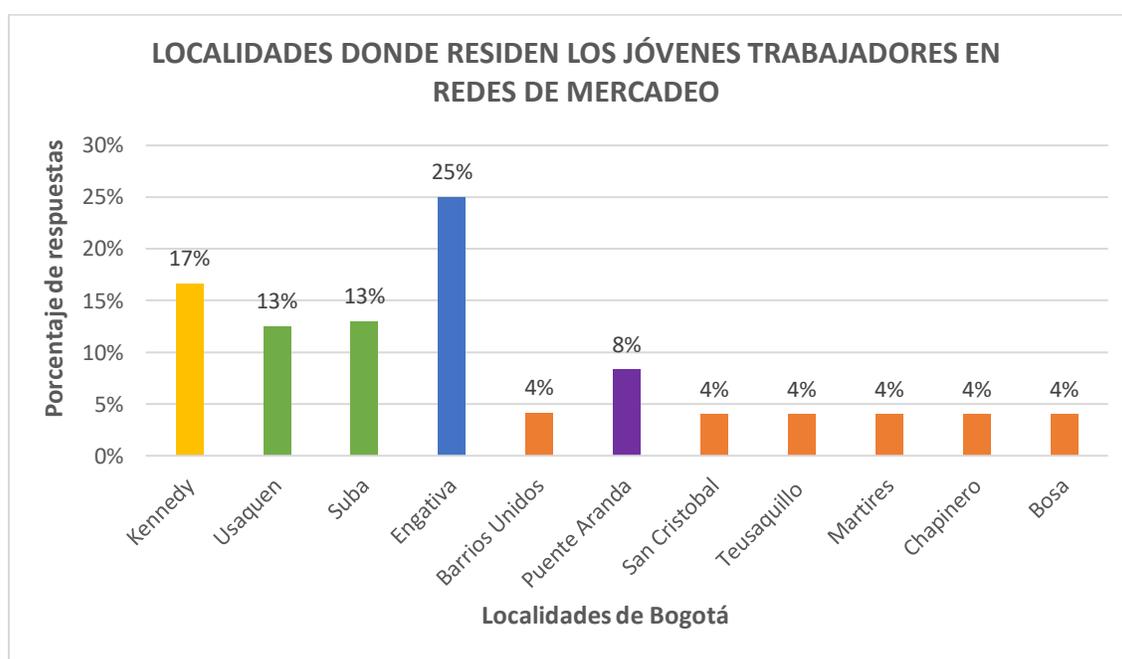
En la anterior gráfica se evidencia que la ciudad o departamento de origen de los jóvenes trabajadores en las redes de mercadeo es Bogotá con un 92%; Cartagena 4%; y, el Huila otro 4%. Siendo Bogotá, el resultado más significativo.



Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Gráfica 7: Estratificación socioeconómica de vivienda de jóvenes trabajadores en redes de mercadeo.
Fuente: elaboración propia.

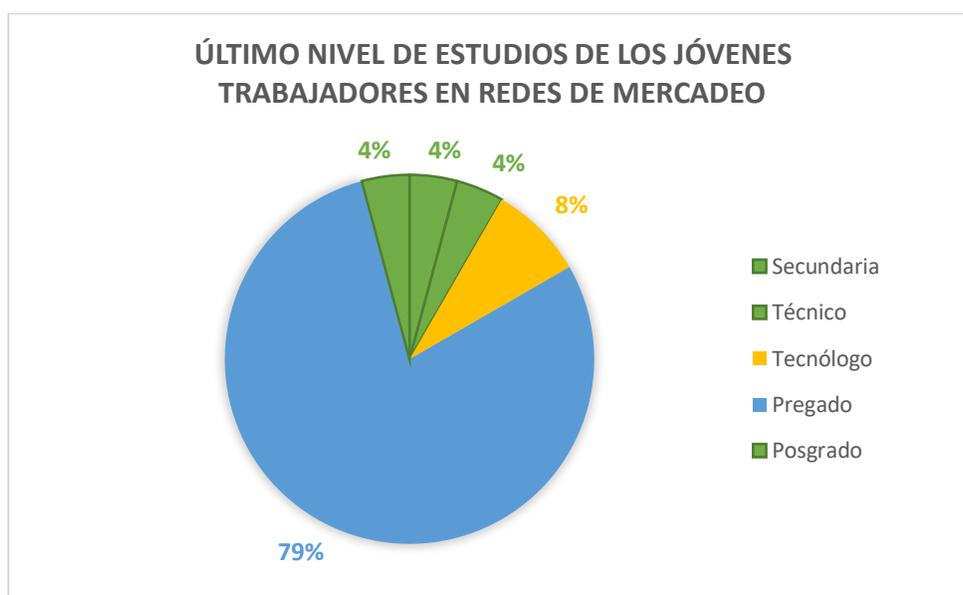
En la gráfica se obtiene que los estratos socioeconómicos de vivienda que habitan los jóvenes trabajadores, es un 54% estrato 3; seguido 21% estrato 4; 17% estrato 5; y, 8% estrato 2. Cabe resaltar, que en la muestra no se encontró jóvenes de estrato 1 o 6.



Gráfica 8: Localidades donde residen los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo.
Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior se registra que en 11 de las 20 localidades con las que cuenta Bogotá al menos hay un joven trabajador en red de mercadeo multinivel; donde existe un mayor número de ellos en la localidad de Engativá con 25%; seguida Kennedy con 17%; Usaquén y Suba un 13%; Puente Aranda 8%; y, Barrios Unidos, San Cristóbal, Teusaquillo, Mártires, Chapinero y Bosa un 4%. Tenga en cuenta, que para la obtención de información me dirigí a las oficinas Zrii ubicada en la localidad Usaquén y Herbalife en Teusaquillo.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

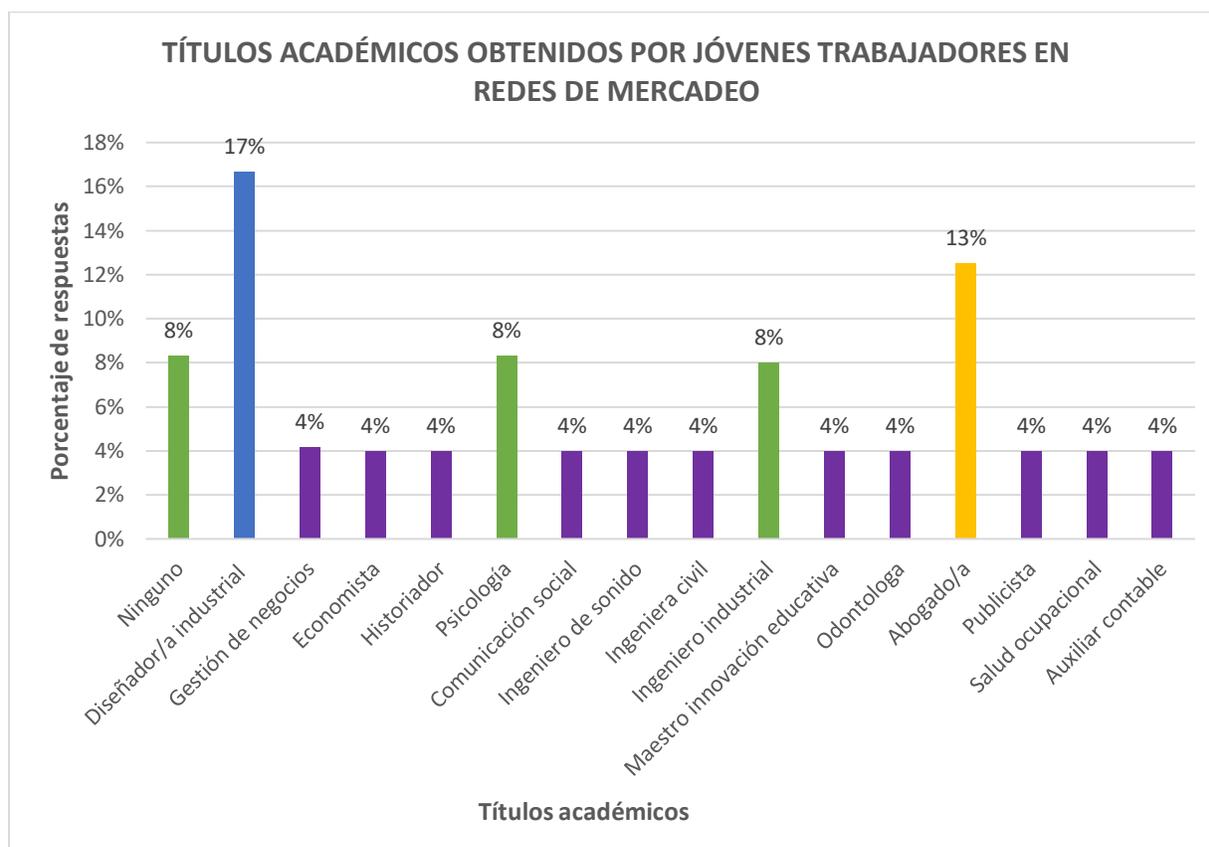


Gráfica 9: Último nivel de estudios de los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

La gráfica evidencia que el 79% de los jóvenes trabajadores han realizado un pregrado; seguido un 9% son tecnólogos; y, en cuanto el nivel de secundaria, técnico y posgrado un 4%. Siendo un resultado asombroso, ya que más de la mitad de los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo son profesionales.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá



Gráfica 10: Títulos académicos obtenidos por jóvenes trabajadores en redes de mercadeo.

Fuente: Elaboración propia.

La anterior gráfica precisa sobre los títulos académicos que han obtenido los jóvenes trabajadores de redes de mercadeo, donde se encuentra que el mayor porcentaje está en los diseñadores industriales con un 17% y abogados/as con un 13%, seguido un 8% entre los que no tienen ningún título académico, psicología e ingeniería industrial, no obstante, se encuentra 4% de diversas carreras. Tenga en cuenta, que las diversas carreras se decidió no ponerlas en una categoría de “otras” pues es importante que el lector vea por sí mismo, la diversidad de la que se trata en esta realidad laboral.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá



Gráfica 11: Trabajos adicionales de los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo.

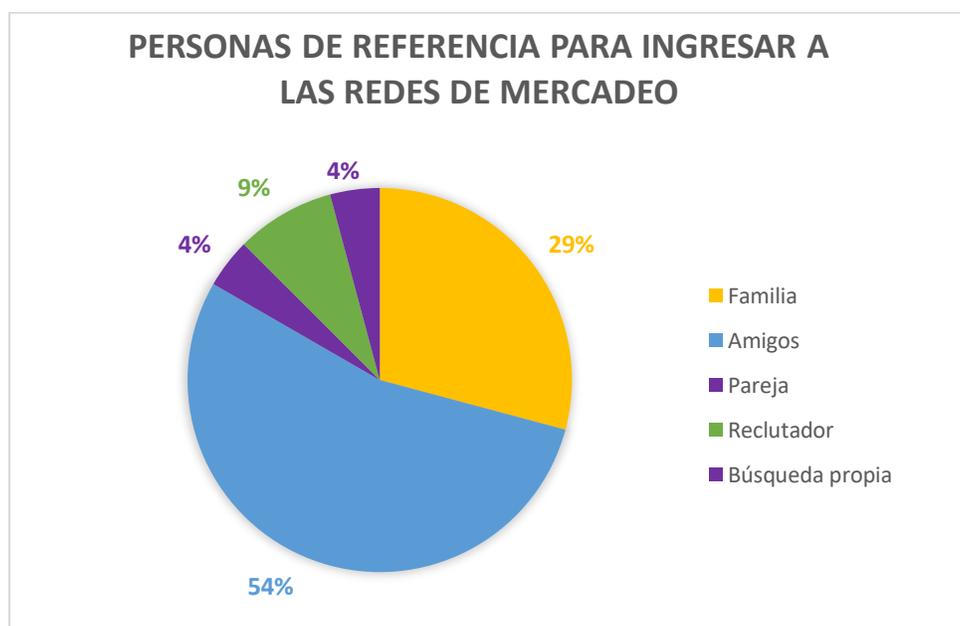
Fuente: Elaboración propia.

De esta gráfica se obtiene que el 42% de los jóvenes trabajadores en la red, no tienen un trabajo adicional, ni siquiera en relación con el título académico obtenido; el 17% de ellos tiene empresa propia, de las cuales su mayoría está en la fase inicial. Sin embargo, al sumar los porcentajes de quienes tienen un trabajo adicional a la red de mercadeo, se encuentra en total que el 57% tiene otros recursos laborales como: Policía Nacional, Entrenador, Abogacía, Backstartup, Docente universitario, Teleperformance, Diseñador y Empresa Tradicional.

De igual importancia, a continuación, encontrara las gráficas más representativas sobre la medición de la CVL tanto objetiva como subjetivamente, recuerde que cada color a lo largo de las gráficas representa el porcentaje de mayo a menor así: azul, amarillo, verde, morado,

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

anaranjado, en caso de encontrar el mismo color en diferentes variables de la gráfica, se hace referencia a que obtuvieron el mismo porcentaje.

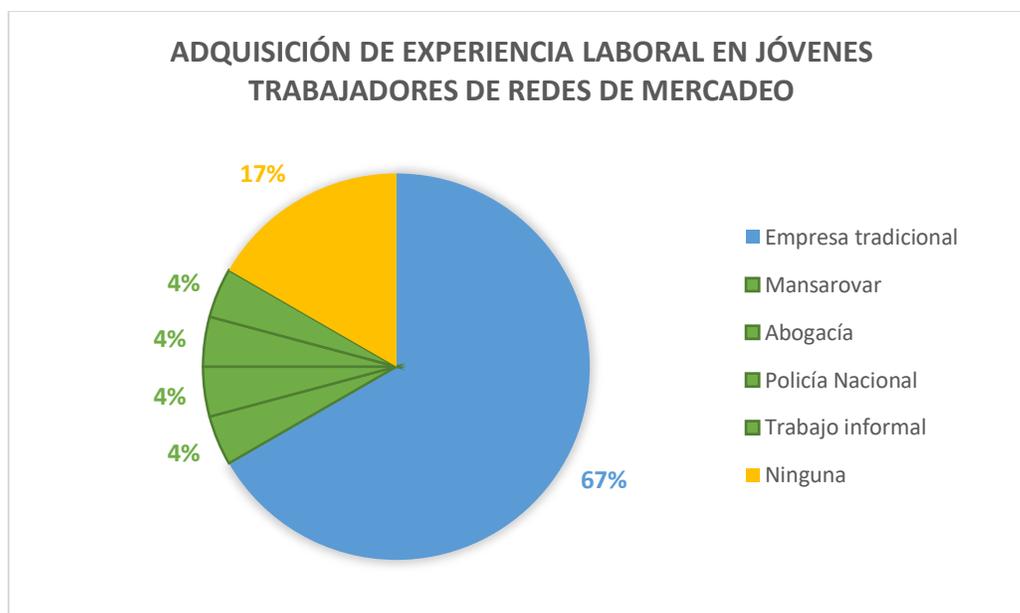


Gráfica 12: Personas de referencia para ingresar a las redes de mercadeo.

Fuente: elaboración propia.

La anterior gráfica corresponde a la sub categoría *Manos a la obra* y revela que el 54% de los jóvenes tuvieron como referencia a los amigos para ingresar a la red de mercadeo; el 29% lo tuvo en cuenta desde sus familias; un 9% ingreso por medio de un reclutador; un 4% por su pareja; y, otro 4% lo hizo como búsqueda propia, siendo esta una variable emergente ya que no se había tenido en cuenta por parte de la investigadora.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

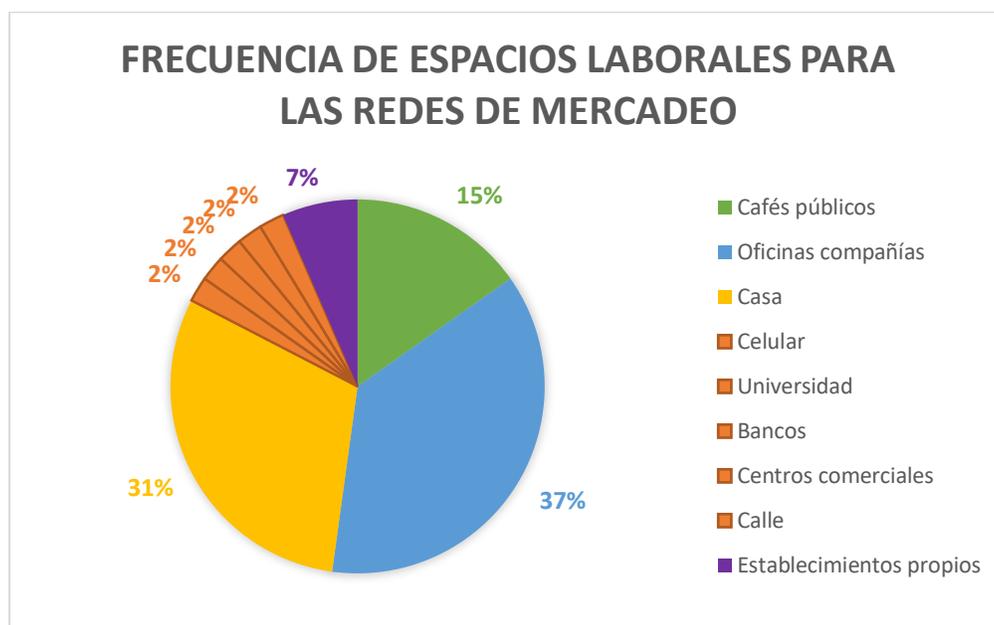


Gráfica 13: Adquisición de experiencia laboral de los jóvenes

Fuente: elaboración propia.

La anterior gráfica corresponde a la sub categoría *Manos a la obra*, donde indica específicamente en donde han adquirido experiencia laboral los jóvenes trabajadores, ya que el 67% es en empresas tradicionales; un 17% no la tiene; un 4% en Masarovar; 4% en abogacía; 4% en la Policía Nacional; y, 4% en un trabajo informal.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

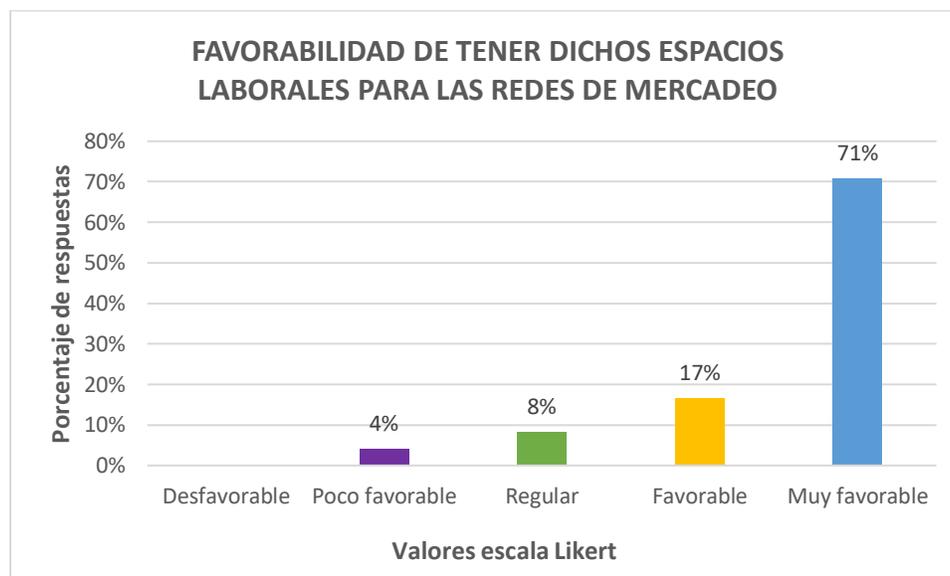


Gráfica 14: Frecuencia de espacios laborales para las redes de mercadeo.

Fuente: elaboración propia.

Esta gráfica corresponde a la sub categoría *Trascender a lo saludable y seguro*. Se debe aclarar que las respuestas emergentes para esta gráfica, se midieron por frecuencia y se presenta en porcentajes para facilitar la lectura de la información tanto a la investigación como al lector. Se obtiene que el 37% de los jóvenes trabajadores en la red multinivel asisten a las oficinas principales para trabajar; el 31% lo hace desde casa; el 15% en cafés públicos; 7% en establecimientos propios como el caso de “Protein Bar” donde la gente puede hacer ejercicio y tener a la mano los productos alimenticios; y, el resto corresponde al 2% en calles, centros comerciales, bancos, universidad y desde el celular

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

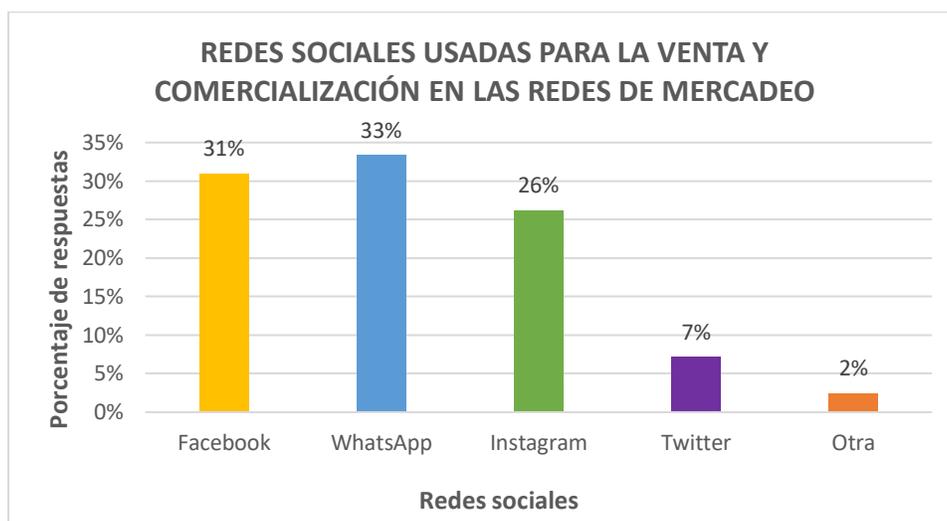


Gráfica 15: Favorabilidad de tener dichos espacios laborales para las redes de mercadeo

Fuente: elaboración de propia.

Esta gráfica corresponde a la sub categoría *Trascender a lo saludable y seguro*, obteniéndose que el 71% de los jóvenes trabajadores considera muy favorable trabajar en los espacios de las oficinas principales de las redes de mercadeo y las casas (Gráfica 2.8); el 17% lo califica como favorable; el 8% regular; y, tan solo el 4% como poco favorable, ya que es una persona que considera que le falta organización para el trabajo desde casa, pues requiere de planificación total. No obstante, en su mayoría los jóvenes trabajadores lo consideran favorable para su salud.

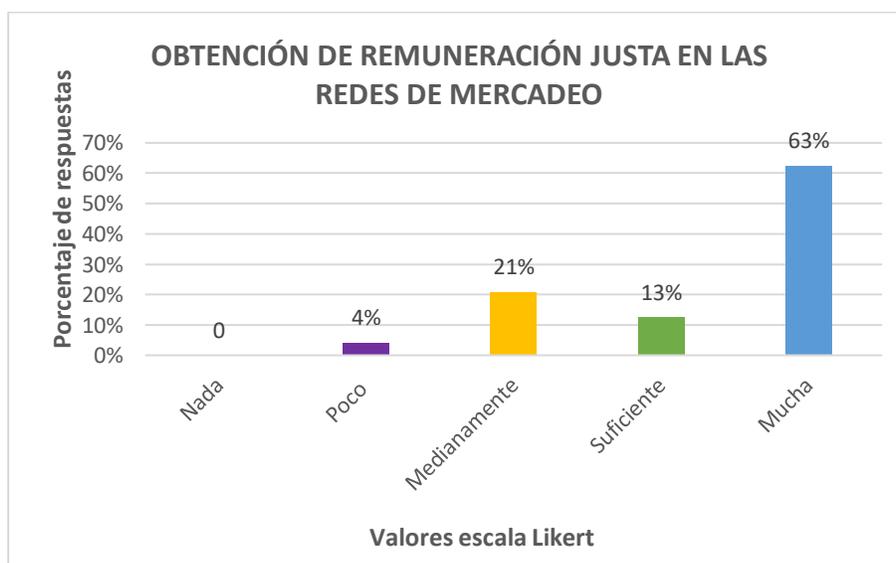
Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá



Gráfica 16: Redes sociales usadas para la venta y comercialización en las redes de mercadeo.

Fuente: elaboración propia

Esta gráfica corresponde a la sub categoría *Tecnología de venta*, se obtiene que la red social más usada por los jóvenes trabajadores para la venta y comercialización en la red de mercadeo es WhatsApp con 33%; seguido Facebook con 31%; Instagram 26%; Twitter 7%; y, otra 2%.

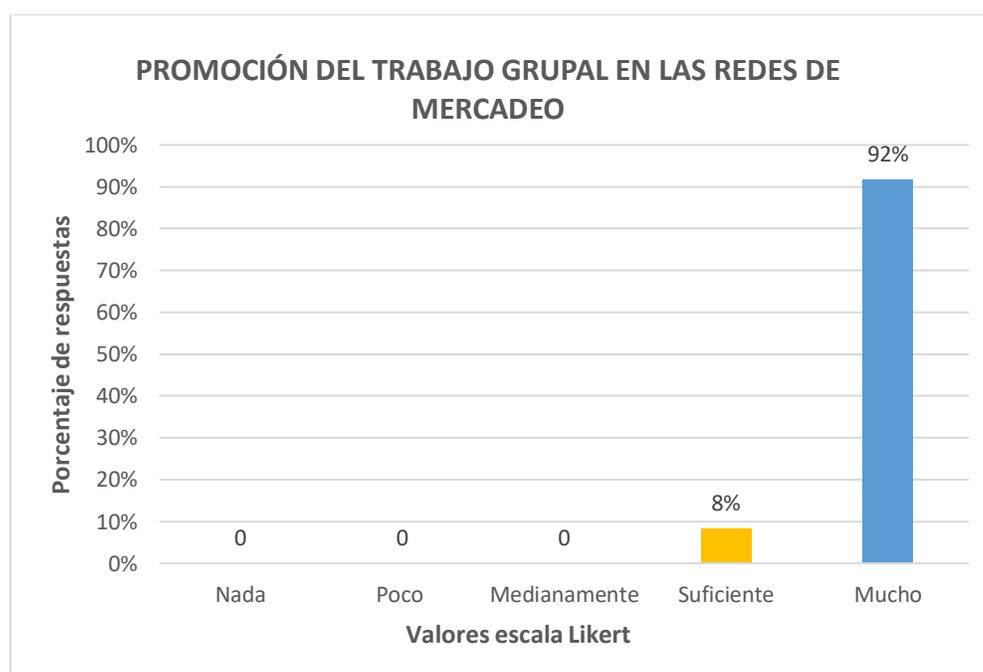


Gráfica 17: Obtención de remuneración justa en las redes de mercadeo.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Fuente: elaboración propia.

Esta gráfica corresponde a la sub categoría *Valores en la red de mercadeo*, Se obtiene como resultado que el 63% de los jóvenes trabajadores consideran que la remuneración obtenida de acuerdo con el esfuerzo y dedicación de cada trabajador es muy bien promovida, sin embargo, el 21% califica que la remuneración justa es mediana.

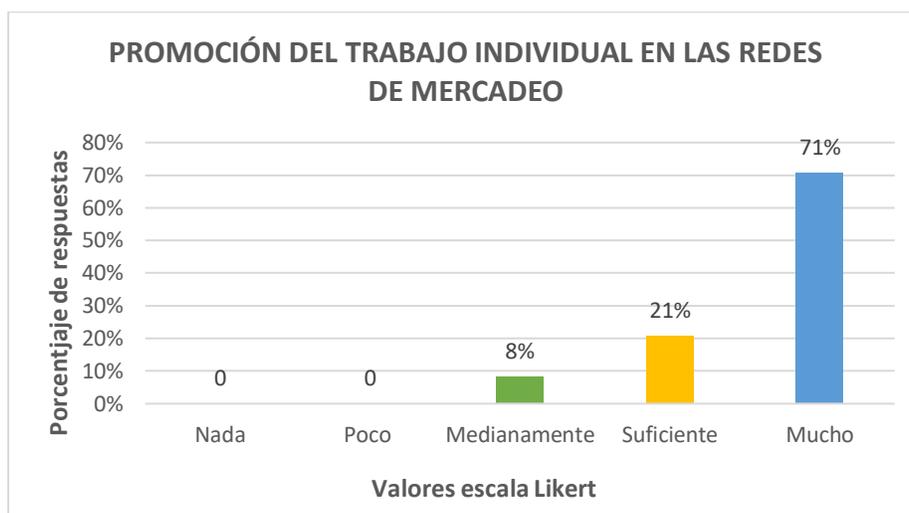


Gráfica 18: Promoción del trabajo grupal en las redes de mercadeo

Fuente: elaboración propia.

En la anterior gráfica se responde a la sub categoría *Valores en la red de mercadeo*, donde se observa que el 92% de los jóvenes trabajadores consideran que la compañía promueve el trabajo grupal; y, un 8% lo califica suficiente.

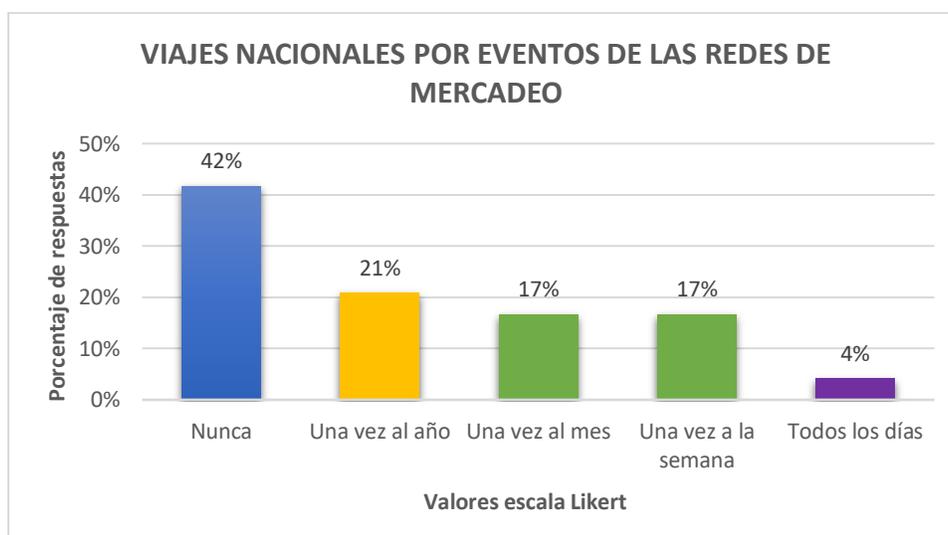
Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá



Gráfica 19: Promoción del trabajo individual en las redes de mercadeo

Fuente: elaboración propia.

La anterior gráfica se responde a la sub categoría *Valores en la red de mercadeo*, pues el al trabajo individual se registra que 71% jóvenes trabajadores consideran que es muy promovido; un 21% lo suficiente; y, 8% medianamente.

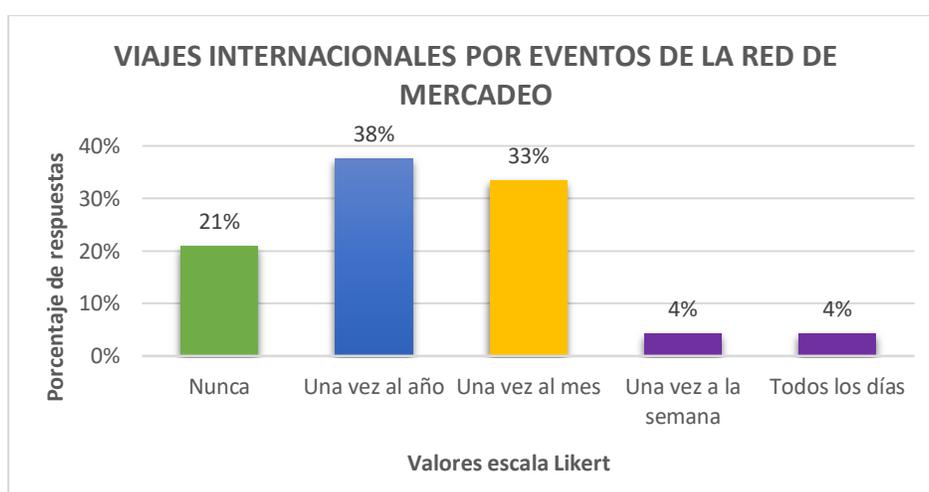


Gráfica 20: Viajes nacionales por eventos de las redes de mercadeo

Fuente: elaboración propia.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

En esta gráfica que devela la sub categoría *Vida cotidiana*, se obtiene que los jóvenes trabajadores en red de mercadeo, viajan por eventos nacionales de la compañía un 42% nunca; un 21% una vez al año; 17% una vez al mes; 17 una vez a la semana; y, 4% todos los días.

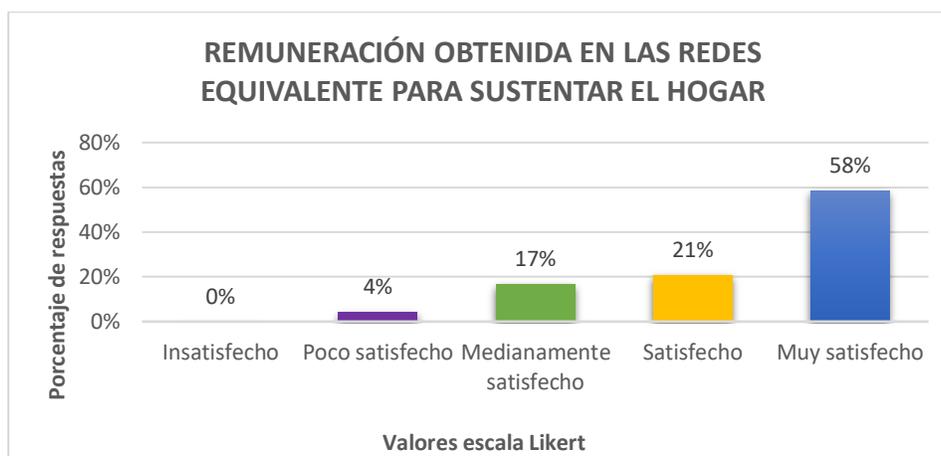


Gráfica 21: Viajes internacionales por eventos de las redes de mercadeo

Fuente: elaboración propia.

La anterior gráfica correspondiente a la sub categoría *Vida cotidiana*, devela que el 38% de los jóvenes trabajadores viajan una vez al año a eventos internacionales de la red de mercadeo; 33% una vez al mes; 21% nunca; 4% una vez a la semana; y, 4% todos los días.

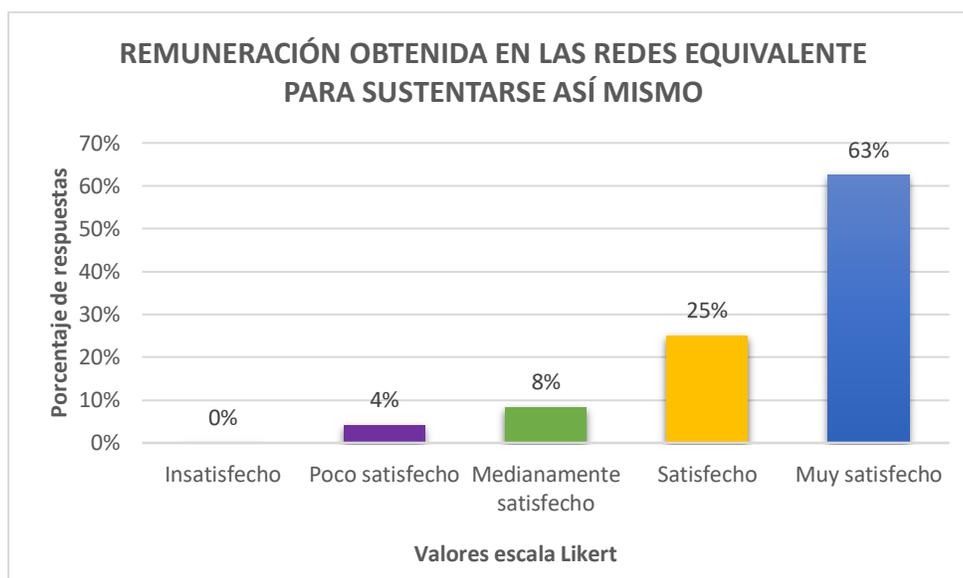
Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá



Gráfica 22: Remuneración obtenida en las redes de mercadeo equivalente para sustentar el hogar.

Fuente: elaboración propia.

La anterior gráfica correspondiente a la sub categoría *Vida cotidiana*, mide la satisfacción por la remuneración obtenida para sustentar el hogar, 58% jóvenes trabajadores están muy satisfechos; 21% satisfechos; 17% medianamente satisfechos; y, 4% poco satisfecho.

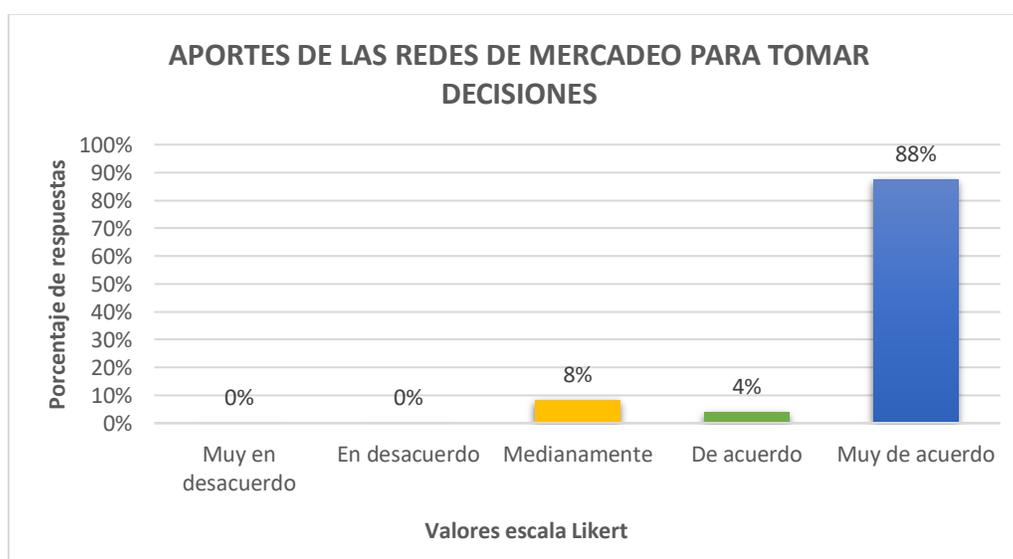


Gráfica 23: Remuneración obtenida en las redes equivalente para sustentarse así mismo

Fuente: elaboración propia.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Esta gráfica correspondiente a la sub categoría *Vida cotidiana*, demuestra que el 63% de los jóvenes trabajadores se encuentran muy satisfechos con la remuneración obtenida para sustentarse así mismo; 25% satisfecho; 8% medianamente satisfecho; y, 4% poco satisfecho.

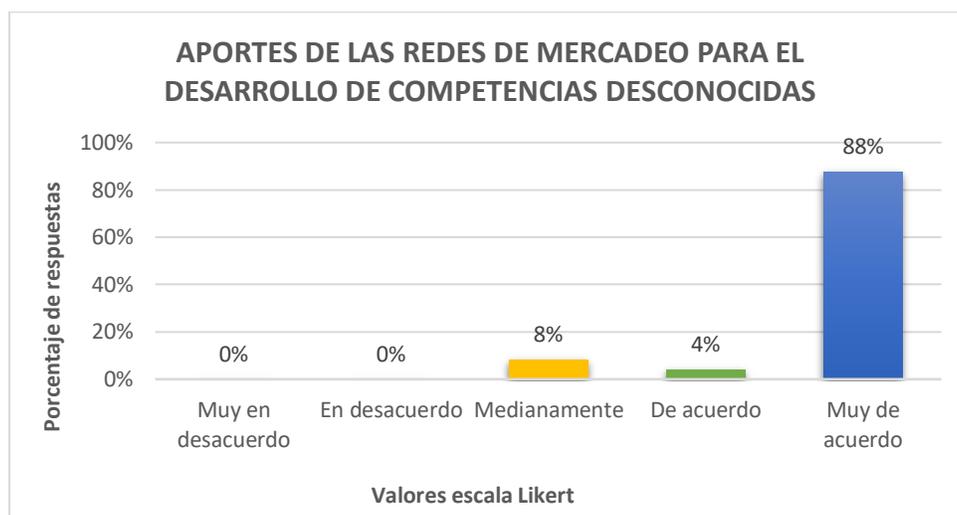


Gráfica 24: Aportes de las redes de mercadeo para tomar decisiones

Fuente: elaboración propia.

En la gráfica anterior se devela la sub categoría *Potencial*, donde se observa que el 88% de los jóvenes está muy de acuerdo con el aporte de la red para tomar decisiones en diferentes esferas sociales de su vida cotidiana; el 4% de acuerdo; y el 8% medianamente de acuerdo.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá



Gráfica 25: Aportes de las redes de mercadeo para el desarrollo de competencias desconocidas

Fuente: elaboración propia.

En la anterior gráfica desde la sub categoría *Potencial*, el 88% de los jóvenes trabajadores se encuentran muy de acuerdo con el aporte de la red de mercadeo para el desarrollo de competencias desconocidas; un 4% de acuerdo; y, un 8% medianamente.

3.2 Navegando sobre narrativas.

Ahora bien, me dedicare a presentar los resultados cualitativos de la investigación, que se basan en las narraciones más significativas de la transcripción del grupo de discusión (Anexo 3), pues responden al objetivo específico y a la categoría de análisis. Tenga en cuenta, que los nombres de los participantes han sido cambiados para mantener el consentimiento informado de confidencialidad, se decide ponerles nombre aleatorios y no números para así mantener el componente humano de esta investigación.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

En primer lugar, sobre la categoría *¿Y el empleo en Colombia?:*

“yo llevo buscando trabajo 4 meses... y trabas muchas: uno. Experiencia, en casi todas las mayorías de las vacantes es uno o dos años de experiencia y pues uno estudiando pues no la tiene. Dos, cuando tú te vas a ingresar como digamos a unas páginas de internet o algo así como Linkeding o ee computrabajo empleo.com eee esas cosas te refieren a otras páginas, entonces yo por lo menos he hecho unas ... 20 inscripciones más o menos”

“el mismo sistema está diseñado para que los emprendimientos fallen”

“irme en la opinión del empresario y es laboralmente la gente los jóvenes no están preparados para el trabajo, culpa de quien sea, pero es la realidad, los jóvenes no se quedan”

“pero principalmente en Colombia que es el caso que te aplica y es porque los jóvenes no están preparados y no quieren prepararse para un mundo laboral”

“a nosotros nos llegan 60 70 hojas de vida... y la verdad es que la crisis con el tema de los venezolanos, pues ellos se venden más barato”

“Es en el mundo, la situación laboral en el mundo está tenas”

“solicita gente egresada pero ya con experiencia entonces hay veces en que es un poco ilógico ese tema y pues desde oiga como así yo acabo de salir que experiencia me va a pedir”

“Yo presento al día cuando estoy juiciosa, un montón por videollamada y eso me permite trabajar con un equipo en Costa Rica, en Estados Unidos, en México, me permite incluso trabajar con gente en Bogotá”

“tecnológicamente hay una digamos como una revolución en no solamente las redes de mercadeo sino en todo lo que tenga que ver con mercadeo”

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Se evidencia con claridad en los relatos que la experiencia laboral en Colombia es una de las mayores desventajas para jóvenes que acaban de graduarse de pregrado. Razón por la que los lleva a complementar su esfera laboral con redes de mercadeo multinivel y otros, como también fue evidenciado en las gráficas para el objetivo específico 1, particularmente en la gráfica 11 cuando se da cuenta que el 54% tienen un trabajo adicional. Además, se hace énfasis en como el empleo en Colombia revoluciona por la tecnología, pues ya que funciona como un medio técnico (Emery y Trist, 1953), es mediador entre las ventas y comercialización, de hecho permitiendo que los jóvenes puedan conectarse laboralmente con diferentes países.

Con respecto a la categoría *Emprendedores*:

“Creo que si somos un grupo de jóvenes que si marcamos la diferencia pero no es necesariamente porque hacemos una red de mercadeo”

“por hacer una red de mercadeo una persona ya este marcando la diferencia... es porque siento que eso si no es solamente nosotros, ni tampoco las personas que están solamente en mi equipo, porque hay gente que no lo hace, pero si siento que las personas de que por en cualquier área de su vida están comprometidas a el crecimiento y lo que es convivir en propósito, generan algo diferente”

“hay muchas personas y muchos jóvenes que por estar haciendo cosas “innovadoras” o innovadoras si no entre comillas, marcan una diferencia brutal”

Aunque al inicio de la investigación se propuso como nombre de la categoría “los nuevos jóvenes” se decide cambiar, ya que se obtuvo como respuesta que si bien son jóvenes que no

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

quieren continuar en esquemas, no hace la diferencia el que sean de una red de mercadeo, más bien, lo hace la actitud y competencias que adquiera la persona y desarrollarlo dentro de una compañía (Negri, 2004).

Desde la categoría *La calidad de vida laboral*:

“sí, me siento orgullosa de tener un equipo y una red tal cual como en la que estoy viviendo ahorita”

“Es un crecimiento personal y de equipo gigante”

“un proceso pero se ha visto como el crecimiento personal que yo he tenido el crecimiento personal de equipo y las personas con las que estoy rodeada”

“bueno hice y deshice jodi hasta que ya como que pude entrar, ellos pues de hecho lo que hice con el producto fue regalárselos a ellos y les gusto pues les gusto un montón”

“independencia”

“para mí es una esperanza, eee como que es me motiva a pensar en que hay otras otros caminos distintos al tradicional y eso a mí pues me me me genera esperanza”

“Es decisión ... en un empleo tradicional no puedes decidir qué calidad de vida laboral tienes, no puedes depende de todo menos de ti, en una red de mercadeo tú decides que calidad de vida laboral quieres, tú decides con quien quieres trabajar, como puedes trabajar, sino quieres trabajar con alguien no lo tienes que hacer, si quieres ir ve sino quieres ir no vayas entonces ese hecho que tu puedas decidir ...”

“Logros en metas y cifras”

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

“obviamente tengo una meta clara y pues obviamente es ir construyendo esa calidad de vida laboral, pero pues como se trabaja en equipo a través del tiempo pues ya obviamente no es uno solo”

“con tu equipo y con la gente que más trabajas eres super partner o sea no es ni siquiera es amistad”

“rodearse de personas como con otro tipo de mentalidad”

Efectivamente los jóvenes trabajadores integran las dos dimensiones en la calidad de vida laboral, pues tienen en cuenta su trabajo y crecimiento individual, como también la importancia de tener un grupo de trabajo saludable y cooperativo. Definen la calidad de vida laboral como: esperanza, independencia, decisión, metas y cifras. Lo que permitió evocar las narraciones de sentidos y significados, por la manera en que describen con una palabra la calidad de vida laboral, aunque se les dificultara pensar en una sola palabra.

Con respecto a la categoría *El futuro*:

“eterna aprendiz.”

“como la que tengo grabada a la salida de la puerta y es exitoso”

“Éxito, no éxito no jajaja muy exitoso”

Permite reconocer que los jóvenes trabajadores tienen una alta satisfacción subjetiva en las redes de mercadeo, porque además de proyectarse a futuro, tienen mejores expectativas de vida para la sociedad.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Además, durante el grupo de discusión las preguntas planteadas conllevaron a la emergencia de categorías las cuales son:

En la categoría *El trabajo en una red de mercadeo*:

“nos hemos dado cuenta de que puedes trabajar en tantos estados por decirlo así jajaja no o sea estamos en un asado y estamos cagados de la risa pero de la nada es como hey tomate las fotos, esta foto va para tal lado, por este lado vas a atacar ese grupo de personas, hey ven un momentico es que tal vez esa presentación ya no hiciste eso bien sino que te faltó hablar otra cosa”

“pero también dar constancia de que es importante eee el estar presente y el hacer el voz a voz como con una cercanía física es muy importante”

“o sea funciona muchísimo o sea la tecnología es una herramienta brutal pero también no se puede perder esa cercanía pues de ser humano físico que tenemos”

Da cuenta sobre la importancia del contacto físico para la comunicación verbal y no verbal con otro sujeto, pues el relato se convierte en un relato del yo que se traspone a la identificación subjetiva e intersubjetiva del relato vital. Además, revela la versatilidad con que los jóvenes pueden trasponerse a diferentes contextos con diversos roles, porque si bien puede ser el amigo que está en el asado, también es el trabajador que no desaprovecha el momento para asociar otros sujetos. Es un yo que se construye desde la época moderna creyendo que es libre de elegir el tiempo en que trabaja, pero llega al tiempo en que no distingue tiempo de trabajo VS tiempo libre, constantemente se exige y se auto explota para conseguir su meta. Es decir que la micro narración pasa a ser una macro narración interminable.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Desde la categoría *Metáforas*:

“o sea es como devolverte un poquito a ese colegio donde eran panas y te decían hey estudia física que vi que te fue como mal en el examen si me entiendes?”

“volver a esa fila de atrás”

“empezar a formar grupos umm pues no sé, muy vacanos jaja como un saloncito de clase.”

“como los primos uno con los primos es muy cómplice muy amigo pero es independiente si me hago entender? Una red es eso, tu equipo es eso, un grupo de primos”

“Que volteas para atrás y te están cuidando la espalda pero sabes que no te van a dejar sola en los momentos que los necesites, no te van a soltar la mano, o sea están ahí si tú dices auxilio para todo en la vida, eso es una red un primo con el cual te puedes agarrar echar la abuela incluso irte a los puños si los si las vainas pasan pero si el día de mañana alguien te hace algo ahí están, si el día de mañana estas corto ahí están”

Se identifica los actos de significado que han creado, negociado y compartido los jóvenes que trabajan en las redes de mercadeo, donde lo relacionan con dos experiencias del ciclo vital, la familia como primera escuela de aprendizaje y el colegio como segunda.

Para finalizar, la categoría *Relaciones sociales*:

“yo no le he contado a mi papa eee no se lo voy a contar aun porque él vive en los parámetros normales de su época”

“Andrés el nombre de mi novio y mama y el cómo ok estoy en tu equipo y yo sí y el man como bueno de pronto y yo aaaaaa”

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

“O sea mi papa al principio estuvo negativo”

Se evidencia el choque entre la era posmoderna y moderna con respecto a la economía y el rol de la identidad de género en el mismo, pues los jóvenes son conscientes que, si bien están en otra época, también son jóvenes que pretenden colonizar yoes aprovechando que se sitúan en el mismo periodo histórico y cultural.

3.3 Integración y negociación subjetiva y objetiva.

Lo que nos compete en el presente capítulo, y luego de haber conocido detalladamente los resultados más significativos e impactantes para responder a la pregunta de investigación y dar cumplimiento a los objetivos propuestos, a continuación, se relacionara una triangulación entre: los resultados cualitativos, resultados cuantitativos y fundamentos teóricos, así:

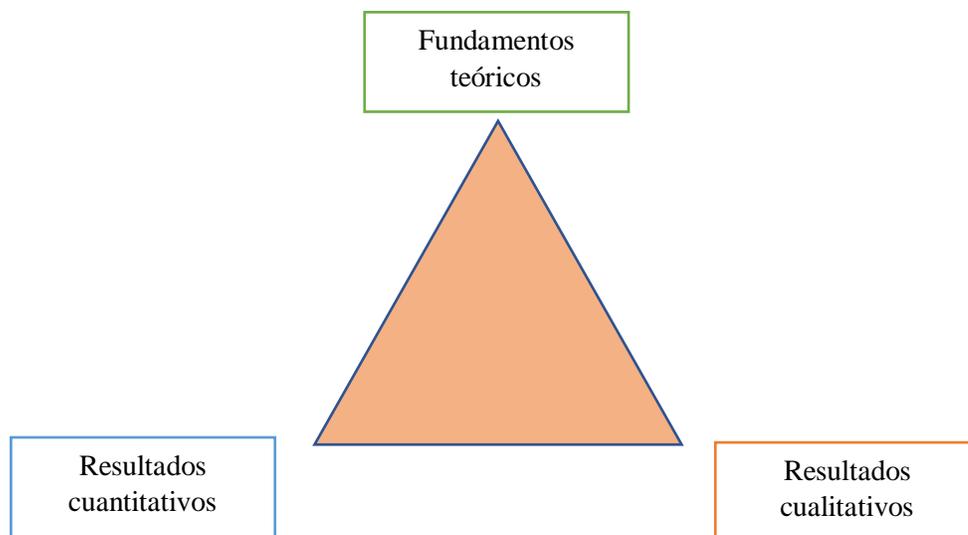


Figura 7: Triangulación de voces para analizar los resultados.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

En el primero objetivo específico, se obtuvo como resultados representativos que las características sociodemográficas de los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo en Bogotá D.C, son:

- Con un 58% hay mayor número de mujeres con respecto al de hombres de 42%, lo que evidencia el cambio de la época donde las mujeres toman un papel preponderante en el mundo laboral, pues como lo afirma Ibáñez los fenómenos sociales están situados históricamente.
- La edad oscila entre 24 a 26 años, siendo esta última con un 42%, lo que afirma que los jóvenes tienen gran potencial en las redes de mercadeo por su adaptabilidad y organización del tiempo en responsabilidades académicas y laborales (Orrego, 2015).
- Con un 88% tienen estado civil soltero/a, el 100% no tiene hijos lo que evidencia que en la época posmoderna se busca la libertad y el crecimiento personal, subjetividades que dejan de responder a exigencias del pasado y se colonizan en la era posmoderna (Gergen, 1992)
- El 74% de los jóvenes trabajadores no conocieron a su pareja actual en las redes de mercadeo, lo que se puede interpretar desde Bruner y Gergen que existe una transmisión de subjetividades o una colonización a los que no hacen parte del modelo de negocio.
- El 92% nacieron y residen en la ciudad de Bogotá, lo que sería para Gergen una construcción económica y política acerca de que la capital es el centro y lo demás periferia.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

- Pertenecen a los estratos socioeconómicos de vivienda 3, 4 y 5 con mayor presencia en la localidad de Engativá, que según el DANE son los estratos con mejores condiciones económicas y sociales en la ciudad de Bogotá.
- El 79% de los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo, cuentan con diversos títulos académicos en pregrado, de los cuales la mayoría son diseñadores industriales y abogados. Lo que corresponde a subjetividades colonizadas por un yo que ingreso primero a trabajar, es decir que son grupos de amigos en sus estudios de pregrado.
- El 57% de los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo cuentan con diversos trabajos adicionales, donde en su mayor porcentaje es en empresas propias, lo que corresponde a que buscan obtener ingresos económicos desde opción A y B, pues en la época actual se sigue controlando a un yo para no desestabilizar la economía.

Además, se pone de manifiesto como el sistema técnico desde lo social y tecnológico permiten la ejecución de los propósitos de las redes de mercadeo, en ofrecer a sus trabajadores jóvenes un modelo de negocio en el que no solo cuentan las condiciones físicas y de higiene para dar una valoración objetiva, sino además, la identidad que construyen como grupo por el producto que comercializan, permitiendo la posibilidad de comunicación efectiva entre trabajadores y autonomía individual para un propósito colectivo. En este orden de ideas, las relaciones que se entretienen en las interacciones hacen parte para los jóvenes trabajadores de redes de mercadeo, una valoración objetiva de la calidad de vida laboral.

En cuanto a lo subjetivo se revela, como todo aquello que se encuentra en el diario vivir de los jóvenes trabajadores de las redes de mercadeo, constituyen la emergencia y negociación de

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

significados a partir de la realidad laboral, donde se comprenden como sujetos psicológicos, abiertos y dinámicos que si bien: se sienten juzgados con ellos mismos, al no producir todo el tiempo ganancias, poniendo en tensión el tiempo libre vs el tiempo de trabajo; re significan los espacios de ocio y libres, relacionados a espacios físicos de las redes de mercadeo como eventos y conferencias; el concepto de familia no se traspone a solo la de consanguinidad, sino también a los demás trabajadores de la red de mercadeo; constantemente no reciben los incentivos de viajes que patrocina la red de mercadeo; sin embargo, se sienten satisfechos con las remuneraciones económicas y sociales que obtienen, ya que les permite sustentarse en otras esferas sociales de la vida. Además, corrobora que los jóvenes trabajadores de red de mercado, son las nuevas subjetividades del siglo XXI como lo pensó Negri (2004), pues se caracterizan por: mayor toma de decisiones, comunicación, autonomía y relaciones fructíferas.

Lo cual, pone de manifiesto que la CVL es estar económicamente con la remuneración equivalente aunque se pueda dar más esfuerzo, pero sobre todo tener espacio en una red de mercadeo que permite reconocerse como sujetos que se definen metafóricamente como: familia, primos y estudiantes de un salón. Así, las redes de mercadeo constituyen subjetividades y un yo, a través de un producto que no solo representa la marca, sino el crecimiento personal. Tal como lo define Sun (1997) la calidad de vida laboral es un proceso tanto objetivo como subjetivo, en el que se construyen subjetividades y avanzan economías (Ver anexo 4).

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

3.3.1 Consideraciones éticas en el arte investigativo

La presente investigación fue desarrollada bajo los parámetros de la Ley 1090 de 2006 que reglamenta el ejercicio de los psicólogos en Colombia, junto con el código deontológico y bioético, donde se tienen como principios generales: La responsabilidad; competencia; estándares morales y legales; anuncios públicos; confidencialidad; bienestar del usuario; relaciones profesionales; evaluación de técnicas e investigación con participantes humanos (Congreso de Colombia, 2006) En pro de buscar el bienestar y la autonomía de la muestra poblacional, teniendo en cuenta que durante todo el proceso investigativo fueron nombrados como sujetos anónimos, más no como números, para situarnos desde el componente de la ética y responsabilidad social. Finalmente, antes de iniciar cada técnica de investigación, se les informaba a los participantes su derechos sobre un proceso netamente académico para obtener el título de psicóloga.

3.4 Recomendaciones para futuras investigaciones

Desde la experiencia como investigadora y con el acercamiento que tuve a la población para futuras investigaciones sobre este tema recomiendo:

1. Antes de iniciar la investigación tener la muestra poblacional porque puede dificultar y correr los tiempos para llevar a cabo la ejecución de este.
2. Dejar muy claro desde el inicio a la población de red de mercadeo que se contacte, que el acercamiento es por la razón de la investigación, pues si esto no se hace desde la primera

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

conversación puede tener dificultades a la hora de explicar y hacer entender su rol en el contexto.

3. Es esencial el acercamiento a la muestra poblacional, para conocer el contexto y las relaciones que se entretengan allí, no se trata de ir a aplicar instrumentos y salir de inmediato, sino conversar, dialogar y reflexionar en los espacios donde se construyen sus significados.
4. Durante la revisión bibliográfica es importante mantener los lentes críticos y psicológicos durante todo el tiempo, aunque admito que hay lapsos de tiempos en los que se puede llegar a sentir perdido porque no se encuentra ningún problema, pero no olvide que las redes de mercadeo buscan venderse y por ello debe acercarse al contexto para evidenciar problemáticas.
5. Para próximas investigaciones se recomiendan que sean de corte mixto, porque esto permite conocer la objetividad y subjetividad que se significa desde la calidad de vida laboral.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

CONCLUSIÓN GENERAL

“... cada yo contiene una multiplicidad de “otros” que cantan diferentes melodías, entonan diferentes versos y lo hacen a un ritmo diferente” (Gergen, 1991, p. 125)

Desde esta perspectiva del trabajo inmaterial como cambio en la relación entre el trabajador y el producto, los jóvenes trabajadores en redes de mercadeo experimentan la transformación desde sus más profundas vertientes en el mundo laboral, tanto interno como externo, pues al suscribirse al contexto de las redes entran a una realidad de la que pocos puedan encontrar errores o falsedades, se utilizan bastantes distractores como en este caso la economía, para demostrarle al trabajador joven que es ahí donde debe estar para ser exitoso, independiente y multimillonario. Sin embargo, lo que se logró concluir tras dos años y medio como investigadora, es que en las redes de mercadeo como en cualquier otro contexto, los sujetos se transforman desde la negociación de significados que se reconstruyen tras experiencias pasadas de la calidad de vida laboral, es decir que los significados no son un empero del presente. El significado es la máxima expresión de los tres tiempos de nuestra realidad. Por medio del lenguaje y las relaciones que entretejen los jóvenes trabajadores con su propia red, se cierran a la posibilidad de construir interacciones con sujetos que vayan por otro camino, entiendo que suene imposible, pero esto es lo que sucede.

Los jóvenes trabajadores en las redes de mercadeo, construyen un yo en base a los testimonios y capacitaciones de las compañías, donde constantemente se les está exigiendo indirectamente aportar más, trabajar más y hacerlo más. Es como un continuo mar, no sabemos con exactitud donde empieza o donde termina, no se tiene precisión en que tiempo se trabaja y en que tiempo se

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

descansa, porque hasta los espacios libres o de ocio son construidos como la asistencia a capacitaciones. Aunque, signifiquen la calidad de vida laboral en sus mejores estándares, se da cuenta que las redes de mercadeo aportan más al estigma social, el reconocimiento y la identificación en una comunidad y un producto donde se es aceptado. La calidad de vida laboral se posiciona desde la importancia económica, pero sobre todo la relacional. Lo que permite aportar a la psicología social, que desde el construccionismo se da cuenta de como las narraciones del mundo interno y externo, se sobrepoblan a una multi danza de versos que son transmitidos en sin fin de subjetividades, el lenguaje junto a las relaciones que se construyen, son fundamentales para que a diario los trabajadores puedan negociar significados, donde la tecnología en la época posmoderna entra en juego, siendo allí donde mayor estrategia poseen colonizar subjetividades. Es momento de que los colegas, se piensen los fenómenos psicológicos como históricos, culturales y contextuales.

Desde el área de economía, sociedad y trabajo, esta investigación permite analizar como el lenguaje y las relaciones que se gestan dentro de una sociedad y de trabajo, responden no solo al ámbito económico, sino al bienestar de los sujetos psicológicos, he aquí el momento en que se comprende en absoluto el mismo nombre del área. Para la línea dinámicas del trabajo, permite evidenciar que analizar el contexto desde su más alta complejidad, posibilita conocer al investigador sobre las dinámicas relacionales en las redes de mercadeo y contribuir a que los jóvenes trabajadores reflexionen acerca de su realidad, en un mundo que laboralmente pareciera no tener escapatoria.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario CVL

Preguntas de filtro	
¿Usted trabaja actualmente en la red de mercadeo Herbalife/ Zrii?	1. Si 2. No
¿Usted tiene entre 20 a 26 años cumplidos?	1. Si 2. No
¿Reside en la ciudad de Bogotá?	1. Si 2. No
Si usted no hace parte de esas compañías y/o no se encuentra en esa edad y/o no reside en la ciudad de Bogotá, gracias por su colaboración.	

Datos sociodemográficos		
1. ¿Cuál es su sexo en cédula?	1. Femenino 2. Masculino	
2. ¿Cuántos años cumplidos tiene?		
3. ¿Cuál es su estado civil actual?	1. Soltero/a 2. Casado/a 3. Unión libre 4. Separado/a – Divorciado/a, por favor pase a la pregunta 5. 5. Viudo/a, por favor pase a la pregunta 5.	
4. ¿Conoció a su pareja actual en la compañía?	1. Si 2. No	
5. ¿Cuál es su ciudad / departamento de nacimiento?		
6. ¿Tiene hijos?	1. Si. 2. No, por favor pase a la pregunta 9.	
7. ¿Cuál es su número de hijos?		
8. ¿Cuál es la edad que tienen sus hijo/as?		
9. ¿Cuál es el estrato socioeconómico de su vivienda?	1. 1 2. 2 3. 3 4. 4 5. 5 6. 6	
10. ¿Cuál es la localidad en la que se ubica el barrio donde vive actualmente?	1. Chapinero	11. Santa Fé
	2. Tunjuelito	12. Fontibón
	3. Kennedy	13. Barrios Unidos
	4. Rafael Uribe Uribe	14. Puente Aranda
	5. Bolívar	15. Usme

**Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en
redes de mercadeo, Bogotá**

	6. Usaquén	16. San Cristóbal
	7. Suba	17. Bosa
	8. Engativá	18. Teusaquillo
	9. Antonio Nariño	19. Candelaria
	10. Sumapaz	20. Mártires
11. ¿Cuál es su último nivel de estudios alcanzado?	1. Primaria, por favor pase a la pregunta 13 2. Secundaria, por favor pase a la pregunta 13 3. Técnico – tecnólogo. 4. Pregrado. 5. Posgrado. 6. Ninguno.	
12. ¿Qué título técnico / tecnólogo/ profesional ha obtenido?		
13. ¿Se encuentra trabajando adicionalmente en algo diferente a la compañía? Especifique en un frase corta		
14. ¿Cuál es su orientación religiosa?	1. Cristiano/a 2. Católico/a 3. Protestante 4. Agnóstico/a 5. Testigo/a de Jehová 6. Ateo/a 7. Otra:	

La compañía	
15. ¿A quién tuvo como referencia para ingresar a esta compañía o este tipo de trabajo?	1. Familia 2. Amigos 3. Vecinos 4. Pareja 5. Promotor 6. Otro:
16. ¿Cuántos años lleva trabajando en la compañía?	1. Menos de un año 2. Un año pasado 3. Dos años 4. Tres años o más
17. ¿Se ha retirado alguna vez de la compañía?	1. Si 2. No, por favor pase a la pregunta 21
18. Escriba en una frase corta, ¿por qué se retiró de la compañía?	
19. Escriba en un frase corta, ¿Por qué volvió a ingresar a la compañía?	

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

20. ¿Ha tenido experiencia laboral antes de ingresar a la compañía?	1.Si 2. No, por favor pase a la pregunta 23				
21. ¿Cuál fue su experiencia laboral?	1. Empresas tradicionales 2. La informalidad 3. Negocios familiares 4. Otros:				
22. ¿En qué lugar o lugares específicos realiza su trabajo la mayoría de veces?					
	Muy favorable	Favorable	Regular	Poco favorable	Desfavorable
23. ¿Qué tan favorable es para usted trabajar en el lugar que respondió anteriormente?	5	4	3	2	1
24. ¿Considera que el no tener un puesto de trabajo físico, favorece a la preservación del medio ambiente?	5	4	3	2	1
	Muy alta seguridad	Alta seguridad	Media seguridad	Baja seguridad	Muy baja seguridad
25. ¿Considera un problema de seguridad el tener que desplazarse por la ciudad al lugar de trabajo?	5	4	3	2	1
26. Califique de 1 (poco) a 5 (mucho) las siguientes redes sociales, teniendo en cuenta su prioridad de uso para la venta y comercialización de productos de la compañía.	1. Facebook. 2. WhatsApp. 3. InstaGram 4. Twitter. 5. Otra:				
Que tanto cree que promueve la compañía:	Mucho	Suficiente	Medianamente	Poco	Nada
27. Integrar a personas sin tener en cuenta su identidad de género.	5	4	3	2	1
28. Integrar a personas desarmadas.	5	4	3	2	1
29. Dar la remuneración justa a cada integrante de la	5	4	3	2	1

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

compañía según sea su esfuerzo y dedicación.					
30. Trabajo grupal, es decir que tanto trabaja el equipo para el crecimiento de la red	5	4	3	2	1
31. Trabajo individual, es decir que tanto aporta usted para el crecimiento de la red	5	4	3	2	1
32. ¿Qué es lo que más le gusta de Herbalife/ Zrii?					
33. ¿Qué es lo que menos le gusta de Herbalife/Zrii?					

Vida cotidiana					
	Todos los días	Una vez a la semana	Una vez al mes	Una vez al año	Nunca
34. Frecuencia de tiempo de dedicación a su trabajo en la red de mercadeo.	5	4	3	2	1
35. ¿Siente que cada día logra lo que se propone con su tiempo laboral? ¿Por qué?					
36. Frecuencia al disfrute de espacios de ocio o libres.	5	4	3	2	1
37. ¿Siente que cada día logra lo que se propone a disfrutar del ocio y espacios libres? ¿Por qué?					
38. Frecuencia a realizar actividad física.	5	4	3	2	1
39. ¿Siente que cada día logra lo que se propone para actividad física? ¿Por qué?					

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

40. Frecuencia de tiempo en promedio dedicado a su familia de origen.	5	4	3	2	1
41. ¿Siente que cada día logra darle tiempo dedicado a su familia de origen? ¿Por qué?					
42. Frecuencia de tiempo en promedio dedicado a sus amigos.	5	4	3	2	1
43. ¿Siente que cada día logra darle tiempo dedicado a sus amigos? ¿Por qué?					
44. Frecuencia de tiempo en promedio disfrutando de otros espacios fuera del trabajo con sus compañeros Zrii/Herbalife	5	4	3	2	1
45. ¿Siente que cada día logra disfrutar de otros espacios fuera del trabajo con los compañeros Herbalife/Zrii? ¿Por qué?					
46. Frecuencia de viajes nacionales por eventos de la red multinivel	5	4	3	2	1
47. Frecuencia de viajes internacionales por eventos de la red multinivel.	5	4	3	2	1
48. Frecuencia de viajes por méritos laborales.	5	4	3	2	1
¿Cómo se siente con la remuneración obtenida por la compañía?	Muy satisfecho	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Insatisfecho
49. Equivalente a su esfuerzo y dedicación	5	4	3	2	1
50. Equivalente para sustentar al hogar	5	4	3	2	1

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

51. Equivalente para sustentarse a usted mismo.	5	4	3	2	1
52. Equivalente para disfrutar de lugares fuera del trabajo.	5	4	3	2	1
53. Equivalente para planear viajes fuera del trabajo.	5	4	3	2	1
Considera que la compañía le aporta:	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
54. Poder para tomar decisiones en diferentes aspectos de su vida personal y laboral	5	4	3	2	1
55. Habilidad para manejar de forma adecuada la educación financiera	5	4	3	2	1
56. Desarrollar competencias que no había conocido antes.	5	4	3	2	1
57. Habilidad para hablar en público.	5	4	3	2	1

Integración	
58. ¿Qué es para usted la calidad de vida laboral?	
59. ¿Usted considera que tiene calidad de vida laboral? ¿Por qué?	

Anexo 2. Preguntas grupo de discusión

1. ¿Cuáles creen que sean las oportunidades y trabas laborales para los jóvenes en Colombia?
2. ¿Qué ventajas y desventajas tiene la tecnología para la vida cotidiana y laboral?
3. ¿Qué es ser trabajador joven en una red de mercadeo multinivel?

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

4. ¿Ustedes se consideran un grupo de jóvenes que hacen la diferencia por trabajar en un modelo de negocio innovador y no tradicional? ¿Por qué?
5. Desde su postura de jóvenes trabajadores en ventas multinivel ¿Qué creen que puede definir en una palabra la calidad de vida laboral?
6. ¿La calidad de vida laboral es individual o colectiva?
7. Diga en una palabra el cómo se ve a futuro en la red de mercadeo.

Anexo 3. Transcripción del grupo de discusión

Transcripción grupo focal

1. **¿Cuáles creen que sean las oportunidades y trabas laborales para los jóvenes en Colombia?**

Laura: Jummm jajaja mentiras

Cara de tensión en todos

Laura: Pues vea yo llevo buscando trabajo 4 meses... y trabas muchas: uno. Experiencia, en casi todas las mayorías de las vacantes es uno o dos años de experiencia y pues uno estudiando pues no la tiene. Dos, cuando tú te vas a ingresar como digamos a unas páginas de internet o algo así como Linkeding o ee computrabajo empleo.com eee esas cosas te refieren a otras páginas, entonces yo por lo menos he hecho unas ... 20 inscripciones más o menos.

Mediadora: Aja *acentua con la cabeza*

Laura: Para poder conseguir una vacante eee me inscrito si tú puedes ver me inscrito más ... o sea yo mando diariamente 10 hojas de vida y me han llamado de una sola para ser Call Center jajaja o sea ... Tercero, contactos, en realidad uno puede salir con contactos tipos profesores y eso y yo sé que es dependiendo mucho de uno pero igual si tú no tienes un contacto para ciertas eee no sé cómo aplicaciones o ciertas como áreas de conocimiento pues te jodes, entonces en realidad las trabas son bastantes para los recién egresados en general, no sé qué piensen los demás.

Carlos: Uy bueno para las oportunidades laborales uy bueno, yo creo que hay muchas pero es que ah bueno, en parte son muy buenas algunas pero creo que la gran mayoría se

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

contradicen, es decir obviamente uno sale de la Universidad y pues dependiendo del pensamiento el 90% quiere un empleo, cierto?

Y pues obviamente sale al mercado laboral y se encuentra con que bueno hay empresas que solicita gente egresada pero ya con experiencia entonces hay veces en que es un poco ilógico ese tema y pues desde oiga como así yo acabo de salir que experiencia me va a pedir. Obviamente hay gente que trabaja y estudia... eso es un plus pero no ocurre en el 90% de los casos. Digamos que un currículo emmm un poco extenso y pues obviamente el empleo se lo va a llevar la persona que esté más preparado o tenga más experiencia. Si no estoy mal el gobierno había hecho como una oferta a las empresas y era que pues obviamente le reducen los impuestos o no sé si lo dejaban libres no estoy 100% seguro, pero había una propuesta o una ley donde si las empresas contrataban gente recién egresada pues tenían un beneficio tributario eeee digamos que está es una iniciativa y pues obviamente a la mayoría de las personas le conviene, pero bueno también siento que juega a favor y en contra porque ya les toca empezar un proceso nuevo con alguien que nunca ha trabajado, sin embargo es necesario porque pues digamos que la carga tributaria en Colombia es bastante alta y a las empresas les beneficia, entonces digamos que están como las dos caras de la moneda, la de favor y en contra eee pero siento que ahorita el espectro de las oportunidades es un poco más amplio y las trabas pues son las que nombre, que piden experiencia, algunas piden especialización eee más de dos idiomas ee bueno etc y etc y que se manejen más o menos un 90% y pues bueno estamos en Colombia, no? entonces muchas personas no tienen la oportunidad de acceder a muchas cosas por x o y motivo.

Esteban: yo, por lo menos yo lo veo como desde un punto de vista del emprendimiento o sea ahí ya viste como las trabas de buscar siquiera empleo ahora ponerte en los zapatos de querer empezar hacer algo por tu cuenta y ahí son dos cosas: uno, el mismo sistema está diseñado para que los emprendimientos fallen, o sea todo emprendimiento es un reto de dos años porque te van a o sea el día en que abres como empresarial, la registras en cámara de comercio en es como todo ese proceso legal por el que te van a cobrar un porcentaje en esto un porcentaje en lo otro tienes que pagar IVAS tienes que pagar cesantías contratar a alguien pagarle a alguien pagar ARL los servicios ba baaa baaa o sea para crear empresa te toca en verdad de por si tener musculo financiero gigante, porque si no, vas a tener que hacer en absolutamente todo y así no funciona ninguna empresa entonces digamos que una traba que le veo a esto es que para emprender o empezar a trabajar por ti o para ti es eso o sea es como que tener un musculo financiero muy alto sino simplemente no va a funcionar tu empresa, no puede funcionar tu empresa.

Alison: Me puedo ir de alzada? irme en la opinión del empresario y es laboralmente la gente, los jóvenes no están preparados para el trabajo, culpa de quien sea pero es la realidad, los jóvenes no se quedan, mira yo tengo un hotel la rotación, yo odio odio contratar

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

millennials... me parecen los peores trabajadores de la vida, no son responsables, son voluntariosos, no les gusta trabajar, no les gusta esforzarse, se quejan por todo, lloran por todo, son irrespetuosos, no cumplen las reglas, no cumplen horario laboral, no entienden que una cosa es pa' una cosa o sea son pésimos trabajadores, de verdad.

Esteban: ¿En serio?

Alison: Y suena horrible decirlo pero también son pésimos empresarios.

Laura: Ujum

Carlos: Ohh!

Alison: Por lo mismo no tienen disciplina, no les gusta cumplir. Yo soy una persona que defiende mucho nuestra generación, evidentemente porque trabajo con gente, mucho, otras generaciones que yo, en la hotelería pues bien o mal es un gremio de gente mayor entonces entro en esta polémica todo el tiempo, somos una generación que pensamos muy diferente pero somos una generación que estamos muy mal acostumbrada, a victimizarnos, a no asumir responsabilidades, entonces evidentemente sí, hay muchas trabas por parte del empresario en Colombia en el mundo diría yo, pero principalmente en Colombia que es el caso que te aplica y es porque los jóvenes no están preparados y no quieren prepararse para un mundo laboral, te lo digo o sea en verdad uno se enfrenta a una cantidad de excusas que uno queda como wey es en serio? ¿Cómo que llegan exigiendo cuando ni siquiera han dado? Tú para pedir, tienes que dar. Ahora eso por un lado, por el otro lado lo que dice Laura es verdad, por un cargo laboral a nosotros nos llegan 60, 70 hojas de vida... y la verdad es que la crisis con el tema de los venezolanos, pues ellos se venden más barato y el empresario no, o sea que más a nosotros de empresarios nos gustaría pagar lo que quisiéramos a un empleado, o sea a mí a un recepcionista me encantaría pagarle no se dos millones de pesos, de verdad, pero pues si tengo en el mercado recepcionistas que les pagan ochocientos, el mínimo, ochocientos setenta, yo como empresario que debo hacer, para las cosas para los empresarios es bien duro, el tema de impuestos te come vivo, entonces tu buscas ahorrar costos, ético no ético, bueno no bueno, es la ley del más fuerte y es la ley de la supervivencia en todo en la vida, entonces claro el tema laboral es duro porque de por sí... la gente está, el mundo está cambiando y la gente no lo ha entendido, la gente no ha entendido que necesitamos otras cosas. Ahora el empresario busca gente con habilidades blandas y ni las universidades se las enseñan a los estudiantes.

Laura: No

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Alison: No se las enseñan y los estudiantes tampoco tienen interés en hacerlo y sabes yo hace poquito en que momento uno estudiando y trabajando, yo te lo digo yo estudie trabajé y emprendí al tiempo, si se puede.

Laura: Ujum por dos.

Alison: Pero hay que sacrificar rumbas, relaciones, trago, vida social, deporte muchas veces, sueño muchas veces, familia muchas veces, se puede pero la gente no quiere sacrificar eso, pero resulta que para llegar a cualquier lado en la vida hay que sacrificarlo, incluso cuando tú haces deporte, un deportista sacrifica el 80% de las cosas que nosotros no queremos sacrificar, pero por eso él es exitoso, por eso James es exitoso, por eso Falcao es exitoso, por eso Ronaldiño. Lo mismo pasa con el empleo y lo mismo en toda la vida... es la realidad, el 5% de la población es exitosa el resto es promedio.

Mediadora: Comprendo, en que no solo es porque seamos Colombia, sino es por la falta de actitud.

Alison: Es en el mundo, la situación laboral en el mundo está tenas, mira en Costa Rica, mi familia es de Costa Rica, entonces te digo allá esta terrible, terrible, conseguir trabajo es casi imposible y si consigues, consigues igual que dijo Laura en un Call Center... en Europa la misma vaina, en Estados Unidos igual, o sea está pasando en todo lado no es un tema de Colombia y la gente acá juzga mucho no es que Colombia Colombia, no, eso es mundial.

Laura: Ujum.

Esteban: Bueno sí, así pasa.

Carlos: Es denso pero sí.

2. ¿Qué ventajas y desventajas tiene la tecnología para la vida cotidiana y laboral?

Mediadora: Bueno la siguiente pregunta es sobre la tecnología para la vida cotidiana y laboral, es decir ¿qué ventajas o desventajas consideran que tiene la tecnología para sus vidas cotidianas o laboral?

Esteban: ¿Las redes como tal?

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Mediadora: Si la tecnología en sus días cotidianos o normales y en el trabajado de las redes de mercadeo.

Alison: Altísima...

Esteban: Si total.

Alison: Te ahorra mucho tiempo, yo me pregunto cómo hacia la gente antes de verdad la gente construyo redes gigantes sin tener Whatsapp?

Carlos: Jajaja

Esteban: Jajaja si marica que harto.

Alison: Jajaja o sea ¿de verdad? O sin tener celular, como llamar a una persona para generar una cita o hacerle un seguimiento sin las herramientas que tenemos hoy? Hoy tenemos Youtube para hacer podcast, IBook eee no se una cantidad de herramientas virtuales que nos ahorran costos, nos facilitan, uno se ahorra esto esto tan sencillo como esto, una video llamada. Yo presento al día cuando estoy juiciosa, un montón por video llamada y eso me permite trabajar con un equipo en Costa Rica, en Estados Unidos, en México, me permite incluso trabajar con gente en Bogotá. Bogotá es un caos el transporte un caos o sea cualquier cita que uno cumpla tiene que irse a desplazar por lo menos 40 minutos de tráfico.

Mediadora: Siii

Alison: Ya hay son 40 minutos que tú puedes ahorrarte haciendo una video llamada, entonces la tecnología desde todas las áreas obviamente ha facilitado muchísimo el tema de desarrollar una red.

Laura: Ujum, sin embargo por ejemplo eee como toda red de mercadeo pero hablo más de Zrii funciona mucho o sea el acercamiento y la confianza que se genera también el estar presente, no? o sea si es muy factible que el tiempo o sea haya una mejor organización en el tiempo, pero también da mucha más confianza cuando estas presencial y eso es algo de lo que no se puede perder y algo de lo que también nos invita Zrii, como estar como dando presentaciones no solamente Online aunque puedes hacer equipo en toda parte del mundo si tú quieres, pero también dar constancia de que es importante eee el estar presente y el hacer el voz a voz como con una cercanía física es muy importante.

Esteban: Como lo hacían antes.

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Laura: ¿Cómo?

Esteban: Como lo hacían antes, no? como decía Alison ahorita como lo construían

Laura: Exacto Esteban, o sea funciona muchísimo o sea la tecnología es una herramienta brutal pero también no se puede perder esa cercanía pues de ser humano físico que tenemos y que es realmente importante que tú le puedas decir como ¡Hey todo bien! Jajaja si para mí también es importante, pero sí. Creo que más genera, más ventajas ahorita para nosotros como ejecutivos de red eeee nos permite abrir más campo global eee mientras estas aquí, yo estoy abriendo en México y así pero pero tampoco se puede desligar de lo físico, es lo que creo yo.

Carlos: Bueno yo creo que son más la ventajas que las desventajas o sea la tecnología si o si hace parte de nosotros o sea yo creo que vivimos 24/7 con la tecnología y se puede ver reflejado en los celulares, o sea tu hoy en día lo que dice Alison, mira nosotros estamos haciendo el grupo de charla por video llamada, desde el celular o sea realmente pues todos convivimos, todo el día con la tecnología eee es una gran ventaja pues porque bueno primero en este caso que estamos ahorita bueno en esta situación mundial eee pues estamos en una cuarentena donde pues la mayoría de gente que no puede salir de sus casas y obviamente es un tema de prevención entonces hay juega un papel súper importante la tecnología o el uso de la tecnología en este sentido. En que mira se pueden hacer muchas cosas trabajar, conseguir clientes, posicionar marcas eee hace icomers, todo juega a favor, de hecho tu empezaras a ver clase en línea me entiendes? Entonces casi no hay desventajas porque realmente el internet y la tecnología sirven mucho, pero sabes si como desventaja el que nos aleja, porque siempre necesitamos el contacto la relación, el tema relacional es muy importante para nosotros como humanos, de pronto hablándolo en este tiempo en esta situación que se está viviendo en este momento eee la tecnología se ha vuelto tan importante, que digamos muchas empresas en el tema laboral se guían por tu contenido en las redes sociales, digamos que si muy chévere la libertad de expresión pero también juega un papel fundamental, es para disfrutarla pero tener en cuenta que tienen un propósito laboral y que podemos sacarle un buen provecho.

Esteban: A mí me parece que tecnológicamente hay una digamos como una revolución en no solamente las redes de mercadeo sino en todo lo que tenga que ver con mercadeo o sea si ves las plataformas como Uber remplazaron los o sea la misma historia que todos los ejemplos que todo el mundo da, o sea los taxis los remplazaron Uber, los hoteles van a la competencia en Bearambi o sea si me entiendes? Como que la tecnología se apodero en general de todo y como que está haciendo que hayan menos empleo por las situaciones o

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

sea, algo que tiene la red de mercadeo es que tienes que dar un discurso, si? O sea esta la parte humana que es la que estaba diciendo Laura pero también a un discurso que es al fin y al cabo lo que sería una POP, lo que sería pues al fin y al cabo contarte el negocio o el resto y eso como que viene muy de la mano como por ejemplo automatizar el los correos el email marca entonces ahí ya hace que tu alcance sea mucho mayor, entonces yo creo que la tecnología cuando la aplicas especialmente a esto alcanzar personas que es como de lo que se trata una red de mercadeo pues ayuda muchísimo, como ya ves el alcance que tiene redes sociales como Facebook, Youtube, la revolución de Tik Tok eso en un momentico se volvió pues horrenda tendencia o sea y es algo que no va a parar o sea así como en algún momento fue tendencia Tinder o sea y ahora Tinder tiene competencia, o sea todo tiene competencia si todo y es que no es que ayude a ser mejor, simplemente ayuda a competencia de mercado y yo creo que lo que hizo esto como decía ahorita Alison es simplemente pasar un negocio al internet y al internet que fronteras tiene? En el momento en que te vas ya a página web tu mercado no es tu vecino, ni tu barrio, ni tu ciudad ni tu país, en el momento en que vuelves eso tecnología y digital tu mercado es la neta si me entiendes? Entonces yo veo que ahí la tecnología es demasiado importante como decía Carlos y más como en este rollo.

3. ¿Qué es ser trabajador joven en una red de mercadeo multinivel?

Mediadora: La siguiente pregunta es: ¿ustedes se consideran un grupo de jóvenes que hacen la diferencia por trabajar en una red de mercadeo multinivel? Y si es así ¿por qué?

Alison: Creo que si somos un grupo de jóvenes que si marcamos la diferencia pero no es necesariamente porque hacemos una red de mercadeo.

Esteban: Es porque trabajamos borrachos, tomando cerveza.

Laura: Jajajaja

Mario: Jajaja dudelo

Alison: Jajaja tampoco por eso Esteban

Mediadora: Jajaja

Esteban: Solamente como para hablar de la experiencia que mira que las cuatro personas que juntaste en esta video llamada, en verdad nos hemos dado cuenta que puedes trabajar

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

en tantos estados por decirlo así jajaja, no o sea estamos en un asado y estamos cagados de la risa pero de la nada es como hey tomate las fotos, esta foto va para tal lado, por este lado vas atacar ese grupo de personas, hey ven un momentico es que tal vez esa presentación ya no hiciste eso bien, sino que te faltó hablar otra cosa, o sea es como devolverte un poquito a ese colegio donde eran panas y te decían hey estudia física que vi que te fue como mal en el examen si me entiendes? Entonces es como aparte tenemos la fortuna de tener una sede que nos provee cerveza.

Laura: Jajajaja

Esteban: Entonces nos la pasamos, francamente si no la tuviéramos la tomaríamos y nos gastaríamos la plata en eso, porque ya simplemente nos parchamos y nos reímos y nos tomamos 2 3 15 20 cervezas y ya el trabajo se termina haciendo, o sea no te das cuenta cuando dejaste de trabajar para empezar hablar con la gente y seguir produciendo, o sea de la nada sale otra POP, de la nada puedes seguir buscando un contacto o se te ocurre una idea, o sea como te digo cotiza las personas y en verdad yo creo que empezar a formar grupos, umm pues no se muy vacanos jaja como un saloncito de clase.

Laura, Alison, Carlos y Mediadora: Jajajaja

Esteban: Nosotros somos el grupito de atrás jajaja.

Mario: Claro. Bueno pues es que yo creo que la red de mercadeo, yo nunca había hecho una red de mercadeo en mi vida y bueno a muchas personas le han presentado a otras no, pero las redes de mercadeo pues cambian todo el giro industrial que lleva el mundo si me entiendes? Todo está muy industrializado, todo muy capitalista y no está mal, solo que es un tema de evolución y eso también impacta obviamente en el tema de las relaciones, temas de la tecnología, el tema de como llevamos nuestra vida cotidiana. Uno como joven que quiere pues siento que nuestra generación está pensando de una forma más libre por decirlo así sin ataduras y pues una de esas es como que yo no quiero un empleo cierto? Quiero ganar dinero pero quiero obviamente impactar vidas, etc, etc. y pues hay un amplio espectro de muchas cosas que puedes hacer ahorita tecnológicamente y una de esas es una red de mercadeo, además que una red de mercadeo pues te combina muchas cosas la tecnología, el relacionamiento o el crecimiento personal, inteligencia emocional, financiera. Realmente es una muy buena escuela por decirlo así donde puedes aprender mucho eee tener pues ser parte de una gran comunidad y adicional a eso pues ganar buen billete. Entonces pues obviamente hay que ser conscientes de que si queremos ganar un buen dinero o de pronto tenemos una cifra en la cabeza y que normalmente en el mercado laboral tradicional no no la van a pagar, aquí la podemos tener, pero primero hay que trabajar como en cualquier

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

negocio y pues tener en cuenta que hay que hacer una inversión pero que es mínima para todos los beneficios que tienes y si esa misma inversión la llegas a hacer en un mercado tradicional pues obviamente no va a representar el 5% de lo que estas adquiriendo, como en una red de mercadeo entonces digamos que es algo muy bueno eee pero siempre y cuando tengas en cuenta que se tiene que hacer con disciplina y pues obviamente jugar las cartas a tu favor.

Laura: Yo creo que...

Alison: Bueno...

Laura: Dale Alison.

Alison: No dale tu jajaja.

Laura: No dale tú que estas que te hablas jaja dale dale.

Alison: Jajaja te amo, bueno mira yo siento que es un tema más lo que te dije no es que por hacer una red de mercadeo una persona ya este marcando la diferencia... es porque siento que eso si no es solamente nosotros, ni tampoco las personas que están solamente en mi equipo, porque hay gente que no lo hace, pero si siento que las personas de que por en cualquier área de su vida están comprometidas a el crecimiento y lo que es convivir en propósito, generan algo diferente. Claro el hecho que nosotros estemos haciendo red de mercadeo, las redes de mercadeo de por si generan un impacto eee social bien fuerte, digamos que hablando en términos empresariales una empresa busca ser sostenible y lo más sostenible en el tiempo es una red de mercadeo, en todas las áreas demás hablando de sostenibilidad genera un impacto cultural positivo, genera un impacto social positivo, genera un impacto ambiental positivo, o sea todo todo lo que eso esa de la ley 9000 busca y todo el tema de sostenibilidad busca para las empresas tradicionales, una red de mercadeo te lo permite hacer de una manera mucho más óptima.

Laura: Ujum.

Alison: Pero, independientemente de eso siento que en otras áreas, en otros digamos que también en el área tradicional hay muchas personas y muchos jóvenes que por estar haciendo cosas “innovadoras” o innovadoras si no entre comillas, marcan una diferencia brutal y están casos como el de Rappi como están casos como el de Scapi que son empresas que han venido creciendo un montón de una manera que se han ganado todos los premios de manera impresionante, hablo del caso de Scapi porque son mis amigos y los conozco

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

que desde la empresa tradicional, desde el turismo yo dije en el turismo difícil innovación real, estos manes traen un proyecto de innovación y cambian la diferencia porque deciden vivir en su propósito y deciden cambiar la vida a partir de lo que aman y lo que aman ellos en la vida es viajar, entonces se montan un proyecto increíble pasan las duras y las maduras y están sacando un proyecto que está cambiando y revolucionando el turismo en el país y están cambiando y le están dando empleo a una cantidad de jóvenes para trabajar de una manera diferente. Entonces como que más allá de que sea una red de mercadeo o no, es lo que te digo la persona, son las personas.

Carlos: Si si si, es innovar o sea no deja de ser en parte tradicional pues porque obviamente hay un medio cierto? Lo único que se hace en red de mercadeo es que se acorte una cadena de intermediación independiente si es un producto o un servicio, pero si es 100% innovador porque ya la industria lleva muchos años pues siento que cada vez evoluciona más, antes era solo producto después empezó redes de mercadeo con servicios redes de mercadeo con tecnológicas y bueno etc y etc. Qué pues cada vez se va innovando y va yo creo que eee dando un golpe fuerte al mercado tradicional, a que la gente sea un poco más consciente de que no está mal que seas empleado, esta súper bien, pero que también hay que ver que hay algo adicional a que puedes hacerlo sin dejar tu trabajo, entonces también creo que hace parte de la innovación eso.

Laura: Es cierto, yo concuerdo con Alison y Carlos, o sea no por el hecho de haber de hacer una red como que ya somos jóvenes extraordinarios, si?

Alison: Nono.

Laura: Simplemente eee pues de acuerdo a lo que tú quieras y yo creo que una persona con o sea un joven que quiera salirse de como de los eee como se dice de los lineamientos tradicionales haciendo cualquier cosa, emprendiendo lo que quiera como los amigos de Alison o viviendo en el propósito o no se haciendo cosas diferentes ya hace una diferencia en otros jóvenes que siguen unas “reglas en particular”, si? La normalidad es estudiar, trabajar y morir, entonces no eee yo si me siento orgullosa de tener un equipo y una red tal cual como en la que estoy viviendo ahorita.

Alison: Tan hermosa la amo, la amo.

Laura: Es un crecimiento personal y de equipo gigante, o sea el reto que uno tiene con uno mismo porque si puede que yo no sé uno no puede decir que uno va a estar toda la vida haciendo esta vaina pero sé que esto va a ser principal o sea va a ser fundamental para las cosas que yo vaya hacer a futuro, entonces si me siento orgullosa de ser un joven o una

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

joven como que se está saliendo de las normatividades de la vida y de la cotidianidad, que eso es lo más harto jajaja o sea esa monotonía de que todo el mundo vive pero siento que estamos haciéndolo por nosotros y por pues también por una buena sociedad, eso es lo que yo opino.

Mediadora: Si, en realidad comparto esa idea porque incluso uno lo ve en la universidad, no? que hay compañeros que quedan atrás o se conforman con pasar la materias con 3.5 o no aprender o no leer toda la lectura, como en todo la verdad.

Laura: Exacto

4. ¿Qué opina su familia y grupo de amigos, de su trabajo?

Esteban: Ujuuuu jujuuuu

Laura: Jajajajaja el man se va el man se va jajajaja

Alison: Jajajaja diga a mi familia le encanta y me apoya totalmente jajaja

Laura: Jajaja bueno yo te voy a decir una confesión aquí yo sé que esto es puramente académico eee yo no le he contado a mi papa eee no se lo voy a contar aun porque él vive en los parámetros normales de su época que es estudiar, trabajar, tener hijos casarse bueno casarse, tener hijos eee y pues morir en el intento, no?

Alison: Jajajaja

Laura: Jajaja o sea es eso eeee a mi mama si le conté, mi abuela más o menos y tengo un apoyo fundamental de parte de mi mama, le encanta el proyecto o sea estoy segura que ella va arrancar algún día si Dios me lo permite, le fascina los productos está enamorada o sea eee no todo, cuando fue lo de Zriis o sea la vieja era como hay que hacerlo ya jajajaja y con mi novio, todos ha sido un proceso.

Alison: Jajajaja

Laura: Digamos que al principio fue un poco duro, porque pues lo que dijo Alison es cierto, pues uno tiene que como pues como se dice eso como limitar ciertas cosas de la vida para hacer otras cosas como ... si bueno dijiste una palabra y se me olvido.

Esteban: Pararse de casi todo

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Laura: Jajajaja

Carlos: Evitar?

Alisson: Restringirse, ser eee no sé.

Laura: Si bueno x, eee ha sido un proceso pero se ha visto como el crecimiento personal que yo he tenido el crecimiento personal de equipo y las personas con las que estoy rodeada y el otro día, yo mi mapa de sueños y en mi mapa está literalmente sabes como el mapita los equipos Andrés el nombre de mi novio y mama y el cómo ok estoy en tu equipo y yo sí y el man como bueno de pronto y yo aaaaaa *sonidos de emoción* jajajaja entonces es re emocionante que las personas vayan viendo tu proceso eeee eso es por ahora por mí, por mi lado jajajaja.

Mediadora: Jajajaja, comprendo.

Alison: Dale Esteban.

Laura y Carlos: Jajajaja

Esteban: Por mi lado ha sido literal muy cómico, ha sido de muy altibajos porque el rollo de la relación con mi familia es que siempre hago lo que se me da la gana entonces eso fue simplemente lo que para ellos fue esto, si me entiendes? O sea mi papa al principio estuvo negativo ellos tienen una empresa, ellos son emprendedores en realidad tienen 3 empresas, mi papa y mi mama tienen 3 empresas y en realidad mantenerlas ya no es como tan sencillo entonces él me quiere como enfocar en los negocios familiares, él sabe que lo puedo ayudar en las tres empresas así no tenga ni idea de minería y otras cosas, porque él me enseña en verdad muy fácil y creo que yo aprendo rápido, entonces cuando le conté que tenía otro proyecto y tras del hecho tengo otros proyectos personales así como que quiero hacer mil cosas al tiempo dijo como nono espérate y nono espérate que no y que no y que no y que no, no fue fácil cuando ya casi tenía los ahorros completos para el paquete grande o sea como que yo sabía que tenía que empezar con el de mil, si o si, y cuando ya estaba a punto de me dijeron como sabes que estas tan intenso con el asunto que te voy a cortar el salario o sea en verdad no no vas a recibir un peso más y yo vale no pasa nada pues tenía ahorros como para moverlo de ahí atrás, bueno hice y deshice jodi hasta que ya como que pude entrar, ellos pues de hecho lo que hice con el producto fue regalárselos a ellos y les gusto pues les gusto un montón, les gusto tanto que hay pues o sea el Amalaki que es como un termo que te debe no se durar como un mes y algo mi papa se lo chupo en un hijueputa día,

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

o sea yéndose de acá vuelo Bogotá a Cali, marica lo abrió conmigo en el carro y se lo tomaba como un Gatorade ese marica y así le gusta, yo no sé cómo no se purgo jajaja y mi abuelita también empezó a tomar jajaja bueno entonces como que ahí ya se empezó a suavizar la situación. Mi papa por ejemplo fue como a dos tres, bueno como a un almuerzo luego a un evento luego a otro y ya en un punto dijo sabes que algo algo alguna mierda tiene que haber ahí para que jodan tanto tanto y ya como que vio los nombres y vio todo y vio los números y dijo ok si hay algo y si vas yo te apoyo como siempre pues me ha dicho mi papa, entonces como que obviamente todo se suavizo un montón, cuando ya todo estaba muy calmado tuvimos una presentación con mi mama que en verdad fue como de las pesadas fue horrible o sea en verdad como que no, fue de las más complicadas no yo digo que fue la más complicada que hemos tenido jajaja, entonces que otra vez como bajaron las expectativas toda esa parte como de y tu plata, yo no veo tu plata y yo no es que estoy a punto de sacar lo de la red de mercadeo, no se tuvo que hacer autoconsumo y pues el autoconsumo es lo que me dan jajaja literalmente la mitad de salario si me entiendes? Entonces era como como ese desorden de gastar la mitad en eso y la mitad en mercado y luego te vas de rumba y te vas endeudar y ahhhh ese es otro mierdero. Entonces para resumirte el tema hasta ahorita que ya empezaron a moverse las cosas como a ver resultados como a en serio ver un cambio porque tampoco es como de la noche a la mañana, ya obviamente abrazan más la situación, quieren consumir los productos yo creo que a diferencia de Laura nunca los veo a los dos, mi papa no es que ninguno de los jajaja no es que yo no sé ni cual está más lejos marica jajaja pero pues ya no es esa como como esa negatividad tan marcada, si me entiendes? Ahorita ya es otra vez haga lo que quiera pero cumpla con eso fue el resumen como de todo lo que paso con mi familia.

Alison: Uy bueno pues yo 4 años no? uy juepucha jajaja mira para hacértela corta yo he tenido desde personas como Esteban es uno de mis mejores amigos tengo otro mejor amigo que se llama Luis que me apoyo bueno Esteban es un caso aparte, pero Luis es una persona que desde el día 0 me ha apoyado como que me ha dicho no te vayas, no te rindas, eso es bueno pese a que no lo hace, mis 2 anteriores mejores amigas que son personas que me conocían a mi desde los 5 años ya no me hablan independientemente no por el tema de la red, ninguna de las 2 arranca realmente una de ellas detesta los productos porque es hipocondriaca entonces pues dice que los productos la han enfermado lo cual no es cierto porque científicamente está comprobado que noooo, pero es hipocondriaca. La otra como que igual es súper tacaña entonces siempre iba a mi casa y gurreaba producto pero nunca lo compro ja ... eee... pero como que con el tiempo yo fui cambiando fui creciendo fui madurando mi enfoque en la vida comienzo a cambiar, yo empecé a ser una persona que vive en propósito que no me presto para ciertas cosas eeee soy súper ética entonces como que cuando yo empecé a cambiar obviamente empezamos a chocar, yo entonces deje de hablar de estar 100% en la rumba, los manes, el trago, ellas están en ese momento entonces

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

nos alejamos, eee con otros muchos amigos como que les emberraca mucho que yo nosotros hablamos de prospectar o sea conocer gente para ver si les podría llegar a interesar o no el negocio si? O sea si el proyecto le sirve para algo que ellos necesiten en su vida, entonces a ellos les molesta mucho eee que yo prospecte digámoslo así, muchísimo entonces jaja como que me dejan de invitar a cosas, al principio a mí me daba duro muy muy duro incluso me ponía a llorar pues porque son amigos que yo conozco desde los dos tres años, sabes y siempre crecí con ellos y que de un momento a otro por tomar una decisión de hacer un emprendimiento diferente me dejaran de hablar o porque vendiera un café y mi respuesta siempre ha dicho como wey yo todo esto, la mayoría de todos mis amigos son emprendedores a ti te compro tus camisetas a ti te compro tus mantequillas a ti te compro tus viajes a ti y ustedes a mí no me compran un café? No entiendo que diferencia ahí. Digamos que con el tiempo algunos fueron cediendo y fueron diciendo como wey Alison lleva cuatro años en una red de mercadeo de verdad facturando, de verdad la veo creciendo porque a mí nunca me han visto igual o sea de verdad crecí un montón como que muchos cedieron y se auto invitaron al evento y empezaron a decir como ahí hay algo independientemente que lo hagan o no lo hagan ya tienen en la mente abierta, otros definitivamente me dejaron de hablar, bloqueada, dejado de seguir me odian ja ... y con el caso de mi familia ha sido un proceso a mí mi hermano me dejó de hablar un año y medio literalmente por Zrii, un año y medio en donde era mi persona favorita, la persona que yo más admiraba y más amaba en el mundo y el man paso de ser para mí mi Dios a ser una persona que de verdad entiendo que está en otro momento de su vida, obviamente en su proceso de vida él ha cambiado un montón también y hace que hoy en día volvamos a ser unidos, pero es un tema que el para el yo debería dejar Zrii y yo que hago ahí y tiene muchos prejuicios y muchos paradigmas en su cabeza y entonces se agarra de unas cosas que no es tan, no son ciertas para pelear, entonces en algún momento yo en mi caso a mí me dijeron o es Zrii o somos su familia y se va de la casa si escoge Zrii, y yo perfecto maletitas en la puerta y chao, ummm mi hermano por eso me dijo o es esa así tal cual o es esa huevonada o soy yo y mi respuesta que se la he dicho a todo el mundo y a mucha gente incluso yo no tengo relación de pronto es por Zrii y muchas cosas y mi respuesta para todo el mundo es que Zrii no es un negocio para mí, Zrii es la forma que yo decidí vivir la vida la filosofía y si tu no entiendes que yo no voy a tomar otro café y voy a tomar el de Zrii o que voy a salir a rumbear y voy a tener mi Axell o que por la mañana voy a tomar y si te va a emputar pues chao Dios te bendiga, no eres una persona que quiero en mi camino, entonces si la pregunta es las redes de mercadeo afectan tus relaciones yo digo si las va afectar pero hoy lo digo cuatro años después, gracias al cielo nos afecta porque si no nos las afectara yo seguiría siendo como el resto de la gente y gracias a Dios no lo soy. ¿Qué es fácil? No obviamente uno quiere a la gente con la que uno se rodea y que esas personas te alejen te maltraten psicológicamente o te digan vainas que duelen pues va a pasar, pero de que tu miras atrás

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

y dices gracias a Dios la vida me quito esa gente incluso tu familia de verdad gracias al cielo.

Esteban: Jajajaja

Alison: Perdón si soy algo radicalista.

Carlos: Ummm pues bueno hay ... es eee sorprendente jajaja porque digamos que pues mi círculo familiar o sea mi hogar que es mi mama y mi hermano pues ellos me apoyan, realmente pues mi mama me ha apoyado todo lo que he hecho en la vida, pues como toda mama, realmente mi mama solo consume los productos de mi empresa eee pero pues ella no hace la red, sin embargo no la hace red entre comillas porque pues digamos que no lo hace como tal involucrada pero de pronto alguien le pregunta que que está tomando que por que esta así por qué una cosa la otra y lo que hace es que no mi hijo vende esto tatata contáctate con él y ya, si me entiendes? Pero pues tiene una posición que realmente no trabaja ella. Pero el resto de la familia no, digamos que ahorita ya son, al principio pues como yo creo que como el 90% de los colombianos que desconocen la información de una red de mercadeo y son rancios al tema porque no saben, piensan que los van a robar porque en Colombia estamos acostumbrados a la plata fácil, la que hay si yo me meto aquí pero no tengo que hacer nada de nada y llega plata, no en las redes de mercadeo hay que trabajar, realmente el contacto con personas se hace en cualquier otro negocio ya sea en red o tradicional, si me entiendes? Porque si yo abro un restaurante, pues yo tengo que abrirlo todos los días para que me llegue gente y no todo el que pasa por el frente pues me va a comprar almuerzo, o sea no, pero el punto es eso, el punto es que hay un desconocimiento entonces por lo menos del resto de mi familia, pues al principio no y ya me va a robar ya tal cosa, esa pirámide la otra eee pero pues hay hace parte el tema de inteligencia emocional y fortaleza mental, también juega un papel muy importante, porque obviamente también mis amigos eee digamos pues los que yo creía de la infancia y todo el tema hay te das cuenta realmente con quien te estas juntando o sea que clase de gente y no quiero que esto suene elitista solo que yo creo que uno debe estar o bueno relacionarse con personas que tienen que están donde quiero estar o que vamos en el mismo camino, que lo tengan claro, porque pues digamos que esto para mí fue un tema impactante otra tema una red nueva y la respuesta de ellos es que no yo prefiero algo seguro, no yo no sirvo pa' eso usted que se va a meter en eso, eso solo lo van a robar a mi tío le paso esto, a mi prima le paso esto y realmente si tú ves el trasfondo de es primero desconocimiento y si se guían por la opinión de alguien más que no le fue bien en una red de mercadeo que se iba a quedar sin plata, no lastimosamente no es así, entonces hay uno entra oiga entonces yo tengo que empezar a relacionarme con mejores personas, es mi caso, hay muchos casos jajaja como tengo amigos que bueno la familia lo apoyo y pero pues porque tienen otro tipo de mentalidad y bueno

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

ya hay como que por medio del aprendizaje personal y de lectura eee pues ya obviamente vas conociendo gente que está en pro de hacer negocios de emprender de hacer algo diferente y pues todo se va acoplado a través del tiempo.

5. Desde su postura de jóvenes trabajadores en ventas multinivel ¿Qué creen que puede definir en una palabra la calidad de vida laboral?

Alisson: Ush marica jajaja *pensativa*

Laura: Excelente pregunta jajaja

Alisson: Es que esta densa.

Carlos: ¿Una?

Esteban: En una sola o sea la primera que se me viene a la cabeza fue como independencia, si me entiendes? En el complemento de la palabra, es una independencia por lo menos para mí todo este tema empezó en una decisión de transformar una dependencia emocional, si me entiendes? Hasta ese nivel puede llegar, ahora pude empezar por una persona que tenga una dependencia económica hay muchas cosas que te pueden ir atando a cosas que como tal la red de mercadeo te puede cambiar, una dependencia de horarios, de lugar, de empleo, de no se cualquier estilo de vida que de pronto no quieres, sino que dependes de para o salir adelante, cumplir lo que quieres, entonces de pronto te da la independencia de escoger y de madurar y de crecer y de de pronto como darte esos golpazos que son necesarios en tanto ámbitos y pues obviamente en el laboral pues.

Laura: Ush no se muy compleja, en una palabra solamente? Eeee... yo digo que da como es que se me vino una pero quiero no se no estoy tan segura jajaja eee para mi es una esperanza.

Esteban: ¿Por qué?

Laura: Yo la defino así porque eee como que es me motiva a pensar en que hay otras otros caminos distintos al tradicional y eso a mí pues me me me genera esperanza como de saber que no tengo que quedarme en un solo rol sino puede hacer transformarme es muchas cosas entonces esa está bien.

Alison: Tú me estas preguntando que defina en una palabra la calidad de vida laboral cierto?

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Mediadora: Si que te da la red de mercadeo, que hayas construido a partir de ella.

Alison: Me va tocar explicarla pero la palabra es decisión ... en un empleo tradicional no puedes decidir qué calidad de vida laboral tienes, puedes depender de todo menos de ti, en una red de mercadeo tú decides que calidad de vida laboral quieres, tú decides con quien quieres trabajar, como puedes trabajar, sino quieres trabajar con alguien no lo tienes que hacer, si quieres ir, ve sino quieres ir no vayas entonces ese hecho que tú puedas decidir ... todo hace que definitivamente todo sea de pronto cuanto mucho más cómodo y más llevadero que en un empleo tradicional, porque en un empleo tradicional tu no decides con quien quieres trabajar, a quien reportar nada, todo menos todo depende de tus jefes y muchas cosas yo siendo jefe lo digo muchas cosas no dependen de uno

Carlos: Jajajaja te daría una frase, para mí lo que me ha dado mi red de mercadeo es que puedo lograr todo lo que yo quiera en cuanto metas y cifras, ya así laboralmente hablando.

6. ¿La calidad de vida laboral es individual o colectiva?

Mediadora: Entiendo, siendo así estamos todos de acuerdo a que se refieren que: ¿la calidad de vida laboral es colectiva?

Laura: Si estoy de acuerdo.

Alison: Total.

Esteban: Sii.

Carlos: Claro que sí, porque se trabaja en pro de todos, entonces yo creo que es un gran impacto y entre todos trabajamos porque entre todos queremos tener una calidad de vida laboral y un estilo de vida.

7. Diga en una palabra el cómo se ve a futuro en la red de mercadeo.

Alisson: ¡Pentamillonarios!

Laura: Jajaja creo que a todos se nos vino la misma palabra jajaja.

Esteban: Estaba esperando a que dijera tentamillonaria

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Laura, Alison y Carlos: jajajaja

Laura: Como era la otra diosimillonaria? Jajaja

Alison: Diosimillonaria jajaja, nada como me veo en el futuro siendo una persona que vive en coherencia ya jajaja *mucha sonrisa*

Laura: Eeee una palabra? No marica, re denso.

Alison: Te quedas con pentamillonaria jajajaja me gusta más jajaja

Laura: Jajajaja si eeee bueno pues o sea como de o sea no no entendí la pregunta o sea como me veo yo jajaja

Esteban, Alison y Carlos: Jajaja.

Mediadora: como te ves a futuro en la red, en una palabra que lo pudieras decir

Laura: ¿Cómo me veo a futuro? Uish ¿no se puede una palabra compuesta? A neeee jajaja

Mediadora: Jajaja como te sientas más cómoda.

Laura: Eee no a mí me gusta mucho que eee no se me gustó mucho lo de una eterna aprendiz.

Alison: ¡Ay esta bonita!

Laura: Esa es súper bonita, pero con un poco de millones en mi cuenta jajaja

Alison: Con bastantes millones en tu cuenta, no pocos jajaja

Esteban: ¿Cuándo nos volvamos setentamillonarios?

Laura: Jajaja creo que va a estar difícil esa pregunta jajaja haber Esteban.

Esteban: Umm pues la verdad apenas hiciste la pregunta como que se me vino a la palabra que tengo ahí, es como la que tengo grabada a la salida de la puerta y es exitoso, si me entiendes? Cuando sales tú no tienes otra opción que salir a ser exitoso y apenas me dijiste una palabra de cómo me veo en el futuro pues exitoso en esto, en esto y en general lo que esto pueda palanquear que yo sé que no va a ser solamente la red de mercadeo o sea si algo tengo claro y en verdad se lo exprese a Alison y a cuanta persona conozco en el equipo y es que esta no es ni mi opción A ni mi opción B o sea siempre ha sido mi opción C, entonces es ahí cuando en verdad ... en en la cantidad de trabajo por decirlo así no es tanta pero el objetivo es el mismo para mí y es esa palabra

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Mario: Igual, pero éxito no jajaja, mejor muy exitoso, así ya me veo, muy exitoso e impactando vidas pongámosle así pues.

Mediadora: bueno pues a lo largo de la conversación a mí me llamo la atención mucho de lo que ustedes decían como que unas relaciones se vieron fracturadas por su ingreso a la red, pero así mismo quisiera saber cómo si ok se fracturaron unas pero se construyen otras que van con el mismo proyecto que serían ya el equipo de trabajo, si estoy como en la onda? Jajaja

Laura: Jajaja divina!

Alisson: Si, obviamente con tu equipo y con la gente que más trabajas eres súper partner o sea no es ni siquiera es amistad.

Esteban: Ahora tengo novio imagínate jajaja desde que entre a Zrii jajaja

Mediadora: Jajaja

Alison: Es como los primos uno con los primos es muy cómplice muy amigo pero es independiente si me hago entender? Una red es eso, tu equipo es eso, un grupo de primos.

Laura: Ujum lit, familiaridad.

Alison: Que volteas para atrás y te están cuidando la espalda pero sabes que no te van a dejar sola en los momentos que los necesites, no te van a soltar la mano, o sea están ahí si tú dices auxilio para todo en la vida, eso es una red un primo con el cual te puedes agarrar echar la abuela incluso irte a los puños si los si las vainas pasan pero si el día de mañana alguien te hace algo ahí están, si el día de mañana estas corto ahí están.

Laura: Si a mí por ejemplo eso fue lo que más me como que me agarro yo en verdad estaba en medio de que no estaba en un medio simplemente en uno conoce mucha gente en la universidad o en el colegio y se quedan ahí, si? Como que la gente como que no progresa, no como que uno necesita más eeee rodearse de personas como con otro tipo de mentalidad porque si no te quedas ahí en la rumba en el trago o en las cosas o sea y pues estanca, en realidad si tu no sales de ese círculo que tienes como principal te estancas como persona, cuando yo conocí el equipo cuando conocí en realidad la familia Zrii porque somos muchos equipos entonces somos una gran familia eee sentí que estaba como en el lugar donde tenía que estar, porque además de aprender de otras personas, si? De tantas experiencias que no es lo mismo que consiguió trabajo, se graduó, consiguió trabajo, no son mil cosas las personas trabajan tienen dos empleos y hacen Zrii y están en la ruina mejor dicho son muchas como de crecimiento personal y como de si como de no es lo mismo o sea no siempre es lo mismo, entonces a mí eso me me encanto o sea de verdad que se crean unos

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

vínculos tan increíbles y aparte de eso que uno está muy acostumbrado en su círculo que como que te por debajen eso eso es bien chistoso, no? eso es como un hábito ya, como que todo el tiempo es burlándose o te critican o te juzgan aquí lo contrario aquí te edifican aquí es como juepucha mira tus habilidades, tus valores, eres una persona increíble, tu puedes, hazlo, si? Entonces te suben como esa energía que uno necesita y a mí eso fue lo que me enamoro la verdad, entonces somos una familia total, lit jajaja.

Esteban: Pues me quede pensando en esa misma energía es como cuando entras a un evento sientes como ese cambio en verdad jajaja de no querer salirte jajaja

Alison: No hay palabras.

Esteban: Si es que es raro jajaja por eso te decía lo del ejemplo del colegio la fila de atrás es como esa sensación yo lo veo así, yo lo veo exactamente así es como volver a esa fila de atrás y es que todos iban como por ejemplo en mi caso que es como el mala junta por decirlo así todos iban todos juiciositos a mí me gusta llegar y hacer el desorden jajaja si me entiendes? Jajaja y es también ver el que es sentadito el que estudia el que lee, si me entiendes? O sea todo el salón y a la vez como que todos conviven eso es algo que sabiendo mal que bien te cubren tu espalda o sea siempre vas a es que no se es un respaldo en verdad muy vacano, yo siempre jodo a Alison porque son amantes de los grupos hijueputa ese verraco celular es zrrr zrrr zrrr marica y yo odio eso pero es que los quiero tanto que me los aguanto jajajaja imagínate ese nivel de amor, es que no te estoy jodiendo son cinco, cinco grupos de Zrii y yo feliz en los cinco hijueputa jajaja.

Alison: Si Esteban esta en cinco yo estoy como en veinte.

Laura: Divinooo! Literal yo también era de las que se salía de los grupos y ahora soy como por que no hablan? No entiendo jajaja

Alison: Hablen? Jajaja

Carlos: Si yo también lo veo como una familia o sea, digamos que es algo muy bonito hablar de redes de mercadeo pues siempre tienes mucha afinidad con las personas que son muy parecidas a ti entonces digamos que se crea un lazo de amistad, mas allá, amistad como para las que sea, un lazo más fuerte se vuelve una familia, y comparte muchas cosas tiempo, ideales, crecimiento

Laura: Si si, en realidad si hacen una familia súper bonita.

Mediadora: Bueno esas eran las preguntas que tenia preparada para ustedes, de verdad agradezco mucho por compartir pues la experiencia y lo familiar y lo personal todo porque sé que pues como que es raro a veces uno contarle esto a cualquier persona, entonces no nada de verdad muchísimas gracias eee cualquier cosa que quieran saber pues sobre la

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

investigación lo pueden hacer consultar y yo con gusto se las enviare, la termino este año o sea por ahora estoy como en recolección de datos pero pues ya la idea es terminar en diciembre, entonces por si la quieren leer.

Alison: De una guapa.

Esteban: Apenas la termines me la puedes compartir yo si la quiero leer lo que sea que hayas encontrado me muestras.

Carlos: Chévere que estés en este trabajo sé que vas a encontrar obviamente es un tema para tu tesis y es información que para mucha gente es desconocida, no? Como hay unos que piensan que las redes de mercadeo son excelentes o que tienen un buen concepto, como otros que pues nada no tienen el conocimiento y opinan de acuerdo a lo que escuchan. Pues esto está muy chévere porque le da información a la gente.

Laura: Jajajaja siiii.

Mediadora: Jajaja claro que sí.

Laura: Y Karito cuentas con nosotros para lo que necesites de tu investigación en realidad ya te diste cuenta que el equipo es súper cool y cuando tengamos una reunión o algo estas súper invitada, no más diga y en verdad pues lo que necesites, va?

Mediadora: Dale muchas gracias a todos, estamos en contacto.

Laura: Ehhhh pro tesis jajaja, chao!!

Carlos: Buena noche a todos

Alisson: Chao!!

Esteban: Chao, ¡gracias!

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Anexo 4

Tenga en cuenta que la muestra poblacional está de color verde y las categorías de análisis así:

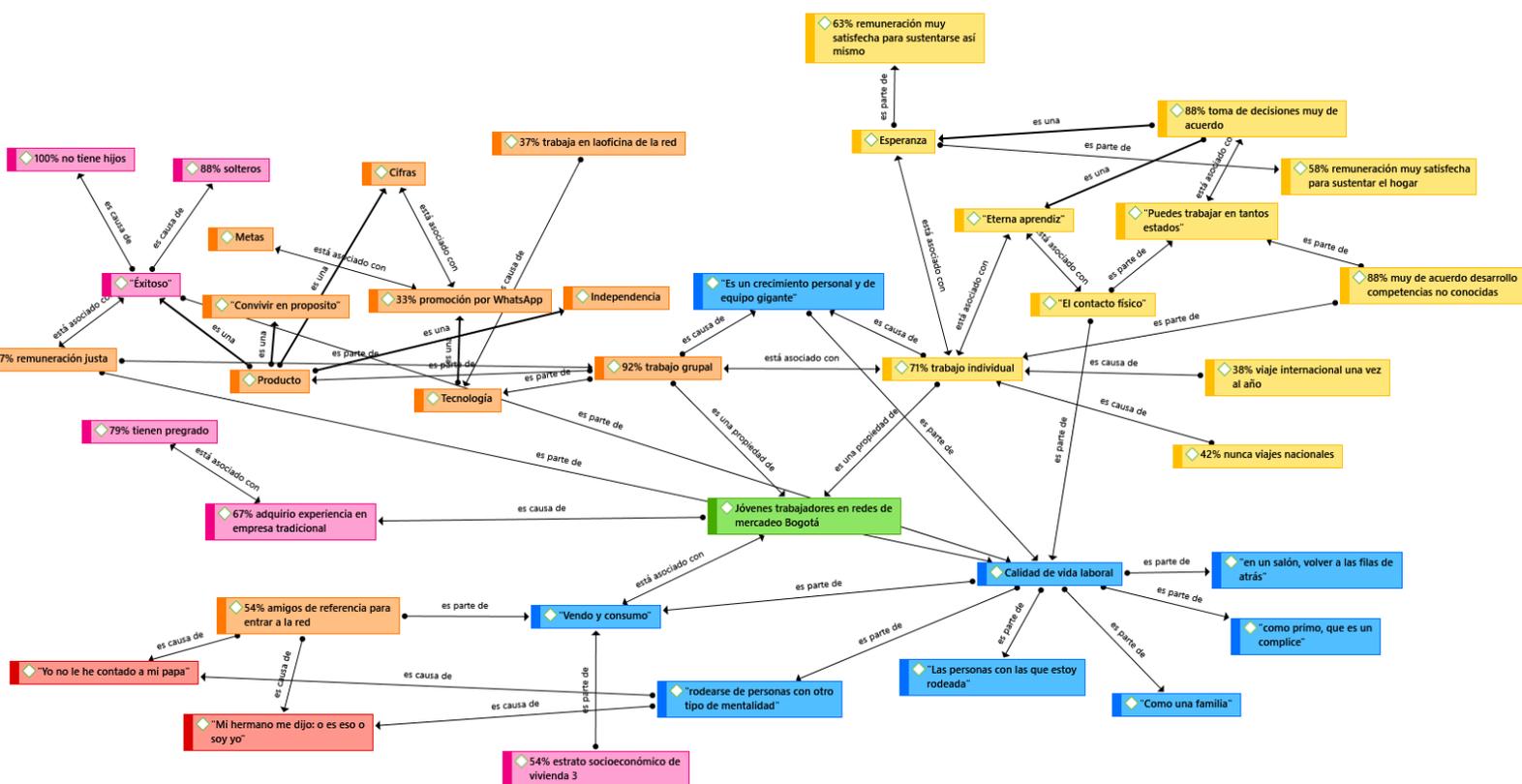
Datos sociodemográficos: Rosado

La compañía: Anaranjado

La vida cotidiana: Amarillo

CVL: Azul

Emergente: rojo



Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

BIBLIOGRAFÍA

ACOVEDI. (2017). *Nosotros - misión*. Obtenido de: <http://acovedi.org.co/nosotros/#mision>

Aguilar, M. & Rentería, E. (2009). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de la investigación*. Universidad Santo Tomas.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2018). *Distrito lanza campaña 'Bogotá ciudad de oportunidades'*. Obtenido de: <http://www.bogota.gov.co/temas-de-ciudad/gestion-publica/bogota-ciudad-de-oportunidades-campana-de-la-alcaldia-de-bogota>

Alves, D. Cirera, Y. Carlos. A. (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Universidad del centro educativo Latinoamericano. Argentina. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>

Arcila, P. Mendoza, Y. Cañón, O & Jaramillo, J. (2009). *Comprensión del significado desde Vygotsky, Bruner y Gergen*. *Revistas en Psicología* Vol. – 6. Universidad Santo Tomas, Colombia.

Ardila, R. (2003). *Calidad de vida: una definición integradora*. *Revista Latinoamericana de psicología*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

Barberousse, P. (2008). *Fundamentos teóricos del pensamiento complejo de Edgar Morin*. *Revista Educare* Vol. XII. N° 2, 95 – 113.

Barreto, H. (2015). *La industria del Network Marketing y la producción de nuevas subjetividades*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/noma/n43/n43a06.pdf>

Blanes, A. (2015). *9 Beneficios del Network Marketing*. *Entrepreneur*. Obtenido de: <https://www.entrepreneur.com/article/268160>

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Blu Radio. (2016). *En Colombia hay 2 millones de vendedores en redes multinivel: Acovedi*. Obtenido de: <https://www.bluradio.com/120878/en-colombia-hay-2-millones-de-vendedores-en-redes-multinivel-acovedi>

Bogotá Cómo Vamos. (2018). *Encuesta de percepción ciudadana 2018*. Ipsos. Obtenido de: <http://www.bogotacomovamos.org/documentos/encuesta-de-percepcion-ciudadana-2018/>

Bogotá Cómo Vamos. (2018). *Crece el desempleo en Bogotá*. Obtenido de: <http://www.bogotacomovamos.org/blog/aumenta-el-desempleo-en-bogota/>

Borda, F. (1978) *El problema de cómo investigar la realidad para transformarla*. FUNDABCO. Bogotá, Colombia.

Bruner, J. (1997). *La educación, puerta de la cultura. Cultura, mente y educación*. Capítulo 1, *La construcción narrativa de la realidad*. Madrid: Visor.

Bruner. J. (2003). *La fábrica de historias*. Derechos, Literatura, vida. México: FCE.

Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Carrillo, M. (2015). *Implementación del marketing multinivel en las PYMES de Ecuador*.

Universidad de Especialidades Espíritu santo. Obtenido de:

<http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/762/1/Carrillo%20Maria%20Paper%2028042015%20.pdf>

CEPAL. (2004). *La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias*. Santiago de Chile. Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2785/S2004083_es.pdf;jsessionid=20E4AC81F38E09E4A08A5EA7AA708698?sequence=1

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Colombia travel. (s.f). *Bogotá. El corazón de los Andes*. Obtenido de:
<http://www.colombia.travel/es/a-donde-ir/andina/bogota>

Conexión Capital. (2018). *Bogotá tiene censado el 85% de la población*. Bogotá. Colombia. Obtenido de: <https://conexioncapital.co/censo-bogota-poblacion/>

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006*. Obtenido de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Correa, H. González, J. (2013). *Análisis crítico del devenir del concepto de trabajo inmaterial*. Obtenido de: <http://e-tcs.org/wp-content/uploads/2013/07/Correa-H.-y-Gonz%C3%A1lez-J.-An%C3%A1lisis-cr%C3%ADtico-del-devenir-del-concepto-de-trabajo-inmaterial.pdf>

Cubero, R. & Luque, A. (1990). *5. Desarrollo, educación y educación escolar: la teoría sociocultural del desarrollo y del aprendizaje*. Madrid: Alianza Editorial.

DANE. (2018). *Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado laboral*. Obtenido de:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Dinero. (2017). *Colombia mejora en calidad de vida sobre todo para las mujeres según Banrep*. Sección: Desarrollo. Obtenido de: <https://www.dinero.com/edicion-impres/pais/articulo/calidad-de-vida-en-colombia-segun-el-banco-de-la-republica/252658>

Dinero. (2017). *Calidad de vida bogotana mejora pero sigue anclada por movilidad y seguridad*. Tendencias. Obtenido de: <https://www.dinero.com/pais/articulo/encuesta-de-calidad-de-vida-resultados-para-bogota/24537>

Estupiñán, J. & González, O. (2014). *Narrativa conversacional, relatos de vida y tramas humanas: Hacia la comprensión de la Emergencia del Self en interacción en contextos ecológicos*. Universidad Santo Tomás, facultad de Psicología. Bogotá

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Feixa, C. (2006). *Generación xx. Teorías sobre la juventud en la era contemporánea*. Manizales. Obtenido de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20131029044835/art.CarlesFeixa.pdf>

García, M. D. (2001). *Marketing Multinivel*. Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de: <https://biblioteca.ucm.es/BUCM/tesis/inf/ucm-t25432.PDF>

Gergen, K. (1991). *El yo saturado Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Paidós Surcos.

Gergen, K. (1991). *El yo saturado Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Paidós Surcos.

Gómez, M. Galvis, L. & Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Documentos de trabajo sobre Economía regional. Banco de la República.

Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Vol. 14 – N°2. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/319473955_Calidad_de_vida_laboral_historia_dimensiones_y_beneficios

IOE Business School. (2016). *Diferencias entre negocio piramidal y multinivel*. Obtenido de: <https://www.grupoioe.es/diferencias-negocio-piramidal-multinivel/>

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

López, O. (1998). *El paradigma de la complejidad en Edgar Morin*. Obtenido de:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/11086/1/01235591.1998.pdf>

Marx, K. (1867). *El capital. Tomo I el proceso de producción del capital*. Siglo veintiuno editores. Buenos Aires: Argentina.

MinEducación. (1997). *Ley 375 de julio de 4 de 1997*. Colombia. Obtenido de:
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85935_archivo_pdf.pdf

Montalvo, K. (2014). *Mercadeo en red: 5 pasos para tener éxito*. Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/yulianahurtadopena/redes-de-mercadeo-en-pdf>

MultinivelZgZ. (2018). *Las 29 mejores empresas para dedicarte al MLM en Colombia*. Noticias / actualidad. Network Marketing. Obtenido de: <https://multinivelzg.com/las-29-mejores-empresas-para-dedicarte-al-mlm-en-colombia/>

Navajas, J. (2003). *De la calidad de vida laboral a la gestión de calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación*. Obtenido de:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5431/jna1de1.pdf?sequence=1>

Noticias Multinivel. (2016). *Latinoamérica se está convirtiendo en un gigante del Multinivel*. Obtenido de: <https://noticiasmultinivel.com/el-multinivel-en-latinoamerica/>

OIT. (2012). *La OIT en acción. Resultados de desarrollo 2010 – 2011*. Obtenido de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf

Ospina, J. (2018). *¿Qué entender por economía?* Libro facilitado por docente Universidad

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Externado de Colombia.

Parra, J. (2001). *Colombia joven: constructores de un nuevo país*. Publicaciones Semana. Obtenido de: <https://www.semana.com/opinion/articulo/colombia-joven-constructores-nuevo-pais/48372-3>

Palomeque, N. (2013). *Marketing multinivel: riesgos e impactos en la calidad de vida en mujeres Queretanas*. Obtenido de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1424/1/RI000676.pdf>

Planes de compensación. (2015). *Diferentes tipos de Planes de Compensación de Marketing Multinivel*. Obtenido de: <http://www.planesdecompensacion.com/diferentes-tipos-de-planes-de-compensacion-de-marketing-multinivel/>

Pleitez, R. (1998). *La globalización neoliberal y los países subdesarrollados*. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. Obtenido de: <https://www.lamjol.info/index.php/REALIDAD/article/view/4883>

Polanyi, K. (2014). *Los límites del mercado: reflexiones sobre economía, antropología y democracia*. Madrid: Capitan Swing.

PNUD. (2015). *Panorama general Informe sobre Desarrollo Humano 2015*. Obtenido de: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf

RAE. (2020). *Complicado, da*. Obtenido de: <https://dle.rae.es/complicado>

Sarmiento. F. (2007). *Factores de éxito de las redes de mercadeo en Colombia. Caso Travel One International Colombia S.A.* Universidad de los Andes. Bogotá: Colombia. Obtenido de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/23750/u303390.pdf?sequence=1>

Secretaria Senado. (2018). *Ley 1700 de 2013*. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1700_2013.html

Significados construidos por los jóvenes trabajadores sobre la calidad de vida laboral en redes de mercadeo, Bogotá

Segurado, A. & Agulló. E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. Obtenido de: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>

Semana. (2018). *Avon se la juega por la equidad de género*. Obtenido de: <https://www.semana.com/contenidos-editoriales/mujeres-imparables/articulo/avon-se-la-juega-por-la-equidad-de-genero/591859>

Siciliani, J.M (2014). *Contar según Jerome Bruner*. Itinerario Educativo, XXVIII (63), 31 – 59.

Sisto, V. (2002). *Teoría psicológica en acción: La psicología frente a las consecuencias psicológicas y sociales de los procesos de flexibilización laboral*. Obtenido de: http://www.geocities.ws/visisto/Biblioteca/Sisto_psicoflex.pdf

Vargas, Y. (2016). Ensayo: *Network Marketing tendencia mundial*. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15259/1/VargasLopezYidyZuley2016.pdf>

Viva el Networking. (2014). *El MLM y la venta directa siguen creciendo en todo el mundo*. [Figura 1 y figura 2] Obtenido de: <https://vivaelnetworking.com/estadisticas/el-mlm-y-la-venta-directa-siguen-creciendo-en-todo-el-mundo/>

Viva el Networking. (2016). *Los 4 modelos más populares de plan de compensación de la industria*. Documentos. Obtenido de: <https://vivaelnetworking.com/documentos/los-4-modelos-mas-populares-de-plan-de-compensacion-de-la-industria/>

Zrii. (2019). *Compañía*. Obtenido de: <http://zrii.com/es/compania/>

http://uvsfajardo.sld.cu/sites/uvsfajardo.sld.cu/files/tipos_de_escalas_y_ejemplos_de_diseno.pdf