

CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MAQUILADORA LOCALIZADAS EN TEHUACÁN PUEBLA, MÉXICO

María Antonieta Monserrat Vera Muñoz, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Rafaela Martínez Méndez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Gerardo Serafín Vera Muñoz, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

RESUMEN

En este trabajo se presenta un análisis de las particularidades de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas maquiladoras de la confección de ropa, ubicadas en Tehuacán, Puebla. Para lo cual, se parte de la revisión de algunos autores que han realizado estudios acerca de las maquiladoras de la frontera norte de México. Existe un área de oportunidad para realizar estudios a la maquila localizada en el centro del país y concretamente en Puebla, obedeciendo a que no hay muchas investigaciones respecto a la zona y la maquila contribuye con abundantes fuentes de empleo. La muestra fue de 383 trabajadores, se aplicó un cuestionario de 20 preguntas; es importante señalar que la investigación de campo se realizó en dos etapas; en la primera se aplicaron 183 cuestionarios y en la segunda se aplicaron 200 cuestionarios. El objetivo de esta investigación es analizar las particularidades de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas maquiladora de la confección de ropa localizada en Tehuacán. La investigación da respuesta a la pregunta ¿Cuáles son las características de los trabajadores que prestan sus servicios en tales empresas?

PALABRAS CLAVE: Género, Condiciones Laborales

CARACTERIZATION OF ASSEMBLY PLANTS WORKERS LOCATED AT TEHUACAN AT THE STATE OF PUEBLA, MEXICO

ABSTRACT

This paper presents an analysis of the characteristics of workers who serve in the maquiladoras of the garment, located in Tehuacan, Puebla. To which is part of the review of some authors who have conducted studies on the border maquiladoras in northern Mexico. There is an area of opportunity to study the maquila located in the center of the country and specifically in Puebla, obeying not many investigations into the area and contributes maquila abundant sources of employment. The sample was 383 workers, a questionnaire of 20 questions, it is important to note that the field research was conducted in two phases, the first 183 questionnaires were applied and the second 200 questionnaires were applied. The objective of this research is to analyze the characteristics of workers who provide services in maquiladora companies making clothes located in Tehuacan. The research answers the question: What are the characteristics of workers who provide services in such companies?

JEL: L67, M51, M54, M55

KEYWORDS: Genre, Working Conditions

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio de esta investigación se centra en los trabajadores de la maquila de la confección de ropa ubicados en Tehuacán Puebla, México. A fin de entender la condición actual de los trabajadores de la maquila referida, en dos vertientes, primera: conocer las percepciones y situaciones de los trabajadores. Segunda se busca tener conocimientos sobre la situación real de los trabajadores, que permitan tomar cursos de acción que les ayuden a tomar decisiones enfocadas a mantener el empleo en las maquiladoras.

Según información del Instituto Nacional de Estadísticas Geografía e Informática INEGI (2009), la maquila contribuye fuertemente al empleo en Puebla y por consiguiente en la Ciudad de Tehuacán concretamente quien más contribuye es el sector de confección de ropa de las maquiladoras; con 17086 empleos en este sector donde se pueden notar fuertes altibajos en el número de empleos y disminución en el número de establecimientos maquiladores. Cabe mencionar que existen estudios que se refieren a la maquiladora, (Carrillo y Aguilar, 1998) pero realizados primordialmente a las maquiladoras ubicadas en el norte del país y algunos dirigidos a las empresas ubicadas en la región de occidente, enfocándose en diversos aspectos en lo que refiere a la maquila, entre ellos a los trabajadores de las mismas.

Por lo que el presente trabajo contribuye incrementar la información respecto a la industria maquiladora, en específico la que opera en el centro de México en la ciudad de Tehuacán, Puebla. En este contexto, es conveniente mencionar que la investigación está organizada como sigue. En la sección de revisión de la literatura se presenta información de los antecedentes de la maquila, su trayectoria, así como los problemas que tienen y rasgos característicos de esta industria, basados en estudios realizados por diferentes investigadores. Posteriormente se presenta la metodología utilizada, en donde se describe el trabajo realizado en la investigación de campo, que permite presentar los resultados que se obtuvieron. Finalmente se presentan las conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

REVISIÓN DE LITERATURA

Antecedentes

Las maquiladoras en México, hacen su aparición a mediados de la década de los sesentas en la frontera norte, concretamente en el año 1965 con el Programa de Industrialización Fronteriza. Estas empresas lograron en breve tiempo mantener un vigoroso crecimiento, gracias a las concesiones fiscales y laborales, la abundancia de mano obra, la infraestructura y las facilidades no oficiales que el gobierno les otorgó, instalándose posteriormente en otras ciudades como Tehuacán, Puebla lo que propició una fuerte actividad económica así como modificaciones en las costumbres y formas de vida de la población. En Tehuacán la maquila que predomina es la dedicada a la industria del vestido y es muy difícil determinar el número de empresas establecidas en el lugar, por las que se encuentran trabajando de forma clandestina. Aunado a lo anterior existen situaciones favorables para las maquilas, manejadas a juicio discrecional por las autoridades (Vera, 2010). En la actividad económica, la industria maquiladora dedicada a la confección de ropa es muy importante: por la cantidad de industrias, de trabajadores, por los salarios que paga y por el apoyo para disminuir o eliminar el desempleo. Según datos del censo 2006 en el Estado de Puebla se puede observar que de cada 100 trabajadores, 13 se ocupan en la industria manufacturera (rama del vestido). Las fuentes revelan que en la Ciudad de Tehuacán tiene 255000 habitantes y que del total de personal ocupado 17,086 en las maquiladoras como obreros, 9,483 son mujeres, (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI], 2009).

Los datos sin embargo son inciertos ya que de acuerdo con cifras del INEGI año 2006, en Puebla había 57 maquilas; sin embargo, en Tehuacán hay más de 300. Según la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CANAIVES), por información del C.P. Oscar López Pineda, funcionario de la mencionada

cámara, se conoce que hay, a enero de 2009, 60 maquiladoras afiliadas de un total estimado de 143 Pequeñas, medianas y grandes empresas, además de la existencia de un buen número de empresas dedicadas a la maquila de manera informal, ver Tabla 1.

Tabla 1: Tamaño de las Empresas Maquiladoras por Número de Empleados

Tamaño	No. de trabajadores	No. de empresas	Total	Porcentaje
micro	0-2	62	116	44.78%
	3-5	24		
	6-10	30		
Pequeñas	11-15	25	97	37.45%
	16-20	23		
	21-30	22		
	31-50	27		
Medianas	51-100	37	37	14.30%
Grandes	101-	9	9	3.47%
Total		259	259	100%

Esta tabla muestra la clasificación de empresas maquiladoras existentes en la ciudad de Tehuacán Puebla, México dedicadas a la confección de ropa.

El número de maquiladoras localizadas en la zona de Tehuacán, ha originado que sea considerada como la capital de los pantalones de mezclilla. Algunos de los fabricantes y comercializadores de marca son: Guess, Levi Strauss, Sarah Lee, Calvin Klein, Tommy Hilfiger, Gap, Polo Ralph Lauren, entre otras (Barrios y Santiago, 2004; Citados por Vera, 2010).

La industria del vestido en Tehuacán tiene una producción de 50 millones de prendas mensuales, de las cuales 40 millones son para exportación, lo que les permite facturar 450 millones de dólares anualmente (Barrios y Santiago, 2004). Para las maquiladoras existen problemas que las aquejan. En últimas fechas en el periodo 2006- 2009 (febrero), se observa una transición en la actividad de las maquiladoras establecidas en Tehuacán, situación que ha obligado a los Informantes clave de la maquila (Personas relacionadas con la maquila y directivos de la misma expertos en el tema) a tomar acciones para su permanencia en el mercado o tomar nuevos rumbos.

Los Informantes clave de la maquila perciben amenazas externas como la competencia de los artículos Chinos y la mano de obra barata de Centro América y el Caribe, por lo que han adoptado acciones como la recuperación de su agrupación (CANAIRES) y mejorar las condiciones de trabajo al interior de sus empresas pero se puede considerar que aun con ello su actitud es pasiva. Los trabajadores buscan mantener sus condiciones de trabajo y prestaciones de ley. Los ex trabajadores buscan emplearse en otras áreas realizando actividades del campo y en actividades informales tales como: comercio informal o limpiando autos en los cruceros (Vera, 2010).

Adicionalmente subsisten otras repercusiones colaterales que afectan fundamentalmente a la sociedad que vive y desarrolla sus actividades en el mismo lugar de las empresas maquiladoras. Poco realmente se ha estudiado la condición actual de la actividad maquiladora en la Ciudad de Tehuacán, los estudios que hay señalan el maltrato a los trabajadores y condiciones de trabajo en general (Juárez, 2002; Barrios y Santiago, 2004). Para al 2009 aun no se han publicado estudios concluyentes respecto a la reconfiguración de la maquila por la transición. Esta investigación pretende describir el ambiente que están experimentando los actores dentro de la maquila en esta etapa de transición: como son los trabajadores de la misma en la Ciudad de Tehuacán. Se toma como referencia un parte aguas representado por los acontecimientos surgidos en los Estados Unidos el 11 de septiembre de 2001, considerando como horizonte de tiempo de 2006 a febrero 2009. Limitando el trabajo a abordar la problemática de las maquiladoras de la Ciudad de Tehuacán, Puebla dedicadas a la rama de la confección y del vestido, legalmente instaladas, para conocer cuál es su situación actual.

Condiciones Laborales

Estructura del trabajo en las maquiladoras. Como el propósito de una maquiladora es ensamblar para la exportación, esto se refleja en una proporción mayor de trabajadores en línea como son obreros y operadoras respecto a técnicos y empleados refiriéndonos a la maquila en general (Carrada, 1998).

Género. En diversos periodos se ha manifestado preferencia por la contratación de obreras, las maquiladoras en México no han sido la excepción. En 1980, las mujeres, que en la jerga de la industria maquiladora se les denomina operadoras daban cuenta de 77% del total de los trabajadores en línea (Ibídem, 1998). “En términos de género poco más de la mitad de los trabajadores de la maquila de ropa son mujeres 52.8 por ciento en tanto que 43.9 por ciento son hombres” (Díaz, 2002, p.162). Por lo que se señala que, la maquila ha significado para la mujer su entrada al trabajo obrero industrial, de forma masiva (García, de la O., Quintero y Morales, 2000-, citados por Vera, 2010).

El aspecto de Género se ha explicado, de manera poco convincente, exponiendo la idea de que las mujeres son menos propensas a causar problemas y más disciplinadas, así como la existencia de mayor disposición en ellas a tareas rutinarias acompañado lo anterior de un mejor desempeño en trabajos manuales. La contratación de mujeres en vez de hombres constituyó una estrategia de administración microeconómica de recursos humanos para buscar la estabilidad laboral (Mungaray, 1998). La situación de género ha cambiado y a partir de 1996 la participación de la mano de obra femenina disminuyó (Carrada, 1998). Y para 1999 de 1 millón 100 mil trabajadores de maquila el 60% son mujeres encontrándose que el 50% de ellas son menores de 18 años, pero el grupo más numeroso se ubica más de los 18 años, en el Norte del País (Tovar, 2003).

Sin embargo en algunas zonas del país como en Torreón Coahuila, se aprecia que las mujeres obreras permanecen en la fuerza laboral sólo hasta que tengan familia, lo que les retira del mercado laboral a los 25 años aproximadamente. (Bair y Gereffi, 2003). El ascenso de las mujeres a las posiciones directivas en todo tipo de organización resulta también un fenómeno evidente, por otro lado la nueva economía de la información y de la tecnología parece adaptarse más a la estructura de pensamiento de la mujer. Así se puede apreciar que la desaparición de obstáculos de tipo legal, organizativo y productivo ha permitido la participación de las mujeres en la economía del conocimiento. Sin embargo es penoso comentar que las trabajadoras de México dentro de la maquila están dentro de las peores pagadas y más pobres del mundo (Comas, 2002). Los salarios son bajos en las maquiladoras por la abundante oferta de mano de obra (Gambrill, 1995). En la ciudad de Tehuacán, Puebla la mujer trabajadora gana en promedio \$400.00 a la semana por trabajar entre 10 y 14 horas diarias, viven con sus familias en cuartos que les rentan \$300.00 al mes donde los servicios de sanitario son compartidos, pero tienen la ventaja de estar ubicados cerca de la maquiladora (J. Ramírez, 2001).

Rotación de la Mano de Obra

La rotación de la mano de obra, se origina con la ruptura laboral y se produce cuando un empleado deja de ser miembro de la empresa (Arias y Heredia, 2004). Destacando la flexibilidad del mercado de trabajo y la rotación como un factor positivo para la innovación, comentando que las empresas valoran sobre todo a los trabajadores experimentados, quienes no se sienten comprometidos con una sola empresa, sino con el complejo productivo como un todo (Hualde, 2002).

Los mercados de trabajo generados por las maquiladoras, en México se caracterizan por su alta rotación de personal, situación que es tomada en cuenta por algunos gerentes como un problema para lograr la eficiencia y la calidad en sus plantas y como un gasto notable por la gran cantidad de gente dedicada al reclutamiento y a la contratación. Se considera que la rotación frena la capacitación, generalmente por el temor de que otras plantas aprovechen los conocimientos impartidos. Sin embargo se han realizado múltiples estudios en lo referente a la rotación de personal, principalmente en la zona norte del país, pero

los mencionados estudios sólo han tenido un enfoque socio-demográfico, más que el buscar interpretar el sentido de la rotación en determinadas circunstancias personales y sociales (Ibídem).

La rotación de personal en el empleo se entiende como: la salida voluntaria de un trabajador de la empresa en que labora, en lo que respecta a la industria maquiladora la rotación se refiere al cambio voluntario de empleo de una planta maquiladora a otra, o a otro sector económico o hacia actividades no económicas (Carrillo y Aguilar, 1998). La búsqueda de mano de obra es una tarea cada vez más difícil para la industria maquiladora, por lo que se ha ofertado por parte de las maquiladoras: alza de salarios, otorgamiento de bonos, aumento de prestaciones sociales y reclutamiento de personal en poblaciones cercanas a donde está establecida la maquiladora (Carrillo, Mortimore y Alonso, 2003). Así, la rotación de personal es alta, en Torreón por ejemplo se presume un índice de rotación de 10% a la semana (Bair y Gereffi, 2003). En Yucatán el índice de rotación es de 3% mensual y se atribuye principalmente a los embarazos y los matrimonios (Zarate y Albornoz, 1999). Y en otras ciudades fronterizas, el índice de rotación es de 108% anual (Carrillo, Mortimore y Alonso, 2003).

En lo referente, a los problemas derivados de la rotación de personal en la maquila, el principal factor es el aumento de los costos, derivando éstos de recontractación y reentrenamiento. La recontractación trae como consecuencia a la maquiladora aplicar nuevamente el reclutamiento, selección y capacitación del nuevo personal, aunado a ello el tiempo que se pierde en la producción, mientras los nuevos trabajadores se integran por completo al proceso productivo. Los sistemas contables implantados en las maquiladoras no cuantifican los efectos de la rotación de personal, debiendo considerar para la cuantificación: a) la pérdida de productividad, b) supervisión para entrenar, c) administración de la rotación.

Se puede concluir que el principal costo es la curva del aprendizaje, pérdida de productividad por trabajador; en 1987 dicho costo ascendió a 304.06 dólares en un periodo de cuatro meses, el de supervisión a 25.99 dólares y el de administración a 30.38 dólares (Carrillo y Aguilar, 1998). La rotación es en sí un problema para los empresarios (García, de la O., Quintero y Morales, 2000), pero desde el punto de vista del investigador debe determinarse la causa o causas reales que la propician para poder atacarla, poder disminuir los costos que genera, pero de acuerdo a lo que se presente en cada región del país donde se encuentren maquiladoras y no considerar generalidades que pueden conducir a tomar medidas erróneas de solución que solo traigan como consecuencia un incremento en costos.

En un análisis realizado por Carrillo y Aguilar (1998), apuntan que los mercados externos, de carácter regional, local o sectorial influyen en la rotación, pero con menor peso que la influencia de los factores internos de las empresas, por lo tanto la rotación ha estado acompañada de cambios en el tipo de trabajadores y, por supuesto, en éstos mismos. La mano de obra de la maquiladora se caracterizó durante los setentas y parte de los ochentas, por ser predominantemente femenina, joven soltera, con baja escolaridad y sin experiencia laboral. Ante la escasez relativa de personal las características anteriores han cambiado por mayor ocupación de hombres, aumento de edad y disminución de solteros. La rotación de personal está asociada con la ubicación geográfica de las empresas, con la actividad de las mismas, con particularidades de cada empresa y de cada individuo (Carrillo, 1993; Williams, 1989; Carrillo y Santibáñez; en: Carrillo, Mortimore y Alonso, 2003).

METODOLOGÍA

El estudio se enfoca a la caracterización de los trabajadores de las maquiladoras dedicadas a la confección de ropa localizadas en Tehuacán, Puebla. La dinámica del mercado de trabajo de este sector de la economía, da lugar a que, en una empresa determinada de una semana a otra, el número de empleados varíe. Por lo que se consideraron como variables de investigación las siguientes: Género, Condiciones de trabajo, Perfil del trabajador y Rotación de personal .

En estas condiciones es igualmente complejo construir un marco muestral que liste a las unidades de la población objetivo y que permita la asignación de probabilidades de selección a cada una de dichas unidades. Aún bajo el supuesto de que esto fuera posible, dicha lista tendría una vigencia temporal muy corta y muy probablemente, el tiempo que transcurre entre su elaboración y el trabajo de campo referente a la aplicación de cuestionarios y entrevistas la haría obsoleta. Por supuesto se carece de una lista de empleadas y empleados de la industria maquiladora, en términos de que dicha lista permita seleccionar e identificar a cada unidad de la población objetivo, así el marco muestral se construyó con los datos que el investigador obtuvo; con las personas que permitieron ser entrevistadas y con los trabajadores que por su relación con personas conocidas, de quienes investigan, accedieron a contestar los cuestionarios. Por lo cual el marco muestral se construyó con las unidades y marcos siguientes ver Tabla 2:

Tabla 2: Determinación de la Muestra

Unidad de análisis	Trabajadores de la Maquila
Tamaño del universo	6000
Tamaño de la muestra	383
Instrumento	Observación Encuesta
Periodo de tiempo	Febrero Diciembre

Esta tabla muestra la población estudiada y el tamaño de la muestra del objeto de estudio

La muestra se determinó por cadena o redes se identificaron casos de gente que conoce a otra que puede aportar información de lo que se investiga y por cuota; para conocer la opinión de los trabajadores; asignándole a cada encuestador que entrevistará a un determinado número de trabajadores de la maquila en las dos etapas. Integrando una muestra de 383 trabajadores. Cantidad que supera a la muestra determinada para poblaciones finitas y que al aplicarla fórmula señala una muestra de 361 elementos, considerando una población de 6,000 trabajadores. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq} \tag{1}$$

Donde:

n=?

e= 5%

N = la población =6000 trabajadores

Z = nivel de confianza 95%=1.96

q = 0.50

Sustituyendo los valores en la fórmula tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (1-0.50)(6000)}{(6000)(0.05)^2 + 1.96^2 (0.50) (1-0.50)} = 383$$

El trabajo inició buscando determinar las causas de la rotación de la mano de obra femenina en las maquiladoras localizadas en la Ciudad de Tehuacán, Puebla; mientras se desarrolló la investigación documental y se visitó la zona, las condiciones eran las adecuadas para el trabajo, pero al iniciar la investigación de campo, llegar al lugar referido y realizar observación y entrevistas, las condiciones de las maquiladoras eran diferentes, a lo observado al inicio de la investigación y a los trabajos de observación realizados previos a entrar de lleno a la investigación de campo. La actividad maquiladora había disminuido de manera considerable por lo tanto no se notaba la presencia de rotación de mano de obra,

los trabajadores de la maquila ya no eran prioritariamente mujeres y el acceso a las maquilas, presentaba un alto riesgo. Por lo que se decidió cambiar el enfoque de la investigación a caracterización de los trabajadores que integran el mercado de de la industria maquiladora dedicada a la confección de ropa localizada en Tehuacán Puebla, para ratificar la disminución de rotación de personal y el equilibrio en la contratación por género, por lo que, se establecieron contactos con notables de la maquila (Informantes clave) como: a) Contadores que prestan servicios como asesores o consultores. , b)

Autoridades de entidades relacionadas con la maquila (Instituto Mexicano del Seguro Social, La cámara Nacional de la Industria de la Transformación Delegación Tehuacán y El Instituto Nacional de Geografía e Informática), c) Funcionarios de Maquiladoras de los departamentos de recursos humanos, d) trabajadores de las maquilas. Por lo que respecta a los trabajadores se recurrió a platicar con ellos por medio de la intervención de personas conocidas por los investigadores, vecinos de los trabajadores o de algún familiar. Amén de practicar nuevamente la técnica de observación y de entrevista, tal y como se realizo en las visitas iniciales previas a la investigación de campo formal, logrando información referente a las condiciones laborales de la maquila, por medio de la aplicación de cuestionarios con 15 ítems en la primera etapa y 16 ítems en la segunda .Lo cual dio lugar al levantamiento de información de la siguiente forma: El cuestionario a trabajadores y trabajadoras fue contestado por 183 personas en febrero y por 200 en diciembre, cabe mencionar que los 383 cuestionarios fueron constados en su totalidad, mismos que fueron utilizados en el análisis. Tabla 3 La aplicación del cuestionario no fue permitido por los maquiladores en sus instalaciones, por lo que se recurrió a buscar la forma de llegar a los trabajadores y fue por medio de personas conocidas y con el apoyo de encuestadores, se visitaron las colonias donde habitan trabajadores de la maquila y accedieron en calidad de vecinos y amigos de los que realizaron el contacto a contestar los cuestionarios. Buscando obtener información respecto a las características de los trabajadores de la maquila de la confección de ropa localizada en Tehuacán, Puebla.

Tabla 3: Demografía por Muestra Participante en la Encuesta

Conceptos	1ª etapa de la encuesta	2ª etapa de la encuesta	Total
No. de cuestionarios aplicados	183	200	383
No. de cuestionarios respondidos	183	200	383
No. de cuestionarios utilizados en el análisis	183	200	383
No. de Ítems en el cuestionario	15	16	
Tipo de preguntas en el cuestionario de la 1ª etapa de la encuesta	Preguntas cerradas	Preguntas cerradas	

Esta tabla muestra datos demográficos por etapa de la muestra que participó en las encuestas

RESULTADOS

Del cuestionario aplicado a una muestra de 183 Personas en la primera etapa, muestra construida en el campo de trabajo en la zona de Tehuacán, se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan, con el apoyo de la Tabla 4.

Tabla 4: Resultados 1ª Etapa de la Encuesta

No. de Pregunta	Pregunta	Si (%)	No (%)
1.-	¿Le gusta su trabajo en la maquila?	73 %	27%
2.-	¿El salario que recibe por trabajar en la maquila lo considera justo?	58%	42%
3.-	¿En la maquila le dan buen trato sus jefes?	78%	22%
4.-	¿Le ha traído algún beneficio trabajar en la maquila?	84%	16%
5.-	¿El beneficio que ha tenido es: el pago de deudas, dinero, pagar estudios de hijos y hermanos, compra de tierras?	100%	0%
6.-	¿Su trabajo en la maquila le ha permitido mantener a su familia?	83%	17%
7.-	¿Por trabajar en la maquila, recibe aguinaldo y vacaciones?	90%	10%
8.-	¿Al trabajar en la maquila ha recibido algún ascenso?	47%	53%
9.-	¿En la maquila, trabaja los días festivos como día de muertos y 12 de diciembre?	48%	52%
10.-	¿Le dan permiso en la maquila donde trabaja para asistir a actividades de su comunidad?	73%	27%
11.-	¿Le toman opinión para asuntos relacionados con su trabajo, como necesidades de herramientas, maquinas, horarios, entre otros?	63%	37%
12.-	¿En la maquila donde trabaja, toman en cuenta sus comentarios, en asuntos relacionados con usted, como si se encuentra a gusto, si le parece el horario, el trato del supervisor, entre otros?	55%	45%
13.-	¿Ha trabajado en más de una maquiladora?	100%	0%
14.-	¿Considera que podría encontrar empleo al dejar de trabajar en la maquila?	100%	0%
15.-	¿En la maquiladora en que trabaja hay rotación de personal?	54%	46%

Esta tabla muestra los resultados de la muestra que participó en las encuestas de la 1ª etapa.

Segunda etapa. Cuestionario aplicado a una muestra de 200 Personas de las cuales el 52% son mujeres y el 48 % hombres, con edad de 18 a 23 años prioritariamente, con escolaridad de primaria y secundaria y con familia de tres integrantes en la segunda etapa, muestra construida en el campo de trabajo en la zona de Tehuacán, donde se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan, con el apoyo de la Tabla 5.

Tabla 5: Resultados 2ª Etapa de la Encuesta

No. de Pregunta	Pregunta	Si (%)	No (%)
1.-	¿Le gusta su trabajo en la maquila?	85 %	15%
2.-	¿El salario que recibe por trabajar en la maquila lo considera justo?	80%	20%
3.-	¿En la maquila le dan buen trato sus jefes?	80%	20%
4.-	¿Le ha traído algún beneficio trabajar en la maquila?	88%	12%
5.-	¿El beneficio que ha tenido es: el pago de deudas, dinero, pagar estudios de hijos y hermanos, compra de tierras?	100%	0%
6.-	¿Su trabajo en la maquila le ha permitido mantener a su familia?	95%	5%
7.-	¿Por trabajar en la maquila, recibe aguinaldo y vacaciones?	87%	13%
8.-	¿Al trabajar en la maquila ha recibido algún ascenso?	56%	44%
9.-	¿En la maquila, trabaja los días festivos como día de muertos y 12 de diciembre?	53%	47%
10.-	¿Le dan permiso en la maquila donde trabaja para asistir a actividades de su comunidad?	51%	49%
11.-	¿Le toman opinión para asuntos relacionados con su trabajo, como necesidades de herramientas, maquinas, horarios, entre otros?	66%	34%
12.-	¿En la maquila donde trabaja, toman en cuenta sus comentarios, en asuntos relacionados con usted, como si se encuentra a gusto, si le parece el horario, el trato del supervisor, entre otros?	58%	42%
13.-	¿Ha trabajado en más de una maquiladora?	100%	0%
14.-	¿Considera que podría encontrar empleo al dejar de trabajar en la maquila?	100%	0%
15.-	¿En la maquiladora en que trabaja hay rotación de personal?	66%	34%
16.-	¿Percibe que la maquila permanezca en el futuro?	50%	50%

Esta tabla muestra los resultados de la muestra que participó en las encuestas de la 2ª etapa.

Los resultados obtenidos en la primera y segunda etapa se comparan en la Tabla 7 para poder identificar variaciones significativas en las respuestas obtenidas en las dos etapas o bien ratificar las respuestas. Una de las diferencias más representativas se aprecia en la percepción respecto salario justo con 22 puntos de variación, que representan mayor aceptación de que recibe un salario justo el trabajador que participó en la segunda etapa. Otra variación con igual número de puntos pero negativa, permisos para fiestas de la comunidad que se ve disminuido nuevamente por las respuestas obtenidas en la segunda etapa ver Tabla 6. Como se observa en la Tabla 6, se ratifica la percepción positiva de los trabajadores de la maquila o en cuanto a prestaciones y condiciones laborales actuales inducidas por la reconfiguración de la actividad

de la maquila generada por su transición en Tehuacán Puebla y la seguridad que tienen por el futuro de su trabajo.

Tabla 6: Comparativo de Resultados Trabajadores

Concepto	Enero	Diciembre	Variación	
¿Le gustó su trabajo en la maquila?	SI (%)	73	85	12
	NO	27	15	-12
¿El salario que recibió por trabajar en la maquila lo considera justo?	SI	58	80	22
	NO	42	20	-22
¿En la maquila, donde trabajó le dieron buen trato sus jefes?	SI	78	80	2
	NO	22	20	-2
¿Le trajo algún beneficio trabajar en la maquila?	SI	84	88	4
	NO	16	12	-4
¿El beneficio que le trajo fue:	En dinero	17	16	-1
	Negocio propio	3	2	-1
¿Su trabajo en la maquila le permitió mantener a su familia?	Estudios	8	29	21
	Compra de casa	16	10	-6
¿Cuándo trabajó en la maquila, recibió aguinaldo y vacaciones?	Compra de tierras	2	4	2
	Pago de deudas	54	39	-15
¿Cuándo trabajó en la maquila recibió algún ascenso?	SI	83	95	12
	NO	17	5	-12
¿En la maquila, trabajaba los días festivos, como día de muertos y 12 de diciembre?	SI	90	87	-3
	NO	10	13	3
¿Le daban permiso en la maquila donde trabajaba para asistir a actividades de su comunidad?	SI	47	56	9
	NO	53	44	-9
¿Le tomaban opinión para asuntos relacionados con su trabajo, como necesidades de herramientas, maquinas, horarios, entre otros?	SI	48	53	5
	NO	52	47	-5
¿En la maquila donde trabajaba, tomaban en cuenta sus comentarios, por decir en asuntos relacionados con usted como si se encontraba a gusto si le parecía el horario, el trato del supervisor, entre otros?	SI	73	51	-22
	NO	27	49	22
¿En cuántas maquiladoras trabajó?	SI	63	66	3
	NO	37	34	-3
¿En que se empleó, al ya no trabajar en las maquiladoras?	SI	55	58	3
	NO	45	42	-3
¿En la maquiladora en que trabajaba había rotación de personal?	una	27	30	3
	dos	36	40	4
¿Cómo percibe el futuro de la maquila?	tres	19	20	1
	cuatro	6	7	1
¿En que se empleó, al ya no trabajar en las maquiladoras?	mas	12	3	-9
	Negocio propio	20	26	6
¿En la maquiladora en que trabajaba había rotación de personal?	Campo	2	23	21
	Ama de casa	15	12	-3
¿Cómo percibe el futuro de la maquila?	Trab. div.	63	39	-24
	SI	54	66	12
¿Cómo percibe el futuro de la maquila?	NO	46	34	-12
	Inseguro	*Nd	10	10
¿Cómo percibe el futuro de la maquila?	Seguro	*Nd	48	48
	Poco seguro	*Nd	42	42

Esta tabla muestra un comparativo de las dos etapas de la encuesta

*Nd= No disponible

Caracterización (Perfil) del Trabajador

El perfil del trabajador de la maquila se puede definir con base en los resultados anteriores que muestra la Tabla 7 como: sexo indistinto, edad 18 a 23 años, escolaridad secundaria y tamaño de familia 3 integrantes.

Tabla 7: Perfil del Trabajador

Concepto		2008 (%)	2009 (%)
Sexo	Femenino	*Nd	52
	Masculino	*Nd	48
Edad	18-23	*Nd	57
	24-29	*Nd	27
	30-35	*Nd	8
	36-40	*Nd	3
	41-45	*Nd	5
Escolaridad	Primaria	*Nd	47
	Secundaria	*Nd	49
	No estudio	*Nd	4
Tamaño de familia	1	*Nd	5
	2	*Nd	16
	3	*Nd	22
	4	*Nd	19
	5	*Nd	12
	6	*Nd	14
	7	*Nd	7
	8	*Nd	5

*Esta tabla muestra el perfil del trabajador de la maquila con base en los resultados de la segunda etapa de la encuesta *Nd= No disponible*

En síntesis se puede decir que la percepción de los trabajadores de la maquila que han logrado conservar su empleo es positiva en cuanto a prestaciones y condiciones laborales actuales inducidas por la reconfiguración de la actividad de la maquila generada por su transición en Tehuacán Puebla. Los resultados en relación con las variables fueron los siguientes: Género, se aprecia un equilibrio en la contratación de mujeres y hombres al igual que en la maquila localizada en el Norte del País como lo señala Díaz, en estudios realizados en el año 2002.

Respecto a las Condiciones de trabajo, se observa en las Tablas 4, 5 y 6, el gusto del trabajador por su labor en la maquila, al apreciar que perciben un salario justo, buen trato, aguinaldo y vacaciones, permisos para fiestas de su comunidad, así como participar en las decisiones relacionadas con su trabajo y las condiciones laborales. Es notoria la percepción de los trabajadores de la seguridad que esperan el futuro para su trabajo en las maquilas. Situación contraria a la encontrada por algunos estudiosos de la maquila Tehuacanera por Juárez en el año 2002 y Barrios y Santiago en 2004. Haciendo la aclaración que los referidos autores no precisan si, las investigaciones realizadas fueron considerando al total de la industria maquiladora establecida en la Ciudad de Tehuacán Puebla o únicamente como en el caso del presente trabajo a la industria maquiladora legalmente establecida. Se considera que al hacer esta separación de maquila legalmente establecida y maquila clandestina y precisar de dónde se tomó la muestra es una forma de explicar la diferencia de resultados encontrados por Juárez, Barrios y Santiago y lo que se presenta en el presente escrito. Perfil del trabajador en esta variable se considera nuevamente el género, edad, escolaridad y tamaño de familia y como se aprecia en la Tabla 7 los resultados arrojan igualdad de contratación por género, escolaridad de secundaria en cifras muy cercanas con primaria y tamaño de familia de tres integrantes. Referido el perfil a trabajadores en maquiladoras legalmente establecidas en la zona. La rotación de personal es mínima en las maquiladoras los trabajadores tienden a conservar sus empleos. Los resultados obtenidos son en general positivos, respecto a las condiciones laborales y se pueden considerar diferentes a los presentados por estudios realizados por otros al haber considerado únicamente a la maquila legalmente establecida.

CONCLUSIONES

El trabajo de investigación también permitió conocer que las maquiladoras legalmente establecidas que subsisten brindan a sus trabajadores condiciones “razonables” de trabajo en lo que respecta a salarios, jornada y demás prestaciones además de la disminución de la rotación de personal y los trabajadores se anticipan a los tiempos, en relación a que acción recurrir de perder su empleo por lo que a últimas fechas se nota en la zona la proliferación de maquila informal y la contratación como consecuencia de ésta de menores de edad. También es notorio apreciar la aparición de personas dedicadas al comercio informal sobre todo en los principales cruceros viales. Los estudios realizados por diferentes autores en la maquila de la zona resaltan aspectos negativos como son: contratación sesgada al género femenino y condiciones laborales no favorables para los trabajadores y en este trabajo se presenta el lado positivo en el que se encuentran los trabajadores. El estudio se realizó con la limitante de haber considerado para la muestra únicamente a los trabajadores de la industria maquiladora legalmente establecida, dejando fuera a los trabajadores que la laboran en las maquiladoras clandestinas. Por lo que una línea de investigación futura la constituye la maquila clandestina localizada en la Ciudad de Tehuacán Puebla, México. Finalmente como se observa en la Tabla 8, se realizan algunas recomendaciones e identifican los propósitos de las acciones practicadas por los trabajadores en las condiciones actuales en las que se encuentran, que les permitan conservar su empleo y compensen la acción de la maquiladora a favor de las condiciones laborales.

Tabla 8: Trabajadores y Acciones Sugeridas para los Sujetos de Estudio

Trabajador	Acción de la Maquiladora	Propósito del Trabajador
Agrado del trabajador por desarrollarse en la actividad maquiladora.	Condiciones razonables para el desarrollo del trabajo.	Conservar el empleo
Se puede apreciar que los trabajadores reciben un salario apropiado para la actividad que realizan en la maquila.	Condiciones razonables de prestaciones laborales para el desarrollo del trabajo	Desempeñar bien su labor
Se puede apreciar que los trabajadores reciben trato apropiado para la actividad que realizan en la maquila.	Condiciones razonables para el desarrollo del trabajo.	Conservar el empleo
Los trabajadores han sido beneficiados con el desarrollo de sus actividades laborales en la maquila.	Condiciones razonables para el desarrollo del trabajo.	Desempeñar bien su labor
Los trabajadores han tenido beneficios con el desarrollo de sus actividades laborales en la maquila prioritariamente el beneficio se ve reflejado en el pago de deudas.	Condiciones razonables de prestaciones laborales para el desarrollo del trabajo	Desempeñar bien su labor
Los trabajadores de la maquila han podido debido a su trabajo poder dar manutención a su familia.	Condiciones razonables de prestaciones laborales para el desarrollo del trabajo	Conservar el empleo
Los trabajadores reciben prestaciones como aguinaldo y vacaciones complementando a su salario por el trabajo que desempeñan en las maquilas.	Condiciones razonables de prestaciones laborales para el desarrollo del trabajo	Desempeñar bien su labor
Los trabajadores han sido beneficiados minoritariamente con ascensos al desarrollar sus actividades laborales en la maquila.	Condiciones razonables para el desarrollo del trabajo.	Desempeñar bien su labor
Los trabajadores que forman parte del personal de la maquila no cuentan de manera uniforme con el respeto de días considerados como inhábiles por las tradiciones que existen en la Zona de Tehuacán y en general en todo México.	Cuidado de los intereses de la empresa.	Tolerar la situación para conservar el empleo (quienes no disfrutan de días festivos)
Se puede apreciar contrariamente al punto anterior que los maquiladores apoyan a los trabajadores para acudir a participar en las actividades de la comunidad de donde proceden.	Condiciones razonables para el desarrollo del trabajo.	Conservar el empleo
A los trabajadores se les permite opinar en las decisiones relacionadas con sus áreas de trabajo al desarrollar sus actividades laborales en la maquila.	Condiciones razonables para el desarrollo del trabajo.	Desempeñar bien su labor
Los empleados de la maquila que tienen gente a su cargo realizan monitoreo para conocer si el ambiente laboral les agrada durante la jornada laboral.	Condiciones razonables para el desarrollo del trabajo.	Desempeñar bien su labor
En la maquiladora de Tehuacán se puede apreciar la presencia poco alta de rotación de mano obra.	Condiciones razonables para el desarrollo del trabajo.	Conservar el empleo
Los trabajadores visualizan como alternativa laboral al salir de la maquila, prioritariamente el emplearse en trabajos diversos, practicando algún oficio como: albañilería, pintura, carpintería, entre otras o bien vendiendo algún artículo en los cruceros viales o limpiando vidrios de automóviles.	*N/A	Buscar alternativas empleo diferente a la maquila

Acciones que aplican las maquiladoras para que los trabajadores conserven su empleo y desarrollen mejor su labor. * N/A = No Aplica

BIBLIOGRAFÍA

Arias Galicia F. L., Heredia Espinosa V., (2004) Administración de Recursos Humanos para el alto rendimiento, México, Trillas, 5ª Edición.

Bair J. y Gereffi G. (Abril 2003), Los conglomerados locales en las cadenas globales: la industria maquiladora de confección en Torreón México, Comercio Exterior Vol. 53 No. 4 México.

Barrios Hernández M. y Santiago Hernández R, (2004), Del calzón de manta a los blue jeans, Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, A. C. En colaboración con la Red de Solidaridad de la Maquila (Maquila Solidarity Network) de Toronto, Canadá. Tehuacán, Puebla, Ciudad de Indios.

Carrada Bravo F., (Abril 1998), La inversión extranjera directa e Industria Maquiladora en México, Comercio Exterior Vol.48 No.4 México.

Carrillo J. y Aguilar Barajas I., (Abril 1998), Rotación de Personal, nuevas tecnologías e industria maquiladora en México, Comercio Exterior Vol. 48 No. 4, México.

Carrillo J., Mortimore M. y Alonso E. J., (2003) Competitividad y Mercado de Trabajo Empresas de autopartes y televisores en México, México, Plaza y Valdés Editores.

Comas Medina Andrea, Las maquiladoras en México y sus efectos en la clase trabajadora: Disponible: www.rci.net/globalizacion/2002/fg296.htm, 16- noviembre-2010.

Díaz Núñez F.O., (2002), Características laborales de la fuerza de trabajo empleada en la maquila de ropa en la subregión de Tehuacán, Aportes, septiembre-diciembre, año/vol. VII, número 021, Aportes Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Aportes, Red AL y C, La hemeroteca científica en línea en ciencias sociales, Disponible: www.redalyc.org 18- julio 2011.

Gambrill M. (Junio 1995), La política salarial de las maquiladoras: mejoras posibles bajo el TLC, Comercio Exterior Vol. 53 No. 10, México.

Hualde A., (Junio 2002), Gestión del conocimiento en la industria maquiladora de Tijuana: trayectorias, redes y desencuentros, Comercio Exterior Comercio Exterior Vol. 52 No. 6, México.

Juárez Núñez H., (2004), Allá donde viven los más pobres Cadenas Globales – Regiones Productoras La Industria Maquilador del Vestido, México, Universidad Obrera de México, 1ª Edición.

Martínez De Ita M. (Abril 2005), Condiciones de trabajo en la industria del vestido en Puebla: 1996-2002 Aportes, Revista de la Facultad de Economía, BUAP, Año X Número 28 Enero-Abril, México.

Mungaray A., (Abril 1998), Maquiladoras y Organización Industrial en la Frontera Norte de México, Comercio Exterior Vol.48 No.4, México.

Ramírez S. J. C., (Diciembre 2001), Los modelos de organización de las industrias de exportación en México, Comercio Exterior Vol. 51 No. 12 México.

Tovar Montañés J., (2003), Las maquiladoras en México, Disponible: <http://www.geocities.com> 24-oct.2003

Vera Muñoz M. (2010), Transición de la industria de la confección en la actividad maquiladora: caso Ciudad de Tehuacán, Puebla. Fondo editorial BUAP.

Williams y Passe-Smith (1989), Turnover and Recruitment in the Maquiladora Industry: Causes and solutions, en Borderlans Research Monograph Series, Núm. 5, Join Border Research Institute, Las Cruces, Nuevo México.

Zarate Hoyos G. A. y Albornoz Medina L. (Octubre 1999) Maquiladoras: opción para la zona henequenera de Yucatán, México, Comercio Exterior Vol. 49 No. 10 México.

BIOGRAFÍA

María Antonieta Monserrat Vera Muñoz. Doctora en Dirección de Organizaciones. Desde 1986 es Profesora-investigadora de tiempo completo en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. E-Mail: monseveram@hotmail.com

Rafaela Martínez Méndez. Maestra en Administración. Desde 1992 es Profesora-investigadora de tiempo completo en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. E-Mail: rafaela72280@hotmail.com

Gerardo Vera Muñoz. Doctor en Administración. Desde 1986 es Profesor-investigador de tiempo completo en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. E-Mail: gerver61@yahoo.com.mx

