

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA

La industria textil y su impacto motivacional y económico en el municipio de Calpulalpan Tlaxcala

Doctorante: Víctor Manuel Piedra Mayorga¹
Doctor Investigador Arturo Sánchez Sánchez de la UATX²
Doctorante Miguel Ángel Vázquez Alamilla³
Doctorante Raúl Rodríguez Moreno⁴

Resumen ejecutivo:

El sector textil es de gran trascendencia económica para México, ya que es uno de los sectores con mayor dinamismo ocupando el 10% del PIB manufacturero en México generando alrededor de 850 mil empleos en el país, Tlaxcala es un estado mexicano que por tradición desde la conquista desarrollo una industria textil que ha generado muchos empleos formales e informales en el estado, (Banxico, 2012) el aumento ha sido constante y es una alternativa para generar empleos, que aunque muchos están en la informalidad, sus salarios están en el promedio estatal, (una característica que sobresale en la implementación de salarios es que ya no se basan en el consumo de la canasta básica sino ahora estos se acuerdan por los mismos empresarios para fijarlo de manera local), con la opción es crear negocios similares y desarrollar el propio, pero la escasez de mano de obra e inconformidad de los trabajadores también es una constante que se manifiesta, no hay prestaciones y en pocos casos solo se dan las que la ley otorga, manifestándose poca satisfacción laboral (SEDECO, 2017). Analizar diferentes teorías realizadas sobre la satisfacción e insatisfacción del personal en las organizaciones da lugar a la realización de propuestas que propicien un mejor ambiente laboral que los trabajadores perciban y existan resultados positivos.

Palabras clave: clima organizacional, salarios, conductas.....

¹ Alumno del doctorado en ciencias de la administración de la UATX
² Dr. Investigador de la FCEA de la UATX
³ Alumno del doctorado en ciencias de la administración de la UATX
⁴ Alumno del doctorado en ciencias de la administración de la UATX

Introducción

Tlaxcala oficialmente fue fundada por el Papa Clemente VII en 1525 y diez años después se le otorga la cédula real, su historia y cultura según Vázquez (2009) tienen su origen desde la época prehispánica de la cual todavía quedan algunos vestigios, la historia de su industria textil se origina en el siglo XVI, este lugar es producto de la mezcla de la cultura española y prehispánica, con la unión de los indígenas originarios y los españoles formándose de igual manera haciendas coloniales que abarcaron grandes extensiones de tierra y de las que hoy quedan restos, en las cercanías de estas construcciones hacendarias la población se fue desarrollando, Calpulalpan está establecida entre la ruta de México a Veracruz, el camino pasaba por Tlaxcala dándole mucho realce e importancia a esta población, pero con la fundación de Puebla años después (1537) perdió su importancia.

El Estado de Tlaxcala tiene una extensión territorial de 3,914 Km², lo que facilita el recorrido a través de sus 60 Municipios, tiene una ubicación privilegiada en el centro de la República Mexicana, es la cuarta zona metropolitana del país con fuertes vínculos comerciales con el Distrito Federal, Puebla y Veracruz (Tlaxcala, 2012). Su población es de 1.2 millones de habitantes, en su mayoría jóvenes y la tasa de crecimiento poblacional es de 1.9%. El 94.8% de la población se considera alfabeta y la escolaridad promedio es de 8.8 años, 548,899 personas componen la Población Económicamente Activa, su Producto Interno Bruto (PIB) en 2012 fue de 71,327 millones de pesos, con un número de unidades económicas de 66 309, (Censos Económicos, 2009):

Figura 1: Porcentaje de negocios MIPYME en Tlaxcala



Fuente: elaboración propia

En 1965 el gobernador de Tlaxcala dicto una ley para el fomento industrial, para que las industrias nuevas en Tlaxcala quedaran exentas por un plazo de 20 años, del pago de impuestos estatales y municipales, un plazo de 25 años de exención del impuesto predial, estos beneficios se hicieron extensivos a otras empresas de diversos géneros y en 1970 se habían creado 6 parques industriales: (Inafed, 2009), en 2018 existen 9 parques denominándose:

1. Parque Industrial Xiloxotla
2. Ciudad Industrial Xicoténcatl I
3. Ciudad Industrial Xicoténcatl II
4. Ciudad Industrial Xicoténcatl III
5. Parque Industrial Ixtacuixtla.
6. Parque Industrial Calpulalpan.
7. Atlangatepec Industrial Aérea.
8. Área Industrial Velazco.
9. Ciudad Industrial Apizaco-Xalostoc-Huamantla

Para apoyar este proceso de desarrollo industrial el sector educativo creo:

1. Instituto Tecnológico Regional de Apizaco.
2. Universidad Autónoma de Tlaxcala.
3. Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT).
4. Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI).
5. El colegio de Tlaxcala A.C. (COTLAX).
6. Universidad Politécnica de Tlaxcala (UPT sur y poniente).
7. Universidad Tecnológica de Tlaxcala (UPTLAXCALA).
8. Instituto Tecnológico Superior de Tlaxco (ITS TLAXCO).
9. INEA

En cuanto a la cuestión salarial de acuerdo a De la Peña (2003) debe ser lo suficiente para cubrir las necesidades básicas de un hogar mexicano, de acuerdo a la LFT mexicana y según lo estableció la Universidad Obrera en México en el

gobierno del Lic. Luis Echeverría Álvarez (1970 – 1976), para comprar productos de la canasta básica (El salario busca valorar monetariamente el desempeño del trabajo por parte del empleado y es un método utilizado para motivar a los trabajadores ya que es una parte esencial para el desarrollo de sus vidas, cuando las personas se sienten a gusto y satisfechos con su trabajo, la productividad suele mejorar con beneficios económicos). La industria textil de Tlaxcala ocupa el segundo lugar en calidad de empleos en Tlaxcala:

Figura 2: sectores estratégicos de Tlaxcala



Fuente: elaboración propia

La industria textil genera 6000 empleos, la mayoría en los pequeños talleres los cuales no están en la legalidad lo que ocasiona que no se vean beneficiados con programas de apoyo y crecimiento gubernamental. El salario promedio de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) fue de 264.1 pesos diarios en Tlaxcala en diciembre de 2016, mientras que el promedio mensual fue de 8 mil 28.9 pesos, con base en las estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Aunque el ingreso mensual para los profesionistas cambia drásticamente entre los Estados del País, la entidad que menos retribuye a los trabajadores de nivel superior:

Cuadro 1: Salarios profesionales en estados mexicanos

Salarios profesionistas bajos	Salarios profesionistas altos
Guerrero, con 7 mil 193 pesos mensuales, equivalente a la mitad del ingreso que percibe un profesionista en la Ciudad de México.	Baja California Sur (13 mil 781 pesos)
Tlaxcala, con un salario promedio de 7 mil 931 mensuales	Nuevo León (13 mil 383)
Durango, con 8 mil 738 pesos	Chihuahua (12 mil 971 pesos). destaca en generación de plazas, porque llegó a 95 por ciento de su meta
Oaxaca, con 8 mil 761	Oaxaca, Tlaxcala e Hidalgo estuvieron por debajo de su objetivo de creación de plazas

Fuente: SIEM

Lo cual denota que los salarios que se perciben en relación a la media nacional son bajos pero atractivos para los inversionistas y crecimiento industrial en Tlaxcala.

Desarrollo

El mundo prehispánico basaba su actividad textil y su manera de vestir en sus creencias, su modo de vida y sobre todo en los recursos con los que contaban, con la llegada de los españoles se vieron afectados de una manera drástica, los españoles, encabezados por Hernán Cortés en 1521 y ayudados por sus aliados indígenas derrocaron al imperio Azteca y detrás de él, todos los imperios prehispánicos. Los indígenas que se habían quedado sin hogar acudían a las nuevas casas de los españoles, en donde para ser protegidos, amparados, recibir alimento y adoctrinarse en la fe cristiana, pagaban su estancia con la esclavitud, rindiendo tributo, a este proceso se le llamó encomienda, para los pueblos indígenas, pagar tributo era parte de un sistema totalmente aceptado, tenían que entregar piezas textiles como fardos de algodón y telas, sacos llenos de cochinilla para teñir, joyas, pieles, plumas de Quetzal, productos alimenticios como cacao,

frijol, chíá y maíz (Page, 2012).

La lana y la seda, fibras con las cuales los europeos tejían sus ropas, no se producían en México, por lo que se vieron en la necesidad de importarlos, en 1526, Cortés trajo el primer ganado ovino a la Nueva España, las primeras moreras fueron plantadas en la Hacienda de Cortés en Coyoacán y más tarde en Oaxaca, cuando el dominico Francisco Marín en 1538 solicitó permiso al Virrey para poder desarrollar una industria sedera (Zavala, 1996). Para el año 1580, la Mixteca alta se había convertido en la zona productora más importante de la Nueva España, uniéndosele Oaxaca, Tlaxcala y Puebla, el hecho de haber introducido a México nuevas fibras como la seda y la lana implicaba para los españoles importar tanto la maquinaria adecuada como a los sastres que pudieran capacitar al indígena en el uso de ésta, el telar de pedales o telar colonial, facilitó mucho el trabajo de los artesanos textiles en el Valle de México, el Bajío y la región Puebla-Tlaxcala (Aurea, 2009).

Existían empresas manufactureras en la Ciudad de México, la Mixteca alta en Oaxaca y Puebla, en Tlaxcala los centros textiles se concentraban en la ciudad de Apizaco, Huamantla y Calpulalpan, dependiendo básicamente de la dinámica comercial de Puebla y el Distrito Federal, los gremios de seda producían las cantidades suficientes de rasos, brocados y terciopelos que además de satisfacer la demanda interna, permitieron la exportación de su producción a España, Filipinas, Centroamérica y Perú, la producción de seda mexicana estuvo favorecida durante la primera mitad del siglo XVI, sin embargo para mediados de siglo empezaba a vislumbrar su decadencia, debido a la prohibición de su exportación y por otra; al nuevo comercio que la Nueva España había establecido con el galeón de Manila (proveniente de Filipinas) el cual importaba seda china que era más barata que la mexicana. (Zavala, 1996)

Los primeros obrajes de paño, llamados así por ser paños de lana se establecieron aproximadamente en 1539, siendo Puebla (en un principio), la ciudad de mayor importancia en su producción, pero más tarde produjo tejidos de

algodón (Valerdi, 2009). México a partir de 1940 entro a un proceso de industrialización acelerada, mediante el proceso de sustitución de importaciones que se fue consolidando con la Segunda Guerra Mundial, lo que permitió, superar la estructura económica tradicional como la agricultura, artesanía, industria textil y la industria de transformación, (Alonso 1996).

La producción artesanal (textiles, madera y cerámica) continuó como una actividad paralela a la industrialización creándose mercados por parte del gobierno estatal y federal con capacitación para el mejoramiento de las materias utilizadas y el desarrollo de diseños alternativos (Lopez, 2015). La industria textil impacto como un elemento de cambio en el estado de Tlaxcala, ya que el 62% de la población del estado trabaja y vive en las zonas donde están ubicadas las maquiladoras, el corredor Puebla-Tlaxcala es el cuarto corredor poblacional del país, allí se viven dos fenómenos importantes:

- a) El crecimiento de la industria maquiladora hacia el norte de la capital Tlaxcala a ciudades como Tlaxco, Huamantla y Calpulalpan, poblaciones que tienen una gran cantidad de población campesina considerada potencialmente como mano de obra barata para las fábricas. (Valerdi, 2009)
- b) Las plantas maquiladoras gigantes se comen o subordinan a las pequeñas. Por ejemplo una empresa se instala en la ciudad principal, y luego se desdobla en su producción, cuando los mismos trabajadores establecen sus propios talleres quitándole la producción al patrón original cobrando más barato o las plantas maquiladoras mandan a sus capataces a instalarse en las comunidades de dos mil o tres mil habitantes con su propia maquila informal, pagando salarios aún más bajos y a destajo, sin prestaciones y utilizando casas rentadas por pocos meses, para poder irse rápidamente de un lugar a otro.

Entre Apizaco, Calpulalpan, Hueyotlipan y en municipios cercanos se observan varios talleres textiles, que florecen paralelamente de manera clandestina dispersos pero lo interesante es que quienes contratan aquí no son las

tradicionales empresas de lencería sino directamente las grandes empresas transnacionales que colocan los productos en el mercado mundial. (Inafed, 2009)

Las empresas según López, (2015) ponen las máquinas y los poblados ponen a su gente, incluso los padres de familia dejan que sus hijos sean contratados desde los ocho años. Los inversionistas se ponen de acuerdo directamente con las familias, quienes ofrecen el espacio y los trabajadores, en tanto que el fabricante pone el sueldo, la herramienta y los materiales. Las empresas se benefician de una pobreza regional profunda, porque en regiones como esta, la esperanza de la gente es mandar a sus niños a trabajar a la maquila y como en el siglo XIX, los propios padres de familia se convierten en los capataces que vigilan el trabajo de sus hijos, en la maquila informal, vale la pena resaltar dos aspectos:

1. Son las propias empresas que ya se encuentran establecidas (sobre todo en las ciudades), las que se desplazan a localidades más pequeñas, llevando maquinaria y contratando locales y mano de obra regularmente más barata.
2. Los pequeños talleres textiles se mantienen vivos a través de los tianguis, donde los mismos productores venden al consumidor, aunque cada vez van siendo absorbidos por las grandes comercializadoras y distribuidoras, quienes tienen en el dueño del taller al contratista y capataz de pequeños grupos de obreros.

Satisfacción laboral

Es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, es una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo, es la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos, la remuneración, las condiciones laborales y el clima organizacional propician condiciones donde el trabajador puede desarrollarse y trabajar con mejor calidad (Blancas, 2011). Para muchas personas el trabajo aporta sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran un reconocimiento social, se relacionan con otras personas y tienen la oportunidad de hacer amigos, y las personas encuentran

cubiertas sus expectativas o deseos de prosperar y a través del cual logran independencia económica. Los trabajadores satisfechos son hasta un 12% más productivo, todas las empresas quieren ser más productivas y competitivas y, por tanto, habrá que diseñar y planificar una estrategia que sirva para conseguir un alto grado de satisfacción en la plantilla que conforma la organización (Chiavenato, 2012).

Está demostrado que cuando un trabajador renuncia o es despedido de su actividad laboral, lo primero que extraña cuando está fuera de la empresa es el ambiente con sus compañeros y además de que constituye una parte fundamental de la satisfacción laboral e incluye: (Zavala, 1996)

Figura 3: Elementos del ambiente laboral



Fuente: elaboración propia

La importancia de considerar no solo la cultura sino los elementos que se circunscriben alrededor de un comportamiento también son notorios, por la tanto la satisfacción laboral tiene un impacto en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones, que surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador, las cuales se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación, pero cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la

responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria. (Page, 2012)

Contratar a las personas adecuadas para cada puesto aumenta el grado de satisfacción laboral en las organizaciones si bien este punto parece no estar directamente relacionado con la motivación y el estado de ánimo de los trabajadores, resulta fundamental, ya que sólo a través de un plantel adecuadamente capacitado para cumplir con sus obligaciones es posible crear un ecosistema sano y productivo, que no se frustre el personal por fallas realizadas y que sea capaz de levantarse y aprender de sus errores. (Nieves, 2014).

La forma de organización que más retribuye es la formación de equipos de trabajo y cuando estos se implementan adecuadamente permite el aprendizaje de los mismos compañeros, los ayuda a conocerse entre ellos mismos y se integran más y se vuelven más creativos creciendo entonces como profesionales y como personas incrementando la satisfacción laboral. (López, 2015)

Las escuelas promueven la mentalidad perfeccionista, atribuida a un empleado que no puede darse el lujo de fallar en su trabajo, el estudiante ve el trabajo como si fuera una condena, que impide hacer las cosas que realmente causan agrado. Prevalece la idea de que para estar bien necesita renunciar a ese concepto de éxito, muchas veces inalcanzable, también hay que enseñar sobre fracaso, eso ayuda a aprender, debe saber manejar la frustración, se debe entender que trabajar duro no es más importante que tener tiempo libre, ni garantiza la satisfacción laboral, tener tiempo para la familia, hacer ejercicio, esos momentos de recuperación permiten seguir adelante, y esto no es algo que se enseñe en las aulas, ya que los egresados se enfrentan a un mercado competido, situaciones salariales difíciles, escasas ofertas de trabajo, despidos y cambios de carrera, deben tener herramientas para aprender a actuar bajo esas situaciones.

Insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral es una respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo y depende en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente.

Causas

- Salario bajo.
- Mala relación con los compañeros o jefes causada por celos, envidias o recelos profesionales.
- Actitudes prepotentes de los jefes y desconsideradas hacia sus subordinados o excesivas exigencias o cumplimientos de funciones que no le competen al trabajador.
- Personas inseguras. Personas que poseen poca confianza en sí mismas, en sus habilidades y aptitudes para desempeñar un trabajo.
- Dificultad para adaptarse al ambiente laboral. Hay trabajadores poco pacientes o constantes que continuamente están cambiando de empleo porque se cansan o aburren de su trabajo con rapidez o, porque desean alcanzar objetivos profesionales en un corto espacio de tiempo.
- Las malas relaciones en el ámbito laboral hace que las personas sientan deseos de abandonar su empleo.
- Realizar actividades para las que no fue contratado.
- Escasa o nulas posibilidades de promoción se da cuando una persona ambiciosa con aspiraciones profesionales está estancada en su puesto de trabajo y observa cómo pasa el tiempo y, no prospera ni asciende de categoría, llega a sentirse apática e insatisfecha ya que no consigue lo que esperaba.
- La desmotivación o falta de interés por el trabajo, produce en el trabajador tal apatía, que incumple con sus funciones de forma habitual.
- Descuentos injustificados.
- Imparcialidad en la distribución del trabajo.

- Sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente a su rendimiento.
- Los aspectos como la experiencia laboral, la edad, el sexo, el nivel de estudios, cultura o preparación, son factores que determinan el tipo de empleo que se puede desarrollar, por lo que un empleo por debajo de la preparación o experiencia que tenga una persona le causará cierta insatisfacción profesional.
- Dedicación del tiempo a la familia.
- Malas condiciones laborales. La insatisfacción laboral también puede ser consecuencia de las políticas de empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario, (López, 2015).

Teorías sobre la satisfacción laboral

Desde la década de los 60, numerosos autores se han interesado por la relación entre satisfacción laboral y productividad, y su interactividad entre ambos conceptos (Noelia, 2017). Estas son algunas de las más importantes.

- **Teoría de los dos factores:** descrita por Frederick Herzberg en la cual menciona que la satisfacción laboral proviene de dos variables:
 - a) Factores intrínsecos o motivadores: que incluye la relación del empleado con su trabajo, el reconocimiento, la realización, el empoderamiento o la promoción.
 - b) Factores extrínsecos: su existencia consigue eliminar o reducir la insatisfacción y abarca desde las políticas y organización de la compañía, hasta las relaciones interpersonales, el sueldo, el estilo de liderazgo o las condiciones de trabajo.

Según esta teoría, las empresas deben comenzar por satisfacer los factores extrínsecos y, una vez cubiertas estas necesidades, incidir en los motivadores para mejorar la satisfacción.

- **Teoría de la motivación del logro:** fue postulada por David McClelland en la cual considera que la satisfacción laboral procede del cumplimiento de tres necesidades básicas de todas las personas:
 - a) Necesidad de logro: relativa al interés y esfuerzo de una persona por conseguir sus objetivos y demostrar su valía.
 - b) Necesidad de afiliación: referida a la necesidad de los individuos de sentirse parte del grupo.
 - c) Necesidad de poder: refleja el deseo de poder controlar y dominar tanto su propio trabajo como el de los demás.

Todas las personas experimentan estas tres necesidades, aunque cada sujeto lo hará en un grado distinto, por lo que mejorar la satisfacción laboral será una cuestión individualizada, adaptándose a las expectativas de cada trabajador.

- **Teoría de la equidad:** formulada por John Stacy Adams propugna que lo que hace a la gente más productiva es su percepción de que la empresa está siendo justa y equitativa.
- **Teoría de la expectativa:** fue realizada por Victor H. Vroom basada en un modelo de satisfacción laboral y productividad en base a las expectativas de las personas, clasificadas en:
 - a) La esperanza de éxito en el desempeño: como una felicitación, un incentivo o, en caso negativo, una llamada de atención.
 - b) La valencia. Se trata del valor que cada persona asigna a un determinado hecho, por eso es importante tener en cuenta las necesidades de cada empleado.
 - c) La expectativa de esfuerzo-desempeño. Los individuos buscan conseguir sus objetivos, por lo que a la hora de seleccionar una actividad valorarán que tenga un equilibrio entre la posibilidad de conseguir la meta y poder autorreforzar sus capacidades y la dificultad de la misma.

- **Teoría del refuerzo:** fue creada por el doctor Skinner parte de la ley del efecto y sostiene que cuando un comportamiento está seguido de un reconocimiento o valoración, se refuerza esta conducta, haciendo que sea repetida y viceversa, para potenciar la satisfacción.

- **Teoría del puesto:** los psicólogos Richard Hackman y Grez Oldha relacionan la satisfacción laboral con las características del puesto que ocupan, considerando los siguientes factores:
 - a) Variedad de habilidades que requiere el puesto.
 - b) Identidad de la tarea, es decir, conocer el objetivo del trabajo.
 - c) Significación de la tarea o nivel de impacto del trabajo en el entorno interno o externo.
 - d) Autonomía con la que el empleado puede llevar a cabo su puesto de trabajo.
 - e) Retroalimentación que ofrezca información clara y directa sobre el rendimiento y efectividad del trabajador.

Cuanto mayores sean los niveles en estos factores, mayor será la satisfacción laboral y productividad del empleado.

Calpulalpan

La palabra Calpulalpan da nombre al municipio y proviene de Calpollalpan, que en lengua náhuatl se traduce como “En las Casas o en las Casonas”, deriva de los vocablos “Cal”, apócope de “Calli”, que quiere decir Casa, o de Calpol, que significa Casona, y de “Pan”, que se traduce como sobre de o en, existieron en este lugar centros culturales teotihuacanos (Alonso, 2016).

En la subfase tardía destaca la ciudad de Tecoaque, situada a escasos 6 kilómetros al oeste del actual Calpulalpan, considerado como una gran ciudad con una construcción que permite visualizar el cerro de la Estrella ubicado en el Valle de Tenochtitlan, el sector industrial lo integran 583 empresas que generan 23 000

empleos en diferentes ramas de productos alimenticios y bebidas, productos metálicos, textiles y prendas de vestir, productos de madera, industria automotriz (telas para asientos, tapicería del habitáculo, bolsas de aire, filtros, bandas), industria del plástico y hule, bebidas y tabacos productos minerales no metálicos, sustancias químicas, productos derivados del petróleo y productos de papel, (Sedeco, 2017).

La región de Calpulalpan tiene antecedentes prehispánicos y un desarrollo basado en la agricultura a través de la ubicación de haciendas como San Bartolo y Soltepec, de acuerdo al último censo la población del municipio es de 48 385 007 habitantes, (INEGI, 2017) una parte importante de su economía se sustenta en empresas de la industria textil con aproximadamente 672 pequeños talleres de costura ubicados en el municipio en diversos lugares manera informal, administrados de manera empírica por sus dueños, pero la importancia de estos talleres también radica en la preparación de una mano de obra local, esta pequeña industria genera un derrama económica de \$1 000 000.00 semanarios a la localidad, (López, 2015), la mayoría de estas MIPYME se encuentran laborando en las mismas casas o talleres adaptados para trabajar en ellas, son trabajos temporales con una producción intermitente es decir tienen mucha variedad y ciclos de producción, la gente que labora en ellas adquiere mucha destreza en el manejo y diseño de ropa, pero las condiciones laborales, no son las adecuadas, las prestaciones que establece la Ley Federal de Trabajo, no se establecen como obligatorias, la contratación está sujeta a la negociación personal que el patrón y el trabajador establecen como tal, pero sin rebasar lo acordado entre los mismos empresarios.

Cada puesto debe estar ocupado por la persona adecuada, se debe contar con un buen clima laboral, procurar en lo posible establecer flexibilidad de horarios que permita una conciliación de la vida laboral y familiar, en cuanto a las retribuciones económicas sean adecuadas y justas que permitan tener una mejor calidad de vida y de acuerdo al puesto y la valía de cada persona, que exista un

reconocimiento del trabajo realizado, existan planes de formación que permitan que el personal tenga un desarrollo, siempre y cuando la persona quiera, la figura del líder es muy importante de cara al bienestar de una persona en su puesto de trabajo, mejorar las condiciones de trabajo físicas y ambientales y ocasionalmente exista felicitación por trabajos bien hechos (Inafed, 2009).

Conclusiones y propuestas

Las condiciones laborales en esta zona tienen muchas carencias, existe una rotación de personal importante porque el empleo no es constante ante la aparición de otros talleres y los trabajadores tienen que realizar diferentes actividades que ellos consideran veces poco gratas, aunque está relacionado con su actividad, la carencia de personal es manifiesta ya que hay empresarios que se convierten en todólogos sin realizar de manera efectiva una actividad de administrador y dirigente de su propio negocio, además de que una vez que los trabajadores aprenden el oficio, establecen su negocio propio dedicado específicamente a lo mismo, lo que lo limita a realizar actividades propias de un dirigente para poder comercializar sus productos en otras regiones aun del mismo estado, limitándose a establecer su negocio a orillas de las carreteras únicamente para sobrevivir pero no para crecer aún de que sus productos son de muy buena calidad, en la actualidad es una actividad preponderante en esta región, pero si ha logrado un importante desarrollo social y su aportación a la economía calpulalpense es manifiesta por el importante número de empleos que genera y los recursos económicos que aporta a este lugar, el número de empresas que existen en este lugar tienen una importante producción, pero pueden aumentar más si se considera que el ambiente laboral y las condiciones laborales pueden dar origen a una desmotivación en los trabajadores originando que la producción no sea igual que si hay motivación, con esta investigación se concluye que la satisfacción laboral es un factor de gran importancia, ya que el capital humano es el activo más relevante de la empresa y si no se está satisfecho dentro de la organización se creará un clima organizacional negativo y por consecuencia la

productividad y el éxito de la empresa se verán afectados, se sugiere considerar la idiosincrasia de los mexicanos y conocer las ciencias del comportamiento, crear las condiciones necesarias para que este sea motivado y eleve la calidad y productividad ya que está demostrado que un trabajador feliz eleva la calidad y cantidad en el trabajo, por lo tanto no es la remuneración, ni los beneficios, ni los estímulos, ni el carisma del líder corporativo, sino la relación interpersonal que el gerente, supervisor o jefe inmediato establece con el personal operativo dentro de un ambiente agradable el cual se logra a través de saber seleccionar personal con base en su experiencia, inteligencia y determinación; establecimiento de expectativas o metas claras; motivar a las personas ayudándoles a identificar y superar sus debilidades y desarrollar a la persona ayudándole a aprender y a ser ascendida. Algunas prácticas que pueden contribuir a potenciar la satisfacción laboral y la productividad:

Además se propone realizar un acercamiento con las instituciones educativas y de gobierno con el fin de promover la capacitación de la administración y mano de obra, recibir beneficios de los diferentes programas que el gobierno establece para apoyo a las MIPYME, se enseñe el manejo de software que permitan un crecimiento sostenido horizontal para crear más empleos y mejorar la calidad de vida de la población en general, ya que es un lugar que puede aprovechar la conectividad con el Estado de Mexico, Ciudad de Mexico, Puerto de Veracruz son aspectos relevantes para comercializar sus productos.

Metodología

Es un estudio empírico y de campo que se llevó a cabo en empresas textiles ubicadas en el municipio de Calpulalpan Tlaxcala, la investigación se considera explicativa ya que describe la situación actual de las empresas y cómo sienten sus trabajadores, para la realización de este estudio se utilizó el método analítico, partiendo de una información general obtenida con estudiantes cuyos familiares están dedicados a esta actividad, lo que permite dar a conocer unas conclusiones

y recomendaciones acerca de cómo se deben manejar las relaciones laborales y detectar el grado de satisfacción de los trabajadores.

El estudio se realizó apoyado:

- a) Fuentes primarias: a través de un diseño de cuestionario a una muestra de la población de empresas de este municipio de Calpulalpan Tlaxcala.
- b) Fuentes secundarias: con la información que hay sobre la industria textil, a través de consultar estadísticas, platica con expertos, textos de técnicas de la administración, folletos de desarrollo empresarial.

Las aportaciones de este estudio consisten en dar a conocer algunos aspectos de las relaciones sociales de los trabajadores de las empresas y su influencia en la consecución de los objetivos perseguidos por las organizaciones. Estas aportaciones se fundamentan en el concepto denominado capital social de las organizaciones, es decir en sus recursos humanos, que se plantea como el fundamento más importante en la competitividad de las empresas al indicador de eficiencia, en ella se aprecia que la mayoría presenta un grado de indiferencia, sin embargo otra gran parte sí percibe que la empresa es eficaz y eficiente.

- a) En situaciones como ésta el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el longitudinal.
- b) Es una investigación transeccional o transversal ya que los diseños de investigación recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.
- c) La investigación busca Identificar patrones de comportamiento, similitudes y diferencias entre empresas al formalizar y establecer las condiciones de la relación de trabajo, revisando prácticas de atracción, fidelización y motivación de personas en empresas que promuevan simultáneamente la competitividad y el desarrollo humano.

Para identificar los factores se aplicó un cuestionario a una muestra representativa del 20% de estas MIPYME establecida en el municipio de Calpulalpan Tlaxcala, durante el período comprendido de enero de 2017 a julio de 2017. En la encuesta participaron 20 alumnos de la carrera de administración y los entrevistados fueron empleados y propietarios de talleres, debido a que el cuestionario contenía alrededor de 12 variables se realizó un análisis de componentes principales de los datos existentes y cuya finalidad es evaluar los factores internos como la satisfacción laboral en las MIPYME de esta región del municipio de Calpulalpan Tlaxcala, se utiliza el análisis de componentes principales debido a que se propone obtener una representación más simple (y en menor dimensión) para un conjunto de variables correlacionadas.

Bibliografía:

- Alonso, M. Z. (5 de marzo de 2016). *arts-history.mx/sitios/index.php?id_sitio=7041&id_seccion=2722*. Recuperado el 16 de octubre de 2017, de *arts-history.mx/sitios/index.php?id_sitio=7041&id_seccion=2722*: *arts-history.mx/sitios/index.php?id_sitio=7041&id_seccion=2722*
- Andrade. (s.f.). *Comunicacion organizacional interna: procesos, disciplina y tecnica*. En Andrada.
- Aurea, V. G. (13 de mayo de 2009). *eumed.net/tesis-doctorales/2009/mavg/Tlaxcala%20estado%20de%20reciente%20industrializacion.htm*. Recuperado el 30 de abril de 2015, de *eumed.net/tesis-doctorales/2009/mavg/Tlaxcala%20estado%20de%20reciente%20industrializacion.htm*: *eumed.net/tesis-doctorales/2009/mavg/Tlaxcala%20estado%20de%20reciente%20industrializacion.htm*
- Banxico. (12 de diciembre de 2012). *www.banxico.org.mx/divulgacion/politica-monetaria-e-inflacion/politica-monetaria-inflacion.html*. Recuperado el 12 de mayo de 2015, de *www.banxico.org.mx/divulgacion/politica-monetaria-e-inflacion/politica-monetaria-inflacion.html*: *www.banxico.org.mx/divulgacion/politica-monetaria-e-inflacion/politica-monetaria-inflacion.html*
- Batteman. (2008). *Administracion*. En T. Batteman, *Administracion* (pág. 162). Mexico: Mc Graw Hill.
- Blancas. (2011). *Desarrollo organizacional*. *Administrate Hoy*, 24-32.

- Branden. (2010). Autoestima en el trabajo. En Branden, *Autoestima en el trabajo*. México: Paidós.
- Camacho. (12 de octubre de 2014). *Mexico es cultura*. Recuperado el 12 de diciembre de 2018, de Mexico es cultura: <http://www.mexicoescultura.com/recinto/49747/universidad-autonoma-del-estado-de-hidalgo-uaeh-.html>
- Carvajal, F. (2013). *La microempresa en Mexico: Problemas necesidades y prespectivas*. México: Hispanoamericana.
- Chiavenato. (2012). Introduccion a la teoria general de la administracion. En Chiavenato, *Introduccion a la teoria general de la administracion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- CreceNegocios. (5 de abril de 2015). www.crecenegocios.com/la-comunicación-en-una-empresa/.
Obtenido de www.crecenegocios.com/la-comunicación-en-una-empresa/:
www.crecenegocios.com/la-comunicación-en-una-empresa/
- Gascón. (21 de junio de 2016). *e consulta Tlaxcala*. Recuperado el 14 de marzo de 2018, de e consulta Tlaxcala: <http://www.e-tlaxcala.mx/nota/2016-06-21/tlaxcala/tlaxcala-con-el-salario-profesional-mas-bajo>
- Hernández. (22 de enero de 2017). *El economista*. Recuperado el 14 de marzo de 2018, de El economista: www.economista.com.mx/estados/Industria-textil-preve-crecimiento-de-10-en-el-2017-20170122-0035.html
- Inafed. (22 de enero de 2009).
www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM29tlaxcala/municipios/29006a.html.
Recuperado el 4 de abril de 2015, de
www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM29tlaxcala/municipios/29006a.html:
www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM29tlaxcala/municipios/29006a.html
- Internacional, R. (5 de marzo de 2012).
www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/171-fulltext171spa.pdf.
Recuperado el 16 de octubre de 2017, de
www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/171-fulltext171spa.pdf:
www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/171-fulltext171spa.pdf
- Lopez, D. L. (6 de enero de 2015).
issuu.com/dianalauralopez0/docs/historia_del_textil_en_mexico.docx. Recuperado el 16 de abril de 2015, de
issuu.com/dianalauralopez0/docs/historia_del_textil_en_mexico.docx:
issuu.com/dianalauralopez0/docs/historia_del_textil_en_mexico.docx
- Manene, L. M. (2012). luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/. Recuperado el 11 de mayo de 2015, de
luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/

teorias/: luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/

Munguía, A. (2006). Teoría de las organizaciones. En A. Munguía, *Teoría de las organizaciones* (págs. 34-39). Mexico: Umbral.

Nieves, E. (28 de julio de 2014). todolorelacionadaconmotivacion.blogspot.mx/2014/07/satisfaccion.html. Recuperado el 22 de abril de 2015, de todolorelacionadaconmotivacion.blogspot.mx/2014/07/satisfaccion.html: todolorelacionadaconmotivacion.blogspot.mx/2014/07/satisfaccion.html

Noelia. (14 de enero de 2017). *Blog sobre Retención y Desarrollo*. Recuperado el 4 de marzo de 2018, de Blog sobre Retención y Desarrollo: www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/136/136

Page, C. A. (5 de febrero de 2012). nhanduti.com/Libros.AR.PT/Free/Las%20otras%20reducciones%20jesuiticas/Las%20otras%20reducciones%20jesuiticas.pdf. Recuperado el 2 de junio de 2015, de nhanduti.com/Libros.AR.PT/Free/Las%20otras%20reducciones%20jesuiticas/Las%20otras%20reducciones%20jesuiticas.pdf: nhanduti.com/Libros.AR.PT/Free/Las%20otras%20reducciones%20jesuiticas/Las%20otras%20reducciones%20jesuiticas.pdf

Peña, D. I. (5 de mayo de 2003). www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/finanzas.pdf. Recuperado el 2 de junio de 2015, de www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/finanzas.pdf: www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/finanzas.pdf

SEDECO. (ABRIL de 2017). *SEDECO*. Recuperado el 14 de MARZO de 2018, de SEDECO: www.sedecotlaxcala.gob.mx/images/directorio_industria_enero2018.pdf

SIEM. (14 de marzo de 2018). *SIEM*. Recuperado el 14 de marzo de 2018, de SIEM: www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/xmun.asp?edo=29

STPSS. (3 de abril de 2017). *STPS*. Recuperado el 8 de junio de 2017, de STPS: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

Tlaxcala, D. d. (12 de agosto de 2012). starmedios.com/municipios/calpulalpan-datos.html. Obtenido de starmedios.com/municipios/calpulalpan-datos.html: starmedios.com/municipios/calpulalpan-datos.html

Toro. (2015). El clima organizacional. En Toro, *El clima organizacional* (págs. págs. 89-120). Colombia: Thomsom.

Vargas. (8 de marzo de 2016.). *cnnextension*. Recuperado el 8 de febrero de 2017, de
cnnextension: <http://cnnextension.com>

Velázquez. (2008). Sociología de la organización. En V. Mastreta, *Sociología de la organización*
(págs. 179-183). Mexico: Limusa.