

Análisis de estudio descriptivo de la Satisfacción Laboral en Adultos con Discapacidades Física o/ Motora en Empresas del Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas

Autor: Jesucita Peters S.

Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.

Correo Electrónico: mjleon@unimet.edu.ve

Summary

This is an issue of paramount importance in the Venezuelan society and especially in the workplace, now the perception of people with disabilities has changed over the years. In the past people suffering from disabilities were relegated only to their home, and as a result not having the opportunity to network and socialize in other settings, even less was thought they could move into work spaces. Currently this situation has evolved positively since the various governments of the world and our country, have more openness and awareness in relation to the implementation of policies to facilitate more friendly and comfortable places for people with disabilities and their inclusion in the organizational context. This paper is an investigation at the Metropolitan University by Bermudez, I., Olmos, V. (2010). This study aimed to describe the levels of job satisfaction associated with the perception of workers with physical and / or mobility disabilities within their work environment, specifically in a sample of people with physical / motor or who are now working in companies in the metropolitan area of Caracas. We sought to measure two variables: 1 - job satisfaction, understood as the attitude or emotional state resulting from the valuation of work or work experience (Landy and Conte, 2005). It is measured through the direct scores on the five dimensions encompassing satisfaction questionnaire. 2- Perception of work environment, understood as the interpretation of the relationship of the worker in this case the worker with physical and / or motor disabilities with your boss or superior and peers or colleagues.

Key Words: Physical or / Motor Disabilities, Job satisfaction, perception of work environment.

Introducción

Este es un tema de suma importancia en el ámbito social venezolano y sobre todo en el laboral, actualmente la percepción que se tiene de las personas que sufren de alguna discapacidad ha variado en el transcurrir de los años, si bien es cierto, antiguamente se veía que las personas que sufrían algún tipo de discapacidad eran relegadas solo a su hogar , trayendo como consecuencia que las mismas no contaran con la posibilidad de establecer relaciones y socializar en otros ambientes, mucho menos se pensaba que pudieran incursionar en espacios laborales. Actualmente esa condición ha ido evolucionando favorablemente, en tanto que los distintos gobiernos del mundo y el de nuestro país permiten una mayor apertura y conciencia en relación a la implementación de políticas destinadas a facilitar lugares más amigables y confortables para los discapacitados, así como su inclusión en el ámbito organizacional.

Si nos referimos al ámbito laboral, podemos observar como personas con discapacidad son capaces de ocupar cargos importantes en distintas disciplinas laborales, tales como en la política, música, deporte, entre otros.

Ahora bien al ubicarnos en el ámbito laboral venezolano, encontramos que a partir del año 2007 a través de la promulgación de la Ley para las personas con Discapacidad, la misma estipula que las empresas venezolanas están obligadas a contratar e insertar dentro de su nómina laboral al menos el 5% de personas con discapacidad.

Según la Organización Mundial de la Salud (2009), “Se entiende por discapacidad cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por exceso o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser rutinarias o permanentes para las personas que la presenta”

También, es importante resaltar que la Ley Orgánica del Trabajo, en su Artículo 23 publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 5.152 en el año 1997, se afirma que toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y beneficio a la comunidad. Este artículo confirma que toda persona tiene el derecho de trabajar en lo que se considera apta y calificada para así poder satisfacer sus necesidades y brindar beneficios a su comunidad (Consejo Nacional para personas con Discapacidad, 2009).

Si efectuamos un análisis de la importancia del significado que tiene el trabajo para las personas, encontramos que los adultos dedican gran parte de los cinco días hábiles de la semana al trabajo. En proporción, está es la actividad humana a la que se dedica más tiempo y mayor esfuerzo (Landy y Conte, 2005).

Si consideramos lo anteriormente mencionado, constituye un reto para las organizaciones incluir a personas con discapacidad, igualmente las personas con discapacidad entienden que pueden ser mas autónomas y productivas, induciéndolos a capacitarse en los distintos niveles con el fin de encontrar un espacio laboral que le permita desarrollar esas habilidades y destrezas adquiridas. Si hacemos un análisis más profundo al ámbito mundial en cuanto a las personas con discapacidad podemos darnos cuenta que el hecho de ser diferentes, no los hace incapaces, antagónicamente, han demostrado que pueden contribuir de múltiples formas a la sociedad donde están insertos.

Cuando nos aproximamos a esta problemática de la inclusión de las personas discapacitadas en el ámbito laboral venezolano, encontramos que existen instituciones preocupadas por lograr este objetivo mediante la formación y adiestramiento de los mismos. Algunas de estas instituciones se encuentran ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, entre ellas se encuentran la Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria, conocida por sus ciclos ASODECO, fundada en el año 1985 y la Fundación Pro-Cura de la Parálisis, también conocida como FUDAPROCURA, fundada en el año 1992. También es importante señalar que existen empresas venezolanas que estimulan la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral venezolano, entre las cuales podemos mencionar: Bigott, Mac Donals, Arturo`s, Hospital de Clínicas Caracas, entre otras. (Asociación para el desarrollo de educación especial Complementaria, 2009).

A continuación pasare a efectuar el Método de abordaje de la presente investigación efectuada en la Universidad Metropolitana, titulada “Estudio descriptivo de la Satisfacción Laboral en Adultos con Discapacidades Físicas y / o Motoras en Empresas del área Metropolitana de Caracas. (Bermúdez, I., Olmos, V. 2010).

Método de abordaje

Esta investigación tuvo como Objetivo General, describir los niveles de satisfacción laboral asociados a la percepción que tienen los trabajadores con discapacidad física y/o motora dentro de su entorno laboral, específicamente en una muestra de personas con discapacidad física y/o motora que se encuentran laborando actualmente en empresas del área Metropolitana de la ciudad de Caracas.

La Población:

La población se refiere a un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p 239). En el caso de esta investigación, la población la conformaron todos los trabajadores con discapacidad física y/o motora que se encontraban trabajando para el momento de la

investigación en empresas, bien sea públicas o privadas del área Metropolitana de la ciudad de Caracas.

El tamaño de la muestra de este trabajo de investigación estaba constituido por 50 trabajadores que cumplieren con las características del estudio, es decir, que se encontraran trabajando para el momento de la investigación y tuviesen algún tipo de discapacidad física y/o motora, el número de la muestra es la cantidad mínima que exige el análisis factorial para que sea válido y representativo.

Se busco medir dos variables:

1- Satisfacción Laboral, entendiéndola como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral (Landy y Conte, 2005). La misma se mide a través de los puntajes directos en las cinco dimensiones que engloba el cuestionario de Satisfacción.

2-Variable Percepción del entorno laboral, entendiéndola como la interpretación de la relación del trabajador, en este caso el trabajador con discapacidad física y/o motora, con su jefe o superior y sus pares o compañeros de trabajo.

Se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró (1998) el cual contiene una estructura de 5 factores:

- 1- Satisfacción con la supervisión.
- 2- Satisfacción con el ambiente físico.
- 3- Satisfacción con el salario.
- 4- Satisfacción intrínseca del trabajo.
- 5- Satisfacción con la participación.

El cuestionario presenta una confiabilidad medida a través del coeficiente alfa de Cronbach de 0.92 con el S4/82. Sin embargo en su segunda versión presenta un alfa de Cronbach ligeramente menor por lo que la fiabilidad de los componentes se refiere, teniendo en cuenta el reducido número de ítems que forman parte de cada factor, puede ser considerada muy satisfactoria. La forma S20/23 es una forma intermedia, cuenta con 23 ítems, lo que hace ágil de aplicar y provee un diagnóstico específico para arrojar puntuaciones factoriales (Meliá y Peiró, 1998). Así mismo, el cuestionario ha sido objeto de reiterados análisis en diferentes contextos organizacionales, que a su vez sustentan su alto grado de confiabilidad y validez.

Se aplicó un instrumento con dos preguntas abiertas las cuales buscaban medir la variable de percepción. Instrumento que fue sometido a la validación de expertos en la materia para garantizar la confiabilidad y su validez dentro del contexto venezolano.

El análisis de los datos correspondientes a las preguntas abiertas se basó en el análisis de contenido cuantitativo que propone Cea (1998). El tratamiento estadístico se realizó cuando se trasladó la tabla pivote al programa estadístico SPSS en el que se corrió un análisis factorial, una de las técnicas multivariantes más utilizadas en el análisis de contenido cuantitativo. El análisis factorial es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables.

Esos grupos homogéneos se forman con las variables que correlacionan mucho entre sí y procurando, que unos grupos sean independientes de otros (Cea, 1998) Esto quiere decir, que las categorías semejantes se agrupan en factores.

Para contrastar a las correlaciones parciales entre las variables utilizadas eran suficientemente pequeñas, se utilizó el KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) y la prueba de esfericidad de Bartlett. Esto sirvió para indicar que las pares de variables eran suficientes para ser explicadas otras variables. Los valores esperados para el cumplimiento del supuesto de suficiencia son de una adecuación muestral mayor a 0.05 y un valor de independencia menor a 0.05.

Después de haber realizado este análisis estadístico para las dos preguntas abiertas, se utilizó el coeficiente de correlación ETA, el cual sirve para cuantificar el grado de asociación existente entre una variable cuantitativa y una variable cualitativa (Pardo y Ruiz, 2002).

Análisis de los resultados:

1-Datos demográficos que engloban sexo, edad, la situación laboral, estudios alcanzados, horarios de trabajo, categorías jerárquicas y tiempo en la empresa.

En cuanto al sexo se procedió a encuestar a 50 voluntarios que contasen con la condición del estudio entre ellos 24 fueron hombres y 26 fueron mujeres siendo los de este sexo mayor número de encuestados.

En cuanto a la edad se separaron en categorías la primera categoría personas con edades entre 20 y 30 años de edad, la segunda categoría personas entre 31 y 40 años de edad, la tercera categoría personas entre 41 y 50 años de edad, la cuarta categoría personas entre 51 y 60 años de edad y la quinta categoría personas entre 61 y 70 años de edad, se acordó ampliar el rango de la población económicamente activa ya que una de las participantes tenía 61 años y trabajaba para el momento de la investigación.

En relación a los niveles de estudios alcanzados se pudo constatar que 3 de las personas sólo completaron sus estudios hasta nivel de primaria, 22 de ellos resultaron ser bachilleres, 14 obtuvieron un título de Técnico Superior Universitario, 11 personas eran licenciados, en relación a estos resultados puede constatar que el compromiso de este

tipo de discapacidad Física y/o Motora no compromete el área cognitiva lo que se evidencia en la muestra poseen un nivel académico de Técnico Superior o Universitario

La situación laboral de las 50 personas encuestadas, 26 de ellas contaban con una condición de contrato a tiempo indeterminado, de igual forma 12 de ellos contaban con un contrato a tiempo determinado, así mismo 7 de las personas encuestadas resultaron estar trabajando bajo una condición de trabajo sin nómina, es decir, no goza de los beneficios de cobrar 15 y ultimo de cada mes y menos de los beneficios contractuales, vacaciones, utilidades entre otros. Por último 5 de los encuestados se encontraban trabajando bajo una condición laboral eventual, esta es una situación laboral que puede recurrirse siempre y cuando exista una razón que le de sustento y que la misma sea demostrada por la empresa. Al observar estos resultados podríamos inferir que aún sigue habiendo condiciones laborales que no son las óptimas para satisfacer a los trabajadores discapacitados en cuanto a los tipos de relaciones laborales que se establecen con ellos y los beneficios que deberían disfrutar.

En relación a los horarios de trabajo, los resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores contaba con un trabajo a tiempo completo, es decir, 8 horas diarias, 40 horas semanales. De las 50 personas encuestadas, 31 de ellas resultaron trabajar bajo este tipo de horario, así mismo, 13 de ellas resultaron trabajar medio tiempo, es decir, 4 ó 5 horas diarias; las mismas pudieran distribuirse a convenir del empleado ya sea en la mañana o en la tarde, de igual manera se constató que 6 de ellas contaban con un tipo de horario flexible. Estas personas que contaban con este tipo de horario se debía a que tenían que efectuar algún tipo de rehabilitación. En tal sentido, en relación a los resultados obtenidos en la muestra de estudio, se puede evidenciar una cierta flexibilidad en cuanto al horario de trabajo con mayor predominio del tiempo completo, quizás esto se deba al tipo de discapacidad que presenta la muestra en estudio, sin embargo, debería haber una mayor sensibilidad de los patronos para una mayor flexibilización del horario dependiendo del tipo de discapacidad.

En lo que refiere, a las categorías jerárquicas de los entrevistados dentro de las empresas, la mayoría indicaron que eran empleados, es decir, 43 de ellos; de igual modo 5 eran directivos y 2 de ellos eran supervisores, ninguno formaba parte de la alta directiva. En función a estos resultados podría inferirse que la percepción que se tiene de las personas discapacitadas en el ámbito laboral venezolana todavía le falta mucho por madurar en este sentido.

Los resultados obtenidos en esta investigación indican que la mayoría de los participantes con discapacidad física y/o motora obtuvieron puntajes que se ubican en las categorías de satisfechos, en contraste con aquellos que se mantienen indiferentes. En este sentido, la satisfacción laboral entendida como una actitud del individuo en relación a la evaluación que realiza de su entorno laboral, presenta una valoración positiva en la muestra estudiada.

En función de las 5 dimensiones que conforman el instrumento de medición empleado demostraron que la dimensión en la cual obtuvieron los mayores índices de satisfacción resultó ser la “satisfacción con el ambiente físico de trabajo” obteniéndose que el 74% de los participantes se encontraban satisfechos con sus lugares de trabajo, en términos de las condiciones de limpieza, iluminación, ventilación y temperatura. En segundo lugar se obtuvo que la mayoría considera que existe “satisfacción con la supervisión”, debido a que el 72% de las personas con discapacidad física y/o motora puntúa por encima del límite establecido para la satisfacción laboral y la categoría inferior y la categoría inferior establecida como indiferente. Es importante señalar, que en los resultados obtenidos con las preguntas abiertas la percepción con el supervisor generalmente no constituye una fuente de satisfacción ya que las personas satisfechas consideran que existe escasez de comunicación.

En la dimensión de la “satisfacción intrínseca del trabajo”, se obtuvo un porcentaje de 68% de personas satisfechas, seguida de la “satisfacción con la participación” que obtuvo 66% de satisfacción.

Por último, la “satisfacción con el salario” fue la dimensión en la que se obtuvo un mayor porcentaje de insatisfacción, el cual fue de un 44% obtenido, un 4% de indiferencia y un 52% de satisfacción.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que los trabajadores consideran sus actividades laborales, al igual que el entorno laboral en que se desenvuelven como satisfactorios.

La mayoría de los participantes que reportan estar satisfechos en cuanto a la supervisión ejercida sobre ellos por parte de su supervisor. En este sentido al evaluar la percepción entre el empleado y su jefe o superior, se evidenció que las frases “buena relación” y “es una relación estrictamente de trabajo” fueron las más señaladas por los empleados con discapacidad que puntuaron como satisfechos.

Discusión y Conclusiones

No obstante, es importante complementar los hallazgos obtenidos a través del cuestionario con el análisis de las preguntas abiertas, se evidencia matices relevantes, que pueden indicar la tendencia de las personas con discapacidad a referir satisfacción con algunos aspectos laborales cuando no necesariamente corresponden con sus verdaderas expectativas. Es decir, en el caso de la percepción de las relaciones interpersonales, tanto con los compañeros de trabajo como con el supervisor, se identifican elementos que permiten afirmar que las personas con discapacidad que forman parte de esta investigación perciben que no gozan de la completa aceptación de su entorno social y por consiguiente, en ocasiones, refieren frases negativas para describir estas relaciones. Se considera relevante la percepción de escasa comunicación en estas relaciones y la existencia de tolerancia, en la que generalmente se omite la expresión de aspectos negativos a favor de

mantener el estado de cosas igual para evitar los conflictos, donde a pesar de no sentir empatía por su supervisor, logran mantener la comunicación que se limita a facilitar el desempeño de sus actividades o funciones. Frases como “mala relación” y “buena comunicación” la cual se limita estrictamente a cuestiones laborales fueron las frases más relevantes entre los participantes que puntuaron como indiferentes en cuanto a su satisfacción laboral. Al llevar estas frases a categorías ambas se agrupan en un mismo factor denominado tolerancia. Según los resultados estadísticos de esta investigación este factor es el que mejor describe la relación de los empleados que puntuaron indiferentes, siendo una variable que influye en la percepción de la satisfacción laboral de este grupo.

Es importante destacar el hecho de que exista igualdad de trato entre ellos, resultó ser un factor altamente significativo y de mayor relevancia a la hora de que estos empleados con discapacidad se perciban satisfechos con sus trabajos.

Otro aspecto notable de destacar, es la evaluación negativa que hacen la mayoría de las personas encuestadas del salario laboral, el cual se considera insuficiente para la satisfacción de sus necesidades.

Hay que tomar en cuenta que el salario mínimo establecido en el país es muy bajo y al compararlo con los gastos mínimos necesarios que los trabajadores tiene que realizar, es lógico que muchos de los participantes se encontraran insatisfechos en esta dimensión.

Conclusión:

Al describir los niveles de satisfacción laboral asociados a la percepción que tienen los trabajadores con discapacidad física y/o motora dentro de su entorno laboral, específicamente en una muestra de personas con discapacidad que se encontraban laborando en empresas del área Metropolitana de Caracas. En este sentido los empleados con discapacidad, por lo general resultan ser personas sumamente agradecidas con las oportunidades de trabajo que se les brindan, debido a que constituyen el reconocimiento por parte del entorno social y laboral para integrarlos dentro del funcionamiento habitual de la sociedad. Gracias a estos trabajos, muchos de ellos encuentran la posibilidad de desenvolverse en el ámbito laboral e independizarse económicamente, permitiéndoles un desarrollo tanto personal como profesional, esta integración y participación social minimiza los sentimientos de inferioridad frecuentemente experimentados por las personas con discapacidad, al compararse con el resto de la población. Esto podría dar explicación de los altos puntajes obtenidos en las distintas dimensiones que miden satisfacción laboral.

Bibliografía:

Asodeco. (2009). *Asesorías Asodeco* (en línea) recuperado el 21 de Julio del 2011 de: <http://www.asodeco.org/asesorías.htm>.

Cea, María Ángeles (1998) *Metodología Cuantitativa .Estrategia y Técnicas de Investigación Social*. España: Editorial Síntesis.

Consejo Nacional Para las Personas Con Discapacidad. Conapdis. (2009) *Manual descriptivo para Accesibilidad de las Personas con Discapacidad*. Caracas, Venezuela

Flores de Blanco,M (1995) *Programa de Empleo con Soporte Creando independencia* . Caracas, Venezuela.

Landy , F. y Conte, H. (2005) *Psicología Industrial* Mexico: Mcgraw-Hill.

Locke.E (1976) *The nature and causes of job satisfaccion*. En Dunnette,M.D. (ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.

Melia, J.L. y Peiró J.M. (1998) *Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23*. Universidad de Valencia .España. Unidad de Investigación Psicométrica.

Organización Mundial de la salud OMS. (2008). *La Discapacidad* Recuperado el 21 de Julio del 2011 de:

<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Pardo, A., y Rocco, V. (2004). *Situación Laboral de los discapacitados en Venezuela*. Tesis para licenciatura de la UCAB, Caracas.