



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE
SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA**

Línea de Investigación:
Actores Laborales y Género

Autoras:
Blanco, Andreina
Fernández, Aldanis

Bárbula, julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE
SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA**

Autoras:
Blanco, Andreina
Fernández, Aldanis

Trabajo de Grado presentado para optar al Título
de Licenciada en Relaciones Industriales

Bárbula, julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA

Tutor:
Prof. Yenitza Poriet

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Prof. Yenitza Poriet
C.I. N°V -8.889.765

Bárbula, julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA**”, presentado por: Blanco, Andreina cédula de identidad 20.314.896 y Fernandez, Aldanis cédula de identidad 17.905.450, para optar al Título de: Licenciada en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

A Dios por ser el creador del universo, por ser mi padre celestial, que aunque no puedo ver está a mi lado acompañándome y otorgándome la vida, la salud y la fortaleza para alcanzar mis metas.

A **Carmen Lugo de Fernández**, ese ser que me dio la vida, esa madre y padre que se mantenía despierta mientras yo estudiaba, que se ha preocupado por mi bienestar y quien me enseñó los principios que rigen mi vida, a esa mujer que amo con todo mi corazón.

A mi familia, por compartir mis alegrías, apoyarme y estar presentes en cada momento de mi vida.

A **Luis Arrieché**, por ser tan especial y estar en los momentos en los que más necesite su compañía, por eso y más, las palabras se quedan cortas para expresar el gran sentimiento que siento por él.

A **Andreina Blanco**, en quien encontré una aliada, una amiga y una excelente compañera de tesis. Juntas hemos formado un gran equipo de estudio y como muestra de ello, hemos alcanzado nuestra meta... **LO LOGRAMOS AMIGA...!**

A todas aquellas personas que aunque no puedo nombrar forman parte de mi vida y de mis éxitos, porque de una u otra forma son parte de este logro.

Millones de gracias!

Aldanis Fernández

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi camino día a día y guiarme al cumplimiento de mis metas; gracias a él y a mi hermano que desde el cielo me dieron el valor, la fuerza, paciencia y fe que fueron unos pilares fundamentales.

A mis padres por estar siempre presente y al pendiente de cada paso que doy, me acompañaron en cada momento, siempre que los necesitaba ahí estaban, gracias a su enseñanza y amor, puedo reflejar mi madurez y responsabilidad para cada logro.

Al resto de mis familiares por apoyarme en todos mis objetivos y los cuales siempre confiaron en mí.

¡Faltan metas por alcanzar!

¡Gracias!

Andreina Blanco

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios, por ser mi luz y mi padre celestial, por fortalecerme, brindarme las herramientas y la sabiduría para guiar mis pasos cada día de mi vida.

A la Universidad de Carabobo, esa gran Alma Mater, por abrirme las puertas y aportar en mí proceso de desarrollo profesional y personal.

A la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, por mantener profesores con vocación docente y sobre todo por transmitir sus conocimientos que es sin duda alguna de gran valor para la formación profesional.

A la Prof. Yenitza Poriet, quien fue mi guía en el proceso de desarrollo del Trabajo de Grado, con sus valiosos aportes y por supuesto una pieza clave para la culminación de esta meta.

Al personal que labora en la empresa manufacturera, quienes prestaron su apoyo y ofrecieron la oportunidad para el desarrollo del presente Trabajo de Grado.

A los profesores y demás personas que por alguna razón formaron parte en la consecución de uno de mis propósitos... ser Licenciada en Relaciones Industriales.

Aldanis Fernández

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi hermano que desde el cielo contribuyeron a mantenerme firme y darme la paciencia que necesitaba para el logro de este objetivo.

A mis padres y demás familiares por ser mi principal inspiración para el logro de este propósito. También a Ricardo Rodríguez quien con su gran paciencia pudo motivar mis días de angustia, estrés, ansiedad... en el trayecto de este logro.

A mi compañera Aldanis Fernandez, quien con su entereza me ayudó al proceso de esta meta, en ella encontré una hermana más y le doy muchas gracias por su tolerancia.

A la Universidad de Carabobo y a la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales por tener profesores con inspiración y dedicación que ayudaron a generarme los conocimientos para el trayecto mi vida profesional y personal, ayudando de esta manera a futuras generaciones de relevo.

A la Prof. Yenitza Poriet, que gracias a su paciencia, exigencias, conocimiento y dedicación fue mi sustento y guía para el desarrollo y cumplimiento de este logro.

A las demás personas; profesores, compañeras de trabajo, personal que labora en la organización objeto de estudio... que por una u otra razón contribuyó al logro de este objetivo. ¡Gracias!

Andreina Blanco

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	17
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	20
Objetivos.....	29
Justificación de la Investigación.....	30
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	33
Referentes Teóricos.....	42
Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional.....	43
Bases Teóricas.....	47
Compromiso Organizacional.....	47
Factores que originan el compromiso organizacional.....	50
La Discapacidad.....	53
Tipos de Discapacidad.....	55
La Discapacidad en las Organizaciones.....	59

Bases Legales	60
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	76
Estrategia Metodológica.....	78
Población y Muestra.....	82
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	85
Validez del Instrumento.....	88
Confiabilidad del Instrumento.....	89
Procesamiento de Datos.....	91
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	94
CONCLUSIONES.....	135
RECOMENDACIONES	139
LISTAS DE REFERENCIAS.....	141
ANEXOS	147
A. Validación de los instrumentos de recolección de información.....	148
B. Confiabilidad de los instrumentos	152
C. Instrumento de recolección de información trabajadores con discapacidad músculo-esquelética	155
D. Instrumento de recolección de información personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos.....	160
E.Tabulación de datos trabajadores con discapacidad músculo-esquelética	164
F. Tabulación de datos personal gerencial, supervisorio y de recursos humanos.....	166

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°	Pág.
1.Las tres dimensiones del compromiso en relación a otros elementos.....	46
2. Factores que inhiben y estimulan el compromiso del empleado.....	49
3.Cuadro Técnico Metodológico	79
4.Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°	Pág.
1. Ejemplo de resultados de cálculos.....	92
2. Escala para interpretar los resultados.....	93
3. Edad.....	95
4. Género.....	96
5. Compromiso Organizacional: Dimensión Afectiva (Deseo).....	97
6. Compromiso Organizacional: Dimensión Normativa (Deber).....	98
7. Compromiso Organizacional: Dimensión de Continuidad (Necesidad)...	100
8. Factor: Compensación Justa y Adecuada Trabajador con Discapacidad.....	102
9. Factor: Compensación Justa y Adecuada Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	103
10. Factor: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo Trabajador con Discapacidad.....	104
11. Factor: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	106
12. Factor: Utilización y desarrollo de capacidades Trabajador con Discapacidad.....	107
13. Factor: Utilización y desarrollo de capacidades Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	119
14. Factor: Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad Trabajador con Discapacidad.....	110
15. Factor: Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	111
16. Factor: Integración social en la organización Trabajador con Discapacidad.....	113
17. Factor: Integración social en la organización Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	114
18. Factor: Constitucionalismo Trabajador con Discapacidad.....	116

19. Factor: Constitucionalismo Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	117
20. Factor: Trabajo y espacio total de vida Trabajador con Discapacidad...	118
21. Factor: Trabajo y espacio total de vida Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	120
22. Factor: Relevancia social de la vida laboral Trabajador con Discapacidad.....	122
23. Factor: Relevancia social de la vida laboral Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	123
24. Escala para interpretar resultados relevantes	125
25. Dimensiones del Compromiso Organizacional Trabajadores con Discapacidad	125
26. Factores que Originan el Compromiso Organizacional Trabajadores con discapacidad.....	128
27. Factores que Originan el Compromiso Organizacional Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos.....	129

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°	Pág.
1. Modelo general de compromiso organizativo.....	44



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA

Autoras:

Blanco, Andreina
Fernández, Aldanis

Tutora: Poriét, Yenitza

Año: 2015

RESUMEN

El presente estudio surgió de la necesidad de realizar una fusión novedosa entre el compromiso organizacional y la discapacidad, la cual tuvo como objetivo general: Analizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera, con el fin de generar acciones que contribuyan a promoverlo. El referente teórico en el que se basó la presente investigación es la Teoría de los tres componentes del Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1984). La investigación, estuvo enmarcada en un diseño de investigación de campo no experimental y de tipo descriptiva. La población objeto de estudio se conformó por once (11) sujetos, de los cuales seis (06) son trabajadores con discapacidad músculo-esquelética y cinco (05) del personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos. Se aplicaron dos cuestionarios basados en la escala tipo Likert, los cuales fueron validados a través de juicio de expertos y la confiabilidad se calculó mediante el Coeficiente de Consistencia Interna Alpha Cronbach, dando como resultado muy alta confiabilidad. Entre los resultados relevantes del estudio, se encuentra que el elemento económico es el imperante para que las personas con discapacidad permanezcan en la organización y no por sentir un vínculo afectivo hacia la misma. Se destaca como conclusión que el compromiso organizacional de los trabajadores con discapacidad objeto de estudio, está orientado por la necesidad de mantener su empleo, prevaleciendo la dimensión de continuidad (necesidad) y el factor que origina el mismo es el de compensación justa y adecuada.

Palabras claves: Compromiso Organizacional, Discapacidad.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DISABILITY MUSCULOSKELETAL DEPARTMENT OF SUPPLIES OF A COMPANY MANUFACTURING.

Authors:

Blanco, Andreina
Fernández, Aldanis

Tutor: Poriet, Yenitza

Year: 2015

ABSTRACT

This study arose from the need for a new merger between organizational commitment and disability, which had as its overall objective: Analyze the organizational commitment of people with musculoskeletal disabilities who work in the Supply Department of a manufacturing company in order to generate actions that contribute to promoting it. The theoretical basis on which this investigation was based is the theory of the three components of organizational commitment of Allen and Meyer (1984). The research was framed in a research design non experimental and descriptive field. The study population was formed by eleven (11) subject, of which six (06) are workers with musculoskeletal disability-five (05) of managerial, supervisory and Human Resources. Two questionnaires based on the Likert scale, which were validated through expert judgment and reliability was calculated using the coefficient Cronbach Alpha internal consistency, resulting in high reliability were applied. Among the relevant results of the study, it is that the economic element is the ruling for people with disabilities remain in the organization and not feel an emotional attachment to it. It stands as a conclusion that organizational commitment to disabled workers under study is guided by the need to maintain employment, the dimension of continuity (need) and the factor that causes it is fair and appropriate compensation to prevail.

Keywords: Organizational Commitment, Disability

INTRODUCCIÓN

El Compromiso Organizacional, es importante que esté presente en los trabajadores de una organización, debe ser promovido, en vista que ayudaría a que el talento humano, se sienta más vinculado, tanto con la organización como con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo en la misma y así afianzaría sus esfuerzos en pro de las metas y valores.

Por otra parte, es importante denotar que las organizaciones deben tomar en cuenta a todos sus miembros, independientemente de su condición, para evitar algún tipo de discriminación, como se ha visto en algunos casos con las personas con discapacidad. Es necesario continuar el desarrollo de estudios y acciones para su inclusión en el campo laboral y más que cumplir con exigencias legales, hay que ir más allá, promoviendo responsabilidad social empresarial para brindarles oportunidades de desarrollo, identificación y sentido de pertenencia.

Actualmente, la discapacidad se ha convertido en un tema relevante, el cual es regido por diversos organismos y leyes que amparan a todas aquellas personas, que por alguna causa congénita o adquirida, hayan contraído alguna condición que impida el desarrollo pleno de sus sentidos y actividades, debido a que por ello, estas personas eran excluidas socialmente, e inimaginable pensar que estas pudiesen desenvolverse en el ámbito laboral. Por ende, las organizaciones han contribuido en el proceso de inserción de las personas con discapacidad, reestructurando los procesos de trabajo, infraestructura, ergonomía, entre otros, para el desenvolvimiento de éstas en un ambiente accesible y transitable; lo cual es fundamental pero también deben abordarse estrategias que permitan fortalecer el compromiso

organizacional, de manera recíproca, tanto de los trabajadores con discapacidad como de las empresas.

En Venezuela se han fortalecido las bases para dar soporte al crecimiento personal y profesional de las personas con discapacidad, razón por la que el Estado trabaja en conjunto con diversos organismos como el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), siendo este uno de los órganos principales en cuanto a la gestión de establecer los lineamientos que rigen la materia.

La presente investigación tiene como objetivo general, analizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera, con el fin de generar acciones que contribuyan a promoverlo.

La investigación está basada en un diseño de investigación de campo no experimental y un tipo de investigación descriptiva. Asimismo, el presente estudio está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I; denominado El Problema, que describe ampliamente la situación objeto de estudio; el Objetivo General y los Específicos, determinando a su vez la Justificación.

Capítulo II; Marco Teórico Referencial, está constituido por los Antecedentes, Referentes Teóricos, Bases Teóricas y Legales vinculados al tema objeto de estudio, que han sustentado los resultados de la investigación.

Capítulo III; denominado Marco Metodológico, consta de la Naturaleza de la Investigación, Estrategia Metodológica, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información, Validez y Confiabilidad de los Instrumentos, así como el Procesamiento de los Datos.

Capítulo IV; se refiere al Análisis e Interpretación de los Resultados obtenidos a raíz de la aplicación de los cuestionarios.

Por último, se presentan las Conclusiones, Recomendaciones, Lista de Referencias y Anexos que se derivaron luego de obtener los resultados de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

A nivel mundial, las sociedades, se han visto envueltas en una serie de constantes cambios sociales, económicos, políticos y laborales, donde se generan mayores compromisos por parte de las personas naturales o jurídicas que conforman el mercado laboral. Específicamente en las organizaciones, que se les acuña una serie de responsabilidades, respaldadas por leyes, reglamentos, normativas, que buscan garantizar el cumplimiento de la protección de los trabajadores, incluyendo a las personas con discapacidad.

Es oportuno mencionar que según Puerta y Rodriguez (2008), históricamente ha existido una lucha constante para el reconocimiento de las personas con discapacidad, debido a que no se les consideraba aptas para mostrarse en la sociedad, utilizando términos ofensivos para dirigirse a ellas y hasta eran asesinadas y humilladas, en épocas antiguas. Poco a poco, estas personas han demostrado ante la sociedad sus habilidades y destrezas sin importar su condición, razón por la cual han sido tomadas en cuenta como cualquier otro ser humano.

A su vez, estos autores indican que con el pasar del tiempo surge el interés de incluir a las personas con discapacidad tanto en el ámbito social, haciendo valer sus derechos humanos, como en el ámbito laboral, que son sustentadas por la creación de normas y leyes que disminuyen la discriminación de las mismas, impulsadas principalmente por organismos

internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De acuerdo al Informe Mundial sobre la Discapacidad, emitido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011), existe un número considerable de personas con discapacidad con grandes dificultades para acceder a los servicios básicos, por ello decide brindar informes que suministren datos que permitan mejorar la calidad de vida de estas personas y les sean garantizados sus derechos humanos. Según el informe, indica que más de mil millones de personas, cifra que equivale aproximadamente al 15% de la población mundial, tiene algún tipo de discapacidad, habiendo incrementado el porcentaje con respecto al año 1970 que era de un 10%.

Es oportuno mencionar, que en Chile hay un gran número de personas con discapacidad, según información de acuerdo al Censo 2012 en Discapacidad realizado en ese país, a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) (2012), arrojando un total de 2.119.316 personas con discapacidad, lo que equivale al 12,7% del total de los habitantes de esa nación, siendo 1.131.563 (53,40%) mujeres y 987.753 (46,60%) hombres.

Siguiendo el mismo orden de ideas, en la República Bolivariana de Venezuela, se realizó un censo en el año 2011, por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE), siendo uno de los fines del mismo, obtener la distribución de las personas de acuerdo al tipo de discapacidad en el territorio nacional, a través del cual se obtuvo que el 5,38%, es decir 1.454.845 de la población, tiene alguna condición compleja, aun cuando es importante mencionar que en este censo se incluyeron personas con alguna deficiencia cardíaca y respiratoria. Siendo en los estados Zulia, Miranda,

Carabobo, Lara y Aragua, donde prevalece el mayor número de personas con discapacidad.

En el caso venezolano, existe un marco legal regulatorio que establece el resguardo para los trabajadores, desde los salarios que estos perciben por la prestación de sus servicios; las condiciones de salud y seguridad laboral; su estabilidad, hasta minimizar o eliminar la discriminación en diversos ámbitos, por ejemplo en este último aspecto, se hace hincapié en la protección e inserción de las personas con discapacidad, la cual es regida por la Ley para las Personas con Discapacidad, publicada en Gaceta Oficial Nro. 38.598, año 2007.

Por su parte, el tema de las personas con discapacidad, ha generado grandes impactos en la sociedad, debido a que no se les había considerado aptas para el desempeño de alguna actividad, indistintamente de la discapacidad que posea. Este paradigma se ha ido desvaneciendo, por el hecho de que han surgido leyes, convenios, organismos e instituciones dirigidas a garantizar los medios para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse en todos los sentidos como cualquier otra persona, debido a que ellos también tienen deseos de superación y pueden tener la capacidad de ser productivos y participativos en pro del crecimiento de la sociedad.

A los efectos de ofrecer un escenario acorde para el cumplimiento de las leyes que regulan este tema, el Estado es el principal garante de llevar a cabo esta función en conjunto con diversas instituciones como el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS); ambos en la tarea de cooperar en la atención integral de las personas con discapacidad, incluyendo su formación profesional, atención e inclusión socio - laboral.

Gracias a estos mecanismos propiciados por el Estado, se pueden desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas en las personas con discapacidad y que logren desempeñarse laboralmente en actividades acordes a sus capacidades.

Para profundizar en el tema, es importante conocer la definición de las personas con discapacidad, y se toma como referencia la Ley para Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 6, donde indica que son todas las personas que por alguna causa (congénita o adquirida) pueden presentar alguna condición física, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas, que los prive del desempeño pleno de sus actividades, capacidades y participación social, así como el total ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás.

En consecuencia, la ley anteriormente señalada establece que las empresas públicas, privadas o mixtas están obligadas a ingresar en su nómina de trabajadores no menos del cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, dividiendo el porcentaje arrojado entre los tipos de discapacidad existentes.

Al enfocar la atención hacia la discapacidad a nivel empresarial, el Estudio de factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) (2013), brindan soporte para la inclusión a nivel laboral de estas personas, ofreciendo información que nutre el conocimiento sobre este tema y la situación actual en la que se desenvuelven las mismas. Sobre todo por el hecho de que para ubicar laboralmente a ese 15% de la población mundial con discapacidad, será un desafío y por supuesto traerá consigo impactos económicos y sociales.

Según ese estudio, se consultaron 150 empresas, en las cuales laboran 605 personas con discapacidad, siendo la física o musculo-esquelética la que más prevalece con un 40%, seguida de la discapacidad intelectual con un 26,7%, la discapacidad auditiva un 17,6%, la discapacidad psíquica-psiquiátrica con un 7,1%, la discapacidad visceral con 4,1% y por último, la que menos prevalece, según el informe consultado, es la discapacidad múltiple con 3,4%. También es importante destacar que en las organizaciones el cargo más desempeñado que ocupan las personas con discapacidad es el de operario con un 31%, personal de apoyo 29,25%, administración 17,9% y comercial y ventas un 5,6%.

Se hace imprescindible definir la discapacidad músculo-esquelética, debido a que será uno de los términos claves en el desarrollo de la presente investigación, y para la cual se cita la página web Discapnet (2014):

Son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en el cuello, espalda, hombros, codos, puños y manos. El síntoma predominante es el dolor, asociado a inflamación, pérdida de fuerzas y dificultad o imposibilidad para realizar algunos movimientos. (en línea).

Según la OIT y la SOFOFA (2013), este tipo de discapacidad es la que mayormente predomina en las organizaciones, debido a que pueden ser ocasionadas dentro de las mismas por el mal uso de equipos, herramientas, incumplimiento de normas de seguridad, entre otras o sencillamente congénitas. En estos casos las empresas deben garantizar la adecuada infraestructura para el desempeño de las personas con discapacidad y a su vez crear conciencia preventiva en materia de seguridad y salud.

Otro aspecto importante a destacar es la responsabilidad que debe tener el área de Recursos Humanos de una organización para incluir, capacitar y conducir a todo el capital humano, sin excluir a las personas con discapacidad al logro de los objetivos individuales y empresariales, fomentando de esta forma el compromiso organizacional de todos los miembros que la integran, y a su vez inculcarles que las limitaciones son subjetivas y propias de cada ser humano y que ellos pueden ser productivos dentro de una organización sintiéndose parte de la misma, absorbiendo sus principios y valores, además de crear conciencia sobre el hecho de la adaptación que debe poseer las personas hacia este personal.

Por lo antes expuesto, se define el compromiso organizacional, según Cárdenas y Bravo (2005) de la siguiente manera:

Es uno de los indicadores que utiliza la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. El compromiso existe entre los miembros de una organización cuando las personas se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados, son muy congruentes. (p. 9).

En tal sentido, es importante que la Gerencia de Recursos Humanos, promueva el compromiso organizacional para demostrar la lealtad, vinculación e integración que existe entre la empresa y el trabajador.

Es importante que se establezca un escenario donde existan buenas relaciones entre las empresas y sus trabajadores, el cual debe ser propiciado por las diversas gestiones que deben realizar los miembros del Departamento de Recursos Humanos, y que tales vínculos generen un grado

de compromiso organizacional deseado; éste puede ser afectivo (deseo), normativo (deber) y de continuidad (necesidad).

En este orden de ideas, la investigación centra su atención en analizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética del Departamento de Suministros de una empresa manufacturera, con el fin de generar acciones que contribuyan a promoverlo.

La empresa manufacturera objeto de estudio, actualmente cuenta con una trayectoria por más de 30 años en la producción de pinturas y revestimiento con líneas arquitectónicas de madera y automotriz, ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, la misma cuenta con un total de 286 trabajadores de los cuales 16 son personas con discapacidad, equivalente al 5,5% de los mismos, tomando en cuenta que solo hay una (01) mujer y el resto son hombres en edades comprendidas entre 25 a 47 años respectivamente, dicha población se encuentra distribuida en distintos Departamentos; siendo el Departamento de Suministros el que forma parte del objeto de estudio de la presente investigación, en el cual se encuentran un total de 25 trabajadores, de los cuales seis (06) son personas con discapacidad músculo-esquelética equivalente al 37,5% de las mismas.

En el Departamento de Suministros, las personas con discapacidad músculo-esquelética que integran el mismo, poseen una actitud rebelde a la hora de realizar sus funciones, indicando estos que “son personas con discapacidad y por lo tanto no deben ser presionados para el cumplimiento de sus actividades”. Por otro lado, estos abandonan su puesto de trabajo en horario laboral en fracciones cortas de tiempo, en ocasiones llegan tarde al puesto de trabajo y no acatan las normas de la empresa; esta actitud es contraria a la del resto de sus compañeros que poseen esta misma condición

pero que se encuentran ubicados en otros Departamentos. Por lo tanto, esta serie de acciones generan ciertas consecuencias como son: el incumplimiento de los objetivos de productividad en el mencionado Departamento, estos patrones de conducta puede llegar a influenciar al resto de sus compañeros, el ambiente de trabajo se torna conflictivo entre los supervisores, la gerencia y demás miembros del equipo de trabajo. Esto según información obtenida en conversación informal con el Gerente y analista de Recursos Humanos.

De acuerdo a este contexto, es oportuno indagar sobre las características del compromiso con la organización y los factores que influyen en el mismo, por parte de los trabajadores con discapacidad músculo-esquelética del Departamento de Suministros de la empresa objeto de estudio.

A través de la revisión documental relacionada al tema objeto de estudio de la presente investigación, se observó que por lo general, en las empresas donde permanecen personas con discapacidad se presentan inconvenientes con respecto a la inserción de las mismas con el resto de los trabajadores, imposibilidad de ejecución de labores por falta de ambientes adecuados, entre otros, pero el presente estudio se ha centrado en el compromiso organizacional de estas personas. Por lo tanto, es un reto para el personal que labora en el Departamento de Recursos Humanos, lograr una alianza entre todos sus miembros y sobre todo que los mismos adquieran que su personal se sientan comprometidos e identificados con la organización y sus objetivos.

Por lo anteriormente planteado, resulta necesario para la presente investigación, la formulación de las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características de las dimensiones del compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de la empresa objeto de estudio?

¿Cuáles factores originan el compromiso organizacional manifestado por las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de la empresa objeto de estudio?

¿Cuáles acciones fomentan el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de la empresa objeto de estudio?

Objetivos

Objetivo General

Analizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera, con el fin de generar acciones que contribuyan a promoverlo.

Objetivos Específicos:

- Describir las dimensiones del compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera.
- Identificar los factores que originan el compromiso organizacional manifestado por las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera.
- Señalar acciones para promover el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera.

Justificación de la Investigación

Al revisar la historia con relación a la discapacidad, se puede denotar que se tornaba difícil que las personas con alguna condición compleja que impidiera el desarrollo pleno de sus funciones, lograran obtener un empleo, porque se les negaba su incorporación tanto en el ámbito social como el laboral, sin tomar en cuenta que las limitaciones y las barreras son creadas por el propio ser humano y que ellos pueden desenvolverse en diversos campos de acuerdo a sus condiciones.

Hoy en día, las organizaciones deben asumir que las personas con discapacidad deben ser incluidas en su totalidad y sobre todo eliminar ese pensamiento en el que ellos permanecen como cumplimiento de una ley, al contrario, deben tratar en lo posible que se sientan atendidas y motivadas para el logro de sus metas, creando conciencia que su condición no es una limitación.

Existen diversos organismos que en conjunto con el Estado, tienen como finalidad resguardar la integridad y los derechos de las personas con discapacidad, buscando generar conciencia en la sociedad para solidificar las bases existentes con respecto al tema, estas acciones deben ser positivas para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse en la misma sin ningún tipo de discriminación, debido a que la cultura de las personas puede no estar preparada para los cambios inherentes al escenario que el Estado busca promover.

La línea de investigación que rige el presente estudio es la de Actores Laborales y Género, adscrita al Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la

Universidad de Carabobo, debido a que el compromiso organizacional ligado a la discapacidad puede enmarcar una tendencia enfocada a evaluar los vínculos entre los distintos actores laborales, con el fin de fortalecer sus alianzas, creando mejores ambientes de trabajo, contribuyendo a minimizar la exclusión, discriminación y generando mayor productividad, logrando el compromiso entre los miembros de la misma y por ende alcanzar una mejor competitividad empresarial.

Resulta oportuno mencionar la importancia de la presente investigación, puesto que se han roto gran parte de los paradigmas, con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad; por lo tanto, es conveniente atender lo referente al compromiso organizacional que pueden tener estas personas independientemente de su condición. Por ello, es significativo mencionar que el comportamiento de las personas determina en cierto modo el sentido de pertenencia que pueden tener con la empresa y el grado de responsabilidad para la misma.

Cabe destacar que a través del presente estudio, se pretende analizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética de la empresa objeto de estudio, con el fin de generar acciones que de ser implantadas por la empresa contribuyan a promoverlo.

Por otro lado, la presente investigación permite a las autoras, ampliar sus conocimientos y experiencia referente al compromiso organizacional ligado a las personas con discapacidad, enriqueciendo su nivel tanto académico como profesional en el área de las Relaciones Industriales, en vista que el tema de las personas con discapacidad forma parte de los nuevos campos que se encuentran en expansión para el ejercicio de la referida carrera, a la par de las necesidades sociales, culturales y organizacionales en la

actualidad; además de sentirse satisfechas por apoyar a futuras investigaciones y a su vez, una oportunidad de ofrecer acciones a la organización objeto de estudio.

Por último, se considera que el tema de la discapacidad unido con el compromiso organizacional, es una fusión novedosa e importante, debido a que por lo general se han realizado investigaciones referentes a la inserción, inclusión, formación, entre otros, de las personas con discapacidad, existiendo pocos antecedentes sobre ambos temas en conjunto. Por lo tanto, este trabajo representa un apoyo y antecedente para el desarrollo de futuras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico de la presente investigación aporta a la misma los antecedentes, las bases teóricas, legales y la definición de términos básicos relacionados al tema de estudio, con el fin de otorgar al investigador una visión clara del fenómeno que se indaga, para darle sentido al mismo y que sirva de base para sustentar el análisis e interpretación de los resultados arrojados por las técnicas e instrumentos de la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Según Arias (1999), establece que los antecedentes lo conforman todas las investigaciones, tesis de grados, proyectos, entre otros, realizados anteriormente y relacionados con el problema planteado, señalando además de los autores y el año del estudio, los objetivos y hallazgos del mismo. A continuación se presentan los antecedentes seleccionados por la relación que guardan para esta investigación:

Antecedente Internacional

Sandoval (2009), realizó una maestría en Psicología Organizacional en la Universidad Dr. José Matías Delgado de Antigua Cuscatlán, El Salvador, C.A., en la misma, presentó ante la Facultad de Ciencias y Artes “Francisco Gavidia” su tesis titulada *Diagnóstico del Compromiso Organizacional de los Empleados de una Empresa Industrial del Departamento de la Libertad*, estableciendo como objetivo general, Determinar el Grado de Compromiso

Organizacional de los Empleados de una Empresa Industrial del Departamento de la Libertad.

La investigación se realizó bajo la modalidad exploratoria, contando con una población de 150 sujetos, de la que se extrajo una muestra de 65 personas, siendo 15 de ellas líderes de la organización y 50 empleados de la misma, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado de 25 ítems con opciones de respuestas de selección múltiple.

La mencionada investigación arrojó como resultado que el 85% del personal posee compromiso con la organización, debido a que en la misma se ha fomentado una cultura que lo promueva, de manera que los empleados se sienten identificados con la filosofía de la organización y son capaces de participar para que se concreten los objetivos y metas planteadas, tanto así que los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa. El compromiso de los trabajadores se ha afianzado, debido que se han reforzado las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y líderes de la organización, así como la participación, la capacitación y el desarrollo de los empleados, entre otros.

El estudio de Sandoval (2009), se relaciona con el presente estudio, debido que se pretende analizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera, a través del estudio de variables como las dimensiones del compromiso organizacional y factores que la afecten. Siendo esta investigación de importancia porque demuestra que si los trabajadores se sienten satisfechos dentro de una empresa pueden alcanzar un grado de compromiso organizacional elevado, esto por supuesto, a través de las estrategias que establezca el personal de

Recursos Humanos o los líderes de las mismas. Los empleados pueden ser productivos, sintiendo que la organización es como su familia, por lo que sienten orgullo, respeto y afecto por la misma y por las funciones que realiza.

Antecedentes Nacionales

Rico y Rodríguez (1998), presentaron el trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales (Industriologo) ante la Escuela de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad Católica Andrés Bello; titulado *Compromiso Organizacional y Desempeño. Estudio de Caso*, cuyos objetivos generales estuvieron orientados a 1) “Determinar el grado de la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de ventas, de una empresa productora y distribuidora de alimento”; 2) “Identificar la tendencia de compromiso organizacional y el tipo de desempeño laboral predominante en la muestra estudiada”, y 3) “Describir la tendencia de compromiso organizacional y el tipo de desempeño según las variables de identificación personal de la muestra”. Los resultados de los objetivos mencionados fueron arrojados de una muestra de 215 trabajadores, la cual se obtuvo de una población de 455 sujetos, a través de una investigación de tipo de correlacional, por medio de un cuestionario de la escala revisada propuesto por Meyer y Allen (1993).

Por lo tanto, se determinó en primer lugar que no existe una fuerte relación entre las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculador) y el desempeño laboral. En segundo lugar, la tendencia del compromiso organizacional y el desempeño laboral se orientan a la dimensión afectiva en el momento en que las metas de las organizaciones son alineadas a las individuales. Rico y Rodríguez (1998), de acuerdo a los

resultados de su investigación, recomiendan la posibilidad de analizar variables de identificación personal, que puedan dar a conocer el grado de compromiso organizacional de los trabajadores y a su vez realizar un estudio en una cultura y población diferente, con el fin de seguir analizando la influencia del compromiso organizacional con el desempeño laboral y viceversa.

Esta información, se relaciona con la presente investigación al destacar que el compromiso organizacional de los trabajadores puede estar influenciado no solo por las dimensiones del compromiso organizacional sino también por factores tanto internos, como las relaciones interpersonales, los beneficios, las normas, entre otros, y externos a la organización como la demanda de la zona, la temporada, el tipo de cliente, entre otros. Siendo responsabilidad del personal que labora en el área de Recursos Humanos establecer acciones que promuevan el compromiso organizacional de su personal.

Quijada y Torres (2005), en su tesis titulada *“Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional”*, la cual tenía como objetivo principal conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional dentro de una empresa de manufactura de filtros, para optar al título de Licenciado en Psicología Social de la Universidad Autónoma Metropolitana.

La investigación, buscaba observar el comportamiento de una variable (compromiso organizacional) con respecto a otra (satisfacción laboral), usando para ello un estudio de tipo correlacional, a través de una población de 92 personas, tomando como muestra a 72 empleados, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primero de 53 ítems para obtener información

sobre la satisfacción laboral, mientras que el segundo fue estructurado por 18 ítems para medir las dimensiones del compromiso organizacional; arrojando como resultado que existe una relación estrecha entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, siendo el compromiso de continuidad el que se refleja en mayor grado en los trabajadores, debido a que estos se sienten comprometidos con la organización por el tiempo que han permanecido en la misma, y a su vez por la dificultad de encontrar un nuevo empleo.

El estudio de Quijada y Torres (2005), muestra que existen factores como: el contexto donde los trabajadores desempeñan sus actividades, la satisfacción con la misma y la percepción de la inversión de tiempo y esfuerzo; estos al ser tomados en cuenta, pueden evitar situaciones indeseables que afecten las relaciones entre los trabajadores y la organización. Razón por la que esta investigación se vincula al presente estudio, porque cuando un trabajador está íntimamente ligado a la organización hay mayor grado de minimizar cualquier factor que afecte las labores del mismo. Adicional sirvió como aporte para la construcción del instrumento de la presente investigación, del cual por poseer confiabilidad, se adaptaron algunos ítems del instrumento utilizado para indagar sobre las dimensiones del compromiso organizacional.

Curbelo y Henríquez (2009), en su trabajo de grado presentado para optar por el título de Licenciada en Relaciones Industriales, ante la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad de Carabobo, titulado *Discapacidad Motora e Integración Laboral. Factores que las Afectan*, la cual tuvo como objetivo fundamental analizar la integración laboral de personas con discapacidad motora en las organizaciones venezolanas, a través de la experiencia vivida por el señor

Marcelino Juárez, con el fin de señalar los factores socio-laborales que la afectan. Siendo una investigación de tipo cualitativa, usando como técnica para la obtención de información: la entrevista y la observación. A través de la investigación se obtuvo como resultados, que las personas con discapacidad tienen posibilidades de desenvolverse en el ámbito laboral, siempre y cuando este asuma que debe salir adelante a pesar de su condición, debido a que la misma no es una limitación y que la percepción de vida la construye el hombre. En este estudio el Sr. Marcelino demostró que pudo romper las barreras que lo ataban con una alta autoestima afrontando sus temores con la ayuda de la familia y su actitud positiva ante la vida.

El estudio de caso, a través de la historia de vida del Sr. Marcelino aporta a la presente investigación, que la discapacidad que posee una persona no la hace exenta de tener compromiso con la organización. A su vez, es importante que estas personas se sientan parte de la misma y de esta forma puedan fortalecer su crecimiento tanto personal como profesional. Otro aporte significativo en el antecedente consultado, fue la identificación de factores que afectan la integración de las personas con discapacidad músculo-esquelética dentro de una organización, entre los que se mencionan: condiciones ergonómicas, falta de sensibilización, discriminación, entre otras, que deberían ser atacados a través de estrategias por parte del personal de Recursos Humanos de una organización.

Siguiendo el orden de ideas, las sugerencias de la investigación de Curbelo y Henríquez (2009), van orientadas a la Universidad de Carabobo, para que tomen medidas sobre la inclusión de las personas con discapacidad tanto en el ámbito profesional como laboral. A su vez la modificación de su infraestructura y pensum de estudios, donde haya una formación profesional a los estudiantes acorde al tema de la discapacidad.

Da Silva (2011) en su trabajo de grado titulado *Determinantes de las Actitudes hacia la Discapacidad de los responsables de la Provisión de Recursos Humanos*, presentado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales (Industriologo), en la Escuela de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad Católica Andrés Bello, la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre algunos determinantes asociados a los individuos, a las personas con discapacidad con las que se ha tenido contacto y a la organización donde laboran, con las actitudes hacia la discapacidad de los individuos responsables de la provisión de recursos humanos en las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas.

En el presente antecedente de investigación, de tipo no experimental y correlacional, se aplicó un instrumento llamado “Escala de Actitudes hacia las personas con discapacidad. Forma G”, que fue desarrollado en el año 1995 por Verdugo, Jerano y Arias, en la cual se recoge información personal y profesional de los encuestados y a su vez posee 37 ítems con seis (06) opciones de respuestas. El mismo se aplicó a 101 empleados pertenecientes a la muestra de 80 de las 101 empresas que formaban parte de la población, en su mayoría los empleados eran pertenecientes al sexo femenino y profesionales en carreras humanistas. Arrojando como resultados una serie de determinantes que marcan las relaciones entre las personas con discapacidad y los responsable del área de Recursos Humanos.

Un primer determinante, es que la totalidad del personal de Recursos Humanos que conforman la muestra analizada, arrojó que el principal contacto que ellos mantienen con el personal con discapacidad es por índole laboral. Según Da Silva (2011), las discapacidades que predominan en las empresas objeto de estudio son de tipo músculo-esquelética e intelectual,

quien las denominó discapacidad física y cognitiva. En estas empresas no han consolidado un programa de inserción laboral, motivo que origino otro determinante importante como lo es la actitud del personal de Recursos Humanos, la cual es medianamente positiva, debido a factores como el poco conocimiento sobre la discapacidad y las formas de integración.

El trabajo de grado realizado por Da Silva (2011), permite comprender que se deben tomar acciones que faciliten las relaciones entre el personal de Recursos Humanos y las personas con discapacidad, de esa forma tratar de minimizar algún tipo de discriminación, abrir las expectativas de las personas con discapacidad para que se sientan identificados con la organización, considerándose productivas y formando parte de un equipo de trabajo sólido.

Se toma como aporte este antecedente para la presente investigación, por la importancia que amerita que el personal de Recursos Humanos en una empresa tenga conocimientos concretos sobre el tema de la discapacidad, considerando al capital humano como el principal garante del desarrollo de la misma, y de esta manera poder brindar un escenario adecuado para la inclusión de personas que presentan discapacidad con el resto del personal.

Tovar (2015), presentó el trabajo de grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales ante la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad de Carabobo; titulado *Las Personas con Discapacidad y su Calidad de Vida Laboral*, cuyo objetivo general estuvo orientado a analizar la satisfacción de los trabajadores con discapacidad con los factores que tienen incidencia en la calidad de vida laboral ofrecida por una empresa de manufactura ubicada en Maracay Edo. Aragua, con la finalidad de sugerir acciones de mejora.

El estudio se llevó a cabo bajo el tipo de investigación descriptiva y de campo, a través de una población de 18 sujetos, de la cual no se extrajo muestra por lo pequeña de la misma. Para la concreción de los objetivos de investigación, la autora utilizó como técnicas y herramientas para recopilar información: la revisión documental; la observación para chequear algunos aspectos conductuales de los sujetos; una entrevista semi-estructura y por ultimo un cuestionario bajo la modalidad de Likert.

La investigación de Tovar Ivette (2015), arrojo como resultado que la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad se ve influenciada por diversos factores que engloban una serie de aspectos que de ser tomados en cuenta por el personal de Recursos Humanos pueden generar satisfacción en el personal. Lo factores tomados en cuenta para la investigación, son los propuestos por Chiavenato (2008) citando a Walton (1975), siendo estos los siguientes: compensación justa y adecuada; condiciones de seguridad y salud; utilización y desarrollo de capacidades; oportunidad de crecimiento continuo y seguridad; integración social en la organización; constitucionalismo; trabajo y espacio total de vida y, relevancia social de la vida laboral.

Existieron factores que obtuvieron mayor influencia que otros, como por ejemplo, los que conciernen a las condiciones de seguridad y salud e integración social en la organización, siendo el factor de oportunidad de crecimiento continuo y seguridad el que mostro un nivel negativo, debido que en la organización no se lleva planificación con respecto al adiestramiento y desarrollo de los trabajadores.

Del referido estudio se utilizó el instrumento, el cual fue adaptado para la elaboración de los cuestionarios del presente estudio, para indagar acerca de

los factores que influyen en el compromiso organizacional; por otra parte, también se vincula con la presente investigación, porque cuando los trabajadores poseen una calidad de vida digna dentro de una organización y a su vez sus necesidades e inquietudes son atendidas por sus superiores, esto genera en ellos satisfacción y por ende se obtendrán trabajadores con un alto nivel de compromiso, considerando estos factores adecuados para determinar su influencia en el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de la empresa objeto de estudio, debido que por lo general hay aspectos inmersos en los mismos que han sido descuidados en las organizaciones y que a través de la elaboración de estrategias se pueden obtener trabajadores comprometidos y empresas más competitivas.

Referentes Teóricos

A través de los referentes teóricos se pueden establecer los modelos conceptuales que se utilizan para el desarrollo de los estudios científicos, permitiendo contrastar los resultados de las mismas a la luz de las teorías establecidas de acuerdo al tema. Según Jiménez y Torres (2004:20), definen las bases teóricas como: “Un elemento fundamental para el inicio, el desarrollo y la culminación de cualquier proyecto de investigación social, debido a su función en lo que respecta a los modelos explicativos, explícitos o no, que guían la investigación.”

Por lo importancia que representan las teorías en los estudios de cualquier fenómeno natural o físico, en la presente investigación se consideró el siguiente modelo:

Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional

Cohen (2007) cita a Allen y Meyer (1984), debido a que estos formulan una definición del compromiso organizacional conformado por tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, estos al manifestarse en los trabajadores generan el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Durrego y Echeverria (1999), citan a Allen y Meyer (1991; 1997) los cuales argumentaron que:

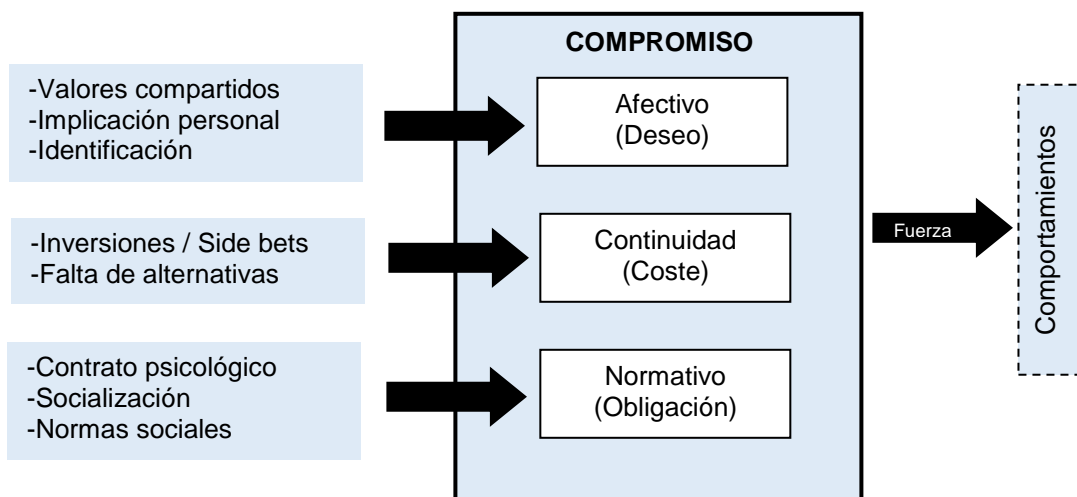
Era más apropiado considerar el compromiso afectivo, continuo y normativo como "componentes", más que como "tipos" del compromiso, porque las relaciones de los empleados con la organización, pueden reflejar varios grados de los tres. Por ejemplo, un empleado podría sentir simultáneamente un fuerte apego hacia una organización y un sentimiento de obligación a permanecer en ella; otro empleado podría disfrutar de su trabajo para la organización y reconocer a su vez, que dejarla sería muy difícil desde el punto vista económico. Por consiguiente, la posición de los investigadores para obtener un entendimiento más claro de la relación de un empleado con una organización es considerar la fuerza de todas las 3 formas de compromisos juntas que intentar clasificarlas como un tipo particular. (p. 13).

La teoría de los tres componentes de Meyer y Allen, ha recibido críticas positivas y negativas, por parte de otros investigadores, porque según estos, las tres dimensiones deberían compactarse en una sola y no existen diferencias entre ellas. Sin embargo, a través de los esfuerzos de los autores de esta teoría, por demostrar las diferencias entre los constructos, ha sido positiva y es la que más prevalece en la actualidad con respecto al tema del

compromiso organizacional, es por ello que se toma en consideración para sustentar las bases de la presente investigación.

Simo, Sallan y Rajadell (2013), tomaron de Meyer & Herscovitch (2001), la siguiente figura, a través de la cual se ilustran las diferentes variables que influyen en cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, razón por la que los autores de esta teoría sustentan que si existen discrepancias marcadas entre ellas:

Figura 1: Modelo general de compromiso organizativo



Fuente: Meyer & Herscovitch (2001).

Es importante denotar, que los tres componentes, denominadas dimensiones del compromiso organizacional en la presente investigación, ofrecen una visión acerca de los lazos que pueden tener los trabajadores con la organización a la que pertenecen, y de esta forma afianzar el compromiso existente o promover el mismo, siendo el compromiso organizacional una herramienta predictiva para los responsables del área de Recursos Humanos para medir el desempeño de los trabajadores. Precizando sobre las tres

dimensiones del compromiso organizacional, es oportuno citar a Cohen (2007), quien define estas de la siguiente manera:

Compromiso afectivo (deseo)

Es aquel que genera en el trabajador lazos emocionales de identificación y vínculo con la organización, en el cual manifiesta querer ser parte de la misma, tanto en el presente como en el futuro, aportando un buen desempeño para alcanzar los objetivos planteados, sintiendo satisfacción y orgullo.

Compromiso de continuidad (necesidad)

Se refiere al vínculo manifestado por la necesidad que posee el trabajador con la empresa, por la percepción de los beneficios que perdería, si renunciara a la misma y por la dificultad de ingresar a otra entidad de trabajo. A su vez, se puede decir que si el trabajador encuentra mejores beneficios en otra organización, este se daría a la tarea de renunciar a la que pertenece y emprender otro camino laboral.

Compromiso normativo (deber)

Es aquel que se presenta en el trabajador como la obligación de permanecer en la organización, debido a los beneficios que el patrono le ha otorgado durante su estadía en la misma, razón por la que éste, manifiesta un sentimiento de deuda por valorar lo percibido.

Para ampliar la visión acerca de las tres dimensiones del compromiso organizacional, Ruiz (2013) las relacionan con otros elementos (el individuo,

tipo de contrato psicológico, valores y resultados) según el tipo de compromiso, como se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 1: Las tres dimensiones del compromiso en relación a otros elementos

Tipo de compromiso	Características	El individuo	Tipo de contrato psicológico	Valores	Resultados
De continuidad	Se siente obligado, por ejemplo por el sueldo que percibe.	“tiene” que estar en la organización Juicios más racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios pero se “aceptan” a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
Afectivo	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.	“quiere” estar en la organización Enfoque más emocional	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización	Aceptación al cambio Satisfacción laboral Iniciativa Espíritu cooperativo Deseo de permanencia
Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado	El individuo está “determinado” a contribuir a los fines de la organización Se desarrolla la firme determinación de ser leal Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)	Relacional (fidelización) (vínculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación) Prescriptor de la empresa (deseo de que otros vengan a la empresa)

Fuente: Ruiz (2013).

Con referencia a lo anterior, se puede ejemplificar las definiciones anteriores del autor Cohen (2007), con respecto a las tres dimensiones del compromiso organizacional, al contrastarlas con el contenido del cuadro 2, reflejando planteamientos que evidencian los posibles comportamientos que

pueden tener los trabajadores dentro de una organización, ubicándolos dentro de un tipo de dimensión.

Esta teoría genera un gran aporte, debido a que al conocer ciertos indicadores de la misma, se desarrollan ítems como: lealtad, valores, metas, oportunidades labores, beneficios, entre otros, que sustentan la consecución de los resultados de los objetivos de la presente investigación, determinando entre otros, en qué tipo de dimensión del compromiso organizacional se ubican las personas con discapacidad músculo-esquelética de la empresa objeto de estudio, y de esta forma tomar acciones que ayuden a promover el compromiso organizacional.

Bases Teóricas

Las bases teóricas de acuerdo al autor Arias (1999), constituyen un aporte importante que funciona como soporte en la investigación porque brinda una visión determinada sobre el tema a estudiar, sobre todo en el momento de interpretar los resultados que se obtengan al culminar la investigación.

Para dar comienzo a las bases teóricas, se tomarán en cuenta aspectos documentales concernientes con la problemática planteada en el Capítulo I, específicamente lo referido a compromiso organizacional, el comportamiento humano en el trabajo y la discapacidad.

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es una de las principales actitudes que tiene un individuo hacia el trabajo, reflejando interés propio hacia la

organización a la que pertenece. Para ello, el área de Recursos Humanos debe crear una cultura que fomente el compromiso organizacional, utilizando este como una herramienta para obtener empleados satisfechos y a su vez el desarrollo de la empresa.

Según Newstrom (2011) define el compromiso organizacional de la siguiente manera:

Es la medida en que el empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella. Al igual que una fuerte atracción magnética atrae un objeto metálico hacia otro, es una medida de la disposición del empleado a quedarse en la empresa en el futuro. El compromiso es semejante a sentir una fuerte conexión e interés por la organización en un nivel emocional. Es frecuente que refleje la convicción del empleado respecto de las metas y la misión de la empresa, su disposición a invertir el esfuerzo necesario para contribuir a alcanzarlas y su propósito de seguir trabajando allí. (p. 221).

Los trabajadores que tienen compromiso con la organización son aquellos que se sienten involucrados con la misma y según Newstrom (2011), tienen excelentes registros de asistencia y contribuyen al logro de los objetivos que se han planificado en la organización, sintiendo gran satisfacción al aumentar la productividad en la misma.

Por otra parte este autor plantea que existen factores que disminuyen (inhiben) e incrementan (estimulan) el compromiso del empleado. Los factores inhibidores son aquellos que restringen en el trabajador, el deseo de realizar con entusiasmo el desempeño de sus funciones e impiden que el mismo, experimente un compromiso alto hacia la organización y, los factores estimulantes, contribuyen a que el trabajador eleve el sentido de pertenencia hacia la organización y no obstante, este sentido de pertenencia no solo

debe reflejarse del trabajador a la organización, sino también de la organización hacia el trabajador, porque todos deben ir orientados al cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

Los factores inhibidores y estimulantes, según la clasificación de Newstrom (2011), se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 2: Factores que inhiben y estimulan el compromiso del empleado

Factores inhibidores	Factores estimulantes
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recriminación excesiva ✓ Gratitud fingida ✓ Fallas en el seguimiento ✓ Inconsistencias e incongruencias ✓ Egos inflados y trato abusivo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Claridad de reglas y políticas ✓ Inversión en los empleados (capacitación) ✓ Respeto y reconocimiento por los esfuerzos ✓ Autonomía y participación del empleado ✓ Hacer que los empleados se sientan valorados ✓ Recordatorios de las inversiones de los empleados ✓ Ofrecer apoyo a los empleados ✓ Brindar oportunidades a los empleados para que expresen su interés por los demás.

Fuente: Newstrom (2011).

Como se visualiza en el cuadro N°1, los factores que inhiben y estimulan el compromiso de los trabajadores, pueden presentarse de acuerdo a aspectos internos a la organización, porque es esta, la que debe garantizar una buena gestión, que alinee los objetivos de la organización con los del trabajador, para que estos se sientan satisfechos de cumplir con sus proyectos, tanto profesionales como los organizacionales.

Allen y Meyer (1.993, p.539) citado por Durrego y Echeverría (1999), el Compromiso Organizacional se define como "el estado psicológico que

caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar ser miembro de la organización".

Siguiendo el orden de ideas, es importante relacionar el compromiso organizacional respecto a los tipos de contrato psicológico (relacional y transaccional), que pueden influir en el mismo, para ofrecer una visión más precisa sobre las actitudes de los trabajadores hacia la organización a la que pertenecen, considerando que según el autor Newstrom (2011), establece que el contrato psicológico nace desde el inicio del ingreso de un individuo en una organización, esperando de esta no solo beneficios económicos sino también compromiso por parte de la misma.

Según Ruiz (2013), el compromiso que espera el trabajador por parte de la empresa hace referencia al contrato psicólogo relacional, que son las recompensas implícitas que generan una profunda satisfacción en su puesto de trabajo, alto desempeño y permanencia en la organización. A su vez el contrato psicológico transaccional, está centrado en la permanencia del trabajador en la organización a cambio de beneficios materiales e ingresos económicos, aunque el trabajador espera algún beneficio más afectivo que monetario.

Factores que originan el compromiso organizacional

Para la consecución del segundo objetivo de la presente investigación, referido a identificar los factores que originan el compromiso organizacional manifestado por las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera,

se usaron como referencia los factores de calidad de vida, de acuerdo a Chiavenato (2008) citando a Walton (1975), los cuales son: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, utilización y desarrollo de capacidades, oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo, trabajo y espacio total de vida y relevancia social de la vida laboral.

Por lo antes expuesto, los mencionados factores pueden ser considerados indicadores de la satisfacción de los miembros de una organización, y por ende pueden relacionarse con el compromiso de los mismos, por el hecho de que estos apuntan hacia elementos que van más allá de un cumplimiento de normas, como por ejemplo una adecuada remuneración, evitar la discriminación, fomentar la recreación, capacitación, ambientes de trabajo seguros, entre otros, que son indispensables de abordar por parte del personal del área de Recursos Humanos y que al ser canalizados de manera correcta, pueden otorgar bienestar a los trabajadores, y en este caso de los sujetos objeto de estudio, afianzando el deseo de identificarse con la organización.

Es oportuno definir los factores mencionados, tomando como referencia a Chiavenato (2008) citando a Walton (1975):

- **Compensación justa y adecuada:** la misma establece que la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, debe estar evaluada tanto interna como externamente, en la cual la primera, debe estar sujeta a una remuneración que compense la calidad y cantidad de su trabajo, mientras que la segunda, debe ser establecida en base a los estudios del mercado laboral.

- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: es el espacio físico en el que se involucra el trabajador para el desempeño de sus funciones, el cual debe contar con unas características físicas y ergonómicas aptas para evitar algún daño en su seguridad y salud y a su vez contar con las herramientas y equipos de trabajo en excelentes condiciones.
- Utilización y desarrollo de capacidades: consiste en la dedicación y compromiso que posee una empresa en pro de la preparación, adiestramiento y desarrollo de sus trabajadores, para que los mismos adquieran las habilidades y destrezas requeridas para un mejor desempeño de sus actividades dentro de la misma.
- Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: se refiere al apoyo que pueden tener los trabajadores por parte de la empresa, a fin de fomentar su crecimiento y progreso profesional, abriéndoles las posibilidades de ascender y desarrollarse en diversas áreas.
- Integración social en la organización: hace alusión al hecho de que en una organización se deben eliminar los obstáculos que impiden la preservación de las buenas relaciones entre los miembros de la misma, independientemente de su nivel jerárquico y de esta forma promover un ambiente trabajo armónico.
- Constitucionalismo: consiste en el cumplimiento de las normas, políticas y procedimiento que deben cumplir los trabajadores dentro de una organización; tomando en cuenta el respeto de los deberes y derechos, fomentando las buenas relaciones laborales y evitando algún tipo de trato abusivo y recriminaciones excesivas.

- Trabajo y espacio total de vida: las organizaciones deben fomentar la recreación durante el tiempo libre de los trabajadores para su desarrollo social, evitando de esta forma, situaciones que pueden ser ocasionadas por el estrés laboral.
- Relevancia social de la vida laboral: en las organizaciones se debe promover un ambiente de trabajo cómodo para los trabajadores y lograr que los mismos se sientan orgullosos y comprometidos; por otra parte, las empresas deben tener una buena imagen ante la sociedad ofreciendo servicios y/o productos de calidad.

De acuerdo con el mencionado autor, la calidad de vida laboral, es un aspecto que puede repercutir en el compromiso organizacional de los trabajadores, permitiendo que estos sean motivados y por ende el nivel de desempeño de los mismos puede ser favorable, sintiéndose identificados con las metas de la organización para que estas sean cumplidas.

A su vez, para el desarrollo del mencionado objetivo específico se abordarán en el cuadro técnico metodológico, aspectos como: adiestramientos, normas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, receptividad de los supervisores, entre otros, que contribuirán al logro del mismo.

La Discapacidad

El término de discapacidad se ha desarrollado a través del tiempo, creando ciertas expectativas en la sociedad y en las organizaciones, sobre

todo porque la misma ha sido un tema que ha generado una serie de impactos y transformaciones sobre todo en el ámbito laboral. Cuando se hablaba de discapacidad, la misma venía asociada a la discriminación, razón por la cual, el Estado ha emanado una serie de leyes y reglamentos que buscan la protección y sobre todo la inclusión de las personas con discapacidad. A su vez, organizaciones internacionales como la OIT, ha creado convenios que amparan a todo tipo de personas con alguna condición compleja.

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011), la discapacidad se define como:

Todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales) (p. 4).

La discapacidad es un tema de gestión social y laboral porque todas las personas, independientemente de la condición que posean, son seres humanos que requieren atención sin discriminación, que desean vivir plenamente sueños y deseos de superación. En el ámbito laboral, ha sido un paradigma roto al ingresar a personas con discapacidad para desempeñar funciones acordes a sus capacidades.

Por lo antes expuesto, es oportuno definir el término de personas con discapacidad, por lo cual se cita a Barrios y Pacheco (2013):

Son seres humanos como cualquier otro, sólo que presentan una condición de vida diferente; la cual puede ser superada con la ayuda de personas cercanas a ellos para que se

incorporen en la sociedad por medio de avances en las áreas de: la medicina, educación familiar y laboral (p.35).

Es importante hacer hincapié sobre la forma correcta de dirigirse a las personas con discapacidad, debido que se tiende a usar términos como minusválidos, discapacitados, entre otros, los cuales pueden ser considerados como discriminatorios, sin tomar en cuenta que estos términos erróneos pueden afectar su sentir, generando tristeza y exclusión por parte de su entorno, perdiendo la sociedad la oportunidad de aprovechar el potencial de estas personas.

Tipos de Discapacidad

Existen diversos tipos de discapacidad, razón por la que se explican las definiciones, según el Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) (2007):

Discapacidad Auditiva

Es la deficiencia que posee una persona con respecto a la percepción de los sonidos que se emiten a su alrededor. La misma puede ser ocasionada por factores hereditarios, exposición continua a fuertes ruidos, alguna infección o enfermedad contraída por la persona que afecten la estructura del oído.

Discapacidad Visual

Es la disminución total o parcial que presenta una persona en cuanto al sentido de la vista, impidiendo la ejecución plena de sus actividades, debido a alguna enfermedad o accidente que afecte la estructura del nervio óptico.

Este tipo de discapacidad según el Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad del CONAPDIS (2007) “puede ser permanente o transitoria, completa o parcial o aparecer sólo en situaciones ambientales de poca luz”.

Discapacidad Intelectual o Cognitiva

Es la condición que se manifiesta por lo general antes de los 18 años de edad, la cual viene dada por factores genéticos afectando o disminuyendo la capacidad mental, impidiendo el libre desenvolvimiento de las actividades educativas, de socialización, comunicación, entre otras, que el individuo desee realizar. Entre las discapacidades más destacadas tenemos el síndrome de asperger, el síndrome de down y el autismo.

Discapacidad Múltiple

Es la permanencia de diversas discapacidades en una persona, las cuales limitan más que otro tipo de discapacidad al desarrollo pleno de sus actividades, en un entorno normalizado. El CONAPDIS (2007), las clasifica en:

- a) Multimpedimento Sensorial:** Persona que presenta discapacidad auditiva y visual de forma combinada.
- b) Plurideficientes:** Persona que presenta discapacidad visual e intelectual de manera combinada.
- c) Sordociego Multimpedido:** Persona que además de su discapacidad (sic) auditiva y visual presenta algún otro compromiso tal como: discapacidad motora, intelectual, otros. (En línea)

En referencia a la clasificación anterior, cabe destacar, que se deben utilizar los términos adecuados para dirigirse a las personas con algún tipo de discapacidad, a modo de no discriminar a las mismas por la condición que estas poseen; no es lo mismo llamarlos discapacitados (termino no utilizado en la actualidad) que personas con discapacidad, porque el primer término afianza su condición y el segundo rescata su posición humana sin omitir sus dificultades.

Discapacidad músculo-esquelética

Es aquella condición que le impide a la persona desplazarse y realizar sus actividades con total normalidad, debido que afectan sus habilidades motrices. Esta discapacidad puede ser ocasionada por algún evento o por factores genéticos.

Es importante mencionar en este tipo de discapacidad, las clasificaciones según el déficit que causan, como lo establece el Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad de CONAPDIS (2007):

1. **Pléjia:** Consiste en la abolición del movimiento.
Paresia: Es la disminución de la fuerza muscular.
2. **Monopléjia:** Es la parálisis de una sola extremidad.
Hemipléjia: Es la parálisis de un brazo y una pierna de un mismo lado.
Diplejía: Parálisis de partes iguales situadas en lados opuestos del organismo.
Parapléjia: En este caso ambas piernas están comprometidas.
Cuadripléjia: Es la parálisis de las 4 extremidades. Ausencia parcial o total de miembros inferiores y/o superiores. (En línea).

De acuerdo a lo expuesto, las personas con esta condición pueden presentar dificultades para desempeñar actividades que requieren del uso del sistema músculo-esquelético o locomotor (huesos, articulaciones y músculos). Por supuesto, dependiendo del grado de la lesión, dificultan en menor o mayor nivel su desplazamiento, equilibrio, postura, entre otros. Motivo por el que las organizaciones deben tomar en cuenta aspectos como la accesibilidad, la transitabilidad, entre otros, para evitar las barreras que puedan obstaculizar el ejercicio de sus funciones, tomando en cuenta ciertas pautas que indicaron los autores Cisneros y Mora (2015), de acuerdo a lo establecido en la Norma COVENIN 2733:2004 Norma Venezolana, Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para las Personas con respecto al Entorno Urbano, como son:

- El acceso a la organización debe estar exento de desniveles y en caso de tenerlos, poseer una rampa de material antideslizante y barandas, al igual que en las escaleras que se encuentren en las organizaciones.
- Los pasillos deben poseer un ancho mínimo de 1,50, contar con luces de emergencia en caso de ocurrir apagones. Previendo en los mismos el giro de una persona que utilice silla de ruedas. Por su parte, en el caso de usar alfombras, deben ser de pelo corto y adherido al sustrato duro.
- Las puertas, deben tener manillas que sean de tipo palanca y colocadas a una altura de 90cm sobre el nivel del piso.
- En caso de que en la organización se utilicen ascensores, el ancho de las puertas deben tener como mínimo 90cm, mientras que el panel de control debe estar situado a la altura de 1,20 del nivel del piso.

- El espacio de los baños, deben ser suficientemente amplio y con soportes de apoyo, tomando en cuenta la altura adecuada de los mismos y el sanitario para aquellas personas que utilizan silla de ruedas para desplazarse. Con respecto a los lavamanos deben estar libres de obstáculos en la parte inferior.

Estos y otros aspectos deben ser tomados en cuenta, para brindar a las personas con discapacidad las condiciones para que estas se sientan integradas, atendidas y motivadas por la organización a la que pertenecen. Sin contar, que estos aspectos están inmersos en las normativas legales con competencia laboral y su incumplimiento acarrearía sanciones.

La Discapacidad en las Organizaciones

A nivel de las organizaciones, el tema de la discapacidad ha generado un impacto, y quizás todavía se continúan rompiendo paradigmas entre los miembros de las mismas, debido que anteriormente las personas con discapacidad eran discriminadas y hasta ocultadas por sus familias por temor al rechazo, pero al implantar un marco legal que las proteja y les permita poder gozar de derechos como cualquier otro ser humano, estas deben ser insertadas en el mundo laboral de acuerdo a sus habilidades, lo que origina ciertas inquietudes por el desconocimiento del tema de la discapacidad.

Es por ello que actualmente en las organizaciones se deben ir adaptando al proceso de inclusión de las personas con discapacidad, rigiéndose por una ley importante como lo es La Ley para las Personas con Discapacidad (2007), que establece en su artículo 28, que las organizaciones deben incorporar a personas con alguna condición compleja, no menos del 5% de

su nómina, factor que ha generado que a las mismas se les tome en cuenta, y se sientan parte de la sociedad y capaces de desempeñarse activamente pese a cualquier condición que padezca.

Resulta oportuno destacar la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones, debido que estas tienen el derecho de permanecer en las mismas para desenvolverse en actividades acorde a sus capacidades, logrando ser productivos y sentirse parte de ella. Por lo tanto, el personal de Recursos Humanos en conjunto con la Gerencia, deben diseñar programas de sensibilización e integración para los miembros de la organización, teniendo como meta concientizarlos con respecto a la discapacidad. Tomando en cuenta que no solamente es un tema de ley sino que el mismo puede ser un aporte de responsabilidad social.

Bases Legales

Constituyen un referente sobre el marco legal regulatorio, con el fin de regir jurídicamente aspectos relacionados al tema objeto de estudio, en el cual se hizo mención a artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley para las Personas con Discapacidad, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Norma Venezolana COVENIN 2733:2004 Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para las personas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000)

Publicada en el año 2000, Gaceta Oficial Extraordinario Nro. 5.453, establece en sus artículos:

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Artículo 81. Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El

Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

La cual fue publicada en el año 2012 en la Gaceta Oficial Extraordinario Nro. 6.076, en Título IV, Capítulo VIII denominado: Del Trabajo de las Personas con Discapacidad, establece en sus artículos lo siguiente:

Artículo 289. El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

Artículo 290. Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos.

En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrona está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un

trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras.

No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

Artículo 291. El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio-productivas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

Publicada en el año 2005, Gaceta Oficial Extraordinario Nro. 38.236, establece en sus artículos:

Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

Artículo 60. El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas

maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.

Ley para las Personas con Discapacidad (2006)

Publicada en el año 2006, Gaceta Oficial Extraordinario Nro. 38.598, establece en sus artículos:

Artículo 7. La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud. La calificación de la discapacidad es consecuencia de evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

La certificación de la condición de persona con discapacidad, a los efectos de esta Ley, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate.

Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la ley. La calificación y certificación de la discapacidad laboral es competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

Las exoneraciones, ayudas especiales, becas, subvenciones, donaciones y otros beneficios previstos por razones de discapacidad, requieren para su otorgamiento, la consignación en la solicitud correspondiente, del certificado de persona con discapacidad, expedido por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Lo previsto en esta norma no menoscaba o modifica las atribuciones y competencias atribuidas al Sistema de Seguridad Social.

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Artículo 30. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y capacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y

economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Artículo 54. El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad es un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, tiene su sede en Caracas y ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector.

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad tiene como finalidad coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, la prevención de la discapacidad y en la promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, con base en los principios establecidos en esta Ley.

Ley Orgánica Contra la Discriminación Racial (2011)

Publicada en el año 2011, Gaceta Oficial Extraordinario Nro. 39.823, establece en sus artículos:

Objeto

Artículo 1. Esta Ley tiene por objeto establecer los mecanismos adecuados para prevenir, atender, erradicar y sancionar la discriminación racial en cualquiera de sus manifestaciones, garantizando a toda persona y grupos de personas, el goce y ejercicio de sus derechos y deberes consagrados en la Constitución, leyes, tratados, pactos y convenios internacionales relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por la República.

Artículo 5. Toda persona o grupo de personas que haya sido discriminada racialmente, marginada o vulnerada en uno o varios de sus derechos individuales o colectivos, está amparada por esta Ley en igualdad de condiciones. Los órganos competentes del Poder Público tienen el deber de asistirlos y todas sus actuaciones son de manera gratuita y breve.

Artículo 6. El Estado debe adoptar medidas de salvaguarda a favor de toda persona y grupos vulnerables, a fin de erradicar la discriminación racial, el racismo, el endorracismo y la xenofobia, asegurando el bienestar psíquico, físico y socioeconómico, garantizando el goce y ejercicio de sus derechos, así como el respeto a su dignidad e integridad, a través de la ejecución de planes, programas, proyectos y procesos continuos de actividades y labores acordes con los principios de la Seguridad de la Nación.

Prohibición de Actos de Discriminación Racial

Artículo 8. Toda persona tiene derecho a la protección y al respeto de su honor, dignidad, moral y reputación, sin distingo de su origen étnico, origen nacional o rasgos del fenotipo. Se prohíbe todo acto de discriminación racial, racismo, endorracismo y de xenofobia, que tenga por objeto limitar o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades de la persona o grupos de personas.

Hechos no Discriminatorios

Artículo 9. No se consideran actos de discriminación racial los siguientes:

1. Las medidas positivas o compensatorias en el ámbito legislativo, con el objeto de garantizar la igualdad real de oportunidades y condiciones a favor de personas o grupos vulnerables.

2. Las medidas positivas o compensatorias en las políticas públicas que se establezcan a favor de personas o grupos vulnerables, con el objeto de proteger, garantizar y promover la igualdad real de oportunidades y condiciones.
3. Las medidas especiales adoptadas con el fin de asegurar el adecuado progreso de personas o grupo vulnerables, con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades y condiciones, garantizando el goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución, tratados, pactos y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.
4. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados, para desempeñar un cargo, oficio o actividad determinada.
5. Los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación en el ámbito educativo.
6. Las que se establezcan como requisitos de ingreso o permanencia, para el desempeño de la función pública y cualquier otro señalado en el ordenamiento jurídico.
7. El trato especial que reciba una persona que padezca alguna enfermedad, por su condición de discapacidad o adulto mayor.
8. El trato oficial que recibe una persona o grupos de personas bajo fórmulas diplomáticas.
9. Los usos, prácticas, costumbres y derechos de los pueblos y comunidades indígenas.
10. En general, todo trato o distinción a personas o grupos vulnerables que tengan por objeto garantizar el goce, ejercicio de los derechos, libertades y la igualdad de oportunidades y condiciones, protegiendo la dignidad humana sin perjuicio de las limitaciones y restricciones establecidas en las leyes en diversas materias.

Obligación de Formación de Trabajadores

Artículo 19. Los propietarios, administradores, empleadores, o responsables, y en general toda persona natural o jurídica, prestadores de bienes o servicios, en coordinación con el Instituto Nacional Contra la Discriminación Racial, deben disponer de los mecanismos necesarios para la formación, concienciación y sensibilización de los trabajadores a su cargo en materia de prevención y erradicación de la discriminación racial, así como de establecer condiciones equitativas que fomenten las relaciones de igualdad entre éstos y éstas.

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la Organizacional Internacional del Trabajo (OIT)

El Convenio N° 111 (C111), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, entra en vigor el 15 junio de 1960, el cual establece en sus artículos la protección de los trabajadores y la no discriminación sin distinción del sexo, raza o condición física de los mismos.

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas

de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3. Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

C159 – Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983 (núm. 159) de la Organizacional Internacional del Trabajo (OIT)

El Convenio N° 159 (C159), relativo a la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, entra en vigor el 22 junio de 1983.

Artículo 1.

- a) A los efectos del presente Convenio, se entiende por «persona inválida» toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
- b) A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

- c) Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
- d) Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas

Artículo 2. De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3. Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4. Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Artículo 5. Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

Norma Venezolana COVENIN 2733:2004 Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para las personas.

1. Objeto

1.1 Esta norma establece los principios generales para el diseño, proyecto, construcción, remodelación y adecuación de edificaciones y el medio urbanístico en el ámbito nacional, para evitar las barreras físicas y que dichos espacios sean completamente accesibles y transitables con autonomía, comodidad y seguridad por las personas.

3. Definiciones

Para los propósitos de esta Norma Venezolana se aplican las siguientes definiciones:

3.1 Accesibilidad: es la condición de las edificaciones y su entorno urbano que garantiza y/o facilita a las personas su ingreso, el recorrido, su utilización y el egreso de las mismas en forma segura, autónoma y cómoda

3.2 Accesibilidad Arquitectónica: la condición de las edificaciones que garantiza el acceso a todos los ambientes a las personas, sin obstáculos ni barreras, con seguridad y de manera cómoda.

3.6 Barreras Físicas: todos aquellos obstáculos físicos, infranqueables, que limiten o impidan el normal desenvolvimiento o uso de los bienes y servicios por las personas.

3.10 Discapacidad: término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones de participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores ambientales.

3.11 Persona con Discapacidad: persona que presenta limitación en sus actividades, restricciones de participación, como consecuencia de alteraciones de las estructuras y/o funciones corporales o condiciones de salud diferentes.

3.14 Transitabilidad: característica de las vías de circulación en las edificaciones y en los espacios urbanos, que permiten el libre tránsito de las personas con seguridad y comodidad.

En referencia a las bases legales mencionadas que rigen el tema objeto de estudio de la presente investigación, se torna interesante debido a que son una herramienta fundamental para la planificación en el ámbito laboral en el momento de la inserción, el desarrollo y mejoras en la calidad de vida de las personas con discapacidad. El marco legal al que se hace referencia contribuye a la no discriminación, mejorar el ambiente, seguridad y salud laboral, condiciones ergonómicas, equidad e igual en el trabajo, entre otras.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Todo estudio se rige a través de un marco metodológico para establecer primeramente la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica, los instrumentos y técnicas que fueron determinados como la herramienta para recopilar información de la población a la cual se aplicaron los instrumentos utilizados; este conjunto de elementos comprenden el abordaje metodológico de la investigación. Según el autor Arias (1999:19), lo define de la siguiente manera: “La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado”.

Naturaleza de la Investigación

Para el presente estudio cuyo objetivo general está orientado a analizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera, se aborda un diseño de investigación de campo no experimental y un tipo de investigación descriptiva.

Martins y Palella (2004), señala que la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural”.

Este tipo de investigación es pertinente para el presente estudio, debido a que se busca obtener información real de las variables o dimensiones determinadas en los objetivos específicos, estableciendo contacto directo con las personas con discapacidad músculo-esqueléticas en el Departamento de Suministros de la empresa objeto de estudio.

Siendo la misma no experimental, debido que se procura no alterar la información obtenida de las variables estudiadas a través de los instrumentos que se establecieron para tal fin. Al respecto, Rico y Rodríguez (1998:20), señalan que: “es la que se realiza sin manipular las variables independientes, solamente se observa lo que se pretende estudiar tal y como se presenta en la realidad, para después ser analizado y llegar a conclusiones que ayuden a la toma de decisiones”.

Por otra parte, esta investigación es descriptiva. Según Arias (2006), define la investigación descriptiva, de la siguiente forma:

Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento (sic). Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p. 24)

En este orden de ideas, en la presente investigación se busca presentar características del objeto de estudio, y de esta forma obtener los resultados que permitan realizar un análisis del compromiso organizacional para formular ciertas acciones que contribuyan a promoverlo.

Estrategia Metodológica

Para el presente estudio, fue necesaria la revisión documental escrita y electrónica de materiales relacionados a los temas de compromiso organizacional, personas con discapacidad, entre otros, que brindaron un aporte para la consolidación de los antecedentes, las bases teóricas y legales, los cuales fueron la base para orientar la investigación.

Adicionalmente, la información suministrada por la empresa objeto de estudio, fue el aporte que dio inicio para la consolidación del primer paso, que fue plasmar el problema que ataña a la organización.

A su vez, se procedió a operacionalizar los objetivos específicos en el cuadro técnico metodológico (Ver cuadro N° 4), desglosándolos para hacer más manejables cada una de las dimensiones o factores inmersos en los mismos, para la obtención de los indicadores e ítems que hicieron más prácticos la construcción de los instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información y para el análisis e interpretación de los resultados.

Es importante mencionar que el tercer objetivo que hace referencia a señalar acciones para promover el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera, no se operacionalizó porque este se responderá al obtener los resultados de los objetivos operacionalizados.

Cuadro No. 3: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo específico	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e instrumentos
Describir las dimensiones del compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera	Las dimensiones del compromiso organizacional	Son los aspectos afectivos, normativos y de continuidad, a través de los cuales se puede medir el grado de compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera Blanco y Fernández (2015)	1. Dimensión afectiva 2. Dimensión normativa 3. Dimensión de continuidad	1.1 Sentido de pertenencia 1.2 Contribución con las metas 1.3 Apego a los valores organizacionales 1.4 Significado de la organización 2.1 Obligación con la organización 2.2 Lealtad 3.1 Permanencia en la organización 3.2 Oportunidades laborales 3.3 Inversión de tiempo y esfuerzo 3.4 Beneficios	Las personas con discapacidad músculo-esquelética	Encuesta (cuestionario)

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Objetivo específico	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e instrumentos
Identificar los factores que originan el compromiso organizacional manifestado por las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera	Los factores que originan el compromiso organizacional	<p>Son elementos que afectan o influyen de manera positiva o negativa el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera</p> <p>(Adaptado de Chiavenato (2008) citando a Walton (1975)).</p>	<p>1. Compensación justa y adecuada</p> <p>2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>3. Utilización y desarrollo de capacidades</p> <p>4. Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad</p> <p>5. Integración social en la organización</p>	<p>1.1 Beneficios</p> <p>2.1 Adaptación de la actividad</p> <p>2.2 Infraestructura adecuada</p> <p>2.3 Equipos y Herramientas</p> <p>3.1 Inversión en los empleados (capacitación)</p> <p>3.2 Transferencia de Aprendizaje</p> <p>4.1 Reconocimiento por los esfuerzos</p> <p>4.2 Posibilidades de ascensos</p> <p>5.1 Aporte de ideas</p> <p>5.2 Relaciones interpersonales</p> <p>5.3 Participación de los empleados</p>	<p>Las personas con discapacidad músculo-esquelética</p> <p>Supervisor y Gerente del Departamento de Suministros y personal de RRHH</p>	<p>Encuesta (cuestionario)</p> <p>Encuesta (cuestionario)</p>

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Objetivo específico	Dimensión o factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e instrumentos
			<p>6. Constitucionalismo</p> <p>7. Trabajo y espacio total de vida</p> <p>8. Relevancia social de la vida laboral</p>	<p>2.1 Normas</p> <p>2.2 Claridad de reglas y políticas</p> <p>3.1 Motivación por la dedicación al trabajo</p> <p>3.2 Recreación</p> <p>4.1 Calidad Productividad</p>		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Población y Muestra

La empresa manufacturera objeto de estudio, fue creada en el año 1985, en un galpón de mil quinientos metros cuadrados (1500 M2); al inicio se contaba con una nómina de tan solo diez (10) trabajadores, pero debido a la demanda de mercado que se generaba en crecimiento, la organización decide expandirse en el año 1996, debido a la prioridad de garantizar sus Suministros; por tal motivo se logra la constitución de una industria de plástico, específicamente envases y a su vez, en el año 1997 se constituye el principal proveedor de resinas de la empresa objeto de estudio y de esa manera se logró satisfacer dicha demanda.

Actualmente la organización, cuenta con una sede ubicada en la zona industrial el Tigre, Av. Principal, Guacara, Estado Carabobo, Venezuela, cuenta con un área de cincuenta y siete mil metros cuadrados (57.000 m²) de terreno y catorce mil metros cuadrados (14.000 m²) de galpones industriales, con una capacidad instalada para producir de doce milímetros (12 Mm) de galones anuales. Dicha sede se encarga de la producción de pinturas y revestimiento con líneas arquitectónicas de madera y automotriz.

Esta empresa manufacturera, posee una trayectoria de 30 años en el mercado, satisfaciendo las necesidades de sus consumidores; gracias a la constancia y dedicación de un total de 286 trabajadores hoy por hoy. Los trabajadores de dicha empresa, están distribuidos en 26 áreas a saber: Directiva, Gerencia General, Recursos Humanos, Administración y Finanzas, Almacén de Producto Terminado, Latex, Esmalte, Suministros, Recepción, Materia Prima, Mantenimiento, Nitro, Calidad, Seguridad y Ambiente, Controlaría Financiera, Compras, Cobranzas, Atención al Cliente, Mercadeo

y Ventas, Ventas Industriales, Ventas Valspar, Ventas Arquitectónicas, Logística, Aerosoles, Manufactura, Sistemas y Servicio Técnico.

Es oportuno destacar, que el Departamento de Suministros fue el principal generador de información para el estudio de la presente investigación, contando éste, con un total de 25 trabajadores, de los cuales sólo seis (06) son personas con discapacidad musculo-esqueléticas.

Por otra parte, en cuanto a la filosofía de trabajo de la empresa manufacturera objeto de estudio, sustenta sus pilares en la Misión y Visión, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

En lo que respecta al significado de población, para diversos autores, es considerada, como el universo a través del cual se recopilara información pertinente para sustentar alguna investigación. Para la autora Balestrini (2006); la población, es considerada como una serie de componentes que pueden ser finitos o infinitos elementos con características frecuentes, que ayudaran al investigador a determinar alguna situación en la organización.

La población de la cual se obtuvo la información para el desarrollo de la presente investigación, fueron las personas con discapacidad músculo-esqueléticas del Departamento de Suministros, el Supervisor de Suministros, Gerente de Suministros, Gerente de Recursos Humanos, Analista de Nómina y Analista de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos de la empresa objeto de estudio.

Para el desarrollo de la presente investigación y debido al número reducido de la población o universo, no se extrajo muestra alguna, la cual está contemplada por sujetos distribuidos de la siguiente forma: seis (06)

personas con discapacidad músculo-esquelética, un (01) Supervisor y un (01) Gerente del Departamento de Suministros y tres (03) miembros del Departamento de Recursos Humanos, siendo el total de la población de once (11) sujetos.

Dicha población fue seleccionada, porque al indagar un poco dentro de organización, a objeto de precisar la posibilidad de desarrollo del trabajo de grado; el personal de Recursos Humanos indicó que había una situación predominante en el Departamento de Suministros con las personas con discapacidad músculo-esqueléticas; lo cual fue reseñado en el Planteamiento del Problema (Capítulo I),

Además del personal con discapacidad del Departamento de Suministros, se toma en consideración al personal Gerencial, Supervisorio y de Recursos Humanos, porque de esta manera se pueden analizar las dos perspectivas y contrastarlas para generar acciones en pro del compromiso organizacional.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para que una investigación, arroje resultados deseados y cumpla con los objetivos establecidos en la misma, es de gran importancia el uso de técnicas e instrumentos de recolección de datos, las cuales son definidas por el autor Arias (1999) como aquellas que facilitan tanto las distintas maneras de obtener información como las fuentes materiales empleadas para recabar y almacenar la misma.

Existen técnicas que conllevan a la aplicación de instrumentos de recolección de información, la técnica que se utilizó en el presente estudio es la encuesta, la cual es definida por Arias (2006) como la herramienta que ayuda a la búsqueda de información referente a un tema en particular, tomando como muestra a un individuo o grupo. Las mismas pueden ser orales o escritas. Asimismo, el instrumento correspondiente a esta técnica es el cuestionario, el cual es definido por el mismo autor como una modalidad de encuesta, que contiene una serie de preguntas sobre el tema objeto de estudio.

Para el desarrollo del presente estudio, se diseñaron dos cuestionarios con la escala de respuestas tipo Likert, la cual es definida por Malavé (2007) como:

Un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos. (p.2).

Ambos instrumentos están orientados a abordar y obtener información relevante con respecto al tema de investigación. Uno, está dirigido a los trabajadores con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de la empresa objeto de estudio; el otro cuestionario, se aplicó al Supervisor y Gerente del mencionado Departamento y al personal que labora en el área de Recursos Humanos de la organización.

En el diseño del primer instrumento, dirigido a las personas con discapacidad músculo-esquelética (Ver Anexo C), se utilizaron dos referencias; en la parte I, relacionada con las tres dimensiones del compromiso organizacional, se utilizó el modelo general de compromiso organizativo establecido por Meyer & Herscovitch (2001) citado por Simo, Sallan y Rajadell (2013), lo cual está desarrollado en el marco teórico de la presente investigación, permitiendo establecer como indicadores de las dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.

Adicionalmente, se adaptaron algunos ítems o reactivos del cuestionario utilizado por Quijada y Torres (2005), quienes trabajaron su investigación con el instrumento construido por Meyer & Allen (1991), buscando medir las mencionadas dimensiones con cinco (05) permisibles respuestas que iban desde “Totalmente de Acuerdo” hasta “Totalmente en desacuerdo”.

Con respecto a la segunda parte del cuestionario dirigido a los trabajadores con discapacidad objeto de estudio, se efectuaron adaptaciones del cuestionario utilizado en el trabajo de grado de Tovar (2015); la cual consideró la clasificación de los factores que inciden en la calidad de vida laboral, referidos por Chiavenato (2008), quien cito a Walton (1975). Las

autoras de este estudio han considerado que esos factores tienen relación con el compromiso organizacional porque cuando un trabajador se siente satisfecho, demuestra sentido de pertenencia hacia la organización; vinculándolo con él.

El cuestionario aplicado a los trabajadores con discapacidad, consta de cincuenta y un (51) ítems, y el segundo instrumento aplicado al personal Gerencial, Supervisorio y de Recursos Humanos consta de treinta (30) ítems, de respuestas cerradas categorizadas con diversas alternativas que van desde una valoración más favorable hasta el menos favorable, entre ellas: muy de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y muy en desacuerdo (1). (Ver anexo C y D).

En tal sentido, ya definidas las técnicas e instrumentos de recolección de información que se utilizaron en la presente investigación, es importante destacar que permitieron dar respuesta al primer y segundo objetivo específico del estudio; éstos a su vez fueron analizados para el desarrollo del tercer objetivo formulado en este trabajo.

Validez del Instrumento

Con la finalidad de recopilar información oportuna y veraz, para ser sometida a un análisis e interpretación de resultados, y dar respuestas a los objetivos planteados en una investigación, se requiere de la validación y la confiabilidad de los instrumentos de recolección de información. Motivo por el cual Delgado, Colombo y Rosmel (2002) indican que:

La confiabilidad y la validez son cualidades esenciales que deben estar presentes en todos los instrumentos de carácter científico para la recogida de datos. En palabras de Pérez (1998:71), si el instrumento o instrumentos reúnen estos requisitos habrá cierta garantía de los resultados obtenidos en un determinado estudio y, por lo tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza. (En línea).

Existen diversas modalidades para obtener la validación, pero la más utilizada y la empleada en el presente estudio, es la denominada Juicio de Expertos, la cual según Delgado, Colombo y Rosmel (2002), citando a Aroca (1999: 269), lo definen de la siguiente manera:

Consiste en seleccionar un número impar (3 o 5) de jueces (personas expertas o muy conocedoras del problema o asunto que se investiga) quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento so pretexto de que los mismos se adecuen directamente con cada uno de los objetivos de la investigación propuestos. (En línea).

Para la validez de los instrumentos, se eligieron tres (03) expertos, siendo éstos docentes de la Universidad de Carabobo, adscritos a la Escuela de Relaciones Industriales. Los expertos realizaron la revisión de los

instrumentos, tomando en cuenta: la redacción adecuada de los ítems y la pertinencia con los objetivos. De esta forma, se obtuvieron instrumentos con características de validez para su aplicación. (Ver anexo A).

Confiabilidad del Instrumento

Por otra parte, luego de obtener la validación de los instrumentos, se procedió a obtener la confiabilidad, la misma es definida por Martins y Palella (2004) como:

La ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida, es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de desviación producida por errores causales. Además la precisión de una medida es lo que asegura su repetibilidad (si se repite, siempre da el mismo resultado). (p. 150)

Es oportuno destacar, que la confiabilidad de los instrumentos usados en la presente investigación, se realizó a través del Alpha de Cronbach, siendo ésta, una herramienta estadística, en la cual, si el resultado de la aplicación de su fórmula se encuentra más cerca de 1, es más confiable el instrumento al igual que sus resultados. La fórmula para calcular el Alpha de Cronbach, es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \times 1 - \frac{\sum S^2}{S^2_t}$$

Siendo el significado de los símbolos:

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de ítems

S²: Sumatoria de varianzas de los ítems

S^{2t}: Varianza de la suma de los Ítems

Es importante resaltar, que el resultado de la Consistencia Interna del Alpha de Cronbach, para los instrumentos aplicados a la población de la presente investigación, fue de 0.87 para el cuestionario dirigido a los trabajadores con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros y de 0.82 para el cuestionario aplicado al personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos. (Ver anexo B) Entendiendo como consistencia interna, según Martins y Palella (2004), la correlación que existe entre los ítems de un instrumento para determinar la fiabilidad del mismo, y para el cual se usaron los siguientes criterios de decisión:

Cuadro No. 4: Criterios de decisión para la Confiabilidad de un instrumento

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 - 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0 - 0,20	Muy baja

Fuente: Martins y Palella (2004)

Por lo antes expuesto, es importante resaltar, que ambos instrumentos utilizados para recabar información, poseen tanto la validez como la confiabilidad que se requiere para la obtención de resultados creíbles, veraces y confiables.

Procesamiento de Datos

En la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva, porque permite ordenar, analizar y representar datos, para describir eficientemente las características y relaciones de los mismos; siendo importante destacar, que la información recopilada es de tipo cuantitativa, debido que las opciones de respuesta ofrecen resultados numéricos, porque poseen una valoración que va desde muy de acuerdo (5) hasta muy en desacuerdo (1).

Posterior a la aplicación de los cuestionarios, tanto a las seis personas con discapacidad músculo-esquelética como a los cinco sujetos del personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos de la empresa manufacturera objeto de estudio, se procedió a la elaboración de tablas en la herramienta Microsoft Excel en las cuales se almacenaron los datos recopilados.

Las mencionadas tablas, constan de 10 columnas, la primera contiene el número de acuerdo al reactivo; la segunda posee el reactivo o afirmación; a partir de la tercera hasta la séptima columna, se encuentran el total de personas que respondieron de acuerdo a la alternativa que consideraban en cada reactivo (muy de acuerdo (MD), de acuerdo (DA), ni de acuerdo ni en desacuerdo (N), en desacuerdo (ED) y muy en desacuerdo (MED)); en la octava columna se indica el puntaje real que proviene de multiplicar el

resultado del puntaje de cada alternativa de respuesta por el valor asignado a la escala tipo Likert (5, 4, 3, 2, 1), luego los productos correspondientes se suman (ejemplo de la tabla No. 1: columna 1, $(1*5)+(4*4)+(0*3)+(0*2)+(0*1)=21$ puntos).

Tabla No. 1: Ejemplo de resultados de cálculos

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
1	La remuneración que perciben las personas con discapacidad está acorde con sus actividades laborales.	1	4	0	0	0	21,00	25,00	84,00
2	La remuneración que reciben las personas con discapacidad es igual a la que perciben otras personas que realizan la misma actividad.	3	2	0	0	0	23,00	25,00	92,00
Total General del Indicador							88,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

La novena columna posee el puntaje ideal, el cual es una constante, concedida por el producto del número de los sujetos encuestados por cuestionario con el número mayor (5) de la escala de Likert y ese resultado se multiplicó por el número menor (1) de la misma escala (ejemplo de la tabla N° 1: $(5*5)*1=25$ puntos), la décima columna se refiere a la valoración porcentual de los resultados arrojados en las columnas ocho y nueve, proporcionado luego de dividir el puntaje real entre el puntaje ideal multiplicando este resultado por 100 (ejemplo: $(21/25)*100=84,00$). Por último, las tablas contienen en la parte inferior, un total general por indicador en porcentaje, resultando este de dividir la sumatoria del puntaje real entre la suma del ideal por cien (ejemplo de la tabla N° 1: $(44/50)*100=88,00\%$).

Con el propósito de ofrecer un análisis más confiable y acorde a los objetivos de la presente investigación, se construyó una tabla que contiene rangos para identificar las tendencias de las dimensiones del compromiso organizacional y los factores que influyen en el mismo. La tabla contiene dos columnas, en la primera se realizó una clasificación general, correspondiente a 4 niveles: altamente negativo, negativo, positivo y altamente positivo; en la segunda columna, se encuentran los rangos en porcentajes que van desde un mínimo de 0 a máximo 100, los cuales fueron elaborados por un experto estadístico de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (Ver tabla N° 2).

A propósito, se tipificaron los siguientes parámetros: todos los valores porcentuales comprendidos entre 0 a 25, serán ubicados en el nivel altamente negativo, los valores entre 25 a 50 serán identificados como negativos, de 50 a 75 nivel positivo y por último los valores entre 75 a 100 serán ubicados en el nivel altamente positivo.

Tabla No. 2: Escala para interpretar resultados

Niveles	Rangos
Altamente negativo	0% a 25%
Negativo	25% a 50%
Positivo	50% a 75%
Altamente positivo	75% a 100%

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación, se procedió al análisis e interpretación de los resultados obtenidos, a través de la aplicación de los cuestionarios a los sujetos que conforman la población. El presente capítulo, según Luna (2002: 110): “es un proceso mental, con el que se trata de dar un significado más amplio a la información empírica. La interpretación de los datos en cada pregunta debe tener relación con el marco teórico”.

Por consiguiente, se presentan el análisis sobre los datos demográficos en cuanto a la edad y género para tener una visión general acerca de aspectos relevantes de los sujetos objeto de estudio; luego, las tablas de frecuencia con los resultados por reactivos englobados en cada una de las dimensiones del compromiso organizacional (primer objetivo específico; en el cual se encuestaron a los trabajadores con discapacidad) y las tablas de los factores que influyen en el compromiso organizacional (correspondiente al segundo objetivo específico, encuestando a trabajadores con discapacidad y a personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos).

Es importante señalar que se presenta un análisis comparativo entre las perspectivas, tanto de las trabajadores con discapacidad músculo-esquelética como del personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos, con respecto a los reactivos en común.

Al culminar la presentación de los resultados en cuanto a los reactivos correspondientes a cada objetivo específico, se efectuó un análisis global

que destaca los resultados más relevantes que se obtuvieron en el presente estudio, detallando este proceso en la parte de procesamiento de datos desarrollada en el Capítulo III: Marco Metodológico.

En cuanto al tercer objetivo específico, referido a *señalar acciones para promover el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera*, su desarrollo se aborda en la parte de recomendaciones de la presente investigación; siendo producto del análisis de resultados obtenidos en el primer y segundo objetivo específico.

A continuación se muestran los resultados derivados de la información recabada, de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación.

Datos demográficos

Tabla N° 3: Edad

Edad	F	%
20-30	5	45,45
31-40	4	36,36
41-50	2	18,18
TOTAL	11	100%

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

De la población seleccionada para la presente investigación, constituida por 11 sujetos, de los cuales son seis (06) personas con discapacidad y los otros cinco (05) son personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos. El 45,45% de ellos, están en edades comprendidas entre 20 y 30

años; y el resto de la población tiene edades entre 31 y 50 años, que representa el 54,54% de los encuestados.

Tabla N° 4: Género

Género	F	%
Femenino	3	27,27
Masculino	8	72,73
TOTAL	11	100

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Como se puede observar en la tabla No. 4, el 72,73% de los sujetos encuestados, son de sexo masculino, destacando que la mayoría se encuentran en el Departamento de Suministros de la empresa objeto de estudio.

Para dar respuesta al primer objetivo específico de la presente investigación, referente a *describir las dimensiones del compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera*, a continuación se analizan sus resultados.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Tabla N° 5: Compromiso Organizacional. Dimensión Afectiva (Deseo)

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
1	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.	0	5	1	0	0	23,00	30,00	76,67%
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	0	2	3	1	0	19,00	30,00	63,33%
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	0	0	5	1	0	17,00	30,00	56,67%
4	Me identifico con las metas de la organización.	0	0	5	1	0	17,00	30,00	56,67%
5	Me siento apegado con los valores de la organización.	0	1	4	1	0	18,00	30,00	60,00%
6	Los miembros de la organización son parte de mi familia.	0	5	1	0	0	23,00	30,00	76,67%
Total General del Indicador							65,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

En la tabla N° 5, se puede observar en los reactivos N° 1 y 6 los resultados más altos, obteniendo cada uno 76,67% con tendencia favorecedora, evidenciándose que los trabajadores con discapacidad sienten el deseo y apego de pertenecer a la organización, y consideran a sus miembros como parte de su familia. Lo que podría significar que los trabajadores con discapacidad gozan de inclusión e identificación con el resto de sus compañeros. Es oportuno destacar que Durrego y Echeverria (1999:14) citaron a Allen y Meyer (1997), en cuanto a la orientación afectiva de los

trabajadores, indicando que esta puede manifestarse en “la unión de las bases afectivas y emotivas individuales hacia el grupo”

**Tabla N° 6: Compromiso Organizacional. Dimensión Normativa
(Deber)**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
7	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	0	0	3	2	1	14,00	30,00	46,67%
8	Permanezco en la organización por los beneficios que me han otorgado.	5	1	0	0	0	29,00	30,00	96,67%
9	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	1	1	4	0	0	21,00	30,00	70,00%
10	Debo ser leal a la organización así no obtenga mejores beneficios.	1	3	2	0	0	23,00	30,00	76,67%
11	Estoy en deuda con la organización.	0	1	2	3	0	16,00	30,00	53,33%
12	Permanecería en mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	0	0	23,00	30,00	76,67%
Total General del Indicador							69,44%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

En la tabla N° 6, hace referencia que el 46,67% opinaron desfavorablemente respecto al reactivo N° 7 debido que no sentirían culpa en

el caso de abandonar la organización, esta perspectiva pudiese generarse por el hecho de que estos permanecen en la organización por deber y no por lealtad. Cabe destacar que el reactivo N° 8 arrojó tendencia favorecedora en un 96,67% al observarse que los trabajadores con discapacidad permanecen en la organización por los beneficios e incentivos que la organización les ha proporcionado. Resulta oportuno destacar que la dimensión de normativa según Sandoval (2009) es un sentimiento de obligación de un trabajador hacia la organización a la que pertenece por los beneficios que ha percibido.

Otro reactivo importante en la mencionada tabla es el N° 10, con un 76,67% también favorecedor, puesto que este representa un porcentaje significativo de los trabajadores con discapacidad que afirman deben ser leales a la organización objeto de estudio aunque no reciba elevados incentivos. Este puede ser considerado un indicador para que el personal que labora en el área de Recursos Humanos se aboque a fomentar el compromiso organizacional a través de la lealtad y el afecto trabajador-organización y no tan solo se promueva por deber.

**Tabla N° 7: Compromiso Organizacional. Dimensión de Continuidad
(Necesidad)**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
13	La permanencia en la organización es por las escasas oportunidades laborales que existen.	6	0	0	0	0	30,00	30,00	100,00%
14	Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	3	3	0	0	0	27,00	30,00	90,00%
15	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	1	3	1	1	0	22,00	30,00	73,33%
16	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representa obtener nuevas oportunidades laborales.	5	1	0	0	0	29,00	30,00	96,67%
17	He dedicado mucho esfuerzo y no puedo dejar la organización.	2	4	0	0	0	26,00	30,00	86,67%
18	Permanezco en la organización porque tengo excelente estabilidad económica.	5	1	0	0	0	29,00	30,00	96,67%
Total General del Indicador									

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

En la tabla N° 7, se puede evidenciar que la misma está compuesta por 6 reactivos al igual que las tablas anteriores. Al analizar los resultados, desde los reactivos N° 13 hasta el N° 18, se puede evidenciar que la mayoría de los trabajadores con discapacidad, ofrecieron perspectivas con tendencia favorecedora respecto a esta dimensión de continuidad, la cual se refiere a que los mismos permanecen en la organización por necesidad del empleo, las escasas oportunidades laborales que enmarcan el mercado laboral y por ende abunda la inseguridad de renunciar a la misma, a esto se le suma el esfuerzo que los trabajadores con discapacidad han dedicado a sus labores y el equilibrio económico que estas poseen dentro de la organización.

Por lo antes expuesto, es oportuno citar a Durrego y Echeverría (1999:15), indicando éstos que la dimensión de continuidad de acuerdo a Allen y Meyer (1997): “se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar a la organización”, siendo esto vinculante a los resultados arrojados de acuerdo a los reactivos pertenecientes a la tabla N° 7, en la cual se manifiesta un vínculo por la necesidad que posee el trabajador. A su vez, se puede decir que si el trabajador con discapacidad obtuviera mejores beneficios en otra organización, este pudiese renunciar a la misma.

Caso contrario en la tesis de Rico y Rodríguez (1998), la cual arrojó que en la muestra estudiada se observó un nivel elevado de compromiso hacia la organización con una identificación hacia la dimensión afectiva.

Tabla N° 8: Factor Compensación Justa y Adecuada
Trabajadores con discapacidad

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
19	La remuneración que recibo está acorde a mis actividades laborales.	2	4	0	0	0	26,00	30,00	86,67%
Total General del Indicador							86,67%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015).

De acuerdo a la Tabla N° 8, se puede denotar que en un 86,67% opinan favorablemente indicando que la remuneración que reciben está acorde a sus actividades, por lo tanto se puede inferir que están de acuerdo con los beneficios que otorga la empresa, pudiendo compararse con el reactivo N° 18 de la dimensión de continuidad, debido que tales beneficios generan estabilidad económica.

Al igual que en el antecedente de Quijada y Torres (2005), un 31.48% de los trabajadores encuestados opinaron que en la organización objeto de estudio, la remuneración económica la perciben como positiva. Siendo también oportuno hacer mención de que este factor según Tovar (2015:141) “es un indicador clave para que la empresa evalúe sus escalas salariales y realice un estudio del mercado laboral, para determinar si la distribución salarial está acorde con los cargos”.

**Tabla N° 9: Factor Compensación Justa y Adecuada
Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
1	La remuneración que perciben las personas con discapacidad está acorde con sus actividades laborales.	1	4	0	0	0	21,00	25,00	84,00
2	La remuneración que reciben las personas con discapacidad es igual a la que perciben otras personas que realizan la misma actividad.	3	2	0	0	0	23,00	25,00	92,00
Total General del Indicador							88,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

De acuerdo a la Tabla N° 9, se puede denotar que un 84% del expresaron opiniones favorables en cuanto a que los trabajadores con discapacidad reciben beneficios económicos acordes a sus actividades laborales, siendo oportuno destacar la paridad de opiniones al respecto en la población encuestada, destacándose también en la tabla N° 8. Razón por lo que se puede destacar que según Tovar (2015:104) de acuerdo a los resultados de su investigación indica que “la remuneración salarial está acorde con lo establecido en el mercado laboral, por lo que se considera que los trabajadores con discapacidad deben estar satisfechos con los beneficios que perciben”.

A su vez en el reactivo N° 2 de la tabla N° 9 los sujetos encuestados, ofrecen puntos de vista favorables, en cuanto a que a los beneficios económicos que se adjudican a los trabajadores se realizan independientemente de su condición, por ende es importante destacar que al tomar en cuenta este reactivo, podría significar que no existe discriminación

alguna al momento de considerar el bienestar económico de los trabajadores con discapacidad.

Es importante resaltar que la compensación justa y adecuada se refiere según Chiavenato (2008) citando a Walton (1975), como aquella remuneración recibida por el trabajador por la prestación de sus servicios, donde la misma debe estar sujeta a la calidad y cantidad del trabajo, equidad entre los mercados laborales, beneficios, entre otros.

**Tabla N° 10: Factor Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
Trabajadores con discapacidad**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
20	Mi puesto de trabajo está apto para el desempeño de mis actividades diarias.	0	0	2	4	0	14,00	30,00	46,67
21	La transitabilidad y acceso hacia otras áreas está acorde para las personas con discapacidad.	0	0	0	3	3	9,00	30,00	30,00
22	Las herramientas y equipos de trabajo que utilizo en mis labores, están acordes con mi condición.	0	4	2	0	0	22,00	30,00	73,33
23	Poseo equipos de protección personal.	0	5	1	0	0	23,00	30,00	76,67
Total General del Indicador							56,67%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Como se puede observar en los reactivos No. 20 y 21 de la tabla N° 10, se evidencia que la mayoría de los trabajadores con discapacidad encuestados, tienen perspectivas desfavorables en relación a que los puestos de trabajo no están aptos para el desempeño laboral de las personas con discapacidad y a su vez, la transitabilidad dentro de la organización no es la más acorde

para el libre desenvolvimiento de las personas con discapacidad. Resulta oportuno destacar que al no cumplir con aspectos relacionados a la seguridad y salud se incumple con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en su artículo 60, el cual indica que en las organizaciones, los empleadores deben garantizar las herramientas, equipos, entre otros, a las condiciones psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. A su vez en la Norma Venezolana COVENIN 2733:2004 Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para las personas, establece que se eviten las barreras físicas y que los espacios sean completamente accesibles y transitables con autonomía, comodidad y seguridad por las personas. Sin embargo, a nivel de herramientas de trabajo y equipos de protección personal, la mayoría los consideran adecuados como se visualiza en los reactivos 22 y 23 (73,33% y 76,67%).

**Tabla N° 11: Factor Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
3	Los puestos de trabajo que ocupan las personas con discapacidad están aptos de acuerdo a su condición.	0	0	2	3	0	12,00	25,00	48,00
4	La transitabilidad y acceso hacia otras áreas están acordes para las personas con discapacidad.	0	0	1	4	0	11,00	25,00	44,00
5	Las herramientas y equipos de trabajo que utilizan en sus labores están acordes a la discapacidad que poseen.	1	2	2	0	0	19,00	25,00	76,00
6	La empresa otorga los equipos de protección personal.	0	2	0	3	0	14,00	25,00	56,00
Total General del Indicador							56,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Al relacionar los reactivos similares (3, 4 y 20, 21) en ambas tablas N° 10 y 11, se observa la coincidencia de opiniones al respecto de que las condiciones del puesto de trabajo, la transitabilidad y acceso no están acordes para los trabajadores con discapacidad músculo-esqueléticas. Razón por la que resulta oportuno hacer hincapié que aspectos como los mencionados están regidos por la ley y que deben ser acatados por las organizaciones para beneficios, tanto de estas como de los trabajadores, estableciendo las condiciones para prevenir accidentes laborales.

Por lo tanto, en la Norma Venezolana COVENIN 2733:2004 Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para las personas, definen la transitabilidad como la característica de las vías de circulación en las edificaciones y en los espacios urbanos, que permiten el libre tránsito de las

personas con seguridad y comodidad, mientras que la accesibilidad es la condición de las edificaciones y su entorno urbano que garantiza y/o facilita a las personas su ingreso, el recorrido, su utilización y el egreso de las mismas en forma segura, autónoma y cómoda.

En la tabla N° 11, el reactivo con inclinación favorecedora es el N° 5 con 76,00% cuando se evalúan las herramientas y equipos de trabajo acordes a las personas con discapacidad, demostrando coincidencias al respecto entre la población encuestada. Al momento de analizar el reactivo N° 6 con un 56% de opinión desfavorable al respecto de la dotación de los equipos de protección personal, existe disparidad de opiniones, porque las personas con discapacidad consideran favorable este aspecto.

**Tabla N° 12: Factor Utilización y desarrollo de capacidades
Trabajadores con discapacidad**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
24	Recibo cursos de adiestramiento y desarrollo.	0	0	0	4	2	10,00	30,00	33,33
25	Mi desempeño laboral es evaluado por la organización.	0	0	0	4	2	10,00	30,00	33,33
26	Aplico los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo (en caso de recibir adiestramiento y desarrollo).	0	0	0	0	6	6,00	30,00	20,00
27	Al recibir cursos me siento más comprometido con la organización.	0	0	0	5	1	11,00	30,00	36,67
28	La empresa impulsa mi crecimiento profesional.	0	0	0	4	2	10,00	30,00	33,33
29	Me gustaría laborar en otras áreas de la organización.	0	1	5	0	0	19,00	30,00	63,33
Total General del Indicador							36,67%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

En el momento de analizar los resultados en la tabla N° 12, se muestra en la mayoría de los reactivos que los trabajadores con discapacidad, equivalente al 100% indica que la organización no invierte en adiestramiento y desarrollo, por lo que se evidencia que no reciben formación y sus actividades no son evaluadas. Para Tovar (2015):

El desarrollo de capacidades permite aumentar la autoestima del trabajador, sobre todo si este siente que su esfuerzo ha valido la pena, si es bien recompensado o simplemente si siente que las demás personas valoran el esfuerzo que han realizado (p. 115).

La capacitación de los trabajadores es importante porque se desarrollan habilidades y destrezas que son puestas en práctica a la hora de ejecutar actividades laborales y se obtienen trabajadores con un nivel de productividad más elevado.

**Tabla N° 13: Factor Utilización y desarrollo de capacidades
Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
7	El personal con discapacidad es incluido al momento de planificar el adiestramiento y desarrollo.	0	0	2	1	2	10,00	25,00	40,00
8	El desempeño laboral de las personas con discapacidad es evaluado por la organización.	0	0	2	3	0	12,00	25,00	48,00
9	En la organización se impulsa el crecimiento profesional de las personas con discapacidad.	0	0	0	2	3	7,00	25,00	28,00
10	Las personas con discapacidad realizan sus labores de acuerdo a las habilidades adquiridas a través de la capacitación.	0	0	0	2	3	7,00	25,00	28,00
Total General del Indicador							36,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Al analizar la tabla N° 13, se modela que al igual que la tabla N° 12, el personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos se inclina hacia lo desfavorable, en cuanto a la capacitación que reciben las personas con discapacidad músculo-esquelética; dos reactivos interesantes y no menos importantes en la tabla 13, son los 7 y 8, donde el personal gerencial, supervisorio y de recursos humanos se mantuvo neutro a la hora de emitir juicios que favorecieran o desfavorecieran el resultado, arrojando estos un 40% respectivamente.

Caso similar se presentó en los resultados de la investigación de Tovar (2015:114), en la cual arrojó que los trabajadores con discapacidad no reciben mayor impulso para que desarrollen sus habilidades, lo que puede ocasionar que estos mantengan una posición indiferente hacia la organización, pudiendo disminuir la satisfacción y por ende el compromiso organizacional.

**Tabla N° 14: Factor Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad
Trabajadores con discapacidad**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
30	La organización reconoce mi dedicación y esfuerzo al trabajo.	0	3	3	0	0	21,00	30,00	70,00
31	Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi puesto de trabajo.	2	4	0	0	0	26,00	30,00	86,67
32	La organización cumple con lo que ofrece a los trabajadores.	0	4	2	0	0	22,00	30,00	73,33
33	La empresa ofrece la posibilidad de ascender a otros cargos.	0	2	4	0	0	20,00	30,00	66,67
Total General del Indicador							74,17%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

En la tabla N° 14, se demuestra que en el reactivo N° 31 los trabajadores con discapacidad emitieron juicios con inclinación favorable en un 86,67% al respecto de que se sienten satisfechos con las tareas que ejecutan en la organización, siendo este un elemento que podría considerarse importante para el personal que labora en el área de Recursos Humanos, debido que se puede fortalecer y a través de acciones afianzar el afecto del trabajador hacia

la organización para que se identifique con su metas y valores. Motivos por lo que resulta oportuno destacar que en términos favorables los trabajadores con discapacidad en un 73,33% consideran que la empresa otorga a los trabajadores lo que ofrece, motivo por el que se puede indicar que en este sentido se sienten satisfechos.

Chiavenato (2008) citando a Walton (1975), indica que este factor, se refiere al apoyo que pueden tener los trabajadores por parte de la empresa, a fin de fomentar su crecimiento y progreso profesional, abriéndoles las posibilidades de ascender y desarrollarse en diversas áreas.

**Tabla N° 15: Factor Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad
Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
11	Las personas con discapacidad han manifestado querer desempeñarse en otros cargos distintos.	0	0	1	2	2	9,00	25,00	36,00
12	Son tomadas en cuenta las personas con discapacidad para desempeñarse en otros cargos.	0	2	3	0	0	17,00	25,00	68,00
Total General del Indicador							52,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Al evaluar la tabla N° 15, se observa que el personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos manifestaron en el reactivo N° 11 con una tendencia desfavorable en un 36%, que el personal con discapacidad no ha manifestado querer desempeñarse en otros cargos. Al momento de

contrastar las opiniones, se visualiza en la tabla N° 14, que los trabajadores con discapacidad muestran indiferencia al momento de indicar que en la organización se promueve el ascenso a otros cargos, quizás estas opiniones neutrales se debe a que estos han manifestado sentirse satisfechos con las actividades que realizan en su puesto de trabajo como se puede visualizar en el reactivo N° 31 de esta tabla.

Sandoval (2009:17), indica que “la organización debe fomentar la capacitación, crear mecanismo que promuevan ascensos internos, diseñar puestos de trabajo que representen un desafío, delegar más responsabilidades al personal. Todo esto permitirá que el compromiso del empleado por permanecer sea a largo plazo”. A su vez este autor indica que el liderazgo en una organización debe permitir aplicar los procesos y procedimientos adecuados en la administración de las recompensas.

Tabla N° 16: Factor Integración social en la organización

Trabajadores con discapacidad

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
34	Me identifico con mis compañeros de trabajo.	3	3	0	0	0	27,00	30,00	90,00
35	Expreso mis opiniones con libertad respecto a mis compañeros de trabajo.	3	3	0	0	0	27,00	30,00	90,00
36	Tengo buena comunicación con mis compañeros de trabajo.	4	2	0	0	0	28,00	30,00	93,33
37	Presto apoyo a las actividades de otros Departamentos.	0	1	5	0	0	19,00	30,00	63,33
38	Si me equivoco acepto las sugerencias de mi supervisor.	0	3	3	0	0	21,00	30,00	70,00
39	La comunicación con mi supervisor y el gerente del Departamento es positiva y recíproca.	0	1	4	1	0	18,00	30,00	60,00
40	Son escuchadas mis ideas para mejorar las tareas y procesos.	0		2	4	0	14,00	30,00	46,67
41	Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo.	4	2	0	0	0	28,00	30,00	93,33
42	Mi supervisor se dirige a mí con respeto.	0	0	5	1	0	17,00	30,00	56,67
Total General del Indicador							73,70%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Un elemento importante dentro de una organización, es la inclusión de los trabajadores con sus compañeros y sus superiores, por lo tanto es importante, destacar que al analizar la tabla N° 16, se puede observar en los reactivos N° 34, 35, 36 y 41 referidos a las relaciones interpersonales

arrojaron inclinación favorable en porcentajes entre 90% y 93,33%. Resultando importante destacar que en un 46,67% afirmaron que sus ideas no son tomadas en cuenta para mejorar tareas y procesos de trabajo, lo que podría ocasionar que estos pudieran percibir que son desatendidos por la organización a la que pertenecen.

**Tabla N° 17: Factor Integración social en la organización
Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
13	En la organización se reconoce e incentiva la dedicación al trabajo de las personas con discapacidad.	0	1	4	0	0	16,00	25,00	64,00
14	Las personas con discapacidad han manifestado sentirse satisfechos con sus actividades laborales.	0	0	5	0	0	15,00	25,00	60,00
15	Existe integración entre las personas con discapacidad y el resto de sus compañeros.	3	2	0	0	0	23,00	25,00	92,00
16	Son escuchadas las ideas y sugerencias de las personas con discapacidad para mejorar las tareas y procesos.	0	0	5	0	0	15,00	25,00	60,00
17	Las personas con discapacidad prestan apoyo en las actividades de otros Departamentos.	0	2	3	0	0	17,00	25,00	68,00
18	La comunicación entre el supervisor y los gerentes es positiva y recíproca.	0	2	2	1	0	16,00	25,00	64,00
Total General del Indicador							68,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

En la tabla N° 17, el porcentaje más significativo se ubica en 92% con tendencia favorable del reactivo N° 15 referente a la integración que tienen las personas con discapacidad con sus colegas de trabajo, se puede decir que dicho resultado es similar a los reactivos N° 34, 35, 36 y 41 de la tabla N° 16, ofreciendo ambas partes de la población encuestada paridad de opiniones favorables al referirse a las relaciones interpersonales entre las personas con discapacidad y el resto de sus compañeros, concordando esto con las opiniones de algunos miembros del Departamento de Recursos Humanos, que indicaron que la integración entre ellos existe.

Resulta oportuno destacar lo que indica Chiavenato (2008) citando a Walton (1975), que la integración social en la organización, es el hecho de que en una empresa se deben eliminar los obstáculos que impiden la preservación de las buenas relaciones entre los miembros de la misma, independientemente de su nivel jerárquico y de esta forma promover un ambiente trabajo armónico. Por lo tanto, se indica que mencionados reactivos se encuentran positivamente frente a dicha definición, con la situación antes planteada.

Es importante también el hecho de que las opiniones de las personas con discapacidad no son tomadas en cuenta por sus superiores, poniendo en tela de juicio cualquier sugerencia que estos faciliten y que pudiesen mejorar los procesos. Por ende, resulta oportuno indicar que una organización la unión y la comunicación entre los miembros es un eje fundamental que debe ser atendido, porque aunque cada uno realiza actividades individuales, la suma de las partes es el resultado final que le otorgara calidad a los productos y/o servicios, y por ende la competitividad a la organización. Importante resaltar que en los resultados de la investigación de Sandoval (2009:31), siendo este uno de los antecedentes que sustentan la presente investigación, arrojó

como conclusiones que “esta empresa ha impulsado las relaciones interpersonales de los empleados para establecer un sentido de comunidad”

**Tabla N° 18: Factor Constitucionalismo
Trabajadores con discapacidad**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
43	La organización me informa detalladamente sobre las normas de la organización.	0	0	4	2	0	16,00	30,00	53,33
44	Tengo claridad en cuanto a mis deberes y derechos dentro de la organización.	0	0	6	0	0	18,00	30,00	60,00
45	Cumplo con la hora de entrada a la organización.	0	2	4	0	0	20,00	30,00	66,67
46	Cumplo con las normas y los deberes establecidos por la organización.	0	2	4	0	0	20,00	30,00	66,67
Total General del Indicador							61,67%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Con respecto a la tabla N° 18, se puede observar que los reactivos N° 45 y 46 están inclinados en un 66,67% a una tendencia medianamente favorable al respecto de que los trabajadores con discapacidad cumplen con su horario de entrada a la organización y con las normas y deberes establecidas en la misma. Siendo importante destacar la imparcialidad de opiniones al respecto del conocimiento de normas, deberes y derechos dentro de la organización

Tabla N° 19: Factor Constitucionalismo
Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
19	La organización cuenta con un manual de normas y procedimientos.	2	3	0	0	0	22,00	25,00	88,00
20	Se les informa a los trabajadores con discapacidad sobre sus deberes y derechos dentro de la organización.	0	0	2	0	3	9,00	25,00	36,00
21	Las personas con discapacidad cumplen con la hora de entrada a la organización.	0	1	0	4	0	12,00	25,00	48,00
22	Las personas con discapacidad mantienen continuidad en sus jornadas.	0	0	0	3	2	8,00	25,00	32,00
Total General del Indicador							51,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

En la tabla N° 19, de acuerdo al reactivo N° 19 indican que la organización cuenta con un manual de normas y procedimientos, inclinándose sus respuestas a una tendencia del 88% muy favorable, mientras que el reactivo N° 20 presenta una perspectiva desfavorable con un 36%, lo que indica que a pesar de contar con manual de normas no difunden la información a sus trabajadores.

Existe disparidad de opiniones en los reactivos N° 45 y 46 de la tabla N° 18 con tendencia medianamente favorable y 21 y 22 de la tabla N° 19 concediendo tendencia desfavorable, referidos a puntualidad e interrupción

de jornada laboral de los sujetos objeto de estudio, siendo necesario reflejar dicha situación, en vista que el personal gerencial, supervisorio y de RRHH son los encargados de controlar las horas de entrada, salida, ausencias, entre otros través de un sistema el marcaje de todo el personal. Es importante que en las organizaciones se le otorgue el uso adecuado a las herramientas que poseen, en este caso la normativa, y al difundirla y ser reconocida por sus miembros pueden evitarse situaciones conflictivas patrono-trabajador en cuanto al incumplimiento de las mismas.

**Tabla N° 20: Factor Trabajo y espacio total de vida
Trabajadores con discapacidad**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
47	La empresa planifica y ejecuta actividades recreativas.	2	3	1	0	0	25,00	30,00	83,33
48	Participo en las actividades sociales planificadas por la organización.	2	4	0	0	0	26,00	30,00	86,67
49	La empresa involucra a mi familia en las actividades de recreación.	1	0	0	2	3	12,00	30,00	40,00
Total General del Indicador							70,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

La tabla N° 20, muestra una tendencia favorable en los reactivos N° 47 y 48, en cuanto al indicador de recreación, donde se puede evidenciar que la empresa planifica y ejecuta actividades de recreación y el personal con

discapacidad músculo-esquelética participa en las mismas. Aun cuando se puede observar desacuerdo en la tabla con un 40% en el reactivo N° 49, en vista de que en esas actividades de recreación la organización no involucra a los familiares de los trabajadores con discapacidad, siendo importante enunciar el papel que destaca la familia de las personas con alguna condición compleja por ser un eje fundamental en la vida de los mismos, y para sustentar este aspecto, Curbelo y Henríquez (2009:129) indican en las conclusiones de su investigación, lo siguiente: “la familia, el entorno social, la actitud ante la vida, la aceptación, etc., son factores principales para superar todas y cada una de las adversidades”

**Tabla N° 21: Factor Trabajo y espacio total de vida
Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
23	En la organización atendemos eficientemente las inquietudes de las personas con discapacidad.	0	2	3	0	0	17,00	25,00	68,00
24	En la organización estamos atentos ante los cambios de comportamiento de las personas con discapacidad.	0	4	1	0	0	19,00	25,00	76,00
25	En la organización se realizan reuniones para fortalecer la integración de las personas con discapacidad con el resto de los trabajadores.	0	2	3	0	0	17,00	25,00	68,00
26	La empresa planifica y ejecuta actividades recreativas.	0	5	0	0	0	20,00	25,00	80,00
27	Las personas con discapacidad participan en las actividades sociales planificadas por la organización.	0	5	0	0	0	20,00	25,00	80,00
28	En las actividades recreativas se involucra a las familias de las personas con discapacidad.	0	0	0	4	1	9,00	25,00	36,00
Total General del Indicador							68,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

En la tabla N° 21, se puede observar que el 80% del personal gerencial, supervisorio y de RRHH, indica que la organización realiza una planificación y ejecución de actividades recreativas y que los sujetos objeto de estudio participan en las actividades sociales; por otra parte los sujetos encuestados indican que no se involucra a los familiares en las actividades variadas, por lo tanto, hay una paridad de opiniones en la población encuestada al respecto de los reactivos 47, 48 y 49 de la tabla N° 20, y 26, 27 y 28 de la tabla N° 21, tomando en consideración que las familias son pilar de las personas con discapacidad.

Es oportuno indicar lo que expresa el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007:1), en su artículo 1, clausula N° 5, el cual establece que una de las normas que constituye la Ley es: “garantizar y resguardar los derechos y deberes de los trabajadores y patronos en correspondencia con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social”. Por lo tanto, las organizaciones deben avalar el cumplimiento de este artículo para un mejor desenvolvimiento y compromiso de sus trabajadores.

Tabla N° 22: Factor Relevancia social de la vida laboral
Trabajadores con discapacidad

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
50	Mi trabajo contribuye al logro de productividad.	0	2	4	0	0	20,00	30,00	66,67
51	Mi compromiso con la organización se refleja en la calidad de mi trabajo.	5	1	0	0	0	29,00	30,00	96,67
Total General del Indicador							81,67%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

El reactivo N° 51 de la tabla N° 22, obtuvo un 96,67% de inclinación muy favorable, destacando que el compromiso de los trabajadores con discapacidad se observa en la calidad de sus labores. Y según lo que menciona Sandoval (2009) al respecto de este factor que el autor denomina crear una sensación de comunidad/Relaciones Interpersonales, indica que:

Se deben establecer políticas de cooperación, trabajo en equipo, comunicación, seguridad en el empleo, formarán bases para que el empleado sienta que tiene participación en el logro de la meta de la organización. Como se siente parte de la familia, se dedica a lograr las metas de la empresa, su segunda familia (p. 17)

Razón por lo que se indica que los trabajadores con discapacidad se sienten comprometidos con la organización, siendo este un factor que debe reforzarse para afianzar los lazos de los sujetos objeto de estudio hacia la organización.

**Tabla N° 23: Factor Relevancia social de la vida laboral
Personal gerencial, supervisorio y Recursos Humanos**

Reactivos		MD	DA	N	ED	MED	Puntaje Real	Puntaje ideal	Valoración %
		5	4	3	2	1			
29	El tiempo que las personas con discapacidad dedican a sus labores contribuyen al cumplimiento del objetivo de productividad del Departamento.	0	3	2	0	0	18,00	25,00	72,00
30	El trabajo que realizan las personas con discapacidad es de calidad.	2	3	0	0	0	22,00	25,00	88,00
Total General del Indicador							80,00%		

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Al visualizar la tabla N° 23, se denota en los reactivos N° 29 y 30 con un 72% y 82% respectivamente, indican que los trabajadores con discapacidad realizan un trabajo de calidad. En ese sentido, el factor relevancia social de la vida laboral es definido por Aucasi, Ayala, León y Rios (2011), como:

El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona por formar parte de una organización; la cual debe tener una actuación y una imagen delante la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios que ofrece, prácticas de empleo, reglas bien definidas de funcionamiento y de administración eficiente. (p. 19).

Si bien es cierto, es recomendable que exista una buena calidad en los servicios y productos que ofrecen las organizaciones para que de esta manera se refleje en la sociedad una imagen deseable de la misma.

Resultados Relevantes

Para dar respuesta al objetivo específico N° 1, el cual hace referencia a *describir las dimensiones del compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera*, se estudiaron los reactivos pertenecientes a la parte I del cuestionario aplicado a los trabajadores con discapacidad músculo-esquelética, que consta de 18 reactivos, de los cuales son 6 por cada dimensión (afectiva, normativa y de continuidad).

En tal sentido, se procede a analizar los resultados obtenidos, a través de una tabla compuesta por dos columnas, en la cual la primera contiene 4 niveles: altamente negativo, negativo, positivo y altamente positivo y en la segunda se encuentran los rangos en porcentajes que van desde un mínimo (0) a máximo (100), los cuales fueron elaborados por un experto estadístico de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (Ver tabla N°24), tomando en cuenta que el total del indicador general ubicado al final de cada una de las 19 tablas, es el que determina la tendencia de las dimensiones y factores analizados.

Tabla N° 24: Escala para interpretar resultados relevantes

Niveles	Rangos
Altamente negativo	0% a 25%
Negativo	25% a 50%
Positivo	50% a 75%
Altamente positivo	75% a 100%

Elaborado por: Blanco y Fernández, apoyadas por un experto Estadístico de FACES-UC (2015)

Antes de iniciar el análisis es importante acotar, que mientras más elevado es el porcentaje, acercándose más al 100%, el resultado se inclina a la tendencia más favorable o predominante, y mientras más se aleja del 100% va tomando valores hacia una inclinación desfavorable.

**Tabla N° 25: Dimensiones del Compromiso Organizacional
Trabajadores con Discapacidad**

Valoración por dimensión		
Dimensión Afectiva	Dimensión Normativa	Dimensión de Continuidad
65,00%	69,44%	90,56%
Positivo	Positivo	Altamente positivo

Elaborado por: Blanco y Fernández, apoyadas por un experto Estadístico de FACES-UC (2015)

Al analizar la tabla N° 25, se observa que la dimensión afectiva (deseo) concede un porcentaje de 65,00% que al ubicarlo en la escala, se le otorga un nivel positivo, por tanto dicha dimensión estuvo orientada a una tendencia medianamente favorable. Se puede decir, que las personas con discapacidad músculo-esquelética se sienten parte de la organización y

consideran a sus miembros como su familia. Con referencia a lo anterior, la dimensión afectiva según Cohen (2007), es aquella que es expresada por el trabajador sintiéndose vinculado emocionalmente a la organización y deseando permanecer en ella en todo momento.

Es importante acotar que así como la dimensión afectiva, la normativa (deber) tiene un porcentaje similar de 69,44%, lo cual indica su ubicación dentro de la escala con un nivel positivo, debido que los trabajadores con discapacidad opinan que su inclinación a la organización es por obligación, así mismo se considera destacar a Sandoval (2009:14), el cual indica que la mencionada dimensión es “un sentimiento de obligación de laborar en la empresa, por una lealtad, porque la empresa le dio alguna oportunidad. En estos casos el empleado se siente agradecido y quiere corresponder”.

Al analizar los resultados, esta se muestra medianamente favorable, porque las personas con discapacidad músculo-esquelética indican que permanecen en la organización por los beneficios que perciben; sin embargo, al momento de estos dejar la misma, no se sentirían culpables, razón por la que a pesar de que obtienen muy buena compensación por sus labores, no se consideran en deuda ni obligados moralmente con esta. La condición económica es la que prevalece, más no el sentimiento de pertenencia hacia la organización.

Como se observa en la tabla N° 25, la dimensión de continuidad (necesidad), obtuvo un porcentaje de 90,56%, situándose en un nivel altamente positivo, siendo esta la que prevalece de acuerdo a los resultados obtenidos, lo cual se observa que los trabajadores con discapacidad permanecen en la misma por las necesidades económicas por la dificultad de obtener otras ofertas laborales, entre otros. Es oportuno mencionar que uno

de los antecedentes usados en la presente investigación, es el de Quijada y Torres (2005), en su tesis titulada *Relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional*, en la cual tuvo como resultados que la dimensión de continuidad se refleja en mayor grado en los trabajadores, manifestando una tendencia a permanecer en la organización por las escasas oportunidades laborales, los beneficios que perciben, aceptando los valores de la organización aun cuando no se identifican con ellos, desempeño mínimo, absentismo, entre otros.

Por lo antes expuesto, podría representar que si los trabajadores con discapacidad obtuvieran mejores propuestas de trabajo, no dudarían en dejar la empresa a la que pertenecen en estos momentos, sin importar el tiempo dedicado a la misma. Lo que resulta ser una señal para que el personal de Recursos Humanos se enfoque en fomentar el compromiso organizacional de estas personas y orientar los resultados hacia una tendencia de dimensión afectiva que debería de ser la más idónea.

En cuanto al objetivo No. 2, el cual se refiere a *identificar los factores que originan el compromiso organizacional manifestado por las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera*, se analizaron los reactivos pertenecientes a la parte II del cuestionario aplicado a las personas con discapacidad músculo-esquelética, que consta de 33 reactivos y el cuestionario aplicado al personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos, que contienen 30 reactivos.

Se procede a identificar los resultados relevantes por reactivo para dar conocer las tendencias obtenidas por los sujetos objeto de estudio en relación a los factores que originan el compromiso organizacional (Ver tabla

Nº 26) y por supuesto de acuerdo a los rangos para interpretar los resultados (Ver tabla Nº 24). Destacando que por recomendaciones del experto estadístico y por la naturaleza descriptiva de la presente investigación, solo se tomen en cuenta los porcentajes arrojados respecto a las opiniones ofrecidas por las personas con discapacidad músculo-esquelética. Sin embargo, a manera de enriquecer los resultados, se incluye una tabla con los porcentajes obtenidos al encuestar al personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos (Ver tabla Nº 27), destacando la paridad o disparidad de porcentajes.

**Tabla Nº 26: Factores que Originan el Compromiso Organizacional
Trabajadores con Discapacidad**

Valoración por factor			
Compensación justa y adecuada	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Utilización y desarrollo de capacidades	Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad
86,67%	56,67%	36,67%	74,17%
Altamente positivo	Positivo	Negativo	Positivo

Integración social en la organización	Constitucionalismo	Trabajo y espacio total de vida	Relevancia social de la vida laboral
73,70%	61,67%	70,00%	81,67%
Positivo	Positivo	Positivo	Altamente positivo

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

**Tabla N° 27: Factores que Originan el Compromiso Organizacional
Personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos**

Valoración por factor			
Compensación justa y adecuada	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Utilización y desarrollo de capacidades	Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad
88,00%	56,00%	36,00%	52,00%
Altamente positivo	Positivo	Negativo	Positivo

Integración social en la organización	Constitucionalismo	Trabajo y espacio total de vida	Relevancia social de la vida laboral
68,00%	51,00%	68,00%	80,00%
Positivo	Positivo	Positivo	Altamente positivo

Elaborado por: Blanco y Fernández (2015)

Es importante resaltar que se establecieron como referencia teórica, los factores de la calidad de vida laboral de acuerdo a Chiavenato (2008) citando a Walton (1975), por el hecho de que cuando un trabajador está motivado y posee las condiciones que establecen una excelente vida laboral, estos por lo general, son más comprometidos con la organización, suelen mostrar elevados niveles de productividad y sentirse orgullosos de formar parte de ella.

Entre los factores tenemos: la compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, utilización y desarrollo de capacidades, oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo, trabajo y espacio total de vida, relevancia social de la vida laboral. De los cuales, en cuanto a resultados arrojados hubo variedad de perspectivas entre los mismos, siendo la tarea de las autoras destacar aquellos que pudiesen tener mayor repercusión en originar el compromiso organizacional, enfocado hacia la dimensión de

continuidad, siendo esta la que predominó en los sujetos estudiados de la presente investigación.

Al analizar los resultados, se resalta que el factor de compensación justa y adecuada concede un nivel altamente positivo, determinando este, que es el que origina el compromiso organizacional en los sujetos objeto de estudio, en vista de que se enfoca en los beneficios económicos que otorga la organización a sus trabajadores, obteniendo éstos estabilidad económica y por ende permanecen en la misma por necesidad. Este factor se relaciona con la dimensión que más prevaleció en la presente investigación, la cual fue de continuidad y se deriva una marcada tendencia a que los trabajadores se encuentran en la organización por las características antes mencionadas. Sobre la base de las consideraciones anteriores, es oportuno resaltar que Durrego y Echeverría (1999:11) destacan lo siguiente: “El compromiso de los empleados es probablemente influenciado por la naturaleza de las recompensas que estos reciben.”

Siguiendo el orden de ideas, existen a su vez, factores que pudiesen obstaculizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética, y por ende en las organizaciones deberían ser tomados en cuenta y atacar esos focos que estarían generando brechas en los lazos de vinculación afectiva entre los trabajadores y la organización. Por lo tanto, al ser ubicado el total general del indicador de cada una de las tablas (relacionadas a los factores) en los rangos establecidos en la escala para interpretar resultados (Ver tabla N° 24) se determina el nivel de cada uno de ellos y su posible capacidad de obstaculizar u originar el compromiso organizacional. Entre los que se pueden mencionar:

El factor de **utilización y desarrollo de capacidades**, que se ubicó en un nivel negativo (Ver tabla N° 26), debido a que los trabajadores de la organización objeto de estudio, no reciben adiestramiento y no impulsan su crecimiento dentro de la misma, por lo tanto, estos pueden sentir que no los toman en consideración. Es pertinente destacar dicha situación, en vista de que los trabajadores con discapacidad a través de la capacitación adoptarían conocimientos, habilidades y destrezas que pueden ser puestos en práctica en sus labores diarias y de esta forma obtener trabajadores competitivos y productivos.

Con referencia a lo anterior, se citan a los autores Aucasi, Ayala, León y Rios (2011:18), los cuales indican que “se deben brindar oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y autocontrol y para obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como realimentación acerca su desempeño”

La organización objeto de estudio no posee un Plan de Formación Profesional, sin embargo, es importante destacar que entre las informaciones adicionales que suministró el personal de Recursos Humanos, ellos están elaborando el levantamiento de las DNA (Detección de Necesidades de Adiestramiento) para proceder a determinar las brechas existentes y así planificar las respectivas capacitaciones y/o desarrollos, según sea el caso, y en el que pretenden incluir a las personas con discapacidad que sean miembros de la misma.

Otro factor a considerar por su inclinación, es el de **condiciones de seguridad y salud en el trabajo**, que aunque fue positivo este arrojó un porcentaje de 56,67%, el cual puede considerarse una señal de prevención

para el personal que labora en el área de Recursos Humanos, puesto que este resultado fue considerado porque a través de las informaciones recabadas, se detalló que tanto la transitabilidad y acceso dentro de la organización, así como los puesto de trabajo de las personas con discapacidad músculo- esqueléticas, no están acordes a las condiciones de los mismos.

Por lo antes expuesto, es oportuno hacer mención que en el artículo 60 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), establece que el empleador o empleadora debe adecuar el trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras, tanto los métodos de trabajo, como las máquinas, herramientas, entre otros, que se utilicen en la realización de sus labores. Al analizar este artículo es importante que la organización le dé cumplimiento al mismo y a otras normativas relacionadas al tema, de lo contrario podría acarrear sanciones, y a su vez puede ocasionar que el trabajador se sienta desatendido, pueden ocurrir accidentes laborales, fatiga laboral en los trabajadores, entre otros.

Al igual que el factor antes mencionado, otro que pudiese ocasionar dificultad para promover el compromiso organizacional de los sujetos objeto de estudio, es el **factor constitucionalismo**, definido por los autores Aucasi, Ayala, León y Rios (2011), como aquellas normas, políticas y reglas que establece la organización, así como los deberes y derechos del trabajador. Este factor se destaca como un posible obstaculizador del compromiso organizacional, a pesar de haberse ubicado en el nivel positivo, pero obtuvo un porcentaje de 61,67%, en efecto esto ocurre porque a pesar de que la empresa cuenta con un manual de normas y procedimientos, no se les informa detalladamente a los trabajadores sobre las mismas, lo que hace que

el trabajador no se asocie a estas y las incumpla afianzándose en su desconocimiento.

Por otra parte, al analizar los resultados de este factor, se observó que los trabajadores con discapacidad músculo-esqueléticas, no cumplen con sus horarios de entrada a la organización, de acuerdo a la opinión ofrecida por el personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humano, siendo esta, contraria al de los trabajadores con discapacidad; razón por la que las autoras tomaron en consideración indagar al respecto de las diferentes opiniones, por lo tanto, se obtuvo que el personal que labora en el área de Recursos Humanos son los encargados de controlar a través de un sistema llamado BioStar, los horarios de los miembros de la organización objeto estudio, por lo tanto, se pudiese decir que toma mayor peso la justificación del área encargada. Por otra parte, se observó que los trabajadores con discapacidad realizan pausas entre jornadas, lo que pudiese acarrear desfavorablemente la productividad del Departamento de Suministros.

Después de las consideraciones anteriores, es conveniente resaltar que el factor **relevancia social de la vida laboral**, concedió un porcentaje de 81,67% favoreciendo el compromiso, ubicándose en un nivel altamente positivo; este factor debe seguir promoviéndose por parte del personal del área de Recursos Humanos, puesto que en este factor se denota que los trabajadores con discapacidad indican realiza un trabajo de calidad, obteniendo similitud de opiniones en la población encuestada, pudiendo ser una meta de los líderes del recurso humano en la organización, lograr consolidar la unión afectiva entre trabajador-organización y viceversa porque el capital humano debe ser considerado una pieza clave para lograr las metas de productividad y competitividad.

Tovar (2015), respecto al mencionado factor indica que:

El trabajo debe ser una acción social, donde el trabajador se sienta orgulloso de pertenecer a la empresa, esta debe tener una buena imagen ante la sociedad, ser responsables por los productos y servicios que ofrece y tener reglas bien definidas de funcionamiento (p.52)

Por ende, una organización que valora a sus empleados independientemente de su condición, y los motiva ofreciéndoles incentivos adicionales a sus salarios, estableciendo planes de carrera, posibilidades de ascenso dentro de la misma, entre otras, obtendrá trabajadores más productivos, satisfechos y por ende comprometidos. Es por ello que resulta oportuno hacer mención del antecedente citado en las bases teóricas de la presente investigación, como es el de Da Silva (2011), debido a que el autor señala que el personal de Recursos Humanos debe abrir las expectativas para las personas con discapacidad para que se sientan identificadas con la organización a la que pertenecen y por ende brindarles un escenario laboral adecuado para su desempeño.

Finalmente, para dar respuesta al tercer objetivo de la presente investigación, referido a señalar acciones que promuevan el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esqueléticas, el mismo se desarrollará en la sección de recomendaciones, a raíz de los hallazgos encontrados en la presente investigación.

CONCLUSIONES

Luego de analizar e interpretar los resultados derivados de la aplicación de los dos cuestionarios utilizados en la investigación, uno para los trabajadores con discapacidad músculo-esquelética y otro para el personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos de la empresa objeto de estudio), se requiere dar respuesta al objetivo general, el cual se trata de *analizar el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera, con el fin de generar acciones que contribuyan a promoverlo.*

En el primer objetivo específico, referido a *describir las dimensiones del compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera*, la dimensión de continuidad (necesidad), es la que más predomina en el compromiso de los trabajadores con discapacidad objeto de estudio, en vista que existen elementos que hacen que el trabajador sienta estar en la organización a la cual pertenece por necesidad económica, sumado a las escasas oportunidades laborales, y no porque realmente se sienten identificados y comprometidos con la misma.

Es importante denotar que tanto la dimensión afectiva como la normativa se ubicaron en un nivel positivo, debido a que en la primera los trabajadores con discapacidad se sienten ligados a la organización y mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, mientras que en la segunda, se denotó que estos indican que deben permanecer en la misma por los beneficios que obtienen y por ende demostrar lealtad a la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico, *identificar los factores que originan el compromiso organizacional manifestado por las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera*, se analizaron los reactivos pertenecientes al cuestionario aplicado a la población objeto de estudio; contrastándolos, se concluye que el factor que origina principalmente el compromiso organizacional es el de **compensación justa y adecuada**, puesto que los sujetos objeto de estudio permanecen en la organización por la remuneración que perciben.

Otro factor que obtuvo una tendencia altamente positiva es el correspondiente a **relevancia social de la vida laboral**, por lo que se estima que este influye favorablemente en el compromiso organizacional manifestado por las personas con discapacidad músculo-esquelética objeto de estudio porque consideran que su trabajo es de calidad y concuerda con las opiniones otorgadas por el personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos.

Haciendo referencia a factores que se consideraron obstaculizadores del compromiso organizacional, éstos son: **utilización y desarrollo de capacidades** con inclinación al nivel negativo, mientras que las **condiciones de seguridad y salud en el trabajo**, correspondiente ésta al factor **constitucionalismo** o normativas, se estiman con tendencia positiva pero en niveles bajos, razón por lo que deben ser tomados en cuenta por el personal de Recursos Humanos, en vista de que la organización no realiza adiestramiento y desarrollo, las condiciones del puesto de trabajo y la transitabilidad no son aptas para los trabajadores con discapacidad, desconocen las normas y políticas a pesar de que la organización cuenta con un manual de normas y procedimientos.

En este orden de ideas, es importante que la organización tome en cuenta las recomendaciones que se indican en la presente investigación; las cuales dan respuesta al tercer objetivo específico, referente a *señalar acciones para promover el compromiso organizacional de las personas con discapacidad musculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera*. En tal sentido, esas acciones están orientadas hacia las áreas de formación y desarrollo, seguridad y salud laboral, normas y procedimientos, porque se deben atender esos aspectos que se pudiesen estar dejando de lado, convirtiéndose más adelante en un estallido de conflictos y desvinculación laboral.

De acuerdo a este contexto, considerando el análisis efectuado en este estudio, el compromiso organizacional de los trabajadores con discapacidad musculo-esquelética está inclinado a la dimensión de continuidad. Siendo las características más predominantes, la permanencia en la organización por la necesidad que acarrea el aspecto económico; señalaron poseer buena estabilidad económica y que los incentivos están acordes a las actividades que realizan; además de mantenerse en la organización por las escasas oportunidades laborales.

Es oportuno destacar que en las organizaciones se deben tomar en cuenta elementos que permitan que los líderes tomen las medidas necesarias para motivar a sus trabajadores y despertar en ellos ese interés de querer permanecer en la organización, sintiendo a sus miembros como parte de su familia y lograr que estos desarrollen sus funciones con agrado, independientemente de la condición que ellos posean.

Por lo tanto, el compromiso organizacional, es un proceso en el que puede afianzarse el personal de Recursos Humanos para analizar o determinar el

vínculo, bien sea afectivo, por obligación o de necesidad que sus miembros sientan hacia la organización y en base a ello, identificar aquellos elementos o factores que pueden estar influenciando favorable o desfavorablemente su compromiso y de acuerdo a los resultados, se deben aplicar acciones que promuevan el sentido de identificación, pertenencia y estrecha relación de los trabajadores con su organización, contribuyendo al logro de objetivos empresariales y desarrollo de su talento humano.

RECOMENDACIONES

A objeto de dar respuesta al tercer y último objetivo específico del presente estudio, referido a *“señalar acciones para promover el compromiso organizacional de las personas con discapacidad músculo-esquelética que laboran en el Departamento de Suministros de una empresa manufacturera”*; a partir de los hallazgos encontrados, se consideró pertinente que estas acciones se empleen por los líderes de las organizaciones como recomendaciones para promover el compromiso del trabajador en la misma.

A continuación, se presentan las recomendaciones relacionadas con las conclusiones arrojadas en la investigación, de acuerdo a las dimensiones del compromiso organizacional y factores que lo originan:

- Planificar programas de sensibilización orientados a motivar a las personas con discapacidad músculo-esquelética en la planificación, ejecución y control de sus actividades.
- Elaborar los Planes de Formación Profesional, incluyendo a las personas con discapacidad músculo-esquelética; así ellos podrán aprender y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para optimizar el desarrollo de sus labores.
- Desarrollar programas relacionados con Planes de Carrera que permitan motivar a los trabajadores al desarrollo profesional y posibles ascensos dentro de la organización.

- Proceder a instaurar las modificaciones que requieren los puestos de trabajo de las personas con discapacidad músculo-esquelética del Departamento de Suministro, y algún otro cambio en la organización que se considere pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo, a efectos de mantener a los trabajadores en condiciones laborales óptimas y por supuesto para cumplir con lo establecido en la ley.
- Programar charlas en materia de seguridad y salud en el trabajo para contribuir a fomentar una política de prevención de accidentes laborales.
- Realizar campañas u operativos inclinados a difundir las normas y procedimientos de la organización, así como lo deberes y derechos de todos sus miembros.
- Planificar estrategias como conversatorios entre gerentes, supervisores y trabajadores inclinados a conocer los valores y las metas de la organización.
- Implementar mecanismos como buzones de sugerencia, reuniones mensuales, entre otras, que permitan aceptar las opiniones de los trabajadores con respecto a mejorar sus labores.
- Elaborar programas de inclusión y sensibilización trabajador-organización, para que los mismos se sientan identificados y, a su vez apoyar para mantener las relaciones entre los trabajadores y las personas con discapacidad.

LISTAS DE REFERENCIAS

Arias, Fidas (1999). **El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración** (3ª ed.). Editorial Episteme, Caracas.

Aucasi, Elizabeth, Ayala, Jaqueline, León, Migdaly y Rios Cox (2011). **Desarrollo Organizacional Calidad de Vida en el Trabajo**. Tesis en línea. Disponible:
[http://www.academia.edu/6991472/CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO INTEGRANTES](http://www.academia.edu/6991472/CALIDAD_DE_VIDA_EN_EL_TRABAJO_INTEGRANTES). Consulta: 2015, mayo 24

Balestrini, Mirian (2006). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. (7ª ed.). Editorial BL Consultores asociados, Caracas.

Barrios, Roger y Pachecho, Johana (2013). **Integración en el Entorno Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad que Laboran en una Agencia Financiera del Estado Carabobo**. Trabajo de Grado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Cárdenas, Daniela y Bravo, Mariela (2005). **Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso que poseen los Trabajadores de una Empresa de Servicios de Asesoría**. Trabajo de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Chiavenato, Idalberto (2008). **En Gestión del Talento Humano**. Editorial McGraw Hill Interamericana. Santa Fé de Bogota, Colombia.

Cisneros, Johana y Mora, Marbelis (2015). **Propuesta de Accesibilidad y Transitabilidad en los Espacios Físicos de la Universidad Nueva Esparta para Personas con Discapacidad Motora. (Aplicabilidad de la Norma COVENIN 2733:2004**. Disponible: <http://miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/2558/1/TG5332.pdf>. Consulta: 2015, junio 05.

Cohen, Aaron (2007). **Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment.** Disponible: file:///C:/Users/Josewhite/Downloads/0deec51dd6a810eeb7000000.pdf. Consulta: 2014, diciembre 16.

CONAPDIS (2007). **Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad.** Disponible: <http://cepafiqui.files.wordpress.com/2013/01/manual-de-accesibilidad-para-las-personas-con-discapacidad.pdf>. Consulta: 2014, diciembre 17.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), **Gaceta Oficial Extraordinario de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 5.453. Decreta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Marzo 24, 2000. Caracas.

Curbelo, Gabriela y Henríquez Yeniz (2009). **Discapacidad Motora e Integración Laboral: Factores que las afectan.** Tesis de Grado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Da Silva, Luis (2011). **Determinantes de las Actitudes hacia la Discapacidad de los responsables de la Provisión de Recursos Humanos.** Tesis en línea. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3013.pdf>. Consulta: 2014, diciembre 10.

Delgado de Smith, Yamile, Colombo Leyda y Rosmel Orfila (2002). **Confiabilidad y validez de los instrumentos.** Conduciendo la Investigación. Editorial Comala. Caracas. Disponible: <http://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/confiabilidad-y-validez-de-los.html>. Consulta: 2015, mayo 18.

Discapnet (2014). **Trastornos muscoesqueléticos.** [Http://salud.discapnet.es/Castellano/Salud/Prevencion Riesgos/Enfermedades/Paginas/E L enfermedad 2.aspx](Http://salud.discapnet.es/Castellano/Salud/PrevencionRiesgos/Enfermedades/Paginas/E_L_enfermedad_2.aspx). Consulta: 2014, noviembre 19.

Durrego, Ana y Echeverría, Nery (1999). **Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral**. Tesis en línea. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3751.pdf>. Consulta: 2014, diciembre 16.

Instituto Nacional de Estadística (2011). **Censo 2011**. Disponible: <http://www.ine.gov.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/ResultadosBasicosCenso2011.pdf>. Consulta: 2015, abril 18.

Jiménez, Absalón y Torres, Alfonso (2004). **La construcción del objeto y los referentes teóricos en la investigación social**. Documento en línea. Disponible: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/dcs-upn/20121130050354/construccion.pdf>. Consulta: 2015, mayo 30.

Ley Orgánica Contra la Discriminación Racial (2011). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39.823 Decreta la Ley Orgánica Contra la Discriminación Racial**. Diciembre 19, 2011. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236 Decreta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Julio 26, 2005. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076. Decreta la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**. Mayo 07, 2012. Caracas.

Ley para Personas con Discapacidad (2006). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.598. Decreta la Ley para las Personas con Discapacidad**. Enero 05, 2007. Caracas.

Luna, Antonio (2002). **Metodología de las Tesis**. Editorial Trillas, México.

Malavé, Néstor (2007). **Trabajo Modelo para Enfoques de Investigación Acción Participativa. Programas Nacionales de Formación. Escala Tipo Likert**. Documento en línea. Disponible:

<http://uptparia.edu.ve/documentos/F%C3%ADsico%20de%20Escala%20Like%20rt.pdf>. Consulta: 2015, mayo 18.

Martins Feliberto y Palella Santa (2004). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.

Newstrom, John (2011). **El Comportamiento Humano en el Trabajo**. (13ª ed.). Editorial Mc Graw Hill, México.

Norma Venezolana Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para las personas FONDONORMA 2733:2004. Disponible: <http://www.ciec.org.ve/data/intranet/COVENIN%202733-04.pdf>. Consulta: 2015, junio 26.

Organización Internacional del Trabajo. **C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO. Consulta: 2015, febrero 21.

Organización Internacional del Trabajo. **C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983 (núm. 159)**. Disponible: <http://www.sobretodopersonas.org/index.php/documentos/file/57-convenio-159-oit-de-22-de-junio-de-1983-sobre-la-readaptacion-profesional-y-el-empleo-de-personas-invalidas>. Consulta: 2015, junio 26.

Organización Mundial de la Salud (2011). **Informe mundial sobre la discapacidad**. Disponible: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/. Consulta: 2014, noviembre 26.

Puerta, Edith y Rodríguez, Jorge (2008). **Análisis del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad desde el punto de vista de los trabajadores de la agencia de empleo Cesar "Pipo" Arteaga, Valencia estado Carabobo**. Tesis en línea. Disponible: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/630020BE.pdf>. Consulta: 2015, julio 17.

Quijada, Ana y Torres, Yazmín (2005). **Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.** Tesis en línea. Disponible: <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/tesis.php?documento=UAMI12428.pdf> f. Consulta: 2014, diciembre 11.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.596 Decreta Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Enero 03, 2007. Caracas.

Rico, Patricia y Rodríguez, Cristina (1998). **Compromiso Organizacional y Desempeño. Estudio de Caso.** Tesis en línea. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM9017.pdf>. Consulta: 2014, diciembre 10.

Ruiz, José (2013). **El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal y Empresarial en el Marketing Interno.** Revista en línea, 1. Disponible: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>. Consulta: 2015, febrero 04.

Sandoval, Ronald (2009). **Diagnóstico del Compromiso Organizacional de Los Empleados de una Empresa Industrial del Departamento de la Libertad.** Tesis en línea. Disponible: <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADSD0000342.pdf>. Consulta: 2015, mayo 07

Servicio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social. Gobierno de Chile (2012). **Censo 2012 en Discapacidad revela que las personas con discapacidad son el principal “grupo vulnerable” en Chile.** http://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/2990/censo-2012-en-discapacidad-revela-que-las-personas-con-discapacidad-son-el-principal-grupo-vulnerable-en-chile. Consulta: 2015, abril 18.

Simo, Pep; Sallan, Jose y Rajadell, Manel (2013). **Compromiso Organizativo y Empresa Familiar: Estado del arte.** Revista en línea. Disponible: <http://www.omniascience.com/monographs/index.php/monografico/s/article/view/175/16>. Consulta: 2015, febrero 21.

Sociedad de Fomento Fabril y Organización Internacional del Trabajo (2013). **Estudio de factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.** Revista en línea. Disponible: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf. Consulta: 2015, abril 18.

Tovar, Ivette (2015). **Las Personas con Discapacidad y su Calidad de Vida Laboral.** Tesis de Grado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

ANEXOS

Anexo A

Validación de los instrumentos de recolección de información



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Prof. Delia Martínez, C.I. V- 3.570.366**, de profesión **Lic. en Relaciones Industriales**, Docente de la Universidad de Carabobo, adscrita a la Escuela de Relaciones Industriales, específicamente en el área **Sueldos y Salarios**, hago constar que evalué el instrumento de recolección de datos de las bachilleres **Blanco, Andreina C.I. V- 20.314.896** y **Fernández, Aldanis C.I. V- 17.905.450**, por lo tanto puede ser aplicado en la muestra escogida para tal fin, por ser un instrumento **válido**, porque da respuesta a los objetivos planteados en el Trabajo Especial de Grado denominado: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA”**.

Constancia que se expide en Bárbula, mayo 2015

Prof. Delia Martínez

C.I. V- 3.570.366



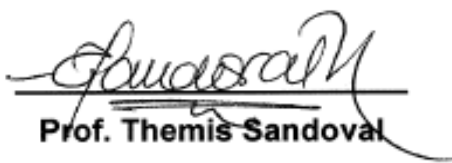
**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Prof. Themis Sandoval**, C.I. V- 9.678.556, de profesión **Lic. en Relaciones Industriales**, Docente de la Universidad de Carabobo, adscrita a la Escuela de Relaciones Industriales, específicamente en el área **Organización y Dirección de Empresas**, hago constar que evalué el instrumento de recolección de datos de las bachilleres **Blanco, Andreina C.I. V- 20.314.896** y **Fernández, Aldanis C.I. V- 17.905.450**, por lo tanto puede ser aplicado en la muestra escogida para tal fin, por ser un instrumento **válido**, porque da respuesta a los objetivos planteados en el Trabajo Especial de Grado denominado: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA”**.

Constancia que se expide en Bárbula, mayo 2015


Prof. Themis Sandoval
C.I. V- 9.678.556



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Prof. Elieth Diez, C.I. V- 14.063.978**, de profesión **Lic. en Relaciones Industriales**, Docente de la Universidad de Carabobo, adscrita a la Escuela de Relaciones Industriales, específicamente en el área **Psicología Social**, hago constar que evalué el instrumento de recolección de datos de las bachilleres **Blanco, Andreina C.I. V- 20.314.896** y **Fernández, Aldanis C.I. V- 17.905.450**, por lo tanto puede ser aplicado en la muestra escogida para tal fin, por ser un instrumento **válido**, porque da respuesta a los objetivos planteados en el Trabajo Especial de Grado denominado: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA”**.

Constancia que se expide en Bárbula, mayo 2015

Prof. Elieth Diez

C.I. V- 14.063.978

Anexo B
Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento de recolección de datos del Trabajo de Grado Tesis:

"Compromiso Organizacional de las Personas con Discapacidad Múltiple-Esquelética del Departamento de Suministros de una Empresa Manufacturera"

Presentado por las ciudadanas:

Bianco, Andreina
Fernández, Alessia

C.I. 20.314.696
C.I. 17.685.450

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

PERSONAS (ITEMS)	1	2	3	4	5	6	Σ ²
1	4	4	4	4	3	4	0,188887
2	3	2	4	4	3	3	0,368887
3	3	3	3	3	3	2	0,188887
4	3	3	3	3	3	2	0,188887
5	4	3	3	3	3	2	0,4
6	4	4	4	4	3	4	0,188887
7	1	3	3	3	2	2	0,008887
8	5	4	5	5	5	5	0,188887
9	3	3	5	4	3	3	0,7
10	4	3	5	4	4	3	0,508887
11	3	2	4	3	2	3	0,008887
12	3	3	5	4	4	3	0,008887
13	5	5	5	5	5	5	0
14	4	5	5	5	4	4	0,3
15	2	4	5	4	3	4	1,008887
16	5	5	5	5	4	5	0,188887
17	4	4	5	5	4	4	0,208887
18	4	4	5	5	4	4	0,208887
19	4	4	5	4	5	4	0,208887
20	3	3	2	2	2	2	0,208887
21	2	2	1	2	1	1	0,3
22	3	4	4	4	4	3	0,208887
23	4	4	4	4	4	3	0,188887
24	2	1	2	1	2	2	0,208887
25	1	1	2	2	2	2	0,208887
26	1	1	1	1	1	1	0
27	3	1	2	2	2	2	0,188887
28	2	2	2	2	1	1	0,208887
29	3	3	3	4	3	3	0,188887
30	3	4	4	4	3	3	0,3
31	4	4	4	5	4	5	0,208887
32	3	4	4	3	4	4	0,208887
33	3	3	3	4	4	3	0,208887
34	4	5	5	5	4	4	0,3
35	4	5	5	5	4	4	0,3
36	4	5	5	5	5	4	0,208887
37	3	3	3	3	3	4	0,188887
38	4	3	3	3	4	4	0,3
39	3	3	3	3	2	4	0,4
40	2	3	2	3	2	2	0,208887
41	4	5	5	5	5	4	0,208887
42	4	4	4	4	4	3	0,188887
43	2	3	3	3	3	2	0,208887
44	3	3	3	3	3	3	0
45	3	3	4	4	3	3	0,208887
46	4	4	3	3	3	3	0,208887
47	3	5	4	4	4	5	0,008887
48	4	5	4	4	4	5	0,208887
49	1	5	2	2	1	1	2,4
50	3	4	3	4	3	3	0,208887
51	5	5	5	5	5	4	0,188887
Total	183	178	187	185	190	193	
Σ ²							17,53333
Σ ² _i							122,2667
Alpha							0,8727

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2_T}$$

N = 51 Número de ítems
 M - 1 = 50 Número de ítems - 1 grado de libertad
 S = 17,5333 Sumatoria de varianzas (ítems)
 Σ² = 122,2667 Varianza
 Alpha de Cronbach = 0,8727 En este caso Muy Alto Grado de Confiablez
 Mientras más cerca de 1, Mayor es la Confiablez

SE REALIZO EL INSTRUMENTO BAJO LA ESCALA DE LIKERT:

- OPCIONES UTILIZADAS:
- 5 MUY ACUERDO
 - 4 DE ACUERDO
 - 3 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
 - 2 EN DESACUERDO
 - 1 MUY EN DESACUERDO

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
BRUNO M. VALENA H.
C.I. V-7 576 154
PROFESOR DE ESTADISTICA

Bruno M. Valena H.
V7575154

RANGO DE DIFERENCIA	
MUY ALTA	0,81-1,00
ALTA	0,61-0,80
MODERADA	0,41-0,60
BAJA	0,21-0,40
MUY BAJA	0,01-0,20

Instrumento de recolección de datos del Trabajo de Grado Títulado:

"Compromiso Organizacional de las Personas con Discapacidad Músculo-Esquelética del Departamento de Suministros de una Empresa Manufacturera"

Presentado por las ciudadanas:

Blanco, Andreina
Fernández, Aldaris

C.I. 20.314.896
C.I. 17.905.450

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PERSONAL GERENCIAL, SUPERVISORIO Y DE RECURSOS HUMANOS

PERSONAS ITEMS	1	2	3	4	5	S ²
1	4	4	4	4	5	0,2
2	5	4	5	4	5	0,3
3	2	3	3	2	2	0,3
4	3	2	2	2	2	0,2
5	3	3	5	4	4	0,7
6	4	4	4	3	4	0,2
7	2	1	3	1	3	1
8	2	2	3	2	3	0,3
9	1	1	2	1	2	0,3
10	1	1	1	2	2	0,3
11	1	1	2	3	2	0,7
12	4	4	3	3	3	0,3
13	3	3	4	3	3	0,2
14	3	3	3	3	3	0
15	5	4	5	4	5	0,3
16	3	3	3	3	3	0
17	3	3	3	4	4	0,3
18	4	3	4	3	2	0,7
19	4	4	5	4	5	0,3
20	1	1	3	1	3	1,2
21	2	4	2	2	2	0,8
22	1	1	2	2	2	0,3
23	3	4	4	3	3	0,3
24	4	3	4	4	4	0,2
25	3	3	4	4	3	0,3
26	4	4	4	4	4	0
27	4	4	4	4	4	0
28	1	2	2	2	2	0,2
29	4	3	4	3	4	0,3
30	4	4	5	4	5	0,3
Total	88	86	102	85	98	
S ²						10,5
S ² t						50,8
Alpha						0,8267

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times 1 - \frac{\sum S^2}{S^2_t}$$

N = 30
N-1 = 29
S = 10,5000
St = 50,8000
Alpha de Cronbach = 0,8267


Número de Items
Número de Items -1 grado de libertad
Sumatoria de varianzas (Items)
Varianza
En este caso Muy Alto Grado de Confiabilidad
Mientras mas cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad

SE REALIZO EL INSTRUMENTO BAJO LA ESCALA DE LIKERT:

OPCIONES UTILIZADAS:

- 5 MUY ACUERDO
- 4 DE ACUERDO
- 3 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
- 2 EN DESACUERDO
- 1 MUY EN DESACUERDO

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
BRUNO M. VALERA H.
C.I. V-7.575.154
PROFESOR DE ESTADISTICA


V 7575154

RANGO DE REFERENCIA

MUY ALTA	0,91-1,00
ALTA	0,61-0,90
MODERADA	0,41-0,60
BAJA	0,21-0,40
MUY BAJA	0,01-0,20

Anexo C
Instrumento de recolección de información
trabajadores con discapacidad músculo- esquelética
(cuestionario)



COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA.

CUESTIONARIO: TRABAJADOR

Instrucciones:

Se presenta a continuación una serie de reactivos relacionadas con su proceso de trabajo en la empresa. Marque con una equis (X), en la casilla correspondiente, de acuerdo a su nivel de satisfacción (Solo una opción por reactivo)

Datos Demográficos:

Indique nombre del cargo que desempeña:

¿Tiene Personal a su cargo? SI__ NO__

Género: F__ M__

Edad:

PARTE I: DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dimensión Afectiva (Deseo)

REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
1 Me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
2 Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
3 Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
4 Me identifico con las metas de las organización.					
5 Me siento apegado con los valores de la organización.					
6 Los miembros de la organización son parte de mi familia.					

Dimensión Normativa (Deber)

REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
7 Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
8 Permanezco en la organización por los beneficios que me han otorgado.					
9 Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
10 Debo ser leal a la organización así no obtenga mejores beneficios.					
11 Estoy en deuda con la organización.					
12 Permanecería en mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

Dimensión de Continuidad (Necesidad)					
REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
13	La permanencia en la organización es por las escasas oportunidades laborales que existen.				
14	Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.				
15	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.				
16	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representa obtener nuevas oportunidades laborales.				
17	He dedicado mucho esfuerzo y no puedo dejar la organización.				
18	Permanezco en la organización porque tengo excelente estabilidad económica.				
Adaptado: Quijada, Ana y Torres, Yazmin (2005). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Tesis en línea.					
PARTE II: FACTORES QUE ORIGINAN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
Compensación justa y adecuada					
REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
19	La remuneración que recibo esta acorde a mis actividades laborales.				
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo					
REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
20	Mi puesto de trabajo está apto para el desempeño de mis actividades diarias.				
21	La transitabilidad y acceso hacia otras áreas esta acorde para las personas con discapacidad.				
22	Las herramientas y equipos de trabajo que utilizo en mis labores, están acordes con mi condición.				
23	Poseo equipos de protección personal.				
Utilización y desarrollo de capacidades					
REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
24	Recibo cursos de adiestramiento y desarrollo.				
25	Mi desempeño laboral es evaluado por la organización.				
26	Aplico los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo (en caso de recibir adiestramiento y desarrollo).				
27	Al recibir cursos me siento más comprometido con la organización.				
28	La empresa impulsa mi crecimiento profesional.				
29	Me gustaría laborar en otras área de la organización.				

Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad						
REACTIVOS		Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
30	La organización reconoce mi dedicación y esfuerzo al trabajo.					
31	Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi puesto de trabajo.					
32	La organización cumple con lo que ofrece a los trabajadores.					
33	La empresa ofrece la posibilidad de ascender a otros cargos.					
Integración social en la organización						
REACTIVOS		Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
34	Me identifico con mis compañeros de trabajo.					
35	Expreso mis opiniones con libertad respecto a mis compañeros de trabajo.					
36	Tengo buena comunicación con mis compañeros de trabajo.					
37	Presto apoyo a las actividades de otros departamentos.					
38	Si me equivoco acepto las sugerencias de mi supervisor.					
39	La comunicación con mi supervisor y el gerente del departamento es positiva y reciproca.					
40	Son escuchadas mis ideas para mejorar las tareas y procesos.					
41	Recibo apoyo de mis compañero de trabajo.					
42	Mi supervisor se dirige a mi con respeto.					
Constitucionalismo						
REACTIVOS		Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
43	La organización me informa detalladamente sobre las normas de la organización.					
44	Tengo claridad en cuanto a mis deberes y derechos dentro de la organización.					
45	Cumplo con la hora de entrada a la organización.					
46	Cumplo con las normas y los deberes establecidos por la organización.					

Trabajo y espacio total de vida						
REACTIVOS		Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
47	La empresa planifica y ejecuta actividades recreativas.					
48	Participo en las actividades sociales planificadas por la organización.					
49	La empresa involucra a mi familia en las actividades de recreación.					
Relevancia social de la vida laboral						
REACTIVOS		Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
50	Mi trabajo contribuye al logro de productividad.					
51	Mi compromiso con la organización se refleja en la calidad de mi trabajo.					
Adaptado: Tovar, Ivette (2015). Las Personas con Discapacidad y su Calidad de Vida Laboral . Tesis de Grado, Universidad de Carabobo, Bárbula.						

Anexo D
Instrumento de recolección de información
personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos
(cuestionario)



COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÚSCULO-ESQUELÉTICA DEL DEPARTAMENTO DE SUMINISTROS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA.

QUESTIONARIO: PERSONAL GERENCIAL, SUPERVISORIO Y DE RECURSOS HUMANOS

Instrucciones:

Se presenta a continuación una serie de reactivos relacionadas con su proceso de trabajo en la empresa. Marque con una equis (X), en la casilla correspondiente, de acuerdo a su nivel de satisfacción (Solo una opción por reactivo)

Datos Demográficos:

Indique nombre del cargo que desempeña:

¿Tiene Personal a su cargo? SI__ NO__

Género: F__ M__

Edad:

FACTORES QUE ORIGINAN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Compensación justa y adecuada

REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
1 La remuneración que perciben las personas con discapacidad están acorde con sus actividades laborales.					
2 La remuneración que reciben las personas con discapacidad es igual a la que perciben otras personas que realizan la misma actividad.					

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
3 Los puestos de trabajo que ocupan las personas con discapacidad están aptos de acuerdo a su condición.					
4 La transitabilidad y acceso hacia otras áreas están acordes para las personas con discapacidad.					
5 Las herramientas y equipos de trabajo que utilizan en sus labores están acordes a la discapacidad que poseen.					
6 La empresa otorga los equipos de protección personal.					

Utilización y desarrollo de capacidades

REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
7 El personal con discapacidad es incluido al momento de planificar el adiestramiento y desarrollo.					
8 El desempeño laboral de las personas con discapacidad es evaluado por la organización.					
9 En la organización se impulsa el crecimiento profesional de las personas con discapacidad.					
10 Las personas con discapacidad realizan sus labores de acuerdo a las habilidades adquiridas a través de la capacitación.					

Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad					
REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
11	Las personas con discapacidad han manifestado querer desempeñarse en otros cargos distintos.				
12	Son tomadas en cuenta las personas con discapacidad para desempeñarse en otros cargos.				
Integración social en la organización					
REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
13	En la organización se reconoce e incentiva la dedicación al trabajo de las personas con discapacidad.				
14	Las personas con discapacidad han manifestado sentirse satisfechos con sus actividades laborales.				
15	Existe integración entre las personas con discapacidad y el resto de sus compañeros.				
16	Son escuchadas las ideas y sugerencias de las personas con discapacidad para mejorar las tareas y procesos.				
17	Las personas con discapacidad prestan apoyo en las actividades de otros departamentos.				
18	La comunicación entre el supervisor y los gerentes es positiva y recíproca.				
Constitucionalismo					
REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
19	La organización cuenta con un manual de normas y procedimientos.				
20	Se le informa a los trabajadores con discapacidad sobre sus deberes y derechos dentro de la organización.				
21	Las personas con discapacidad cumplen con la hora de entrada a la organización.				
22	Las personas con discapacidad mantienen continuidad en sus jornadas.				
Trabajo y espacio total de vida					
REACTIVOS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
23	En la organización atendemos eficientemente las inquietudes de las personas con discapacidad.				
24	En la organización estamos atentos ante los cambios de comportamiento de las personas con discapacidad.				
25	En la organización se realizan reuniones para fortalecer la integración de las personas con discapacidad con el resto de los trabajadores.				
26	La empresa planifica y ejecuta actividades recreativas.				
27	Las personas con discapacidad participan en las actividades sociales planificadas por la organización.				
28	En las actividades recreativas se involucra a las familias de las personas con discapacidad.				

Relevancia social de la vida laboral						
REACTIVOS		Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
29	El tiempo que las personas con discapacidad dedican a sus labores contribuyen al cumplimiento del objetivo de productividad del departamento.					
30	El trabajo que realizan las personas con discapacidad es de calidad.					

Adaptado de: Tovar, Ivette (2015). **Las Personas con Discapacidad y su Calidad de Vida Laboral**. Tesis de Grado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Anexo E
Tabulación de datos
trabajadores con discapacidad músculo-esquelética

Trabajadores con discapacidad músculo-esquelética							
Reactivos	1	2	3	4	5	6	Total
01	4	4	4	4	3	4	23
02	3	2	4	4	3	3	19
03	3	3	3	3	3	2	17
04	3	3	3	3	3	2	17
05	4	3	3	3	3	2	18
06	4	4	4	4	3	4	23
07	1	3	3	3	2	2	14
08	5	4	5	5	5	5	29
09	3	3	5	4	3	3	21
10	4	3	5	4	4	3	23
11	2	2	4	3	2	3	16
12	3	3	5	4	4	3	22
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	5	5	4	4	27
15	2	4	5	4	3	4	22
16	5	5	5	5	4	5	29
17	4	4	5	5	4	4	26
18	4	4	5	5	4	4	26
19	4	4	5	4	5	4	26
20	3	3	2	2	2	2	14
21	2	2	1	2	1	1	9
22	3	4	4	4	4	3	22
23	4	4	4	4	4	3	23
24	2	1	2	1	2	2	10
25	1	1	2	2	2	2	10
26	1	1	1	1	1	1	6
27	2	1	2	2	2	2	11
28	2	2	2	2	1	1	10
29	3	3	3	4	3	3	19
30	3	4	4	4	3	3	21
31	4	4	4	5	4	5	26
32	3	4	4	3	4	4	22
33	3	3	3	4	4	3	20
34	4	5	5	5	4	4	27
35	4	5	5	5	4	4	27
36	4	5	5	5	5	4	28
37	3	3	3	3	3	4	19
38	4	3	3	3	4	4	21
39	3	3	3	3	2	4	18
40	2	3	2	3	2	2	14
41	4	5	5	5	5	4	28
42	4	4	4	4	4	3	23
43	2	3	3	3	3	2	16
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	4	4	3	3	20
46	4	4	3	3	3	3	20
47	3	5	4	4	4	5	25
48	4	5	4	4	4	5	26
49	1	5	2	2	1	1	12
50	3	4	3	4	3	3	20
51	5	5	5	5	5	4	29
Total	91	105	101	104	96	94	591

Anexo F
Tabulación de datos
personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos

Personal gerencial, supervisorio y de Recursos Humanos						
Reactivos	1	2	3	4	5	Total
01	4	4	4	4	5	21
02	5	4	5	4	5	23
03	2	3	3	2	2	12
04	3	2	2	2	2	11
05	3	3	5	4	4	19
06	4	4	4	3	4	19
07	2	1	3	1	3	10
08	2	2	3	2	3	12
09	1	1	2	1	2	7
10	1	1	1	2	2	7
11	1	1	2	3	2	9
12	4	4	3	3	3	17
13	3	3	4	3	3	16
14	3	3	3	3	3	15
15	5	4	5	4	5	23
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	4	4	17
18	4	3	4	3	2	16
19	4	4	5	4	5	22
20	1	1	3	1	3	9
21	2	4	2	2	2	12
22	1	1	2	2	2	8
23	3	4	4	3	3	17
24	4	3	4	4	4	19
25	3	3	4	4	3	17
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	1	2	2	2	2	9
29	4	3	4	3	4	18
30	4	4	5	4	5	22
Total	88	86	102	88	98	462