

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"ESTUDIO COMPARATIVO DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL DE UNA  
EMPRESA QUE CUENTA DENTRO DE SU PERSONAL CON TRABAJADORES CON  
CAPACIDADES DIFERENTES Y UNA EMPRESA QUE NO CUENTA CON PERSONAL CON  
CAPACIDADES DIFERENTES."  
TESIS DE GRADO**

**IVETTE MARIELA SOLÓRZANO RODRÍGUEZ**  
CARNET 11859-03

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2016  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"ESTUDIO COMPARATIVO DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL DE UNA  
EMPRESA QUE CUENTA DENTRO DE SU PERSONAL CON TRABAJADORES CON  
CAPACIDADES DIFERENTES Y UNA EMPRESA QUE NO CUENTA CON PERSONAL CON  
CAPACIDADES DIFERENTES."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR

**IVETTE MARIELA SOLÓRZANO RODRÍGUEZ**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2016  
CAMPUS CENTRAL

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS  
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO  
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY  
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LIC. MAYRA BEATRIZ PEÑA PALACIOS

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. MARIE ALBERTINA CHAMO GÓMEZ DE LEMUS

Guatemala, 27 de noviembre de 2015

Señores Miembros del Consejo  
Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar  
Presente.

Estimados señores del Consejo

Atentamente me dirijo a ustedes para someter a su consideración el trabajo de tesis de la estudiante **Ivette Mariela Solórzano Rodríguez, carné 1185903**, de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional, cuyo título es: ESTUDIO COMPARATIVO DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL DE UNA EMPRESA QUE CUENTA DENTRO DE SU PERSONAL CON TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES Y UNA EMPRESA QUE NO CUENTA CON PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES

He revisado el trabajo de investigación y a mi criterio, considero que llena satisfactoriamente los requisitos necesarios, por lo que me permito someterla a su consideración para que sea nombrado el revisor respectivo.

Atentamente,

  
Mgtr. Mayra Beatriz Peña Palacios  
Asesora



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 051192-2016

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante IVETTE MARIELA SOLÓRZANO RODRÍGUEZ, Carnet 11859-03 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05512-2016 de fecha 7 de enero de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"ESTUDIO COMPARATIVO DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL DE UNA EMPRESA QUE CUENTA DENTRO DE SU PERSONAL CON TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES Y UNA EMPRESA QUE NO CUENTA CON PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES."**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 7 días del mes de enero del año 2016.



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Secretaría de Facultad

*Irene Ruiz Godoy*

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar

## **AGRADECIMIENTOS**

**A Dios:** por bendecirme con esta maravillosa oportunidad, por haberme dado las fuerzas, la salud, la valentía, el coraje en todo momento y haber puesto a unos ángeles que lo hicieron posible.

**A mis padres:** Porque con su esfuerzo, su entrega, sus palabras de aliento y su sacrificio me dieron la oportunidad de retomar mis estudios y confiaron a ojos cerrados que llegaría al fin de mi meta.

**A mis hermanos:** por sus sabios consejos y por qué siempre me alentaron para seguir adelante.

**A mis mejores amigas:** Nush y Sony porque siempre estuvieron para apoyarme, para brindarme un buen consejo, para alentarme en los momentos difíciles y para celebrar conmigo mis triunfos.

**A mis catedráticos:** por haber compartido conmigo sus conocimientos, sus experiencias, momentos divertidos, por sus exigencias por que han sido de las que más he aprendido formándome como una profesional capaz y por los consejos que hoy puedo llevarme conmigo.

**A la Universidad:** porque me acogió como en casa y me formo con excelentes valores, me enseñaron el amor por mi profesión y lo alto que debo representarla.

## **ACTO QUE DEDICO A**

**A Dios:** por ser mi luz, mi guía y mi compañero de vida, mi bastón durante toda mi carrera, porque me dio el aliento y fuerzas necesarias en todo momento, más aún en aquellos que se tornaron un poco más exigentes. A él debo hoy este maravilloso logro.

**A mis padres:** Gustavo Adolfo Solórzano y Verónica Luz de Solórzano porque me mostraron con su ejemplo vivo que mi caminar en este mundo debe ser con responsabilidad, tenacidad, entrega, dedicación, lucha constante, honestidad, y sobre todo que si estoy de la mano de Dios no hay obstáculo que no pueda vencer. Hoy ellos han hecho de este sueño una realidad en un sin fin de formas y medios, nunca tendré las palabras y posibilidades de agradecer lo que me han enseñado, sacrificado y hecho por mi vida, mi corazón reboza de alegría y orgullo porque puedo darles el gusto de ser una profesional.

**A mis hermanos:** Porque fueron mi inspiración para luchar y dar un excelente ejemplo, hoy les digo que todo se puede lograr si nos trazamos la meta. Y especialmente a mi hermano Dany que aún recuerdo sus palabras diciéndome “vos podes ser más, yo confío en vos así que animo échale ganas” esas palabras fueron las que me alentaron, me motivaron a retomar el rumbo y darle un nuevo sentido a mi vida. Dany te estaré eternamente agradecida por que sin tu credibilidad y confianza en mí hoy no estaría a punto de convertirme en “Licenciada” y puedo decirte meta cumplida.

## ÍNDICE

	Pág
Resumen	
I. Introducción	1
II. Planteamiento del problema	34
2.1. Objetivos	35
2.1.1. Objetivo general	35
2.1.2. Objetivos específicos	35
2.3. Variables	36
2.4. Definición de variables	36
2.4.1. Definición conceptual	36
2.4.2. Definición operacional	37
2.5. Alcance y límites	39
2.6. Aportes	39
III. Método	41
3.1. Sujetos	41
3.2. Instrumento	46
3.3. Procedimiento	48
3.4. Tipo de investigación y metodología estadística	49
IV. Presentación y análisis de resultados	51
V. Discusión	60
VI. Conclusiones	66
VII. Recomendaciones	67
VIII. Referencias	69
Anexos	



## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es comparar el nivel de motivación psicosocial de una empresa que cuenta dentro de su personal con trabajadores con capacidades diferentes y una empresa que no cuenta con personal con capacidades diferentes. Se trabajó con una muestra de dos grupos conformados por las áreas administrativas, operativas y ventas de dos diferentes organizaciones pertenecientes a una misma corporación, siendo un total de 50 personas en un rango de edad de 20 a 65 años, de género masculino y femenino. Para lograr los objetivos del estudio se aplicó el test MPS elaborado por el autor J. L. Fernández – Seara, el cual evalúa el factor motivacional de los colaboradores en el ámbito laboral, basándose en cinco componentes estructurados los cuales miden seis áreas motivacionales: aceptación e integración social; reconocimiento social; autoestima y autoconcepto; autodesarrollo; poder y seguridad. El estudio es de tipo cuasi experimental con un diseño de dos grupos homogéneos con post test. La metodología estadística utilizada fue la t de student calculada a través del programa SPSS de la Universidad Rafael Landívar. Por medio de la investigación se concluyó que el nivel de motivación psicosocial entre el grupo de colaboradores que posee compañeros con capacidades diferentes y el grupo que no posee compañeros con dichas características tienen una variación muy reducida, por lo que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos de la misma corporación, por lo tanto se recomendó a la entidad donde se realizó el estudio implementar actividades en conjunto con RSE, involucrando a los colaboradores de la organización para incrementar la motivación psicosocial, interacción y aceptación de las personas que cuentan con capacidades diferentes.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, una de las tendencias en muchas organizaciones a nivel nacional e internacional, es generar sistemas que despierten el sentido social y humano dentro de sus trabajadores y los niveles jerárquicos de la organización, a manera de concientizar a los colaboradores, con una responsabilidad para que velen por el bienestar de la sociedad, la cultura y el progreso de su país.

Debido a ello, las organizaciones buscan actualmente difundir programas que benefician a la sociedad y a aquellas personas que por mucho tiempo han deseado desarrollar sus habilidades, sentirse productivos, formar una parte importante dentro de la sociedad, velar por sus familias, subsistir en su vida diaria, y pertenecer a empresas de alto renombre, para ejercer una actividad laboral. Parte de estos programas y sistemas corporativos es generar oportunidades de trabajo para personas que poseen capacidades diferentes y dar pie a la inclusión laboral de personas con dicha capacidad. Actualmente en Guatemala, existen varias empresas que brindan oportunidad laboral a personas con síndrome de down, limitaciones visuales, auditivas y físicas considerándolas aptas para desempeñar sus actividades laborales, con muy buenos resultados.

Debido al óptimo desempeño que han mostrado muchos colaboradores con capacidades diferentes, ha sido de sumo interés analizar el nivel de motivación psicosocial que poseen los colaboradores que cuentan con compañeros con capacidades diferentes, tanto como los colaboradores que no cuentan con compañeros con capacidades diferentes.

La motivación psicosocial, término que está estrechamente ligado con la participación óptima o inadecuada en el desempeño de un colaborador y sus funciones diarias, se ve implícita

con la aceptación e integración social, el reconocimiento, el poder, autoestima, autodesarrollo, y seguridad del colaborador dentro de la compañía. Cada uno de estos aspectos determina la eficiencia y realización de los colaboradores y por consiguiente de la organización, por tal motivo si existe motivación psicosocial adecuada habrá satisfacción en el área laboral, en las relaciones interpersonales y en la comunicación.

Es por ello, que se pretende conocer si existe una diferencia en el nivel de motivación psicosocial, de una empresa que cuenta dentro de su personal con un grupo de trabajadores que poseen compañeros con capacidades diferentes y otra empresa que cuenta con un grupo de trabajadores con compañeros que no poseen ningún tipo de capacidad diferente, por consiguiente para llevar a cabo el estudio se tomó como muestra de dos grupos de trabajadores quienes pertenecen a dos empresas diferentes de una misma corporación en la ciudad de Guatemala.

Durante el desarrollo de la investigación se buscó dar a conocer en qué consiste la motivación psicosocial, los tipos y teorías de motivación que existen actualmente, los enfoques que influyen en la motivación, en qué consiste la discapacidad, los tipos de discapacidad que existen, y la incidencia que estos tienen en las personas con capacidades diferentes y las que no las tienen, esto con el fin de profundizar en el tema, brindar un aporte a las investigaciones, la sociedad laboral y las organizaciones guatemaltecas, para que puedan crear conciencia a través de la comparación del nivel de motivación psicosocial de un grupo de colaboradores que tienen capacidades diferentes y un grupo que no las tiene y la influencia que tiene una óptima motivación, la importancia de generar oportunidades laborales para seres humanos que cuentan con capacidades diferentes, anhelan poner en práctica sus capacidades, y ser parte de una sociedad que cree y confía en ellos.

Debido a la importancia del tema y los altos niveles de motivación psicosocial que requieren las organizaciones en sus colaboradores, se realizó varios estudios nacionales entre los cuales se pueden mencionar:

Gaytan (2013) estableció la relación de la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores de las diversas áreas de la Purificadora Agua de La Roca S.A. La muestra fueron 45 colaboradores de ambos sexos pertenecientes a dicha empresa. El instrumento empleado fue el de Factores que determinan el sentido de pertenencia, el cual consta de 34 ítems de opción múltiple y mide aspectos como: reconocimiento y promoción, orgullo laboral, satisfacción, liderazgo, cultura organizacional, comunicación, motivación y trabajo en equipo, el cual fue elaborado por Olga Lidia Gaytan. El tipo de investigación utilizado para dicho estudio fue el descriptivo. La metodología estadística que utilizó fue de conteos de selección múltiple, lo cual definió los resultados de los factores más y menos influyentes. Concluyó que los colaboradores manifiestan una relación entre la motivación y el sentido de pertenencia en factores como el orgullo laboral, liderazgo, reconocimiento y promoción, y para el sentido promedio de pertenencia son satisfacción, motivación, y cultura organizacional entre otras. Recomendó promover para todas las áreas actividades relacionadas a temas como: satisfacción laboral, motivación, cultura organizacional, comunicación y trabajo en equipo, con la finalidad de brindar un mejor ambiente y estabilidad laboral provocando satisfacción en los colaboradores.

Chavajay (2013) determinó los niveles de motivación laboral que mantienen los trabajadores de telesecundaria del renglón 022 y 189 del departamento de Sololá. La muestra fue de 80 trabajadores de la modalidad de telesecundaria en el departamento de Sololá, contratados bajo el renglón 189 del banco mundial y 022 del Ministerio de Educación. El instrumento que utilizó fue la prueba psicométrica Escala de Motivaciones Psicosociales (EMP), la cual mide

escalas de afiliación, pertenencia de grupo, estima, reconocimiento social, autoestima, y logro entre otras. Fue aplicado de forma individual y consta de un cuadernillo de preguntas, y una hoja de respuestas múltiples. El tipo de investigación realizada fue de carácter descriptivo ex post-factum. La Metodología estadística que utilizó es de proporciones. Concluyó que más del 90% de maestros tienen altos niveles de motivación laboral, por lo que recomendó que la Dirección Departamental de Educación de Sololá, ejecute y administre adecuadamente los incentivos para que los resultados del trabajo docente sean óptimos, eficaces y eficientes.

Martínez (2012) dio a conocer la actitud de los trabajadores al laborar con una persona no vidente en una empresa pública del estado. La muestra fue conformada por 20 personas de las cuales 11 eran de género masculino y 9 de género femenino; el rango de edad oscilaba entre los 21 a 50 años. El instrumento empleado “Actitudes ante una persona no vidente” fue elaborado por la autora de dicho estudio, el cual mide las actitudes más comunes que los trabajadores experimentan al relacionarse con una persona no vidente; por lo que realizó un cuestionario con escala tipo Lickert. El tipo de investigación que utilizó fue el cuantitativo descriptivo. La metodología estadística que empleó fue las medidas de tendencia central, desviación estándar y coeficiente de correlación para la relación de dos variables. Concluyó que las actitudes y las reacciones positivas manifestadas por los trabajadores hacia la persona no vidente fueron: actuar respetuosamente, mostrar interés en ayudarla, ser accesible, valorar el éxito y aceptar el hecho de trabajar con dicha persona; por lo que recomendó promover el desarrollo de programas de integración y capacitación para concientizar a los trabajadores y población guatemalteca.

Cuellar (2012) reconoció los factores que inciden en la adaptación al entorno laboral de personas con discapacidad motora en empresas privadas guatemaltecas. La muestra fue un grupo de ocho sujetos, entre ellos 3 mujeres y 5 hombres, los cuales formaban la fuerza laboral de una

empresa privada y contaban con un tipo de discapacidad motora. El instrumento empleado fue una entrevista semi-estructurada, la cual integró una serie de preguntas guías abordando los temas de aceptación de los empleados con discapacidad, discriminación laboral, infraestructura, oportunidad y desarrollo dentro de las empresas y adiestramiento en el trabajo. El tipo de investigación utilizado fue de tipo cualitativo. Debido al tipo de investigación no fue necesario el uso de metodología estadística y toda la información proporcionada se planteó por medio de matrices de texto y contenido. Concluyó que las personas con discapacidad motora manejan un alto nivel de motivación, lo cual les permite adaptarse a las condiciones que les ofrece la empresa aunque no sean las idóneas; por lo que recomendó adecuar las instalaciones en las empresas para facilitar la accesibilidad y desplazamiento de aquellos colaboradores que cuentan con una discapacidad motora.

Archila (2011) analizó la jornada de trabajo en relación a los factores de riesgo psicosociales y determinó la exposición de los mismos con el fin de detectar la problemática y plantear alternativas para beneficiar la salud de los empleados. La muestra fueron 73 médicos del hospital Nacional de Mazatenango. El instrumento empleado para la investigación fue el Método CoPsoQ ISTAS 21, el cual consta de un cuestionario psicosocial de Copenhague desarrollado por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral Dinamarca y su adaptación al español desarrollada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Este instrumento posee un autor anónimo, es individual, de respuesta voluntaria y confidencial, mide la exposición de seis grandes grupos de factores de riesgo psicosocial entre ellos: exigencias psicológicas, trato activo y posibilidad de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad, doble presencia y estima. El tipo de investigación que realizó fue un diseño transversal analítico observacional en donde dividió a los médicos en dos grupos (A y B). Al grupo

A pertenecen los médicos con jornadas prolongadas de trabajo de más de 8 horas y el B médicos en jornadas diurnas normales menos de 8 horas. Concluyó que entre la jornada prolongada de trabajo y los factores psicosociales únicamente se asocia la inseguridad, por lo que recomendó informar a las autoridades que deben capacitar a todos los médicos del Hospital de Mazatenango sobre la importancia y conocimiento de los factores psicosociales y su relación con las jornadas prolongadas de trabajo.

Camposeco (2011) determinó el tipo de actitud de los colaboradores respecto a sus compañeros con discapacidad así como la relación entre dicha actitud y los factores como: género, edad y tipo de discapacidad. La muestra fue de 60 colaboradores pertenecientes a varias áreas de una institución financiera; de ambos géneros, quienes oscilaban entre las edades de 19 a 39 años. El instrumento aplicado fue “Escala de actitudes hacia personas con discapacidad” de Verdugo, Jenaro y Arias (1997); conformada por 37 ítems, auto aplicable, el cual determina la actitud hacia las personas con discapacidad a través de cinco factores: igualdad de oportunidades, reconocimiento, desconocimiento, discriminación y competencia. El tipo de estudio fue descriptivo. La metodología estadística que empleo fue la t de Student y la r de Pearson. Concluyó que la interacción laboral con personas que poseen capacidades especiales es importante para su comprensión y aceptación, por lo que recomienda realizar programas de contacto entre el personal con limitaciones físicas y sus pares.

La motivación psicosocial y las capacidades diferentes son temas que se han abordado a lo largo de todo el continente por lo que han sido focos de atracción e interés por las organizaciones, por tal efecto se llevó a cabo algunas investigaciones internacionales entre las cuales se pueden hacer mención.

Pérez (2011) exploró el rol de los recursos sociales, organizacionales y personales en las actitudes laborales y el afrontamiento de las demandas del puesto en un grupo de empleados con discapacidad que trabajan en condiciones de empleo ordinario. La muestra fueron 204 empleados con discapacidad que trabajan en diferentes comunidades autónomas del estado español, de los cuales el 55% eran de género masculino. La edad media del grupo fue de 38 años. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios con escala tipo Likert elaborado por la autora de dicha investigación, conformados por dos medidas: la descriptiva que mide las variables de: edad, género, tipo de discapacidad, comunidad autónoma, antigüedad en el puesto, experiencia profesional, nivel de estudios, tipo de contrato, tipo de jornada, tipo de puesto, estructura familiar; la psicosocial que mide variables de: apoyo organizacional, apoyo familiar para trabajadores, apoyo del supervisor, apoyo de los compañeros, demandas psicológicas del puesto, control sobre el trabajo, autoeficacia laboral, satisfacción laboral e intención de abandono. Todas las medidas utilizadas fueron escalas adaptadas al castellano y validadas en muestras españolas. El tipo de investigación realizada fue un estudio exploratorio y descriptivo en el que se utilizó un enfoque correlacional. La metodología estadística que utilizó fue realizar diversos de fiabilidad, exploratorio, de relaciones, de regresión múltiple, regresión múltiple mediada y de ruta a partir del programa SPSS v.19, AMOS v.18 y la aplicación en Excel Medgraf. Concluyó que los trabajadores con discapacidad son un colectivo que está cada vez más presente en el contexto empresarial español y del cual existen pocas investigaciones. Recomendó diseñar propuestas de intervención que promueva las conductas de apoyo social en el trabajo, la autoeficacia laboral, la autonomía y la participación de estos empleados, en consecuencia con las políticas de responsabilidad social corporativa y de gestión de la diversidad en la empresa.



Jaén (2010) dio a conocer la capacidad de la personalidad, la motivación y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. La muestra fue de 368 trabajadores de los cuales únicamente 10 son mujeres, todos vigilantes de seguridad de una misma empresa ubicada en Ciudad de México. Los instrumentos que utilizó fueron Datos Biográficos, Escala de Motivación Psicosocial (MPS), cuestionario Big Five (BFQ), cuestionario Multidimensional DECORE entre otros; los cuales miden variables de personalidad, motivación y factores psicosociales. Todos los instrumentos fueron aplicados de forma individual y en su mayoría contaban con un cuadernillo de preguntas, y una hoja de respuestas múltiples. El tipo de investigación realizada fue de carácter descriptivo, correlacional y correlacional de momento producto de Pearson. La metodología estadística que utilizó fue la media, la desviación típica, mínimos y máximos empleando el paquete SPSS, versión 15.0. Concluyó que las variables de motivación y las demandas cognitivas percibidas en el entorno laboral son las que juegan un rol más importante a la hora de determinar el nivel de rendimiento de los vigilantes de seguridad privada mexicanos, por lo que recomendó continuar con investigaciones sobre el entorno laboral, las razones que están detrás del nivel de esfuerzo o eficiencia de los trabajadores y sus consecuencias para la organización.

Barrera y Fritz (2009) determinaron la integración laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de concepción Chile que se encontraban trabajando durante el año 2008. La muestra fue un grupo de 36 personas entre ellas hombres y mujeres con discapacidad física en edad productiva oscilando entre 18 a 65 años quienes integran la red provincial de y para la discapacidad de concepción. El instrumento empleado fue la encuesta o guía de entrevista diseñado por las investigadoras de dicho estudio, la

cual está compuesta por 45 preguntas de las cuales 44 fueron preguntas cerradas y 1 abierta, en ellas se incluyeron tablas de selección múltiple y preguntas dicotómicas. El tipo de investigación utilizado fue de tipo descriptivo y exploratorio de carácter cuantitativo y temporalidad de corte transversal. La metodología estadística que emplearon fue diagrama de pie. Concluyó que los entrevistados son personas que tienen necesidades múltiples e interdependientes, las que se dividen según categorías existenciales y axiológicas las que pueden ser satisfechas respondiendo a las necesidades de ser, de tener, de hacer, de estar, de subsistencia y protección, de participación, de entretenimiento, creación, identidad y libertad. Recomendó que el estado a través de sus organismos pertinentes, cree condiciones y vele por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal y a gozar de una vida digna.

Rodríguez (2006) dio a conocer la situación laboral del individuo con discapacidad visual y la actitud del entorno laboral inmediato hacia dicho individuo. La muestra fue de 27 profesionales universitarios con discapacidad visual en el área metropolitana del distrito capital de Venezuela y 85 compañeros que conforman su entorno laboral inmediato. Los instrumentos que utilizó fueron una entrevista para medir la variable situación laboral de las personas invidentes y un cuestionario para medir la variable actitud, ambos realizados por el autor del estudio; los cuales miden la interacción conductual, actitud, norma subjetiva, creencia normativa y motivación de acatamiento. Todos los instrumentos fueron aplicados de forma individual. El tipo de investigación realizada fue de carácter descriptivo-exploratorio con un diseño no experimental. Concluyó que la actitud de las personas que conforman el entorno laboral del individuo con discapacidad visual no manifiestan una conducta distinta a la que tendrían con una persona vidente y la actitud hacia esta, se verá influenciada por la opinión de las personas más allegadas, por lo que recomendó incentivar

por distintos medios a organizaciones, empresas y demás instituciones privadas a incluir en su planilla de empleados a personas con discapacidad visual, construyendo de esta manera la posibilidad de integración total.

Aguirre, Benages, Palenques y Sánchez (s/f) determinaron el conocimiento y fortalecimiento de los factores que influyen en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en Castellón España. La muestra fue responsables de recursos humanos de 27 empresas diferentes de Castellón, de las cuales 21 están relacionadas con el sector servicios, 1 dedicada a la construcción y 4 dedicadas a otros sectores que no son ninguno de los anteriores. El instrumento empleado para la investigación fue “Cuestionario de valoración de las variables influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad” elaborado con una escala tipo Likert por los autores de dicho estudio, el contenido son ítems de opinión / actitud los cuales miden la formación, habilidades, papel del trabajador social, adaptaciones, integración, rendimiento laboral, diferentes grupos de discapacidades, imagen, sector de actividad y características de la empresa: con o sin empleados con discapacidad. El tipo de investigación realizada fue cuantitativa, estilo descriptivo por encuesta con muestreo no probabilístico y temporalidad transversal. La Metodología estadística que emplearon fue un análisis de frecuencia. Concluyeron que todas las variables que se han estudiado favorecen la inserción laboral desde el punto de vista del empresario. Recomiendan adoptar dos enfoques para potenciar el éxito de la transición de personas con discapacidad al mundo laboral. El primero adoptar medidas sociales como la eliminación de barreras, la concienciación de la sociedad, o establecer leyes que fomenten la “discriminación positiva”. El segundo engloba medidas centradas en la persona actuando de manera individual, para mejorar sus habilidades y conocimientos.

Como se pudo analizar en las investigaciones se abordó con sumo interés el tema de la motivación principalmente, y en la actualidad han iniciado a profundizar en los factores que intervienen en el desarrollo de la misma como la motivación laboral, el riesgo psicosocial y la discapacidad; tema que para el desarrollo del presente estudio paso a formar parte fundamental. Por consiguiente el aporte que manifiestan estos temas al campo laboral es sumamente valioso, ya que demuestra la importancia que tienen ante la inclusión y el desarrollo de las personas con capacidades diferentes en las organizaciones del país.

Para dar un mayor énfasis en las investigaciones acerca de la motivación psicosocial y las discapacidades diferentes; es importante definir los conceptos, los tipos, enfoques y teorías así como las ventajas y beneficios que en la actualidad aportan estos temas.

Así mismo, es importante comprender, conocer y ampliar el conocimiento acerca del tema de la motivación principalmente y como esta puede influir tanto en aquellos colaboradores que poseen compañeros con capacidades diferentes, tanto como aquellos colaboradores que no poseen compañeros con capacidades diferentes. Se partió desde conceptos sobre la motivación en general, la motivación laboral enfocada al habito psicosocial; y se realizó un enfoque en las personas con discapacidades diferentes. Por lo que a continuación se presentan diversos autores que analizan los fundamentos del estudio.

## **Motivación**

Prot (2005) comenta la definición de la motivación como elementos que surgen desde el centro de las emociones, los sentimientos y las sensaciones, las cuales se entrelazan con la fotografía de cada individuo, del ser y esencialmente de la capacidad de creer en sí mismos, para luego analizar, reflexionar y preparar la mente para buscar los medios necesarios y así lograr los

objetivos y necesidades planteadas. Prot asegura que la motivación no se atribuye principalmente a la mente o a la razón, por el contrario comenta que son elementos que por muy extraño que así parezca, vienen de lo más profundo del ser humano.

La motivación, para Publicaciones Vértice S. L. (2008) es un enfoque dirigido plenamente a la actitud de las personas y su rendimiento, el cual está estrechamente apremiado a través de recompensas, por tal efecto hace referencia a Thorndike (como se citó en Publicaciones Vértice S. L., 2008) donde resalta que todos los seres humanos por iniciativa propia repiten cualquier actividad o situación por la cual han recibido una recompensa y evitan a toda costa aquellas por las cuales han recibido reprimendas o castigos.

Martínez (2012) se refiere a la motivación con una característica particular, en donde refiere que toda conducta va dirigida y orientada hacia una meta específica, las cuales no pueden dar efecto si no existe una necesidad previa; por tanto Martínez especifica que la motivación se genera a raíz de una necesidad, es decir un estímulo perceptible para el hombre y este sentimiento se ve manifestado a través de un desequilibrio en las emociones por la búsqueda de satisfacer dicha necesidad; y es en este momento en que sus actitudes se tornan hacia la búsqueda para complacer el estado de desequilibrio obteniendo como resultado la satisfacción por haber sufragado la necesidad o bien vivir un sentimiento de insatisfacción por una necesidad no resuelta. De la misma manera enfatiza que a este proceso se debe atribuirle tres variables que modifican y afectan las actitudes de las personas, siendo las siguientes:

**Variables fisiológicas:** Estas se refieren a todos los rasgos físicos y mentales que componen a una persona.

**Variables del entorno:** Es todo aquello que rodea al hombre, enfatizando en la clase social y el ambiente infantil.

**Variables psicológicas:** Se refieren a la estructura interna del hombre como tal; abarcando la percepción, actitudes, personalidad y aprendizaje.

Por tanto el ser humano responderá a sus estímulos según las vivencias del pasado, la estructura biológica y los procesos internos, en conjunto con las variables a las que se vea afectado.

A diferencia Feldman (2009) indica que los seres humanos tanto como otros organismos poseen factores que dirigen y activan cada uno de los comportamientos, los cuales están estrechamente ligados a los aspectos biológicos, cognitivos, sociales; y a su vez los ha complementado con diversos enfoques siendo los siguientes:

**Enfoque biológico basado en:**

- **Los instintos (Motivación Innata):** Se refiere a todos aquellos comportamientos que las personas traen consigo desde el momento de su nacimiento, por lo que han sido adquiridos biológicamente y es imposible que puedan ser aprendidos. Las conductas que manifiestan son esenciales para la supervivencia y son perceptibles con el tiempo.
- **La reducción de impulsos (Satisfacción de las Necesidades):** Los comportamientos se generan por medio de una excitación que lleva a la satisfacción de una necesidad, es decir que al momento de producirse una carencia las personas buscan los medios para satisfacerla.
- **La activación:** Este enfoque busca dar sentido al comportamiento de las personas a través de un equilibrio constante en la estimulación y la actividad, velando por que las actitudes sean acorde a sus necesidades y estén se mantengan en los niveles adecuados.

- **Los incentivos:** Son elementos que incitan a las personas a comportarse de una manera específica, debido a que la motivación es centralizada en el deseo de la obtención de metas externas o los incentivos como tal. Feldman especifica que existen varios estímulos catalogados como externos: el afecto, la alimentación y el dinero entre otros, siendo estos los detonantes principales de la motivación.

### **Enfoque cognitivo:**

En este enfoque la motivación se origina a raíz de los pensamientos, expectativas y metas de las personas; todo parte de sus pensamientos, de lo que quieren obtener y a donde quieren llegar.

### **Motivación laboral**

Con respecto a este término, Robbins (2004) la define como procesos y esfuerzos que realiza una persona en búsqueda de una meta determinada, la cual se lleva a cabo bajo tres elementos que considera esenciales, siendo estos la intensidad, dirección y persistencia. Robbins asegura que un individuo alcanzará sus metas si es persistente en ellas y tiene en su mente el objetivo, valiéndose de los elementos necesarios que haya trazado para lograrla y poner arduo empeño día a día. Así mismo define la intensidad como los esfuerzos que el individuo realiza al desempeñar sus actividades; la dirección es el medio del que se vale una persona para enfocar sus esfuerzos en busca del beneficio de la organización y la persistencia se refiere a la constancia y prolongación del tiempo que se toma el individuo realizando su esfuerzo.

Para Robbins la motivación laboral se manifiesta a través de tres teorías que han sido las pioneras en la rama y caracterizan las bases sólidas de la motivación laboral; por tal efecto es esencial en dicho estudio darlas a conocer:

## **Teoría de la jerarquía de necesidades:**

Sin duda alguna esta es una de las teorías más renombrada por lo que Robbins, quien cita a Maslow, a conocer la importancia de las cinco necesidades del hombre, aun siendo estas analizadas con el tiempo, los estudios han concluido en no atribuirle la validez del caso pues ha carecido de pruebas que la respalden, sin embargo a la fecha ha sido muy aceptada y de ella parten un sin número de procesos lógicos debido a su orden jerárquico, el cual permite comprender en qué segmento un individuo está estrechamente motivado y si fuera el caso en cuales es indispensable fortalecer la motivación. De acuerdo a lo estipulado por Maslow existen 5 necesidades básicas:

1. **Fisiológicas:** Estas evocan las necesidades básicas como: la alimentación, el abrigo y otras de elemento orgánico.
2. **De Seguridad:** Es la necesidad que tiene el hombre de sentirse protegido en el ámbito físico como en el emocional.
3. **Sociales:** Se refiere a la sensación de afecto, de ser parte activa de un grupo y la sociedad.
4. **De Estima:** Aquí se ven implícitos dos factores; el interno que atribuye la autonomía, estima y realización, y el externo que refiere posición, atención y reconocimiento.
5. **Autorrealización:** Hace referencia a ser lo que uno es capaz de ser y desarrollarlo con todo el potencial para sentirse totalmente realizado.

Feldman (2009) compartía junto a Robbins las mismas necesidades motivacionales sustentadas por Maslow, e hizo énfasis en que se debían cumplir principalmente las necesidades primarias catalogadas como elementales, las cuales se ubican gráficamente en la base de la pirámide y luego de haberlas culminado se podía satisfacer las necesidades superiores que



conforman un grado más complejo. Feldman destaca las necesidades de orden inferior como las fisiológicas y de seguridad, posterior a ellas se puede alcanzar la necesidad ubicada en el rubro más elevado de la pirámide, la autorrealización; cabe mencionar que llegar a este punto según lo expone Feldman no es ninguna tarea fácil y lograrla se torna una marca importante para el ser humano, pues se constituye un elemento integrado.

### **Teoría X y Teoría Y:**

McGregor (citado por Robbins, 2004) quien determinó dos puntos de vista: uno negativo reconocido como teoría X y uno positivo teoría Y, en él destaca cómo los gerentes pueden modificar el comportamiento en los colaboradores basados en un grupo de premisas; según la teoría X se destacan:

- “A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre que pueden, tratan de evitarlo.
- Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas.
- Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
- Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones.”

En contraparte McGregor determino las premisas de la teoría Y:

- “Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar.
- Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos.
- La persona común puede aprender a aceptar y aun a solicitar responsabilidades.

- La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos.”

McGregor (citado en Robbins, 2004).

### **Teoría de los dos factores:**

Herzberg (citado por Robbins, 2004) quien destaca la importancia de las relaciones de un colaborador con su trabajo y organización, pues son elementales ya que de esta relación y la actitud que presente se origina el éxito o el fracaso; de la misma manera estos elementos repercuten en la satisfacción o insatisfacción laboral de los colaboradores y están estrechamente ligados con factores intrínsecos como: el progreso, responsabilidad, logro, reconocimiento; y con los factores extrínsecos como: el salario, supervisión, condiciones laborales y normas de la compañía.

Según Feldman dicho enfoque parte de dos teorías que le dan énfasis a la motivación:

- a) **Motivación intrínseca:** Las personas la viven por placer y por un deseo propio, dejando a un lado las recompensas específicas y tangibles; prácticamente estas pasan a un segundo plano debido a que no es lo que se desea o pretende.
- b) **Motivación extrínseca:** La motivación se genera a partir de un estímulo concreto y tangible como lo es el dinero o alguna otra recompensa. Lo principal en este tipo de motivación es que la persona realizará la acción únicamente por el estímulo que recibirá y no porque esté interesada por demostrar y vivir un comportamiento diferente.

Por otro lado Cook (2000) considera que existen tres fuerzas significativas que pueden motivar a los colaboradores de una organización, a lo que el detallo de la siguiente manera:

### **1. La necesidad de alcanzar un logro:**

En este punto Cook (2000) toma como base un factor muy importante que es la autoestima, él expone que si un colaborador no posee autoestima no está motivado y por consiguiente su desempeño es mediocre. Ahora bien si la persona tiene su autoestima equilibrada se sentirá mejor consigo mismo, con sus capacidades y por consiguiente su desempeño será muy bueno. Por lo tanto el autoestima se centra en todo lo que como individuos podemos hacer; de acuerdo con ello todo los seres humanos están en la capacidad de obtener y lograr las metas que se propongan; esto es una necesidad que viven diariamente y en el momento que la vean cumplida, están alimentando su autoestima y elevando su desempeño. Por tal razón las personas se proponen metas y cumplen con su necesidad de alcanzar sus logros.

### **2. El deseo vehemente de aprender:**

Cuando una persona disfruta aprendiendo de lo que hace, realmente está interesada en aprender pues se siente atraída por estas actividades lo que hace aún más simple su aprendizaje; y por consiguiente no necesita de reforzadores o personas que estén verificando si la actividad que desempeña está bien realizada pues ha mostrado con toda certeza que disfruta de su trabajo a través de la exactitud con que lo practica y los resultados que obtiene.

### **3. El anhelo de contribuir:**

El anhelo está en todo aquello que se crea y se realiza con exactitud, con dedicación, con pasión; no importando en el ámbito social o condición en la que se haga, pues lo más importante es estar satisfecho consigo mismo con el trabajo desempeñado y con lo mucho que este pueda contribuir o servir de ejemplo para los demás. Pues si bien sirve de ejemplo se puede decir que una

persona está más que complacida ya que ha logrado su fin de contribuir con sus compañeros, su empresa y la sociedad.

En definitiva lo que exponen Manville, Levinson, Kerr y Livingston (2004) en su libro en donde resaltan que las personas se sienten motivadas cuando forman parte de un equipo interesante que les presente retos, les exija cada día más responsabilidades y por consiguiente culminen más logros y se les permita ser reconocidos por los mismos, con el único afán de crecer, progresar en su ámbito profesional y contagiar con el ejemplo a otros colaboradores de la organización.

Sin duda alguna en su mayoría las personas guatemaltecas que poseen algún tipo de discapacidad viven el anhelo de mostrar sus habilidades, de entregar sus capacidades, mostrar su dedicación y pasión por su país, anhelan tener la oportunidad de ser entes productivos que contribuyan a su sociedad y familias, por lo que es indispensable abordar desde diferentes perspectivas el termino de discapacidad y ampliar el conocimiento.

## **Discapacidad**

De acuerdo a la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI, 2015) define la discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, que puede ser de origen permanente o temporal y que limita a los seres humanos la capacidad de realizar sus actividades fundamentales en su diario vivir; dichas condición en la mayoría de los casos pueden ser causada, agravada o afectada por el entorno económico y social.

Según la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET, (México, (s/f)) define a la discapacidad de una forma totalmente dinámica, dejando a un lado el concepto rígido y estereotipado como tal, pues sus intereses se inclinan a una definición que con el tiempo adoptará

modificaciones abordando los diferentes entornos socioeconómicos, por lo tanto la define como un concepto que conlleva una evolución de acuerdo a la interrelación e interacción que se lleva a cabo entre las personas con discapacidad (capacidades diferentes) y las barreras que abordan la actitud; así como el entorno que resta su participación libre, plena y efectiva dentro de la sociedad, en igual condiciones que las demás personas. Por lo tanto el enfoque de la discapacidad que consideran fundamental es principalmente la igualdad en los derechos que se debe profesar a los individuos con capacidades diferentes y como la actitud de dichas personas juega un papel vital para enfrentar los obstáculos cotidianos, los cuales surgen de la dinámica de comunicación, relaciones y lazos que se establecen con otras personas y las dificultades o barreras entre sí. Con el tiempo la actitud de dichas personas va ir progresando pues se fortalecerá a raíz de las experiencias vividas y superadas.

Por su lado Byrnes et al. (2007) afirma en conjunto con la definición propuesta por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que la discapacidad es un concepto que evoluciona e incluye a todas las personas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales; a diferencia que Byrnes enmarca dichas deficiencias en un periodo de tiempo a largo plazo en donde la actitud cumple un papel importante pues se exponen a obstáculos y una actitud negativa puede significar privarse de comunicarse y estar en contacto con la sociedad.

En efecto la Organización Mundial de la Salud (como se citó en Universia 2015) define la discapacidad como: la restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad a causa de una deficiencia o la falta de la capacidad misma; en donde el individuo en cuestión pueda llevar a cabo una actividad dentro del contexto considerado normal para un ser humano.

Por tanto Calderón (2005) presenta la discapacidad como una restricción o ausencia originada por la falta de una función, estructura física o anatómica, que obstaculiza la realización de una actividad, dentro del hábito considerado como normal para un individuo.

Por su parte, la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), La Discapacidad y la Salud (como se citó en PROFEDET, (s/f)). estableció el término de la discapacidad desde dos puntos de vista muy válidos, el primero lo atribuye a una condición de salud en donde se abarcan diversos factores como la deficiencia, restricciones a la participación y limitaciones a la actividad; por lo que se puede entender en gran medida que dichos factores son propios de la condición física, y el segundo punto de vista a los aspectos personales y ambientales a los cuales él considera como factores contextuales debido a que son propios del entorno que rodea al individuo. Por lo tanto abordando una definición más específica hacen referencia a las deficiencias y limitaciones de la actividad física de un individuo para desenvolverse libremente dentro de su entorno, el cual se ve influenciado por intereses, motivaciones y objetivos propios así como de la sociedad a la que pertenece.

Por otro lado Sierra (s/f) comparte lo expuesto por la CIF y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en cuanto a la discapacidad se ve implícita por deficiencias, limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación; para ello ha desarrollado a profundidad cada una de las variables antes mencionadas, abordando la deficiencia como los problemas que sufre una persona en su estructura o funciones corporales. Así mismo conceptualiza las limitaciones de la actividad como las dificultades para llevar a cabo una actividad o tarea y por último define las restricciones de la participación como las dificultades que atraviesan los individuos al participar en situaciones vitales.

Para comprender en su totalidad la definición que propone la CIF y otros autores citados anteriormente, que han empleado los términos en la definición de su concepto; ha postulado tres áreas que tienen relación directa con los problemas o debilidades en el funcionamiento de las personas tales como:

- **Deficiencias:** Implican complicaciones o alteraciones en la fusión del cuerpo y la estructura del mismo como: la ceguera o la parálisis.
- **Limitaciones a la actividad:** Se refiere a las complicaciones que tiene un individuo para llevar a cabo una actividad determinada, como lo es el correr o caminar.
- **Restricciones a la participación:** Se refiere a las complicaciones que puede presentarse en cualquier ámbito de la vida como el ser discriminados por la sociedad, ya sea en su trabajo o tan simple como ser rechazados en el transporte.

## **Tipos de discapacidad**

Según lo estipulado por Universia (2015) la discapacidad se puede clasificar en cuatro grandes modalidades diferentes: física, sensorial, psíquica e intelectual y por consiguiente existen varios tipos.

**a) Discapacidad auditiva:** Los individuos que tienen este tipo de discapacidad es a razón de un déficit que impide la escucha adecuada y puede ser parcial a lo que se le conoce como *hipoacusia* o total conocida científicamente como *cofosis*; dependiendo del caso las personas pueden presentar esta deficiencia unilateral, es decir en un solo oído o bilateral en donde ambos oídos se ven afectados. Esta carencia puede atribuirse a diversos factores como un traumatismo severo, una enfermedad, exposiciones prolongadas al ruido, por el consumo de medicamentos

abrasivos al nervio auditivo e incluso por un factor hereditario. En definitiva la comunicación es un factor que decae pues no existe la fluidez necesaria para comprenderla; la gravedad de la discapacidad puede detectarse por medio de un test llamado audiometría, el cual analiza los niveles de intensidad y frecuencia con que las personas perciben los sonidos; determinar su caso para adecuar un programa de rehabilitación para comunicarse de forma oral por medio de la lectura labiofacial o el uso de lenguaje de signos.

**b) Discapacidad visual:** Según la Organización Mundial de la Salud (como se citó en Universia, 2015) es reconocida como una deficiencia que restringe la capacidad y posibilidad de realizar actividades en rangos conocidos como normales; las actividades a las que se hace referencia son aquellas que requieren un grado de complejidad bastante alto desempeñadas por el cuerpo en coordinación de todas sus extremidades. Es importante aclarar que existen diversos grados de la pérdida de visión y estos pueden ser desde la pérdida parcial hasta la pérdida total de la vista conocida como ceguera. Al igual que el oído, la pérdida de vista puede ser de origen hereditario o se puede originar a raíz de una enfermedad: la OMS ha listado para una mejor comprensión las enfermedades que pueden causar ceguera: cataratas, uveítis, glaucoma, opacidad corneal, degeneración macular, tracoma y retinopatía diabética.

**c) Discapacidad física:** La CIF (como se citó en PROFEDET, (s/f)) define esta discapacidad como una deficiencia que se produce en cualquier órgano o sistema corporal. A diferencia de lo que propone Sierra (s/f), existen diferentes causas que se catalogan como un detonante para la incapacidad física como lo son los factores congénitos, cromosómicos, hereditarios, neuromusculares, enfermedades degenerativas o bien por accidente entre otras. Por tal efecto Sierra realizó una clasificación de las discapacidades físicas tales como:



- **Lesión medular:** Dicha lesión se ocasiona a raíz de un accidente o enfermedad afectando en gran medida la medula espinal; causando en las personas la pérdida de la sensibilidad, las funciones y movimientos de las extremidades desde donde se originó la lesión hacia abajo.
- **Distonía muscular:** Es un síndrome que se caracteriza por desórdenes musculares en donde ciertas partes en los músculos se contraen por un tiempo determinado, ocasionando movimientos repetitivos, torsiones, posturas anormales o tics que pueden observarse como regulares o irregulares. La distonía se clasifica de acuerdo a su ubicación en el cuerpo de la siguiente manera: distonía primaria o idiopática; distonía secundaria; distonía generalizada; distonía focal; hemidistonia y por último distonía segmental.

**d) Discapacidad sensorial:** De acuerdo a la CIF, esta discapacidad se origina por medio de los sentidos por lo tanto están implícitas la discapacidad visual y la discapacidad auditiva.

**e) Discapacidad múltiple:** Según lo propuesto por la CIF esta afección se da cuando existe más de una discapacidad representada en una persona ya sea de tipo física, intelectual o sensorial; la combinación de cualquiera de ellas genera la deficiencia y no existe una combinación como fórmula sin embargo los casos más comunes son: personas que tiene hipoacusia y discapacidad motriz; personas con sordo-ceguera; discapacidad intelectual y discapacidad motriz, entre otras.

## **Definición de personas con capacidades diferentes**

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo por sus siglas OIT (como se citó en Calderón, 2005) una persona con discapacidad es aquella que tiene una reducción considerable en la posibilidad de obtener, ocupar un puesto de trabajo y posteriormente escalar a posiciones con mayor responsabilidad dentro del mismo; debido a una disminución física, sensorial, intelectual o mental específicamente perceptible.

Por consiguiente Calderón (2005) aclara el panorama de dicho concepto pues hace la comparación que las personas se concentraban principalmente en la desventaja que atribuían las personas con capacidades diferentes como tal, pues este impedimento los limitaba a desempeñar ciertos roles; en contraposición, lo importante y esencial es la persona como tal en conjunto con sus destrezas y habilidades, por lo tanto el plano ha cambiado ya que las barreras y limitaciones para que estos seres humanos puedan formar parte de una sociedad; igualando las oportunidades está en mayor medida en las barreras externas que en las limitaciones propiamente del individuo.

Por otra parte la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (como se citó en la Procuraduría Federal de La Defensa Del Trabajo (México, (s/f)), establece a las personas con discapacidad como aquellas que por razón congénita o adquirida poseen una o varias limitaciones de carácter físico, mental, sensorial o intelectual y dependiendo de su caso pueden ubicarse en dos líneas diferentes; la primera de rango permanente y el segundo de rango temporal.

En definitiva las personas con discapacidad como son llamadas en muchos de los documentos y que para efectos de este estudio se denominaron personas con capacidades diferentes están globalizadas en las 4 grandes áreas de las discapacidades o bien deficiencias físicas, sensoriales, mentales e intelectuales y cada una de estas personas debe enfrentarse con temor,

desconfianza e incertidumbre a las reglas que le impone su comunidad. En el mejor de los escenarios estos individuos se enfrentan con valor para defender sus derechos y hacerse valer.

### **Discriminación contra las personas discapacitadas**

En la actualidad se pueden observar que muchas instituciones y organizaciones entre ellas las Naciones Unidas y El Consejo Nacional para la atención de las personas con Discapacidad (CONADI, 2015), han presentado leyes, convenciones y documentos que respalden la erradicación de la discriminación y exclusión contra las personas con discapacidad, debido a que tiempo atrás eran totalmente marginados; con el pasar de los años se ha tomado la importancia que merecen y se ha abogado por dar inicio a los proceso para eliminarlas y Guatemala no ha sido la excepción, pues con la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (como se citó en CONADI, 2015) se ha hecho presente y comparte el hecho que existe una probabilidad grande que la discapacidad como tal sea foco de situaciones de discriminación, es por ello que se han desarrollado acciones como la que hacemos mención pues es vital tomar medidas que beneficien las actividades y situaciones de las personas con discapacidad a lo largo del globo terráqueo.

Dicha convención hace mención en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (como se citó en CONADI, 2015) exponiendo que todos los seres humanos poseen la libertad, e igualdad en dignidad y derechos desde el momento de su nacimiento, por consiguiente dichas libertades y derechos precisan ser respetados a lo largo de su vida sin ninguna restricción o limitación.

Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala (2013) comparte la misma posición en su Artículo 4 Libertad e igualdad, donde expone que los guatemaltecos tanto

hombres como mujeres tienen derecho total a ser entes libres e iguales en dignidad y derechos. Esto se ve implícito en las oportunidades y responsabilidades no importando su estado civil, por lo tanto ningún ser humano debe ser menospreciado o pisoteada su dignidad, por el contrario se debe practicar y promulgar una conducta fraternal entre sí.

Así mismo en su artículo 53 Minusválidos, hace mención a que el estado debe garantizar a toda costa la protección de los minusválidos y todo ser humano que cuente con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas. De igual forma es de sumo interés la atención médico-social, la rehabilitación, los servicios, su reincorporación a la sociedad y la promoción de políticas garantizando que velara por dicha ley y creará los organismos necesarios para su efecto teniendo sumo control para que dicha norma no se incumpla.

Por otro lado la Constitución Política de la República de Guatemala (2013, pp.34) en su artículo 102 derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo inciso m indica “Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales”, incitando así a que la población se interese por brindar más oportunidades de trabajo a todas las personas que poseen capacidades diferentes, que tienen la voluntad y disposición de ejercer sus actividades laborales con determinación.

Por consiguiente Avalos (como se citó en Ministerio de Trabajo y Prevención Social, (s/f) recientemente presento los avances de la Política Nacional en Discapacidad, la cual es representada por el Ministerio de Trabajo y Prevención Social con el objetivo de generar oportunidades a las personas con discapacidad para que se les permita tener una integración y participación más activa dentro de la sociedad, logrando un enfoque de acción para la inclusión en el ámbito productivo contribuyendo y aportando a la mejora económica del país.

De acuerdo con ello, la convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (como se citó en CONADI, 2015) define el término *discriminación contra las personas con discapacidad* como aquella exclusión o restricción que se deriva de una discapacidad como tal en toda sus variaciones, percepciones y terminologías, ante una mínima consecuencia, percepción o antecedente de la misma que tenga como fin primordial impedir y en el peor de los casos anular sus derechos y libertades que como personas les corresponde; privándolos del reconocimiento de sus habilidades por el simple hecho de contar con una discapacidad.

Por su parte Martí (1993) comentó que la discriminación ha llegado a puntos extremos en donde se aíslan a las personas discapacitadas de todo contacto con la humanidad, impidiéndoles las facultades de desarrollarse adecuadamente y comunicarse con la sociedad. Por consiguiente en muchas ocasiones son tratados con tal rechazo como si la discapacidad que presentan perjudica el resto de sus habilidades y facultades.

A ello se puede atribuir que muchas de las personas caen en la ignorancia, por no tener la suficiente información necesaria y básica acerca de lo que es una discapacidad, lo que representa en las personas con capacidades diferentes. En contraposición hay personas que tienen los conocimientos necesarios pero no tienen ningún sentido de respeto o responsabilidad por los demás y caen en una ignorancia social por miedo a ser ellos rechazados, criticados o guardar las apariencias.

### **Ventajas de la integración laboral de personas con discapacidad**

En muchas ocasiones las personas creen fielmente en que es difícil hacerse de la idea que las personas con capacidades diferentes tienen consigo ventajas que pueden ser de beneficio para

las organizaciones, lamentablemente en la actualidad aún existen personas y empresas que las creen una carga, un estorbo o bien las llaman inútiles e improductivas cuando tienen tantas cualidades, características y capacidades que ofrecer, es más pueden llenar a cualquier persona de tanta sabiduría y lecciones que por muchos años que hayan vivido no son capaces de aprender.

Por otro lado existen muchas personas y empresas que creen en su capacidad de transformar al mundo sin menospreciar su cultura, sexo, cualidades y creencias religiosas, por que comparten a ojos ciegos que son agentes de cambio.

De acuerdo a lo que expone Calderón (2005) la integración de personas con discapacidad traen muchos beneficios, es por ello que lo ha segmentado en tres áreas importantes en las cuales una persona se desarrolla a lo largo de su vida, por lo que se detallan a continuación:

### **Beneficios personales y familiares:**

- Marcan su vida creyendo totalmente en un nuevo sentido, empieza a forjarse metas tanto en su vida personal como social; esto marca un motivo crucial para fortalecer su deficiencia, es decir si tienen problemas para comunicarse empiezan a trabajar en ello para mejorar su comunicación; si tiene dificultad para caminar buscan los medios para mejorar sus pasos y de esta manera reducir su deficiencia.
- El obtener un trabajo les permite dar aún más sentido a sus vidas, pues rompen con el prejuicio con el que la sociedad los ha tachado llamándolos y considerándolos como una carga para sus familias, amigos y la sociedad. Su trabajo realmente los hace sentirse útiles y productivos.
- Realizar actividades que les brindan una paga monetaria en un ambiente donde no hay discriminación, distinción y tanto personas con capacidades diferentes como aquellas que

no las poseen son vistos como iguales; esto los lleva a permitirse autoafirmarse, romper con sus estigmas, limitaciones y sobrepasar sus límites. De la misma manera crece la interacción y relación con sus demás compañeros e inicia a reconocer y emitir códigos de conducta los cuales facilitan la relación con la sociedad.

- Poseer un trabajo del cual reciben una remuneración determinada les brinda la oportunidad de satisfacer sus necesidades básicas, aportar en su hogar de forma significativa y hacer de sus días una vida más digna y de mejor calidad.

### **Beneficios organizacionales:**

Calderón (2005) afirma que integrar a las personas con capacidades diferentes le proporciona a las organizaciones aún más beneficios y de manera concreta tales como:

- Poseen un margen más competitivo pues se genera más valor en sus clientes y la sociedad a medida que satisfagan y se acerquen más a las necesidades verdaderas de su comunidad o población.
- Cuentan con personas realmente trabajadoras, responsables, puntuales, que evitan solicitar permisos porque lo consideran inapropiado; aunque parezca lo contrario y muchas personas tengan la percepción que cualquier molestia o incomodidad es causa para faltar al trabajo o que son personas que se enferman con frecuencia; Calderón afirma que no es cierto pues son personas que sin vacilar se comprometen con su empresa y su trabajo más que cualquier otro individuo. La sociedad ha estereotipado a estos seres humanos de improductivos y poco capaces sin tener una concepción real de sus pensamientos o haber experimentado trabajar con uno de ellos, sin duda su pensamiento y expectativas cambiarían de inmediato.
- De acuerdo a un estudio realizado en Chile por la Sociedad de Fomento Fabril SOFOSA (como se citó en Calderón, 2005) afirman en el año de 1999, fecha en que se llevó a cabo

el estudio, las personas que poseen capacidades diferentes que han sido integrados en una organización los sorprendieron con los resultados obtenidos, pues fueron inesperados y lo bastante buenos por lo que determinando que son personas más responsables que los demás en un 87%, efectúan menos ausentismo laboral en un 74%, son un 72% más puntuales que los demás, su calidad y exactitud en su trabajo es un 63% mejor.

- Según un estudio realizado en el años 2004 a un grupo de empresarios que dieron oportunidad laboral, es decir integraron a personas con capacidades diferentes a través del programa Fondo Nacional de Discapacidad, que se dedica a colocar a personas con dichas características afirmaron el 68% de estos empleados que fueron contratados manifestaron un buen o muy buen desempeño y a partir de ello un grupo de empresarios (37.9%) que manifestó haber tenido una experiencia gratificante, tomaron la iniciativa de continuar con la inclusión laboral de estas personas.

### **Beneficios sociales:**

- Cuando se lleva a cabo la inclusión de personas con capacidades diferentes se está incrementando el volumen de personas productivas dentro de la sociedad y a la vez se está reduciendo el porcentaje de personas que debido a su deficiencia, la discriminación y múltiples barreras dependen obligadamente de otras personas.
- Las asociaciones y el gobierno pueden desviar los presupuestos que tenían destinados a los programas de discapacidad o pensiones de invalidez; a otras entidades y dependencias que lo necesiten, pues las personas con discapacidades diferentes ya poseen total facultad para valerse por sí mismas.
- Se pueden llevar a la práctica los derechos que por ley les corresponden a los discapacitados como formar parte en todos los ámbitos de la sociedad activa; recibiendo todo el apoyo que



anteriormente se les había negado como: la educación, ocio, salud, servicios sociales, cultura y permitirles que puedan gozar de ellos como cualquier otra persona que practica y cree en la igualdad.

### **Como la incorporación de personas con capacidades diferentes incrementa o mejora la motivación en la empresa**

Si bien es cierto y como define Martínez (2012) la motivación lleva consigo una característica en donde toda conducta va dirigida y orientada hacia una meta específica, por su parte Robbins (2004) define la motivación laboral como los procesos y esfuerzos que realiza una persona ante la búsqueda de una meta determinada, en donde le agrega tres ingredientes indispensables (la intensidad, la dirección y la persistencia).

Por consiguiente se asegura que una persona que cuenta con capacidades diferentes está totalmente motivada, ya que sus limitaciones le han puesto delante una meta específica y es tener la oportunidad de un trabajo digno, estable, enriquecedor y con muchos retos para crecer día con día. En el transcurso del desarrollo de esta tarea un individuo discapacitado pone todos sus esfuerzos por realizar sus actividades laborales con mucho éxito y precisión, permitiéndole ser una persona intensa en lo que hace y buscando los mejores elementos en donde aplicarlo para luego desarrollarlo; dando así énfasis a la organización que le ha abierto las puertas y de la cual él se sienta orgulloso de pertenecer. Por tal efecto se puede decir con total claridad que es una persona que tiene una dirección definida; y por último el obtener dicha oportunidad ha significado innumerables momentos en los que ha sido rechazado o excluido, a pesar de ello ha tocado puertas un sinnúmero de veces no prestando atención al tiempo que lo ha llevado obtener tan maravillosa oportunidad; por consiguiente esto lo hace un ser humano persistente, que pese a sus dificultades

a logrado la meta que desde un inicio se ha propuesto. Este ejemplo de vida no puede ser más vivo que la misma, y con mucho orgullo él puede compartir con todas las personas que pertenecen a la organización de la que ahora forma parte.

Cuando un hombre no tiene experiencias para contar, lo hace poco interesante y cuando tiene varias que compartir lo hace un ejemplo a seguir. A ello se atribuye que un ser humano con capacidades diferentes eleva la motivación de los colaboradores de su empresa, ya que la vida misma lo ha motivado a él a ser y forjar lo que hoy en día es.

Las personas con capacidades diferentes modifican la calidad de vida de las personas que los rodean, realmente ellos aprecian y disfrutan de la vida con un sentido totalmente diferente, transmitiéndolo no solo en su familia sino más bien en todos los escenarios en donde se desempeña, por ejemplo en su vida personal, en su comunidad, en su iglesia y en su trabajo. Ven el mundo con ojos de oportunidad, de aspiración, de metas por lograr, de conocimientos por brindar y compartir.

Sin duda la integración de estas personas trae grandes beneficios para ellas mismas, la organización y todo cuanto les rodea; son seres humanos que velan por el bienestar de su sociedad, buscan los medios para aportar su granito de arena y generan cambios a gran escala, pues su actitud es percibida con muchas aspiraciones y contagia con mucho entusiasmo, energía, tenacidad, y positivismo a sus compañeros pues son un ejemplo a seguir.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante los últimos años las organizaciones a nivel mundial han evolucionado en sus sistemas de contratación de personal, parte de ello es tratar la inclusión de personas con capacidades diferentes y brindarles la oportunidad para que puedan desarrollarse, formar parte productiva de la sociedad y subsistir por sus propios medios.

Guatemala no ha sido la excepción pues existen varias empresas que han dado pie a la inclusión de personas con capacidades diferentes entendiendo como tal a la deficiencia o carencia de movilidad en alguna de las partes corporales, e incluso la limitación o restricción de un sentido básico como lo es la vista o el oído. Parte de estos cambios que están dando inicio en nuestro país en el ámbito laboral, han permitido que personas con capacidades diferentes puedan trascender la barrera de lo que hasta ahora era una limitación laboral, pues al día de hoy ya existen varias organizaciones que les abren sus puertas para cumplir con el sueño de realizarse como trabajadores, pues todo individuo tiene la necesidad de ejercer un trabajo digno que le permita satisfacer sus necesidades económicas, sociales e internas, cumplir con un rol dentro de la sociedad y subsistir junto a su familia formando parte importante de una corporación.

Con ello los trabajadores se sienten motivados a superarse constantemente, están consientes que son un elemento importante de la organización, forman parte activa en su trabajo, poseen oportunidades de progreso, ven un sinfín de oportunidades para el desarrollo de sus competencias, habilidades y capacidades. Por lo que se enfrentan a un cambio personal, de igual forma generan un cambio en sus compañeros y el entorno que les rodea, por lo que ambos deben adaptarse a su

nueva vida en donde prevalece la convivencia, la coexistencia, la integración, el reconocimiento social, el auto desarrollo, la seguridad y su autoestima.

Es probable que cada uno de estos factores haya generado una dificultad en su motivación, siendo este el factor más importante debido a que de él depende la actitud, conducta e iniciativa de todo individuo para establecer contacto, una buena comunicación entre sus compañeros y áreas de trabajo, a raíz de ello surge el concepto de motivación psicosocial por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en el nivel de motivación psicosocial de una empresa que cuenta dentro de su personal con trabajadores con capacidades diferentes y una empresa que no cuenta con personal con capacidades diferentes?

## **2.1 Objetivos**

### **2.1.1 Objetivo General:**

Determinar la diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en el nivel de motivación psicosocial en un grupo de colaboradores que trabajan con personal con capacidades diferentes y un grupo de colaboradores que no trabajan con personal con capacidades diferentes, en dos empresas de una misma corporación en la ciudad de Guatemala.

### **2.1.2 Objetivos Específicos:**

2.1.2.1 Establecer el nivel de motivación psicosocial del grupo de trabajadores que poseen compañeros con capacidades diferentes y el grupo de trabajadores que no posee compañeros con capacidades diferentes.

2.1.2.2 Determinar si existe diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en la aceptación e integración social del grupo que cuenta con compañeros con capacidades diferentes y el grupo que no cuenta con compañeros con capacidades diferentes.

2.1.2.3 Determinar si hay diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el grupo de trabajadores que posee compañeros con capacidades diferentes y el grupo de trabajadores que no posee compañeros con capacidades diferentes en las áreas motivacionales de: reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad.

2.1.2.4 Diseñar una propuesta de un programa para incentivar y promover la inclusión de personas con capacidades diferentes en las diversas empresas que integran la corporación donde se realizó la investigación.

## **2.3 Variables**

Motivación Psicosocial

## **2.4 Definición de Variables**

### **2.4.1 Definición conceptual:**

#### **Motivación Psicosocial:**

Según Schultz (1991) la motivación psicosocial es la responsable que los empleados sean eficientes dentro de la organización, de la misma manera a esta se atribuye la satisfacción y pertenencia que los colaboradores puedan vivir y desarrollar dentro de la organización. Así mismo factores como liderazgo, las oportunidades de progreso, el nivel de seguridad en el puesto, la atmosfera física y psicológica dentro del trabajo, pueden lograr resultados extremadamente

eficientes si la organización tiene un plan estratégico para incentivarlos, desarrollarlos y llevarlos a la práctica; obteniendo como resultado empleados totalmente satisfechos y realizados.

#### **2.4.2 Definición Operacional:**

##### **Motivación Psicosocial:**

El término de motivación psicosocial se definió para este estudio como todos los elementos o experiencias que incentivan al individuo a desarrollar o mostrar determinadas actitudes (específicas), las cuales tienen una estrecha relación con su ámbito laboral y social; siendo estos aspectos los que pueden afectar en gran medida el bienestar y salud de los trabajadores con capacidades diferentes tanto como aquellos que no las tienen dentro de la organización principalmente y en su entorno social.

Por consiguiente el nivel de motivación psicosocial genera impacto en el desarrollo de sus actividades diarias laborales y aborda una suma responsabilidad, ya que puede ser la causante de que un individuo con capacidades diferentes y aquel que no las tiene, se sienta aceptado e integrado, autosuficiente, seguro, con óptima autoestima y satisfecho en su área de trabajo, en la relación con sus compañeros y la organización, o bien ésta sea totalmente lo opuesto.

**Relaciones Laborales:** Se hace referencia a los lazos que se crean en el ámbito laboral entre los integrantes de todas las áreas y jerarquías de la organización. Para el estudio se tomó en cuenta evaluando si las relaciones laborales con las personas con capacidades diferentes poseían impacto negativo en los compañeros que no las poseían.

**Aceptación e Integración Social:** Hace referencia a la aprobación e inclusión de las personas dentro de su ámbito laboral y dentro de la sociedad. Para este estudio se hizo énfasis a la aceptación que poseen los colaboradores con capacidades diferentes dentro de la organización.

Para este estudio la motivación psicosocial se midió a través de los indicadores del test MPS de Fernández (1987, 2008), siendo los siguientes:

**Reconocimiento Social:** hace referencia a la aprobación del trabajo que realiza y el esfuerzo por parte de los demás.

**Autoestima:** Hace referencia a la valoración principalmente positiva y opinión emocional que tiene una persona de sí misma. El enfoque en este estudio se basó en la percepción que tienen de sí mismos las personas con capacidades diferentes, debido a que esto es un factor influyente en la productividad y el adecuado desarrollo de las actividades que ejecutan día a día.

**Autodesarrollo:** Hace referencia al compromiso y capacidad que posee una persona para tomar decisiones sobre sí misma, teniendo plena confianza en la búsqueda de adquirir nuevas habilidades que le permitan mejorar sus hábitos, metas personales y calidad de vida. El enfoque que se dio a este estudio fue en los obstáculos que han superado las personas con capacidades diferentes que los han llevado a la realización al ocupar un puesto de trabajo en una empresa guatemalteca reconocida y los han llevado a sentirse productivos dentro de la sociedad.

**Poder:** Hace referencia a las personas que se preocupan emocionalmente por mantener o conseguir medidas que le den la oportunidad para influir sobre otras personas.

**Seguridad:** Hace referencia a que una persona busca la estabilidad en sus relaciones afectuosas y en su ámbito profesional y vela en todo momento por preservar su seguridad.

## **2.5 Alcances y Límites:**

La investigación buscó establecer y analizar el nivel de motivación psicosocial de los trabajadores que comparten actividades con personas con capacidades diferentes y aquellos que no y como este pudo influir en el desarrollo de las actividades laborales, en la aceptación e integración; así como los beneficios y dificultades a las que se enfrentan en su relación laboral.

La investigación se llevó a cabo con dos grupos de 25 personas cada uno entre ellos hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 20 a 65 años; el primer grupo estaba conformado por colaboradores que en su vida cotidiana realizan sus actividades laborales sin ninguna dificultad junto a compañeros que poseen algún tipo de capacidades diferente y el segundo grupo estaba conformado por colaboradores que desempeñan sus actividades laborales con normalidad, sin ningún grado o tipo de dificultad. Los sujetos laboran actualmente en dos empresas guatemaltecas diferentes las cuales pertenecen a una misma corporación y dicho estudio es extrapolable únicamente a otros grupos con características similares, o bien a un grupo de 25 personas que cuente con personal con capacidades diferente en una empresa que se dedica a la producción y comercialización de bebidas y a un grupo de 25 personas que no cuente con personal con capacidades diferentes que se dedique a la comercialización y distribución de productos de consumo masivo.

## **2.6 Aporte:**

Esta investigación permitirá a las organizaciones determinar el impacto que genera una oportunidad laboral en la vida de las personas con capacidades diferentes y como estas pueden modificar el entorno en el que se encuentran e influir en la motivación de los colaboradores.



Ayudará a abrir puertas para que la sociedad tenga o despierte su interés por la aceptación de tantos seres humanos que buscan ser productivos, desarrollarse, realizarse como hombres y mujeres, formar parte ejemplar de sus hogares y la sociedad. Por ello se creó el programa “visita distinguida” con el objetivo de ayudar principalmente a la organización donde se llevó a cabo el estudio y a todas aquellas empresas que se interesen por aplicarlo y dar oportunidad a tantas personas que poseen capacidades diferentes y que por diversas circunstancias les ha sido difícil desarrollar sus conocimientos y habilidades laborales. (verlo en anexos)

### **III. Método**

#### **3.1 Sujetos**

La presente investigación se trabajó con dos empresas diferentes pertenecientes a una misma corporación, la empresa no. 1 se caracteriza por contar dentro de su personal con un grupo de trabajadores que poseen compañeros con capacidades diferentes y la empresa no. 2 se caracteriza por contar con un grupo de trabajadores que no poseen compañeros con capacidades diferentes. Cada uno de los grupos labora en una empresa de prestigio de la misma corporación, ubicada en la ciudad de Guatemala.

Dichos grupos están conformados por las áreas administrativas, operativas y ventas de cada una de sus organizaciones, siendo un total de 50 personas comprendidas en un rango de edad de 20 a 65 años, de género masculino y femenino. Los sujetos de estudio poseen un nivel de educación de primaria, básicos, diversificado y universitario. La población del primer grupo fue seleccionada de una empresa privada que se dedica a la producción y comercialización de bebidas, en donde laboran personas con capacidades diferentes, por lo que el tipo de muestreo fue discrecional y el segundo grupo fue seleccionado de una empresa privada que se dedica a la comercialización y distribución de productos de consumo masivo, donde no laboran personas con capacidades diferentes, por lo que el tipo de muestreo fue probabilístico, el cual fue sido seleccionado bajo los parámetros en donde todos los elementos de la población que pertenecen a las áreas de administración, ventas y operativos han tenido la misma oportunidad de ser elegidos, la muestra representa una parte de la población y se apega a las características del primer grupo tales como: pertenecer a una empresa privada que se dedica a la comercialización de productos para consumo personal y masivo.

A continuación se presentan las tablas que describen las principales características de cada una de las empresas:

### **Empresa No. 1**

#### **Con Capacidades Diferentes**

**Tabla 3.1.1**

<b>Análisis Descriptivo de la Muestra Según Capacidades</b>			
<b>Colaboradores</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Con Discapacidad	8	32%	25 Sujetos
Sin Discapacidad	17	68%	

De acuerdo al grupo de estudio el porcentaje más bajo es el de colaboradores con capacidades diferentes.

**Tabla 3.1.2**

<b>Desglose de la Muestra Con Capacidades Según El Género</b>		
<b>Género</b>	<b>N</b>	<b>Total</b>
Femenino	1	8 Sujetos
Masculino	7	

De la muestra total (25), únicamente 8 personas cuentan con capacidades diferentes, de las cuales 7 son de género masculino y 1 de género femenino.

**Tabla 3.1.3**

<b>Análisis Descriptivo de la Totalidad de la Muestra Según El Género</b>		
<b>Género</b>	<b>N</b>	<b>Total</b>
Femenino	6	25 Sujetos
Masculino	19	

El género masculino fue el que predominó dentro del grupo de estudio, dando un total de 19 hombres.

**Tabla 3.1.4**

<b>Análisis Descriptivo de la Muestra Con Discapacidad Según La Antigüedad</b>		
<b>Antigüedad</b>	<b>N</b>	<b>Total</b>
0 - 5	1	8 Sujetos
6 - 10	0	
11 - 15	2	
16 o Más	5	

El rango de antigüedad que se destacó más dentro del grupo de los 8 colaboradores que poseen capacidades diferentes es el de 0 a 5 años de labores.

**Tabla 3.1.5**

<b>Análisis Descriptivo de la Muestra Sin Discapacidad Según La Antigüedad</b>		
<b>Antigüedad</b>	<b>N</b>	<b>Total</b>
0 - 5	10	17 Sujetos
6 - 10	2	
11 - 15	2	
16 o Más	3	

El rango de antigüedad que se destacó más dentro del grupo de los 17 colaboradores que no poseen capacidades diferentes sigue siendo el de 0 a 5 años de labores.

### **Empresa No. 2**

#### **Sin Capacidades Diferentes**

**Tabla 3.2.1**

<b>Análisis Descriptivo de la Muestra Según Capacidades</b>			
<b>Colaboradores</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Con Discapacidad	0	0%	25 Sujetos
Sin Discapacidad	25	100%	

Se puede observar que el grupo de colaboradores no cuenta con compañeros con capacidades diferentes, por lo que continúa conformando el porcentaje más bajo del grupo.

**Tabla 3.2.2**

<b>Análisis Descriptivo de la Muestra Según El Género</b>		
<b>Género</b>	<b>N</b>	<b>Total</b>
Femenino	0	25 Sujetos
Masculino	25	

Dentro de este grupo los resultados reflejan que el género masculino fue el que predominó formando la totalidad del grupo.

**Tabla 3.2.3**

<b>Análisis Descriptivo de la Muestra Según La Antigüedad</b>		
<b>Antigüedad</b>	<b>N</b>	<b>Total</b>
0 - 5	10	25 Sujetos
6 - 10	6	
11 - 15	6	
16 o Más	3	

De igual forma el rango de antigüedad que se destacó más dentro de este grupo es el de los colaboradores que poseen de 0 a 5 años de labores.

### 3.2 Instrumento

Para definir el nivel de motivación psicosocial de una empresa que cuenta dentro de su personal con un grupo de trabajadores que poseen compañeros con capacidades diferentes y otra empresa que cuenta con un grupo de trabajadores que no poseen compañeros con capacidades diferentes, se utilizó el test MPS (escala de motivaciones psicosociales), el cual ha sido diseñado por el autor J. L. Fernández – Seara (1987, 2008), para evaluar el sistema motivacional de las personas en el ámbito laboral, brindando una propuesta en donde las motivaciones pasan a formar parte de sistemas dinámicos en donde se incluyen aspectos subjetivos y objetivos estructurados en cinco componentes básicos constituidos de la siguiente manera:

- Nivel de activación y necesidad
- Valor del incentivo de cada sujeto
- Nivel de expectativa
- Nivel de ejecución
- Nivel de satisfacción

Dichos componentes se manifiestan en seis áreas motivacionales a las que Fernández (1987, 2008) define de la siguiente manera:

- **Aceptación e integración social:** “Mide la necesidad de relaciones afectivas (de diferente índole) con otras personas. Este factor incluye los motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social”. (Fernández, 1987, 2008, pp. 11).
- **Reconocimiento social:** “La persona busca aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal. Tiende a buscar prestigio personal y profesional. Viene definido, sobre todo, por elementos como: “Le gusta que le

pidan opinión”, “Le importa mucho lo que la gente pueda decir de verdad”. (Fernández, 1987, 2008, pp. 11, 17).

- **Autoestima / autoconcepto:** “Está formado por una serie de elementos relacionados con la necesidad de poner a prueba la valía personal o profesional, realizar proyectos y alcanzar metas que refuercen el autoconcepto”. (Fernández, 1987, 2008, pp. 17).
- **Autodesarrollo:** “Se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida. Incluye motivos de logro, realización personal, expresión creativa y de desarrollo de la propia iniciativa”. (Fernández, 1987, 2008, pp. 11, 17).
- **Poder:** “Se trata de la preocupación (a veces excesiva) que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales y, al mismo tiempo, de buscar los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas. Esta dispuesta a realizar esfuerzos y lograr cotas muy elevadas a través de diversos medios (trabajo, dinero, patrimonio, política, cargos) con un claro fin de obtener poder  
  
Aspira a alcanzar un estatus (social, profesional, económico...) elevado que le permita dominar y dirigir de alguna manera a los demás.  
  
Las saturaciones más elevadas corresponden a elementos como: “Formar parte de un equipo directivo”, “Dirigir a personas o grupos”, “Tomar decisiones”, “Ganar mucho dinero”.  
  
(Fernández, 1987, 2008, pp. 11, 17).
- **Seguridad:** “Se refiere a la búsqueda de estabilidad psíquica en base a las circunstancias que le rodean: familiares, laborales y sociales”. (Fernández, 1987, 2008, pp. 11).



El test fue diseñado por medio de un cuestionario que se divide en tres partes. La primera parte se estructura por 126 frases en donde el individuo debía seleccionar la opción que más se apegue a su interés siendo esta la de verdadero o falso. La segunda parte se compone de 21 incentivos sobre los cuales el sujeto debía indicar una valoración según el grado de atracción que considere y la última parte está integrada de 26 aspectos que tienen relación con la vida diaria, en donde el individuo debía de igual forma, indicar el grado de satisfacción que cada uno le represente. Los resultados brindan un perfil del colaborador reflejando la importancia de los seis factores y la relación que estos tienen con los componentes de la motivación. La escala incluye aspectos motivacionales como: afiliación, pertenencia de grupo, reconocimiento social, autoestima, realización, iniciativa, logro, poder y seguridad, de la misma manera cuenta con cinco aspectos para su evaluación tales como: activación, expectativa, ejecución, incentivos y satisfacción. Para calificar la prueba se hizo uso de internet ya que a través de un pin de corrección se pueden obtener las puntuaciones directas y percentiles de cada una de las escalas. Así mismo los parámetros de corrección estipulados en el ejemplo del test nos brindan una escala, en donde 0.83 es considerado como una puntuación alta y 0.53 es considerado como una puntuación baja. La aplicación del test puede ser de forma individual o colectiva en un lapso de tiempo de 20 a 30 minutos como máximo.

### **3.3 Procedimiento**

- Se seleccionó y se definió el tema de investigación hasta su aprobación.
- Se procedió a elaborar los objetivos, hipótesis, variables y definiciones de las mismas dando forma al planteamiento del problema.
- Se procedió a iniciar con la investigación y enlistar posibles empresas que pudiesen tener inclusión de personas con capacidades diferentes y empresas que no las tuvieran.
- Se estableció contacto con las dos empresas a las cuales se les aplicaría el instrumento.

- Se realizó un listado de los colaboradores que participarían en la aplicación del test, conformando así los grupos de estudio.
- Se hizo un análisis de los test que podrían ser empleados para el estudio. De la misma manera se llevó a cabo el contacto con la institución que comercializa el test para informarse acerca de la disponibilidad y el costo del mismo.
- Se aprobó el test por las autoridades del departamento de psicología.
- Se aplicó el test a ambos grupos de estudio.
- Se obtuvieron los resultados, posteriormente se tabularon, analizaron e interpretaron a través de la discusión de los mismos.
- Para finalizar se realizaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes, apoyando el estudio que se elaboró y permitiendo a los lectores conocer realmente cual es el nivel de motivación psicosocial y beneficios de contar con personal con o sin capacidades diferentes dentro de una organización.

### **3. 4 Tipo de investigación y metodología estadística**

La investigación que se elaboró es de tipo Cuasi experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) los estudios cuasi experimentales manipulan deliberadamente como mínimo una variable con el fin de observar cuál es el efecto y relación con una o más variables. Así mismo hacen referencia a los sujetos o grupos como elementos ya conformados antes del experimento, por lo que los sujetos no pueden ser electos al azar; de lo contrario se estaría haciendo uso de otro tipo de investigación.

El diseño empleado en la investigación es denominado diseño de dos grupos homogéneos en donde Achaerandio (2010) define dos grupos con post test, el primero es el denominado grupo

“experimental” que en este estudio hace referencia al grupo de colaboradores que poseen compañeros con capacidades diferentes y el otro grupo denominado “de control”, el cual se representa en el estudio por el grupo de colaboradores que no cuenta con compañeros con capacidades diferentes. Así mismo especifica que no se realiza una medición previa en ninguno de los grupos únicamente se realiza la medición de los mismos al finalizar la investigación, para lo cual fue aplicado el test de medición MPS, posteriormente se mide los resultados y se analiza si hay o no una diferencia significativa entre el grupo experimental y el grupo de control. Dicha diferencia se determinó a través de la prueba t.

Como metodología estadística se utilizó la t de student, la cual Hernández, Fernández y Baptista (2010) la definen como una prueba estadística en donde su fin primordial es evaluar si dos grupos tienen una diferencia entre sí y es lo suficientemente significativa en comparación a la media de sus variables.

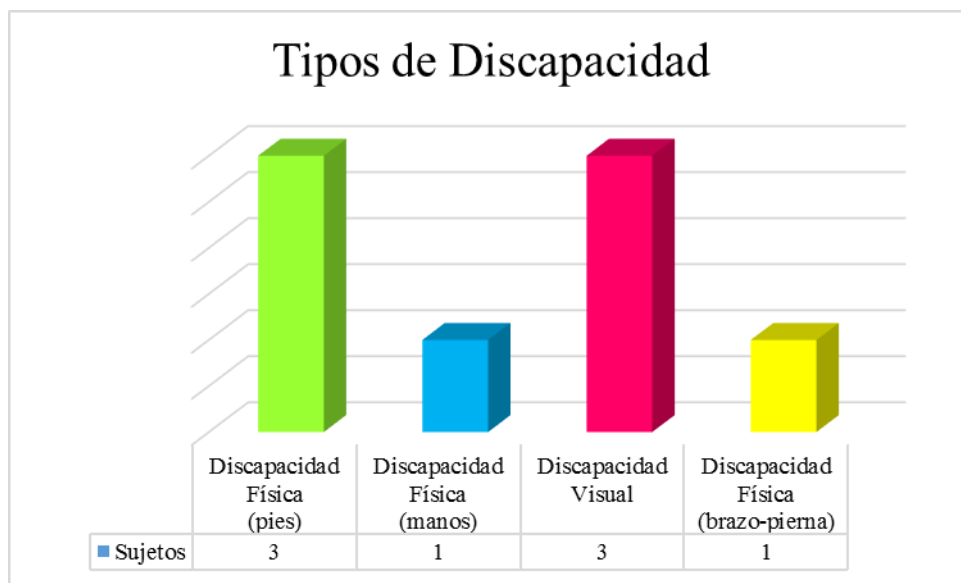
Por lo tanto para obtener los resultados estadísticos presentados en el estudio se utilizó el programa SPSS de la Universidad Rafael Landívar y se obtuvo el efecto a través del link <http://www.polyu.edu.hk/mm/effectsizefaqs/calculator/calculator.html>, en cuanto al análisis relacionado al rango de edad, género y antigüedad de los sujetos se realizó por medio del programa SPSS (Statistical Package for the Social Science) Versión 1.5 en conjunto con el apoyo de Microsoft Excel y fueron presentados a través de tablas.

#### IV. Presentación y análisis de resultados

A continuación se presentan los resultados de la aplicación de la escala de motivaciones psicosociales de Fernández, J. (2009), la cual evalúa seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales de las personas en el ámbito laboral. Para efectos de este estudio se tomó mayor énfasis a los seis factores que permiten medir el sistema motivacional de los individuos.

Dichos resultados se obtuvieron de una muestra de 50 sujetos, 25 de ellos pertenecen a la empresa 1 que cuenta dentro de su personal con individuos con capacidades diferentes por lo que a continuación se muestra una gráfica que describe el tipo de discapacidad encontrado en dicho grupo.

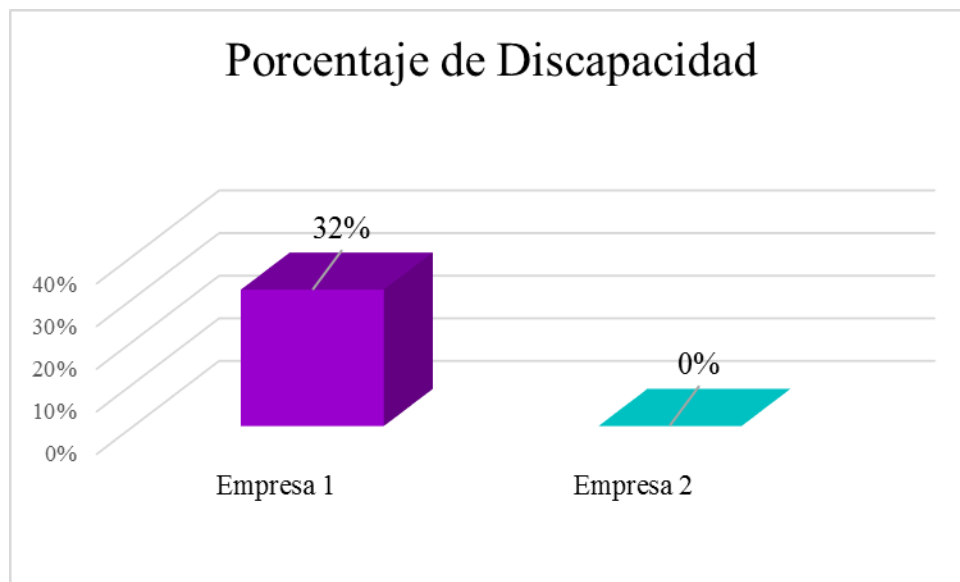
Gráfica 1 – Empresa No. 1



El total de sujetos con discapacidad en la empresa 1 es de 8 personas.

A diferencia de los otros 25 sujetos quienes pertenece a la empresa 2 la cual no cuenta dentro de su personal con individuos discapacitados, por lo tanto en la gráfica que se presenta a continuación se observa que el porcentaje de individuos discapacitados es un total de 0 en contraparte con la empresa 1 en donde los 25 sujetos conforman el 100% y los 8 sujetos que cuentan con capacidades diferentes representan el 32% de la muestra.

**Gráfica 2 – Empresas No. 1 y 2**



Por consiguiente a continuación se presentan los resultados obtenidos de ambas empresas en cada uno de los seis factores evaluados.

**Tabla 4. 1 (diferencia de grupos)**

	<i>Empresa 1</i>	<i>Empresa 2</i>
Media	75.07	72.50
DS	14.19	14.10
Número de sujetos	25	25
Diferencia hipotética de las medias	0	
Estadístico t	0.64	
P(T<=t) dos colas	0.52	
Valor crítico de t (dos colas)	2.01	

**d= 0.18**

En la tabla superior se puede observar la media y la desviación estándar de la muestra evaluada en ambas empresas; en el caso de la empresa 1 el nivel de motivación se encuentra en una media de 75.07 puntos, mientras que la empresa 2 refleja una puntuación de 72.50 por consiguiente el nivel de motivación de ambas empresas tuvo una variación muy reducida dando como resultado un tamaño de efecto de 0.18, lo cual refleja una puntuación bastante baja según los parámetros de corrección del test, en donde una puntuación de 0.83 es considerada como alta y una puntuación de 0.53 es considera como baja, por lo tanto no existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en la motivación psicosocial de ambos grupos y aunque la diferencia del tamaño del efecto fue baja de haber existido una diferencia esta hubiese sido de igual manera “baja”.

**Tabla 4. 2 (aceptación e integración social)**

	<i>Empresa 1</i>	<i>Empresa 2</i>
Media	76.06	72.62
DS	18.41	17.04
Número de sujetos	25	25
Diferencia hipotética de las medias	0	
Estadístico t	0.69	
P(T<=t) dos colas	0.50	
Valor crítico de t (dos colas)	2.01	

**d= 0.19**

En el factor de aceptación se pudo observar una media de 76.06 en la empresa 1 y una media de 72.62 en la empresa 2 dando como resultado un tamaño de efecto de 0.19 lo que refleja una puntuación baja determinando así que no existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en la aceptación e integración social de ambos grupos. Por tal efecto los sujetos de ambas empresas no tienen la necesidad de establecer relaciones afectivas pues no realizan mayor esfuerzo por realizar amistades, pero si les provoca agrado estar con sus amigos y mantener las buenas relaciones con ellos mismos. Sin embargo en la empresa 1 se dificulta un poco más la aceptación de gente nueva, pues no es fácil aprobar e incorporar a nuevos integrantes en el grupo, ya que se caracterizan por tener una pertenencia y aprobación social dentro de su equipo de trabajo preestablecido y conformado por algún tiempo atrás.

**Tabla 4. 3 (reconocimiento social)**

	<i>Empresa 1</i>	<i>Empresa 2</i>
Media	76.82	72.85
DS	17.71	19.08
Número de sujetos	25	25
Diferencia hipotética de las medias	0	
Estadístico t	0.76	
P(T<=t) dos colas	0.45	
Valor crítico de t (dos colas)	2.01	

**d= 0.22**

En el factor de reconocimiento social se puede observar en la empresa 1 una media de 76.82 y en la empresa 2 una media de 72.85, dando como resultado una puntuación en el estadístico t de 0.76 y una puntuación del tamaño de efecto de 0.22 lo que refleja una diferencia bastante pequeña determinando así que no existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en el reconocimiento social, es decir que ambos grupos según la puntuación obtenida no buscan ni desean que los demás colaboradores les tengan estima, no se esfuerzan por obtener la aprobación y reconocimiento, inclusive ni de aquellos compañeros más cercanos y no se afanan por pensar lo que otros piensen de ellos mismos o la reputación que puedan tener pues no les interesa tener fama o ser reconocidos como tal.



**Tabla 4. 4 (autoestima)**

	<i>Empresa 1</i>	<i>Empresa 2</i>
Media	77.72	76.37
DS	17.09	17.71
Número de sujetos	25	25
Diferencia hipotética de las medias	0	
Estadístico t	0.30	
P(T<=t) dos colas	0.77	
Valor crítico de t (dos colas)	2.01	

**d= 0.08**

La tabla anterior muestra la pequeña diferencia que hay en el factor de autoestima y el resultado de la media de la empresa 1 siendo de 77.72 y la media de la empresa 2 siendo esta de 76.37 dichos resultados se obtuvieron a través de la t de Student con el fin de determinar si había diferencia entre el grupo de trabajadores que poseen compañeros con capacidades diferentes y el grupo de trabajadores que no posee compañeros con capacidades diferentes en relación al autoestima. De acuerdo a los resultados, se determinó que no existe diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el autoestima de la empresa 1 y la empresa 2, ya que el estadístico t (0.30) no es igual o mayor al valor crítico de t (2.01) por lo que no hay diferencia, esto guarda relación con el tamaño del efecto en donde se obtuvo una puntuación de 0.08 ubicándose por debajo de lo requerido para que fuese significativa. De acuerdo a los resultados los sujetos de ambos grupos poseen un enriquecido concepto de sí mismos, por lo que su confianza y valoración personal es lo suficientemente estable, no tienen necesidad de buscar desesperadamente situaciones o motivos que les fortalezca o incremente la confianza en sí mismos por que la poseen muy bien cimentada.

**Tabla 4. 5 (autodesarrollo)**

	<i>Empresa 1</i>	<i>Empresa 2</i>
Media	83.02	79.35
DS	17.23	15.79
Número de sujetos	25	25
Diferencia hipotética de las medias	0	
Estadístico t	0.78	
P(T<=t) dos colas	0.44	
Valor crítico de t (dos colas)	2.01	

**d= 0.22**

En la tabla 4.5 se pudo observar que la diferencia en el factor autodesarrollo y el resultado de la media es pequeña, la empresa 1 posee una puntuación de 83.02 a diferencia de la empresa 2 que obtuvo una puntuación de 79.35 por lo que claramente la variación es muy reducida, el estadístico t (0.78) reafirma dicha variación pues no es mayor que el valor crítico de t (2.01) por lo que no hay una diferencia relativa y en concordancia el tamaño de efecto es de 0.22 lo cual refleja una puntuación bastante baja según los parámetros de corrección de la escala MPS, lo que determinó que no existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en el autodesarrollo de ambos grupos, sin embargo la puntuación denota que los sujetos no anhelan realizar tareas complejas sino más bien mantener su labor diaria, no se disponen o aspiran a metas elevadas debido a que no buscan estar a un margen competitivo para sobresalir.

**Tabla 4. 6 (poder)**

	<i>Empresa 1</i>	<i>Empresa 2</i>
Media	69.73	68.45
DS	17.85	18.21
Número de sujetos	25	25
Diferencia hipotética de las medias	0	
Estadístico t	0.25	
P(T<=t) dos colas	0.80	
Valor crítico de t (dos colas)	2.01	

**d= 0.07**

La tabla 4.6 muestra la reducida diferencia que hay en el factor poder y el resultado de la media de la empresa 1 siendo este de 69.73 y la media de la empresa 2 siendo esta de 68.45, dichos resultados se obtuvieron a través de la t de Student con el fin de determinar si había diferencia entre los sujetos que integran la empresa 1 y los sujetos que integran la empresa 2 en relación al poder. De acuerdo a los resultados, se determinó que no existe diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el poder de los individuos de la empresa 1 y los individuos de la empresa 2, ya que el estadístico t (0.25) no es igual o mayor al valor crítico de t (2.01) por lo que no hay diferencia, esto guarda relación con el tamaño del efecto en donde se obtuvo una puntuación de 0.07 ubicándose por debajo de lo requerido para que fuese significativa. Esto refleja que los colaboradores de ambas empresas no tienen ninguna preocupación por obtener prestigio, influir o dirigir a otras personas dentro de la empresa, pues el fin primordial no es obtener poder o encabezar un estatus social o profesional elevado si no realizar sus labores en concordancia con los objetivos de la empresa y sus compañeros.

**Tabla 4. 7 (seguridad)**

	<i>Empresa 1</i>	<i>Empresa 2</i>
Media	67.06	65.38
DS	10.57	11.33
Número de sujetos	25	25
Diferencia hipotética de las medias	0	
Estadístico t	0.54	
P(T<=t) dos colas	0.59	
Valor crítico de t (dos colas)	2.01	

**d= 0.15**

En la tabla 4.7 y el factor de seguridad se pudo observar una media de 67.06 en la empresa 1 y una media de 65.38 en la empresa 2 lo que describe una diferencia muy pequeña, dichos resultados se obtuvieron a través de la t de Student con el fin de determinar si había diferencia entre los sujetos que integran la empresa con personal con capacidades diferentes y la empresa conformada por personal que no cuenta con capacidades diferentes en relación a la seguridad. De acuerdo a los resultados, se determinó que no existe diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre la seguridad de los colaboradores que integran la empresa con personal con capacidades diferentes y los colaboradores que integran la empresa que no cuenta con personal discapacitado, esto se debe a que el estadístico t (0.54) no es igual o mayor al valor crítico de t (2.01) por lo que no hay diferencia y guarda relación con el tamaño del efecto en donde se obtuvo una puntuación de 0.15 ubicándose por debajo de lo requerido para que fuese significativa.

Por lo tanto la puntuación obtenida estableció que los sujetos de ambas empresas poseen un sentimiento de seguridad en sí mismos ante las situaciones que puedan presentarse y con ello se incrementan sus posibilidades de autorrealización pues no existen situaciones que los limite.

#### **IV. Discusión de resultados**

En la actualidad es cada vez más usual observar a personas con capacidades diferentes laborando en algunas empresas del país que cuentan dentro de sus políticas con la inclusión de seres humanos con dichas condiciones físicas, entre las que se destacan con mayor frecuencia: problemas de visión tal como lo es la ceguera o visión parcial, de escucha, limitaciones físicas como cojera, amputación o extremidades cortas. Por tal efecto es de suma importancia analizar y establecer si existe una diferencia en el nivel de motivación psicosocial de aquellas empresas que cuentan dentro de su personal con trabajadores con capacidades diferentes y aquellas empresas que no cuentan con personal discapacitado, ya que proporcionan información muy importante sobre los factores y elementos que influyen para generar más oportunidades de trabajo con niveles idóneos de motivación para aquellas personas que cuentan con dichas capacidades diferentes. Por tal motivo se aplicó una escala de motivaciones psicosociales (2009) y entre los resultados más sobresalientes y principales se pudo observar lo siguiente:

No existe una diferencia realmente significativa en el nivel de motivación psicosocial de ambos grupos, lo mismo sucede con la aceptación e integración social pues los sujetos se encuentran en una zona de confort y de igual manera se reflejó en los factores de reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad. A diferencia en los rubros de autoestima donde los sujetos de ambos grupos poseen un vasto concepto de sí mismos tornándose grupos estables en cuanto a ello se refiere, lo mismo sucede con el factor seguridad, ambos grupos poseen un alto sentido de autorrealización en donde no existen actividades o situaciones que los limite.

Así mismo se determinó que los colaboradores valoran y aprecian un sentido de convivencia y pertenencia con sus compañeros más allegados y conocidos de un tiempo atrás, sin

embargo integrar a personas que conocen recientemente se torna un proceso difícil mas no imposible, pero lleva un poco de tiempo.

Dichos resultados se relacionan con el estudio realizado por Gaytan (2013), en la investigación: relación de la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores de las diversas áreas de la Purificadora de Agua la Roca S.A. la investigación se realizó con colaboradores de ambos géneros que oscilan entre las edades de 16 a 50 años, a lo que el autor concluyó que los colaboradores manifiestan una relación entre la motivación y el sentido de pertenencia en factores como el orgullo laboral, liderazgo, reconocimiento y promoción, así mismo para el sentido promedio de pertenencia son satisfacción, motivación y cultura organizacional; por tanto tiene relación con la presente investigación debido a que el rango de edad y género es sumamente similar, al igual que los factores empleados en la escala de motivación para la obtención de resultados, en donde en definitiva la motivación psicosocial concuerda con un sentido de pertenencia el cual se ve implícito en el factor de aceptación e integración social.

De igual manera, en la investigación que realizo Chavajay (2013), con los trabajadores de telesecundaria del renglón 022 y 189 del departamento de Sololá, para determinar el nivel de motivación laboral, dicho estudio se realizó con colaboradores de ambos géneros quienes oscilaban entre las edades de 22 y 45 años de edad, a lo que el autor concluyó que más del 90% de los trabajadores tienen altos niveles de motivación laboral lo cual difiere con el presente estudio ya que los niveles de motivación psicosocial llegaron a ser bastante buenos pero no a tal grado de un nivel alto, pues el test determina como alto una puntuación de 0.83 y como bajo de 0.53. Por consiguiente la diferencia que se obtuvo de ambos grupos fue baja por lo que no existe una diferencia significativa, sin embargo coincide con el presente estudio en la evaluación que se realizó a ambos grupos que tienen un giro similar en sus actividades, la escala de motivación

psicosocial empleada para obtener los resultados, la medición de los mismos factores y la importancia que tiene la motivación en el desarrollo de las actividades de una organización.

Por otro lado Martínez (2012), realizó un estudio titulado “actitud de los trabajadores al laborar con una persona no vidente en una empresa pública del estado”, el objetivo del estudio fue definir la actitud de dichos trabajadores al ejercer sus labores con personas con discapacidad visual, este se llevó a cabo con hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 21 a 50 años. El autor concluyó que las actitudes y las reacciones positivas manifestadas por los trabajadores hacia la persona no vidente fueron: actuar respetuosamente, mostrar interés en ayudarla, ser accesible, valora el éxito y aceptar el hecho de trabajar con dicha persona, se relaciona con la presente investigación ya que ambos estudios demuestran el reconocimiento social, la aceptación e integración que debe resaltar en un grupo de personas que cuenta dentro de su personal con compañeros que poseen capacidades diferentes y como esta relación modifica sus vidas tanto laboralmente, profesionalmente y como en el ámbito personal.

De la misma manera Cuellar (2012), realizó un estudio con una muestra de ocho sujetos entre ellos mujeres y hombres quienes conformaban la fuerza laboral de una empresa privada y contaban con un tipo de discapacidad motora con el objetivo de reconocer los factores que inciden en la adaptación al entorno laboral de las personas con este tipo de discapacidad. El autor de la investigación, luego de analizar los resultados llegó a la conclusión que las personas con discapacidad motora manejan un alto nivel de motivación, lo cual les permite adaptarse a las condiciones que les ofrece la empresa aunque no sean las idóneas. Esto se relaciona con la investigación de Chavajay (2013) en donde concuerda que el nivel de motivación que poseen las personas con capacidades diferentes es alto, difiere de la presente investigación pues de igual forma el nivel de motivación fue bueno pero no tanto como para clasificarse en un nivel alto como

para ser así de significativo, sin embargo coincide con la presente investigación en cuanto a la aceptación y reconocimiento social de una empresa privada ante la inclusión de personas con capacidades diferentes aun cuando las condiciones no sean las más óptimas para el desarrollo y desplazamiento en sus labores.

Por su parte Camposeco (2011), realizó un estudio en diversas áreas de una institución financiera con el objetivo de determinar el tipo de actitud de los colaboradores respecto a sus compañeros con discapacidad así como la relación entre dicha actitud y los factores de género, edad y tipo de discapacidad. Luego de realizar el análisis y presentar los resultados el autor llegó a la conclusión que la interacción laboral con personas que poseen capacidades especiales es importante para su comprensión y aceptación, por lo que se relaciona con la presenta investigación ya que ambos estudios poseen grupos con personas que cuenta con una discapacidad diferente, describen los tipo de discapacidades, enfatiza a través de la actitud la aceptación de dichas personas y la importancia que representa el relacionarse mutuamente para fortalecer en ellos el autodesarrollo y el autoestima.

Por otra parte y tomando como referencia otras investigaciones, se analizó el estudio realizado por Pérez (2011), en donde planteó como objetivo principal explorar el rol de los recursos sociales, organizacionales y personales en las actitudes laborales y el afrontamiento de las demandas del puesto en un grupo de empleados con discapacidad que trabajan en condiciones de empleo ordinario, dicho estudio fue realizado a 204 colaboradores con discapacidad que representaban una edad media de 38 años y fueron evaluados a través de dos medidas, la primera era descriptiva y la segunda psicosocial. Posteriormente al análisis el autor llegó a la conclusión que los trabajadores con discapacidad son un colectivo que está cada vez más presente en el contexto empresarial español y del cual existen pocas investigaciones. Por lo que se relaciona con



el presente estudio en el ámbito psicosocial, en el afrontamiento al que se ven expuestos los colaboradores con capacidades diferentes y a la estabilidad laboral, familiar y social que buscan dichos individuos para afianzar su seguridad.

Por otro lado Jaén (2010), realizó una investigación que tiene como objetivo determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos dando a conocer la capacidad de la personalidad, la motivación y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional. Para lo cual se valió de una muestra de 368 trabajadores de ambos géneros predominando el masculino. Al finalizar el estudio el autor llegó a la conclusión que las variables de motivación y las demandas cognitivas percibidas en el entorno laboral son las que juegan un rol más importante a la hora de determinar el nivel de rendimiento de los trabajadores. Esto coincide con el presente estudio en cuanto al uso de la escala de motivación psicosocial y los factores que se desarrollan en la misma, así como la influencia que tienen los factores psicosociales en el ámbito laboral para que un colaborador se encuentre motivado y con alta autoestima.

De la misma manera los resultados se relacionan con el estudio realizado por Rodríguez (2006), en la investigación: situación laboral del individuo con discapacidad visual y la actitud del entorno laboral inmediato hacia dicho individuo. la investigación se realizó con 27 profesionales universitarios con discapacidad visual y 85 compañeros que conforman su entorno laboral inmediato, a lo que el autor concluyó que la actitud de los compañeros que conforman el entorno laboral del colaborador con discapacidad visual no manifiesta una conducta distinta a la que tendrían con una persona vidente; por tanto tiene relación con la presente investigación debido a que la muestra utilizada es bastante similar, pues se empleó un grupo con capacidades diferentes los cuales realizaban sus actividades laborales con compañeros que no poseían ninguna discapacidad, al igual que el fin primordial de incentivar a las organizaciones a través de sistemas

o programas para que incluyan dentro de sus colaboradores a personas con capacidades diferentes, ya que han comprobado que la actitud e integración de las personas con dichas discapacidades beneficia el ambiente laboral.

Al realizar el análisis en cada una de las investigaciones anteriores, se puede observar claramente que la mayoría de empresas que cuentan dentro de su personal con colaboradores con capacidades diferentes la motivación psicosocial juega un papel fundamental y ésta se ha reflejado con puntuaciones bastante altas, de igual forma los factores como aceptación, autoestima, el sentido de pertenencia y el reconocimiento social marcan una diferencia significativa en el desarrollo de las actividades laborales, de la misma manera la interrelación y concordancia entre cada una de ellas modifica la vidas de las personas con discapacidades diferentes tanto como a aquellas que no las tienen, enriquece cada uno de sus ámbitos como el laboral, profesional y el personal.

#### IV. Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se determinó que el nivel de motivación psicosocial del grupo de colaboradores que trabaja con personal con capacidades diferentes y el grupo de colaboradores que no trabaja con personal con capacidades diferentes tienen una variación muy reducida entre ambos, por consiguiente no existe diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en ninguna de las dos empresas dentro de la misma Corporación.
- De acuerdo a los parámetros del test MPS, el nivel de motivación psicosocial que ha reflejado el estudio está en un rango “bueno”, tanto en el grupo de trabajadores que poseen compañeros con capacidades diferentes como con el grupo de trabajadores que no poseen compañeros con capacidades diferentes, sin embargo de acuerdo a las puntuaciones obtenidas aún existe un rango de mejora.
- No existe diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en la aceptación e integración social entre el grupo que cuenta con compañeros con capacidades diferentes y el grupo que no posee compañeros con discapacidad.
- Se determinó que no existe diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en los factores motivacionales de reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad, entre el grupo de trabajadores que poseen compañeros con capacidades diferentes y el grupo de trabajadores que no los poseen.
- Se detectó que la empresa donde se realizó la investigación no contaba con un programa que incentivara y promoviera la aceptación e inclusión de personas con capacidades diferentes en las diversas empresas que integran la corporación, por lo que se diseñó un programa dirigido a la organización para facilitar y mejorar dicha inclusión.

#### **IV. Recomendaciones**

A la corporación donde se realizó la presente investigación se recomienda:

- Continuar fortaleciendo la motivación psicosocial, interacción y aceptación de las personas que cuentan con capacidades diferentes de manera que puedan seguir apoyando la inclusión de personas con dichas características y a la vez puedan implementar algunas actividades en conjunto con el programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la corporación involucrando a todos los colaboradores de la organización para reafirmar la motivación e integración en todas las áreas de la organización.
- Incluir a más personas con capacidades diferentes para que puedan formar parte de los colaboradores de las empresas y así incrementar cada vez más el nivel de motivación psicosocial en todas las áreas de la organización.
- A todas las áreas, generar programas de concientización en donde los colaboradores se vuelvan sensibles ante las personas que poseen capacidades diferentes y se muestren empáticos ante la situación en la que viven, con ello puedan brindar el apoyo que necesitan para realizar sus actividades laborales, personales y profesionales sin mayor complicación.
- A otras áreas, crear más oportunidades de trabajo con puestos que puedan ser dirigidos por personas que cuenten con capacidades diferentes pues su condición física no limita sus capacidades de autodesarrollo y superación, por el contrario son personas con un alto potencial para desempeñar un puesto importante dentro de las empresas de la corporación.
- A toda la corporación, Analizar y evaluar la propuesta del programa que se diseñó “Héroe Distinguido” para ser implementado en todas las áreas y empresas de la organización, logrando así mejorar, incentivar e incrementar la inclusión de las personas con capacidades diferentes.

A los estudiantes y profesionales se les recomienda:

- Hacer uso de esta investigación como referencia para abordar, profundizar y realizar nuevos estudios del tema, dando a conocer más acerca de las personas que poseen capacidades diferentes y las dificultades que enfrentan para obtener una oportunidad laboral, con ello los futuros estudios sigan promoviendo la inclusión de personas con dichas condiciones.

#### IV. Referencias

- Achaerandio, L. (2010). *Iniciación a la práctica de la investigación* (7a. ed.). Guatemala: Magna Terra editores.
- Aguirre, A., Benages, S., Palenques, J. y Sánchez, E. (s/f). *Factores que favorecen la inserción laboral de personas con discapacidad en Castellón*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://www.google.com.gt/search?q=motivacion+laboral+de+discapacitados+%2B+tesis&newwindow=1&biw=1366&bih=643&ei=DyiKVfv8MYaVNobBgfF&start=10&sa=N>
- Archila, J. (2011). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con la duración de la jornada de trabajo en los médicos del Hospital Nacional de Mazatenango*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala, Guatemala. Recuperada de [http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-49792?func=short-0&set\\_number=000649](http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-49792?func=short-0&set_number=000649)
- Barrera, P. y Fritz, M. (2009). *Integración laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de concepción que se encontraban trabajando durante el año 2008* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de [https://www.google.com.gt/search?newwindow=1&biw=1366&bih=643&q=motivacion+laboral+de+discapacitados+%2B+tesis&oq=motivacion+laboral+de+discapacitados+%2B+tesis&gs\\_l=serp.3...1490640.1504296.0.1510093.28.28.0.0.0.0.258.3564.0j26j1.27.0....0...1c.1.64.serp..13.15.2115.FtiejwOF4RI](https://www.google.com.gt/search?newwindow=1&biw=1366&bih=643&q=motivacion+laboral+de+discapacitados+%2B+tesis&oq=motivacion+laboral+de+discapacitados+%2B+tesis&gs_l=serp.3...1490640.1504296.0.1510093.28.28.0.0.0.0.258.3564.0j26j1.27.0....0...1c.1.64.serp..13.15.2115.FtiejwOF4RI)
- Byrnes, A., Conte, A., Gonnot, J., Larsson, L., Schindlmayr, T., Shepherd, N...Zarraluqui, A. (2007). *Discapacidad, De la exclusión a la igualdad*. Ginebra: Naciones Unidas.
- Calderón, B. (2005). *Integración Laboral de personas con discapacidad*. Santiago-Chile: Acción RSE. Recuperado el 20 de Marzo del 2015, de [https://www.google.com.gt/?gws\\_rd=ssl#q=Integraci%C3%B3n+Laboral+de+personas+con+discapacidad\(1\).pdf](https://www.google.com.gt/?gws_rd=ssl#q=Integraci%C3%B3n+Laboral+de+personas+con+discapacidad(1).pdf)

- Camposeco, A. (2011). *Actitud de los colaboradores de una entidad financiera, respecto a sus compañeros con discapacidad*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala, Guatemala. Recuperada de [http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-51365?func=short-0&set\\_number=000673](http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-51365?func=short-0&set_number=000673)
- Consejo Nacional para la Atención de las personas con Discapacidad. (2015). *Convención Interamericana Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad*. Recuperado el 16 de Abril del 2015, de [http://conadi.gob.gt/1/?page\\_id=2648](http://conadi.gob.gt/1/?page_id=2648)
- Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, artículo 4, Congreso de la República de Guatemala, (2013a).
- Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, artículo 53, Congreso de la República de Guatemala, (2013b).
- Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, artículo 102 inciso m, Congreso de la República de Guatemala, (2013c).
- Cook, M. (2000). *Coaching efectivo Como aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral*. Colombia: McGraw – Hill Interamericana, S.A.
- Cuellar, L. (2012). *Percepción por parte de un grupo de colaboradores con discapacidad motora, respecto a la adaptación a su entorno laboral en empresas privadas en Guatemala*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala, Guatemala. Recuperada de [http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-46211?func=short-0&set\\_number=000600](http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-46211?func=short-0&set_number=000600)
- Chavajay, D. (2013). *Niveles de motivación laboral en trabajadores de telesecundaria (estudio realizado con trabajadores de telesecundaria del renglón 022 y 189 en el departamento de Sololá*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperada de [http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-40999?Func=short-0&set\\_number=000515](http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-40999?Func=short-0&set_number=000515)

- Feldman, R. (2009). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana* (8a. ed.). México: Mcgraw – Hill Interamericana, S.A.
- Fernández, J. (2009). *Escala de motivaciones psicosociales*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Gaytan, O. (2013). *Factores motivacionales que influyen en el sentido de pertenencia de los colaboradores de la Purificadora de Agua Pura de la Roca, S.A.* (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus de Retalhuleu, Retalhuleu, Guatemala. Recuperada de [http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-36167?func=short-0&set\\_number=000470](http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-36167?func=short-0&set_number=000470)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: Mcgraw – hill.
- IBM SPSS Statistics (Versión 1.5) [Software de computación]. IBM, Database, S.A. Recuperado de <http://www.polyu.edu.hk/mm/effectsizafaqs/calculator/calculator.html>
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* (Tesis doctoral). Recuperada de [https://www.google.com.gt/search?newwindow=1&site=&source=hp&q=nivel+de+motivaci%C3%B3n+psicosocial+en+personas+con+capacidades+diferentes%2Btesis&oq=nivel+de+motivaci%C3%B3n+psicosocial+en+personas+con+capacidades+diferentes%2Btesis&gs\\_l=hp.3...21633.51926.0.52940.79.60.1.0.0.0.517.9440.0j9j24j5j0j1.39.0...0...1.1.64.hp..63.16.4064.0.hqWt36WjRQU](https://www.google.com.gt/search?newwindow=1&site=&source=hp&q=nivel+de+motivaci%C3%B3n+psicosocial+en+personas+con+capacidades+diferentes%2Btesis&oq=nivel+de+motivaci%C3%B3n+psicosocial+en+personas+con+capacidades+diferentes%2Btesis&gs_l=hp.3...21633.51926.0.52940.79.60.1.0.0.0.517.9440.0j9j24j5j0j1.39.0...0...1.1.64.hp..63.16.4064.0.hqWt36WjRQU)
- Manville, B., Levinson, H., Kerr, S. y Livingston, J. (2004). *Harvard Business Review La motivación de personas*. España: Ediciones Deusto.
- Martí, P. (1993). *Guía para organizaciones de trabajadores*. España: Centro de Publicaciones.
- Martínez, D. (2012). *Actitud de los trabajadores al laborar con una persona no vidente en una entidad pública del estado*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala, Guatemala. Recuperada de [http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-47811?func=short-0&set\\_number=000616](http://biblio2.url.edu.gt/F/GSCPMLB9AQUM5MEYQVRDXRQQE98DEFKH72LD1BF5NYTUIRKX56-47811?func=short-0&set_number=000616)



Martínez, M. (2012). *Motivación*. Madrid: Ediciones Díaz e Santos. Recuperado de <https://books.google.es/books?id=EsOztlIFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivacion%C2%B4&hl=es&sa=X&ei=VKsyVeO8OMOIIsQTAgYHIAg&ved=0CCEQ6AEwAA#v=onepage&q=motivacion%C2%B4&f=false>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s/f). Guía laboral - los contratos de trabajo: modalidades e incentivos. *Gobierno de España*. Recuperado de [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos/guia\\_5\\_12\\_5.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_5.htm)

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (s/f). *Viceministra Laboral Presenta Avances Sobre Acciones a Favor de Discapacitados*. Recuperado el 27 de Junio del 2015, de <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nota-principal/483-viceministra-laboral-presenta-avances-sobre-acciones-a-favor-de-discapacitados.html>

Pérez, V. (2011). *Percepción de apoyo social dentro y fuera del entorno laboral y su relación con las actitudes hacia el trabajo y los riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad* (Tesis Doctoral). Recuperada de [https://www.google.com.gt/search?newwindow=1&biw=1366&bih=643&q=factores+de+riesgo+psicosocial+de+discapacitados+%2B+tesis&oq=factores+de+riesgo+psicosocial+de+discapacitados+%2B+tesis&gs\\_l=serp.3...630235.638312.0.641291.36.31.4.0.0.2.227.3194.1j23j1.25.0...0...1c.1.64.serp..32.4.557.uf\\_OHqNAawM](https://www.google.com.gt/search?newwindow=1&biw=1366&bih=643&q=factores+de+riesgo+psicosocial+de+discapacitados+%2B+tesis&oq=factores+de+riesgo+psicosocial+de+discapacitados+%2B+tesis&gs_l=serp.3...630235.638312.0.641291.36.31.4.0.0.2.227.3194.1j23j1.25.0...0...1c.1.64.serp..32.4.557.uf_OHqNAawM)

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (s/f). *Derechos Laborales De Las Personas Con Discapacidad*. Recuperado el 20 de Marzo del 2015, de [http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CEAQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.profedet.gob.mx%2Fprofedet%2Farchivos%2FManual\\_version1.docx&ei=LWwMVZvYMYifgwT3wIAQ&usg=AFQjCNHf2QKnmsopOqG4VGHYDGHfAallIg](http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CEAQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.profedet.gob.mx%2Fprofedet%2Farchivos%2FManual_version1.docx&ei=LWwMVZvYMYifgwT3wIAQ&usg=AFQjCNHf2QKnmsopOqG4VGHYDGHfAallIg)

Publicaciones Vértice S. L. (2008). *Retribución de Personal*. España: Editorial Vértice. Recuperado de [https://books.google.es/books?id=WBCsyLeFqykC&pg=PA1&dq=que+e+s+motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=F0tJVfivOtl\\_ggTG\\_YCACg&ved=0CDwQ6AEwBQ#v=onepage&q=que%20es%20motivaci%C3%B3n&f=false](https://books.google.es/books?id=WBCsyLeFqykC&pg=PA1&dq=que+e+s+motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=F0tJVfivOtl_ggTG_YCACg&ved=0CDwQ6AEwBQ#v=onepage&q=que%20es%20motivaci%C3%B3n&f=false)

- Prot, B. (2005). *Pedagogía de la Motivación, Como Despertar El Deseo de Aprender* (2a. ed.). España: Narcea, S.A. de Ediciones. Recuperado de [https://books.google.es/books?id=nActPYMxjaUC&printsec=frontcover&dq=que+es+motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=F0tJVfivOtL\\_ggTG\\_YCACg&ved=0CDcQ6AEwBA#v=onepage&q=que%20es%20motivaci%C3%B3n&f=false](https://books.google.es/books?id=nActPYMxjaUC&printsec=frontcover&dq=que+es+motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=F0tJVfivOtL_ggTG_YCACg&ved=0CDcQ6AEwBA#v=onepage&q=que%20es%20motivaci%C3%B3n&f=false)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2006). *Situación laboral del individuo con discapacidad visual* (Tesis doctoral). Recuperada de [https://w2.ucab.edu.ve/tesisdigitalizadas2/th\\_s\\_mention/lic-enrelacionesindustriales/orderby/th\\_s\\_title/sort/desc.html](https://w2.ucab.edu.ve/tesisdigitalizadas2/th_s_mention/lic-enrelacionesindustriales/orderby/th_s_title/sort/desc.html)
- Schultz, D. (1991). *Psicología Industrial*. (3ª. ed.). México: McGraw Hill Interamericana S.A. de C.V.
- Sierra, O. (s/f). Diversidad Funcional. *Atendiendo Necesidades*. Recuperado el 19 de Abril del 2015, de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>
- Tipos de Discapacidad. (2015). Universia España. Recuperado el 17 de Abril del 2015, de <http://universitarios.universia.es/voluntariado/discapacidad/>

# ANEXOS

## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre del Instrumento:</b>	MPS (Escala de Motivaciones Psicosociales)
<b>Autores:</b>	J. L. Fernández Seara
<b>Procedencia:</b>	TEA Ediciones, S.A. (1987, 2008)
<b>Aplicación:</b>	Individual o Colectiva
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Adultos de 18 años en adelante.
<b>Duración:</b>	Variable, de 20 a 30 minutos.
<b>Finalidad / Evalúa:</b>	El test se ha diseñado para evaluar seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el ámbito laboral. Los seis factores que mide son: Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social, Autoestima o autoconcepto, Autodesarrollo, Poder y Seguridad. Entre los componentes que mide el test están: El Nivel de activación motivacional, Nivel de expectativa, Nivel de ejecución, Valor del incentivos y el nivel de satisfacción.
<b>Forma de Respuesta:</b>	Alternativas posibles de "V" o "F" y valoración de los elementos elegidos de acuerdo a su criterio.
<b>Tipificación:</b>	Baremos sobre un grupo normativo de 847 sujetos (582 varones y 265 mujeres), de edades comprendidas entre los 18 y 60 años, todos desempeñando un trabajo remunerado y por cuenta ajena.
<b>Material:</b>	Manual, cuadernillo, hoja de respuestas y pin de corrección.
<b>Observaciones:</b>	La prueba no se presenta físicamente en el estudio debido a que es un test estandarizado, para lo cual se debe realizar la compra del mismo para su posterior aplicación.

# Programa Héroe Distinguido

Noviembre 2015

---



# INTRODUCCIÓN

---

*Actualmente muchas de las organizaciones se han interesado por la creación de sistemas que despierten un sentido social y humano dentro de sus trabajadores y los niveles jerárquicos de la organización, muchas otras desconoce todo sobre el tema, por lo tanto es importante implementar actividades que desarrollen la concientización de la realidad que vivimos en Guatemala.*

*Es por ello que se ha generado el programa titulado “Héroe Distinguido” el cual busca dentro de la corporación y otras organizaciones abrir la oportunidad para que conozcan la labor y desempeño que puede y ha realizado una persona con capacidades diferentes, a través de contar su historia, su experiencia, sus logros, sus triunfos, sus momentos de debilidad y mayor oportunidad, sus sentimientos y sus emociones al ser parte y pertenecer a una organización tan importante como lo es esta (la empresa donde se realizó el estudio).*

*Esto permitirá promover la aceptación e integración de personas con capacidades diferentes en cada una de las áreas y empresas de la corporación tanto como en el ámbito laboral, así como crear conciencia en sus colaboradores y directivos para crear puestos reales en donde puedan ser ubicadas dichas personas y por consiguiente aportaran responsabilidad y bienestar a la sociedad tanto como a la organización y al progreso de nuestro país.*

# JUSTIFICACIÓN

---

*Un buen porcentaje de las organizaciones no cuentan con oportunidades de trabajo para personas discapacitadas, por varios factores entre ellos: creen que no son personas capaces de realizar un buen trabajo, piensan que no son capaces de traer y generar beneficios a la organización, son vistos como una dificultad y no como una oportunidad de beneficiar el ambiente laboral, consideran que son personas carentes de autoestima, motivación, responsabilidad y habilidades, entre otras.*

*Algunas otras ya cuentan con poca inclusión de personas con dichas características, es por ello que el presente programa busca incrementar dicha inclusión en todas las empresas de la corporación a través del relato e historia de los colaboradores que ya desempeñan una labor dentro de la empresa, quienes posteriormente visitaran otras organizaciones que ya cuentan dentro de sus políticas con este tipo de sistema y a las organizaciones que se resisten a generar este tipo de cambios dentro de su empresa; se busca bloquear la estigmatización de ideas y abrir el panorama a tomar las decisiones oportunas a través de casos vivos y colaboradores reales como lo es el programa “Héroe Distinguido”.*

# OBJETIVOS

---

## GENERAL:

- *Generar oportunidades de trabajo en todas aquellas empresas que no cuenten con un sistema de inclusión para personas con capacidades diferentes.*

## ESPECIFICOS:

- *Aumentar la inclusión de personas con capacidades diferentes en todas las empresas de la corporación, como en las organizaciones que tienen dentro de sus políticas la inclusión de personas con dichas características.*
- *Despertar el interés de todas las áreas de la corporación y de todas las organizaciones privadas y públicas para que puedan replicar este programa y beneficiar a nuestra población guatemalteca que vive día a día su discapacidad.*
- *Apoyar a las organizaciones que se dedican a respaldar a las personas con capacidades diferentes, ubicarlos en puestos apropiados e importantes dentro de las organizaciones según su condición física, evitando así cualquier riesgo tanto para el individuo como para la organización.*



# ALCANCE

---

*Inicialmente el programa busca abrir campo en todas las áreas y empresas de la corporación; posteriormente extender dicho programa a todas las organizaciones privadas y públicas de Guatemala, para generar oportunidades a todas aquellas personas que cuenten con capacidades diferentes y busquen pertenecer a una organización para desarrollar sus habilidades, poner en práctica sus conocimientos y velar por el desarrollo de las actividades de la organización según sus objetivos, misión y visión.*

*En las empresas públicas y privadas se busca que crean en el programa, en las personas que lo integran; que crean en la capacidad que tiene las personas que viven con discapacidades físicas y que únicamente es eso, una limitación física pero no de inteligencia, actitud, disposición, coraje y determinación que con la mínima oportunidad pueden representar con dignidad, responsabilidad y orgullo las actividades labores a las que sean asignados.*

*El programa puede replicarse a todas aquellas organizaciones privadas y públicas que cuenten con un alto nivel humano y se interesen por generar oportunidades laborales a personas que cuentan con capacidades diferentes.*

# METODOLOGIA

---

- *Se reunirán a las 8 personas que cuentan con capacidades diferentes dentro de la corporación para darles el reconocimiento “Héroes Distinguidos” y agradecimiento por la labor que han brindado durante tantos años.*
- *Se les explicara todo acerca del programa, los beneficios que han aportado y el orgullo que siente la organización de que sean parte de dicho programa y de la responsabilidad que se han ganado de representar a la corporación dentro de las empresas familia y en todas las ajenas a ella.*
- *Se realizará una convocatoria con todos los gerentes y jefes de cada una de las áreas para presentar el programa y la mecánica del mismo.*
- *Se hará contacto con varias instituciones que respaldan a las personas con capacidades diferentes, se les invitara a la corporación para que escuchen a nuestros “héroes distinguidos” y se establecerán contactos para que al momento de que exista una oportunidad laboral sean tomadas en cuenta y puedan ser ubicados en puestos idóneo según su condición para salvaguardar su salud física y no ponerlos en riesgo a ellos ni a la organización.*
- *Los gerentes y jefes de cada empresa, deberán proporcionar un calendario especificando las fechas, áreas y personal que recibirán a nuestros “héroes distinguidos”.*
- *Los gerentes y jefes deberán evaluar y realizar un listado de áreas posibles para ubicar a personas con capacidades diferentes para ser ocupadas al momento en que los directivos den su aprobación al programa.*

- *El gerente de cada empresa deberán nombrar a un jefe o colaborador quien será responsable del programa “héroes distinguidos” y fungirá como coach, guía y vocero durante la estadía del programa en la corporación.*
- *Al finalizar el tour de visitas de nuestros “héroes distinguidos” se reunirán gerente, jefes, coach y el representante del programa para conversar acerca de la experiencia, obtener un feedback por ambas partes y tomar decisiones.*
- *Al finalizar el tour de visitas, el encargado del programa se reunirá con el coach de cada área para aplicarle la evaluación del programa y nuestros “héroes distinguidos” y determinar su desempeño durante su labor.*
- *El encargado del programa debe calificar la evaluación sumando todas las casillas obteniendo como nota máxima 100 puntos y posteriormente compartir los resultados con los jefes y gerentes.*
- *Los parámetros de evaluación se basan en 4 áreas: 85 a 100 sobresaliente, 70 a 84.99 aceptable, 51 a 69.99 puede mejorar y 0 a 50.99 deficiente, los cuales determinaran el desempeño del programa “héroes distinguidos” y dan un parámetro para una oportunidad laboral.*
- *Durante los 4 meses que dura el programa, se turnaran en cada visita nuestros “héroes distinguidos” para brindar su charla y compartir su historia y de esta manera sean diferentes.*
- *A los 4 meses de llevarse a cabo la actividad, el responsable del programa se reunirá con los directivos, el coach de cada área de la organización, para conversar de la experiencia vivida con el programa “héroes distinguidos”, evaluar la posibilidades y solicitar la autorización de llevarlo a cabo y generar oportunidades laborales para las personas que cuenten con capacidades diferentes.*

# TOUR “HÉROE DISTINGUIDO”

---

*Este se llevará a cabo con una área diferente todas las semanas de cada mes en las diferentes empresas de la organización con una duración de 4 meses.*

HORA	ACTIVIDAD
8:00 – 8:10 hrs.	Bienvenida en el área en donde estarán desarrollando su charla.
8:10 – 8:25 hrs.	Se les presentara al coach que estará con ellos durante la charla.
8:25 – 8:30 hrs.	Un pequeño resumen y presentación de las áreas reunidas en el salón y las instalaciones del área.
8:30 – 9:30 hrs.	Se dará inicio a la primera presentación de nuestro “héroe distinguido”, se presentara, dirá en que área labora y cuáles son sus actividades que ejerce dentro de la empresa y contara su historia como el guste.
9:30 – 10:00 hrs.	Tomarán un receso y refacción en compañía de su coach.
10:00 – 11:00 hrs.	Se dará inicio a la segunda presentación de nuestro “héroe distinguido”, se presentara, dirá en que área labora y cuáles son sus actividades que ejerce dentro de la empresa y contara su historia como el guste.
11:00 – 11:15 hrs.	Tomarán un tiempo para realizar una dinámica con toda la audiencia.
11:15– 12:00 hrs.	Es un lapso para resolver dudas y que la audiencia pueda realizar sus preguntas y/o comentarios.
12:00 – 12:10 hrs.	Se despide y agradece a los “héroe distinguido” por compartir sus historias y a la audiencia por asistir.
12:10 – 12:30 hrs.	Se reunirán los “héroes distinguidos” con el gerente o jefe de área, su coach y el representante del programa para conversar acerca de la experiencia en su estadía y actividades dentro del área a la que se dio la charla. Ambas partes recibirán un feedback y se le darán palabras de agradecimiento por parte de su coach y gerente del área.

*Al haberse retirado los “héroes distinguidos” el gerente o jefe de área, el coach y el encargado del programa deberán reunirse por unos minutos, para conversar acerca de la experiencia vivida en el programa y plasmar los elementos positivos y los puntos de mejora en cuanto a la labor realizada y la experiencia como tal.*

# EVALUACIÓN

## Instrucciones:

Coloque dentro del recuadro la puntuación que usted considere pertinente para cada uno de los incisos que se presentaran a continuación. Tomando una escala de 1 a 5, considerando 5 como la puntuación más alta y 1 como la puntuación más baja.

<b>Factor a evaluar</b>	<b>Puntuación</b>
<i>Comprendió el objetivo e idea principal del programa</i>	
<i>El héroe se preocupó por establecer relaciones positivas con sus compañeros</i>	
<i>El héroe se ocupó por pertenecer a su grupo y generar armonía</i>	
<i>Logró y obtuvo respeto por parte de los demás</i>	
<i>Mostro calidad, esmero y dedicación en el desarrollo de su historia y actividad</i>	
<i>El héroe se respeta y se valora a si mismo</i>	
<i>Desarrolló adecuadamente sus habilidades y capacidades</i>	
<i>El programa mostro iniciativa e interés en la audiencia</i>	
<i>Fue visible alguna actitud o reacción positiva de la audiencia hacia el relato e historia del “héroes distinguido”</i>	
<i>Mantuvo y cumplió con las normas establecidas</i>	
<i>Mantuvo la cordura y equilibrio en la realización de sus actividades</i>	
<i>Su actitud fue cordial, respetuosa y amigable con los demás</i>	
<i>Trabajo y se esforzó por obtener la aprobación y comprensión de los demás</i>	
<i>Busco situaciones o motivos que favorecieran la confianza y entendimiento de la audiencia hacia sí mismo y el programa</i>	
<i>Mostro interés en hacerse entender, demostrar sus capacidades y ser creativo</i>	
<i>Busco los medios y oportunidades para influir positivamente en su actividad y en los demás</i>	
<i>Mostro estabilidad laboral y personal</i>	
<i>Respeto los horarios establecidos</i>	
<i>Mostro interés y agradecimiento por las políticas de la empresa</i>	
<i>Veló por el bienestar de las instalaciones y equipo de la empresa</i>	

“La vida recompensa de manera extraordinaria, a quienes se entregan de forma extraordinaria”



Elaborado Por  
**Ivette Mariela Solórzano Rodríguez**

---