

ESTUDIO SOBRE METAS LABORALES EN SUJETOS DISCAPACITADOS

Manuel A. García Sedeño
Esperanza Marchena Consejero
Concepción Alcalde Cuevas
Universidad de Cádiz

INTRODUCCIÓN

La conducta laboral no puede considerarse como una más de nuestro repertorio. Está claro que el sujeto genera expectativas basadas, por un lado, sobre los conocimientos, destrezas y habilidades que posee y, por otro, sobre un estado ideal deseado. Como el medio laboral, por sus características propias, presenta unos factores que inciden directamente en la generación de expectativas y, también en la motivación, se puede hablar plenamente de la existencia de una teoría de la conducta laboral y se puede definir como la interacción que se establece entre la capacidad del sujeto y sus motivos dentro de un contexto laboral (Marín 1992).

Herzberg (1980) habla de la existencia de factores ajenos al contexto laboral, extrínsecos, y factores inherentes al trabajo, intrínsecos. Al primer grupo los denominó *factores de mantenimiento* o de *higiene*, manteniendo que deben de estar presentes, en todo contexto laboral, aunque no motivan directamente. Al segundo grupo, denominado *factores de contenido del trabajo*, les otorga el potencial de producir el sentimiento de satisfacción.

Las críticas a la teoría de Herzberg, como la planteada por Levy-Leboyer (1975), ponen de manifiesto la existencia de diferentes modelos explicativos de la conducta laboral, como son: el modelo del incentivo, el psicológico y el humanista (Garmendía, Navarro y Luna, 1992).

El modelo del incentivo, basado en la concepción científica del trabajo de Taylor (1970) y desarrollado por McGregor (1975) en su Teoría X, recoge la antigua teoría de «homo economicus» que se aplicó en la antigua Roma, donde los amos más inteligentes y de ideas más avanzadas pagaban a sus esclavos los trabajos bien hechos para que pudieran ir comprando su libertad. La reducción de esta teoría a los aspectos puramente económicos ha dado lugar, en el seno de la economía de empresa, a la teoría económica del incentivo, que basa el principal motor del sistema industrial en la maximización de las ganancias personales (el salario). Sin embargo, a la hora de desarrollar esta teoría del salario se han visto obligados, por razones explicativas, a considerar aspectos más allá de los puramente salariales; dirigiéndose hacia temas como los niveles de los salarios, los métodos de remuneración, la valoración de tareas y méritos, las primas y salarios, etc. como hizo Mayo (1972) en el estudio Hawthorne.

La adaptación al contexto laboral de la teoría de Maslow (1981), expuesta anteriormente, supuso una importante crítica al modelo del incentivo y cambió la concepción de *homo economicus* a *homo socialis*, analizando la motivación en el trabajo sobre la realización personal. Maslow mantiene que el salario es motivador hasta que alcanza un cierto nivel, dentro de la estructura piramidal donde se representan las

necesidades humanas, a partir de ese nivel pierde su carácter y la motivación se dirige más hacia la participación en la organización y su autorrealización consecuente.

Otras teorías, como la de Festinger (1957), se definen en esta línea y constituyen el denominado *modelo psicológico* de la conducta laboral que basa sus explicaciones en las expectativas personales generadas, sobre todo, por los factores intrínsecos del trabajo.

La falta de datos experimentales que avalen los planteamientos emanados de los modelos de incentivo y psicológico posibilitan el desarrollo de un modelo integrador conocido en el nombre de *modelo humanista*. Pérez López (1983), desarrolla este modelo mediante el análisis de la conducta bajo tres dimensiones: extrínseca, intrínseca y trascendente. Esto es, toda conducta viene determinada por los factores del contexto, por la naturaleza de la acción en sí y también por su utilidad dentro de su grupo. Esta idea de utilidad es la más novedosa que ofrece el modelo, ya que es donde la conducta adquiere su verdadero carácter social al trascender a niveles donde lo que impera son las necesidades del grupo de referencia.

Es, por otra parte obvio, que el nivel de satisfacción global en las tres dimensiones es una aspiración ideal. Por lo que se produce un espacio entre los valores de esa aspiración ideal y los valores de su estado presente. Dentro de ese espacio se producen todos los procesos de toma de decisiones.

Luego la utilidad de una determinada opción laboral vendrá determinada por las consecuencias que repercute, integradas dentro de cada una de las dimensiones, y por el sistema de valores que posee el propio sujeto.

TRABAJO Y DISCAPACIDAD

En 1982 se promulga la Ley de Integración Social de las Personas con Minusvalías (LISMI) estableciéndose la formación profesional como «un nivel del sistema educativo encaminado a conseguir la total integración social de éste, facilitando su incorporación al sistema de trabajo que le permita realizarse a sí mismo». Este hecho fue bastante novedoso, ya que tradicionalmente las actitudes de protección y de exclusión hacia los colectivos con discapacidades generaban situaciones discriminatorias y prejuicios sobre su competencia profesional. Tanto la LISMI como los siguientes decretos facilitan la aceptación de los sujetos con discapacidades semejantes a los demás respecto a la actividad laboral, incluso desde la Comunidad Europea se desarrollan programas de integración laboral de estos colectivos.

No obstante, aún queda mucho camino por recorrer ya que la integración laboral se convierte en una «integración utilitaria» (Verdugo, 1995) en la que tras aceptar con resignación la discapacidad o minusvalía se le ofrecen trabajos en el hogar, en la empresa familiar o en actividades tan exclusivas que les marginan en mayor grado que la integración que les produce. Se piensa que lo que les interesa es el hecho de trabajar para «por lo menos sentirse iguales y no ser una carga» y no la búsqueda de beneficios personales, como el autodesarrollo, la autoestima, la promoción, etc. igual que cualquier persona.

En definitiva, estas y otras actitudes prejuiciosas respecto al trabajo de los discapacitados, implican la creencia de que estos sujetos no tienen las mismas necesidades laborales que los sujetos sin discapacidades y, peor aún, que sus motivaciones se centran en el hecho de realizar una tarea sea cual sea ésta.

Este trabajo intenta demostrar claramente lo contrario; el hecho de padecer algún tipo de discapacidad no influye en el valor que el sujeto da al trabajo. Además, se defiende que igual que sucede en los colectivos sin discapacidad el concepto del trabajo se centra más en su consideración como medio que como un fin.

MÉTODO

Características de la muestra

Para llevar a cabo el estudio se eligieron muestras de dos colectivos diferentes: trabajadores en activo sin minusvalía (**TSM**) y minusválidos en período de formación para incorporarse al mundo laboral (**MFP**). La primera de ellas, trabajadores en activo, se compone de 35 sujetos que prestan sus servicios en la Subdirección de Empleo y Formación del Instituto Nacional de Empleo (INEM) de Cádiz. La segunda muestra, se compone de 46 sujetos con discapacidades usuarios del Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos de San Fernando (Cádiz). En la tabla 1.1 se reflejan las características de ambas muestras:

Procedimiento

El procedimiento utilizado partió de la aplicación de un cuestionario sobre sus características personales y uno sobre la opinión respecto a su preferencia en una escala de 1 a 10 de diversos aspectos relacionados con el trabajo y su contexto. Este último cuestionario consta de 44 ítems que abarcan aspectos del trabajo sobre la jornada laboral, formas de recibir el salario, promoción, formación, equipos, contratos, organización del trabajo... Su aplicación se realizó de forma individual a cada sujeto, al que se le daba varios días para realizarlo.

Debido a las condiciones de la muestra del colectivo de discapacitados se sustituyeron una serie de ítems del cuestionario ya que al no haber trabajado nunca y estar mayoritariamente solteros, muchos de los ítems carecían de sentido. Concretamente se sustituyeron los ítems:

2: Becas de estudios de los hijos por «Que no tenga barreras arquitectónicas».

34: Tener un plan de pensiones por la empresa por «Disponer de transporte adaptado en la empresa».

40: Trabajar por objetivos previamente marcados por «Tener un puesto de trabajo adaptado».

Para realizar todos los análisis se utilizó el Paquete Estadístico SPSS-V4 para PC.

Resultados

Como el objetivo fundamental de este trabajo es detectar los factores comunes más preferidos por los sujetos, se realizó con los datos del cuestionario en cada uno de los grupos un ANÁLISIS FACTORIAL mediante el método de componentes principales.

De estos análisis se obtienen, en ambos grupos cuatro factores claramente diferenciados, que explican el 75% de la varianza total en la muestra de sujetos sin discapacidades y del 60% en la otra.

A continuación se reflejan los ítems que mayor peso tienen en cada uno de los factores:

GRUPO TSM:

Factor 1:

ítem 2: Becas para el estudio de los hijos.

ítem 6: Créditos vivienda por la empresa.

ítem 24: Recibir ayuda para los estudios propios.

ítem 34: Tener un plan de pensiones por la empresa.

Factor 2:

ítem 7: Disfrutar de días fijos de vacaciones (30).

ítem 36: Trabajar menos de 7 y mas de 5 horas.

ítem 11: Elegir libremente las vacaciones.

Factor 3:

ítem 1: Ascender mediante merinos.

ítem 5: Conseguir sueldos mas altos sin promocionar.

(condición no deseada)

Factor 4:

ítem 37: Trabajar en la misma localidad.

ítem 30: Tener horario de mañana solamente.

GRUPO MFP

Factor 1: (condiciones no deseadas)

ítem 44: Vivir en una localidad distinta a la del trabajo.

ítem 41: Trabajar en jornada partida (mañana-tarde)

ítem 38: Trabajar más de ocho horas.

ítem 2: Que no tenga barreras arquitectónicas.

Factor 2:

ítem 34: Disponer de transporte adaptado a la empresa.

ítem 37: Trabajar en la misma localidad.

ítem 29: Tener desplazamientos frecuentes por trabajo
(condición no deseada)

Factor 3:

ítem 10: Dividir el mes de vacaciones a lo largo del año.

ítem 11: Elegir libremente las vacaciones.

ítem 4: Conseguir más días de vacaciones por rendimiento.

Factor 4:

ítem 27: Ser funcionario del estado.

ítem 18: Poseer un contrato fijo.

Analizando las diferentes clasificaciones de factores observamos que, aunque difieren en algunos aspectos, las similitudes en sus valoraciones son bastante altas. Los factores pueden agruparse bajo las etiquetas de:

Grupo TSM:

1.-- PRESTACIONES SOCIALES (Factor 1)

2.-- VACACIONES Y TIEMPO DE TRABAJO (Factor 2)

3.-- PROMOCIONES (Factor 3)

4.-- RESIDENCIA Y JORNADA (Factor 4).

Grupo MFP:

1.-- PRESTACIONES SOCIALES (Factor 2)

2.-- VACACIONES Y TIEMPO DE TRABAJO (Factor 3)

3.-- PROMOCIÓN Y ESTABILIDAD (Factor 4)

4.-- RESIDENCIA Y JORNADA (Factor 1).

Considerando que las diferencias personales de los sujetos de ambas muestras (edad, sexo...) son grandes, se observa como los aspectos más valorados del trabajo se centran sobre los mismos aspectos del trabajo. Lejos de los planteamientos expuestos en la Ética protestante del trabajo que considera el trabajo como un fin en sí mismo, nuestros resultados, en ambos grupos, apuntan en una posición contraria, hacia el trabajo como un instrumento para conseguir una vida mejor.

CONCLUSIONES

Todo el proceso seguido en este trabajo pone de manifiesto que los sujetos, de forma generalizada, centran sus preferencias en aquellas condiciones del trabajo como son la jornada, las vacaciones, los ascensos, las prestaciones y el lugar de trabajo. Estos resultados confirman la tesis de que el trabajo, además de ser la vía para el desarrollo de las inquietudes profesionales y personales, es también un instrumento para mejorar la calidad de vida. Como resulta que no siempre se produce un ajuste completo entre las inclinaciones profesionales del sujeto y la actividad profesional que de hecho realiza, las condiciones mencionadas adquieren un valor esencial produciendo consecuentemente una concepción del trabajo más como instrumento que como vía.

Esta visión instrumental del trabajo, en ambos grupos, puede llevar a consecuencias satisfactorias si las condiciones asumen ciertos valores dentro de un marco que le asegure seguridad y le permita al mismo tiempo generar expectativas futuras.

Con todo, podemos resumir diciendo que los sujetos encuestados centran sus preferencias en aquellos aspectos del trabajo que les repercute más beneficios fuera del contexto laboral, procurando, a la vez, unas condiciones de seguridad y de consecución del nivel que se ajuste a sus expectativas. Siendo el trabajo más un medio, un instrumento que le garantiza mejorar y disfrutar de ciertas ventajas ajenas al trabajo que una vía de desarrollo personal-profesional.

El que sus valoraciones se orienten en la misma dirección nos lleva a admitir nuestros planteamientos iniciales de igualdad entre los colectivos de sujetos con discapacidades y sin discapacidades sobre el significado del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

FESTINGER, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Standfor: University Press. (*Una teoría de la disonancia cognoscitiva*, 1974. Madrid: Instituto de Estudios Políticos).

GARMENDIA, J. A., NAVARRO, M. Y LUNA F. P. (1992). *Sociología industrial y de la empresa*. Madrid: Aguilar.

HERZBERG, F. (1980). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?* Bilbao: Deusto.

LEVY-LEBOYER, C. (1975). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Planeta.

MARIN, A. L. (1992). *Sociología de la Empresa*. Madrid: Ibérico Europea de Ediciones.

MAYO, E. (1972). *Problema humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva visión.

MCGREGOR, D. (1975). *El aspecto humano de la empresa*. México: Diana.

PÉREZ LOPEZ, J. A. (1983). *Teoría motivacional de la organización*. Barcelona: IESE.

TAYLOR, F. W. (1970). *Management Científico*. Barcelona: Oikos-Tau.

VERDUGA ALONSO, M. A. (dir) (1995). *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo XXI editores.

ANEXO 1

EDAD: SEXO: N. EDUCATIVO: E. CIVIL:

G. DE MINUSVALÍA:

A continuación encontrará una serie de cuestiones relacionadas con el ámbito laboral. Deberá valorarlas del 1 al 10 según la importancia que, a su juicio, poseen en su apreciación del puesto de trabajo. Considere el 1 como un rasgo insignificante o con un valor negativo y un 10 como un rasgo esencial o un valor positivo.

- | | |
|---|-----|
| (1) Ascender mediante méritos | () |
| (2) Becas para los estudios de los hijos | () |
| (3) Cobrar al final de mes | () |
| (4) Días de vacaciones por rendimiento | () |
| (5) Conseguir sueldos más altos sin promocionar | () |
| (6) Créditos vivienda por la empresa | () |
| (7) Disfrutar de días fijos de vacaciones (30) | () |
| (8) Disponer de días no fijos justificándolos | () |
| (9) Tener un lugar de descanso en la empresa | () |
| (10) Dividir el mes de vacaciones | () |
| (11) Elegir libremente las vacaciones | () |
| (12) Tener jornada de tarde | () |
| (13) Estar integrado en una estructura con mandos | () |
| (14) Estar contratado por obra o servicio | () |
| (15) Variar de puesto | () |
| (16) Pertenecer a un equipo de trabajo | () |
| (17) Poseer despacho propio | () |

(18) Poseer un contrato fijo	()
(19) Poseer un contrato eventual	()
(20) Poseer vehículo de la empresa	()
(21) Promocionar por tiempo	()
(22) Recibir las pagas extras en nóminas separadas	()
(23) Recibir ayuda para el coche	()
(24) Recibir ayuda para los estudios propios	()
(25) Recibir las pagas extras prorrateadas	()
(26) Recibir el sueldo por quincenas	()
(27) Ser funcionario del estado	()
(28) Ser autónomo	()
(29) Tener desplazamientos frecuentes por trabajo	()
(30) Tener horario de mañana solamente	()
(31) Tener las vacaciones en meses fijos al año	()
(32) Tener días de asuntos propios fijos	()
(33) Tener personas a tu cargo	()
(34) Tener un plan de pensiones por la empresa	()
(35) Tener un plan permanente de formación	()
(36) Trabajar menos de 7 y más de 5 horas	()
(37) Trabajar en la misma localidad	()
(38) Trabajar más de 8 horas diarias	()
(39) Trabajar en un puesto solo	()
(40) Trabajar por objetivos previamente marcados	()
(41) Trabajar en jornada partida (mañana-tarde)	()
(42) Trabajar por encargos	()
(43) Trabajar menos de 5 horas	()
(44) Vivir en una localidad distinta del trabajo	()

Tabla 1.1. Características de la muestra

TSM MFP

EDAD: Mínima: 24 16

Máxima: 56 53

Moda: 32 21

Mediana: 32 24

SEXO: Hombre: 15 33

Mujer: 15 13

E.CIVIL Soltero: 8 43

Casado: 20 2

Divorciado: 3 1

N. EDUCATIVO	F. OCUPACIONAL	0 6
	G. ESCOLAR	3 16
	F.P. 1° GRADO	3 14
	F.P. 2° GRADO	4 6
	BUP/COU	4 3
	UNIVERSITARIOS	18 1

GRADO DE 33 - 42 8

MINUSVALÍA (%) 43 - 52 6

53 - 62 5

63 - 72 11

73 - 82 9

83 - 99 7