

CLIMA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD DE PIURA 2019

LABOR CLIMATE OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE ORGANIZATIONS OF THE CITY OF PIURA 2019

Francisco Segundo Mogollon Garcia ¹
Diego Aron Ramirez Abad ²



Recepción: 06 de enero 2020

Aprobación: 27 de marzo 2020

DOI: <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1257>

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general diagnosticar el clima laboral de las personas con discapacidad que laboran en diversas organizaciones de la Ciudad de Piura-2019” y los específicos fueron: medir el nivel de relaciones interpersonales, condiciones laborales, comunicación y motivación que perciben las personas con discapacidad. Esta investigación presentó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo. Para el estricto cumplimiento de los objetivos, se aplicó un instrumento de recolección de datos basado en la Teoría bifactorial de F. Herzberg. Este instrumento se aplicó a un total de 54 personas con discapacidad que forman parte de la población económicamente activa. Una vez recolectada la información se elaboró la data de trabajo y se procesó en el software estadístico Spss, obteniéndose los siguientes resultados: el 74,10% valoran como precarias las relaciones interpersonales con el resto de miembros de las organizaciones donde laboran y el 25,90% un nivel medio; comunicación; el 64,80% perciben como precaria la comunicación hacia las personas con discapacidad y el 35,20% un nivel medio; el 50,00% perciben como precarias condiciones laborales en las que laboran las personas discapacitadas y el 44,40% un nivel medio; el 72,20% consideran como baja la motivación que reciben por parte de las instituciones y el 27,80% un nivel medio motivación. Globalmente de concluye que el 90% de los encuestados considera que el clima laboral que viven diariamente es precario e inadecuado y el 10 % restante consideran que es medio y ninguna persona lo considera como óptimo.

Palabras clave: Clima laboral, discapacidad, relaciones interpersonales.

Abstract

The research had the general objective of diagnosing the working environment of people with disabilities who work in various organizations in the City of Piura-2019 "and the specific ones were: to measure the level of interpersonal relationships, working conditions, communication and motivation that people perceive disabled. This research presented a quantitative, non-experimental design and descriptive level approach. For the strict fulfillment of the objectives, a data collection instrument based on F. Herzberg's two-factor theory was applied. This instrument was applied to a total of 54 people with disabilities who are part of the economically active population. Once the information was collected, the work data was prepared and processed in the Spss statistical software, obtaining the following results: 74.10% rated interpersonal relationships with the rest of the members of the organizations where they work as precarious and 25, 90% a medium level; communication; 64.80% perceive communication to people with disabilities as precarious and 35.20% a medium level; 50.00% perceive as precarious working conditions in which disabled people work and 44.40% a medium level; 72.20% consider the motivation they receive from the institutions as low and 27.80% a medium motivation level. Overall, it is concluded that 90% of the respondents consider that the working environment they live daily is precarious and inadequate and the remaining 10% consider it to be average and that no person considers it to be optimal.

Keywords: Work environment, disability, interpersonal relationships.

¹ Magister en Gerencia Gubernamental, Docente Tiempo Completo de la Escuela de Marketing y Dirección de Empresas, Universidad Cesar Vallejo Filial Piura, Perú, fmogollong@ucvvirtual.edu.pe,  <https://orcid.org/0000-0003-0188-0049>

² Bachiller en Administración de Empresas, Pregrado, Universidad Nacional de Piura, Perú, diegoaronramirezabad@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0003-3088-5260>

1. Introducción

La inserción laboral en personas con discapacidad ha experimentado ciertos cambios con el paso de los años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2016) el número de contratos para personas con discapacidad, ha logrado un incremento del 6,32% con respecto a los años anteriores (inei.gob.pe, 2016). Con este incremento; las empresas empiezan a crear condiciones de trabajo para empleados con estas características tales como: ambientes cómodos, tecnología, infraestructura, además de puestos a la medida para no atentar contra los derechos de esta clase trabajadora. Pero se debe mencionar que, no todas las empresas cumplen con brindar estas condiciones o ambientes de trabajo saludables como consecuencia que, otorgar puestos para discapacitados demanda no sólo de recursos económicos; sino de capacitación y preparación del personal para convivir con trabajadores de estas características.

El clima organizacional para personas con problemas de discapacidad no es el mejor, como consecuencia de sus limitaciones, que en muchas ocasiones afecta las relaciones interpersonales; comunicación; condiciones laborales; motivación. Se debe mencionar que estas afectaciones que recaen directamente sobre este grupo de personas, no es motivo suficiente para dejar de integrarlos y hacerlos miembros activos de las organizaciones. Este grupo de personas con discapacidad siguen estando en desventaja frente al resto de trabajadores y en una débil posición al momento de postular a un puesto de trabajo. Quienes se encuentran laborando actualmente se encuentran inmersos en ambientes realmente agobiantes, que no hacen más que generar insatisfacción e incluso deserción laboral en personas con algún tipo de discapacidad a quienes se les denominará: “Personas con habilidades especiales”.

Este proyecto de investigación denominado: “Clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la Ciudad de Piura 2019” es un estudio descriptivo que busca caracterizar el clima laboral que viven las personas con algún tipo de discapacidad en sus respectivos centros de trabajo, con la finalidad de conocer el nivel de cuidado que les brindan las organizaciones en su quehacer cotidiano.

Por otra parte, el objetivo general consistió en: “Diagnosticar el clima laboral que perciben las personas con discapacidad que laboran en diversas organizaciones de la Ciudad de Piura-2019” y los específicos fueron: medir el nivel de relaciones interpersonales, condiciones laborales, comunicación y motivación. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta (autopercepción) diseñado con la ayuda de personas que actualmente laboran y cuentan con algún tipo de discapacidad física y que sobre todo conocen la realidad laboral de la región.

La investigación se enfocó en estudiar las condiciones laborales (clima laboral) de las personas con discapacidad que integran las diferentes organizaciones en la ciudad de Piura. Los motivos que llevaron a cabo la investigación radican en las escasas o inexistentes investigaciones sobre esta problemática en grupos vulnerables. De esta manera se espera que los organismos públicos, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, orienten sus políticas y directivas hacia estos grupos de trabajadores que son víctimas de constantes maltratos por sus empleadores.

Este estudio resulta importante porque a lo largo de la historia, las personas con algún tipo de discapacidad han sido víctimas de tratos discriminatorios y poco igualitarios en el ámbito empresarial. Frente a lo antes mencionado, este estudio busca servir de evidencia empírica para los dueños y directivos de diversas empresas con la finalidad de promover políticas de inclusión laboral.

Conocer el clima laboral en el cual se desenvuelven este grupo de personas servirá para que los organismos públicos retomen la promoción de leyes para salvaguardar la integridad física y emocional de quienes actualmente adolecen de alguna discapacidad. Normar la participación laboral de este grupo de personas ayudará a manejar climas de trabajo más saludables basados en la productividad de todos sus miembros sin hacer distinciones.

En cuanto a la evidencia empírica que respalda este estudio se reportó el artículo de científico de Galvany, (2019) quien busco estudiar este sector de trabajo muy vulnerable concerniente a personas con algún tipo de discapacidad y busco establecer los beneficios de la inclusión de personas discapacitadas en organizaciones formales en Argentina y su impacto en el clima organizacional. Estudio descriptivo y muy riguroso por la dificultad para obtener información de este grupo muy cerrado de trabajadores. Los resultados de este estudio lograron determinar que existen importantes ventajas con respecto a la inclusión de trabajadores discapacitados; otro hallazgo es que este grupo de trabajadores resultan ser muy comprometidos por aquellas organizaciones que los valoran y los considera, por lo tanto, el estudio concluye que la inclusión genera beneficios para las organizaciones y contribuye a enriquecer el clima de trabajo.

Beltrán y Téllez, (2018) quienes buscaron caracterizar el clima laboral de un grupo de empresas del rubro ganadero en Bogota Colombia. Empleo una metodología exploratoria, psicométrica con evaluación de carácter descriptivo y con un enfoque mixto. Los resultados imperantes de esta investigación concluyeron que existen serias deficiencias en el manejo del clima organizacional de este consorcio ganadero, así mismo, estos hallazgos permitieron elaborar estrategias de acción para hacer frente a esta problemática encontrada.

Agudelo, (2017) publicó un artículo que busco caracterizar el clima de trabajo que perciben los funcionarios y asistentes de un hospital del estado en la Ciudad de Quito Ecuador. Se propuso un estudio descriptivo-correlacional cuya población estuvo conformada por 114 colaboradores, entre funcionarios y asistentes. Los resultados publicados señalaron que existía un clima regular o mediano y finalmente se logró establecer una relación significativa entre la variable propuesta y cada una de sus dimensiones estudiadas, como salario, motivación, tecnología, y condiciones de trabajo.

García, (2015) realizó un estudio similar a los descritos anteriormente, pero en este caso empleo una escala reducida denominada MOSS. El objetivo consistió en hacer un diagnostico situacional del clima de trabajo de los administrativos de esta compañía de entretenimiento familiar. Estudio descriptivo aplicado al personal administrativo y operativo, cuyos resultados encontraron áreas dentro de la empresa donde no se valora el clima de trabajo y solo están basados en el logro de objetivos sin importar las consecuencias, concluyendo que existen muchas áreas por mejorar y que requieren de un tratamiento y cuidado especial.

Por otro lado, Izquierdo, (2011) presentó su investigación en el Banco Pichincha” en una de las Sedes de Ecuador. Estudio de tipo descriptivo correlacional que propuso estudiar la relación entre la inserción laboral de personas discapacitadas y el clima de trabajo. Se aplico a un total de 249 trabajadores aplicando un cuestionario como herramienta para recopilar datos (87 items). Estos resultados demuestran una relación directa, positiva y significativa entre la inserción laboral y el clima organizacional en el mencionado banco.

En cuanto a la evidencia empírica nacional se reporta a Ramos, (2015) quien propuso estudiar el clima organizacional en la empresa Natura Cosméticos de Lambayeque – Periodo junio 2014” empleado la encuesta como principal técnica de recolección de información diseñada por Sonia Palma Carrillo (50 Items y 5 dimensiones). Los hallazgos estadísticos reportan que el clima organizacional se encontró en un nivel alto, pero existieron algunas dimensiones con niveles por mejorar; generándose una propuesta de mejora para cada uno de los factores antes mencionados y analizados.

Los postulados que permiten dar sustento teórico a este estudio, inician con Jesús, (2016) quien definió al clima organizacional como: “La percepción que se autogenera un empedado sobre la estructura interna de la compañía donde labora”. El ambiente de trabajo repercute directamente en la percepción general del colaborador siendo una parte importante dentro de la evaluación o diagnostico del clima de trabajo. Debe quedar claro que el clima no se ve, tampoco de toca, pero si se puede percibir e incluso sentir, pues genera vinculos de pertenencia con las instituciones, pues se debe comprender que el numero de horas que se pasa en el trabajo es un valor importante que se debe tener en cuenta.

Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización”. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de ésta.

Para Bustamante et al., (2016) el clima organizacional comprende los aspectos distintivos o característicos de las empresas de hoy, que incluso pueden ser medidas y evaluadas desde diferentes perspectivas administrativas.

Señala Aroca y Acedo, (2016) que el clima de trabajo está compuesto por: “Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”.

Indica Aroca y Acedo, (2016) que Herzberg, (1959), Likert (1989), Pritchard-Karasick (1990), Litwin y Stringer (1997) en sus respectivas teorías hacen alusión al clima organizacional y proveen las dimensiones de evaluación para este estudio (dichas dimensiones se repiten en cada modelo teórico) tales como: (a). Relaciones interpersonales: dimensión relacionada al trato igualitario entre los miembros de la misma organización, inclusión laboral, relaciones con jefes, apoyo en el puesto de trabajo. (b). Comunicación: Dimensión relacionada a la eficiencia y correcto uso de la comunicación, acceso suficiente a la información. (c). Condiciones laborales: Dimensión relacionada básicamente a aspectos físicos y técnicos; fomento de trabajo en equipo, condiciones mínimas para el correcto desempeño de las labores. (d). Motivación: dimensión relacionada con aspectos económicos, beneficios laborales, promociones o ascensos, capacitaciones entre otros aspectos que motiven al empleado a seguir esforzándose en su puesto de trabajo.

Al tratar con mayor precisión cada modelo teórico, se pudo determinar que las dimensiones que componen la teoría de Herzberg se dividieron en: Factores satisfactorios tales como: rendimiento y éxito, reconocimiento, responsabilidad, desarrollo y crecimiento, la motivación. Factores insatisfactorios tales como: las condiciones laborales, salario, políticas de la empresa, estilo de dirección, comunicación, relaciones entre la dirección y los trabajadores, status, seguridad. (Herzberg, 1959)

Entre tanto las dimensiones de Likert, (1989) fueron: métodos de mando, fuerzas motivaciones, procesos de comunicación, toma de decisiones, planeación, control, rendimiento. Para Pritchard y Karasick, (1990) tales como: autonomía, conflicto, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones, apoyo (comunicación) y finalmente para Litwin y Stringer, (1997) : estructura, motivación, organizacional, remuneraciones, comunicación, responsabilidad, riesgos y toma de decisiones, apoyo, conflicto. (Vilcox y Mohan, 2014)

Cada una de estas teorías están constituida por sus respectivas dimensiones y el punto de coincidencia radica en las dimensiones que se repiten en cada una de ellas, siendo ésta la base para el modelamiento y desarrollo de este estudio, que consigan solo 4 dimensiones, tales como: relaciones interpersonales, comunicación, condiciones de trabajo, motivación.

Al abordar la realidad problemática desde una perspectiva regional, se debe mencionar la existencia de un Centro Especializado de Rehabilitación Profesional, entidad que afilia a las personas discapacitadas que están insertados en el mercado laboral, ya sea en el sector público y privado. Estas personas reportan a esta institución, problemas en cuanto al trato que reciben por parte de los empleadores, problemas con los compañeros de trabajo; sienten que no son considerados en las actividades institucionales, la comunicación no es adecuada, pues siempre hacen notar su fastidio frente a la discapacidad expuesta. Además, las entidades no brindan las mínimas condiciones para el desarrollo de las labores como rampas, barandas, servicios higiénicos etc. Se les contrata por periodos cortos de tiempo y su remuneración resulta está por debajo del resto de trabajadores y en escasas circunstancias

se les invita a capacitaciones. Es decir, tienen problemas relacionados con las relaciones interpersonales, comunicación, condiciones de trabajo y motivación.

2. Material y métodos

Investigación con un enfoque cuantitativo, como consecuencia que se aplicaron métodos matemáticos para la obtención de los resultados. Investigación de tipo descriptiva, pues se caracterizaron las dimensiones propuestas, en base a en las teorías de Herzberg, (1959), Likert, (1989), Pritchard y Karasick, (1990), Litwin y Stringer, (1997).

En cuanto al diseño de la investigación se trató de un estudio no experimental que solo se describe la variable (Clima laboral) y sus dimensiones (relaciones interpersonales, comunicación, condiciones de trabajo, motivación) en su contexto natural y además de ello no existió ningún tipo de manipulación deliberada que afecten los resultados. La población estuvo conformada afiliados al Centro Especializado de Rehabilitación Profesional-Piura que actualmente se encuentran laborando en las diversas organizaciones de la Ciudad de Piura y que fué equivalente a 54 personas. La muestra fué igual a la población por la escasa cantidad de personas con discapacidad a las que se tuvo acceso y que actualmente se encuentran laborando (N=n=54).

Esta investigación empleó el muestreo probabilístico en la que todos los involucrados (personas discapacitadas) tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de los resultados de la investigación.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y se empleó la escala de Likert con 18 interrogantes con orientación positiva y con opciones de respuesta tales como: nunca (1), muy pocas veces (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Esta encuesta fué validada por expertos en la carrera de administración y un experto profesional con discapacidad motriz que se encuentra ocupado y formando parte de la población económicamente activa. Se consideran como dimensiones para la variable clima laboral: relaciones interpersonales, comunicación, condiciones de trabajo y motivación.

3. Resultados

Tabla 1
Relaciones Interpersonales

	Precario		Medio		Optimo		Total	
	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)
Relaciones Interpersonales	40	74,1%	14	25,9%	0	0,0%	54	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Un equivalente a 40 personas (74,10%) valoran como precarias relaciones interpersonales con el resto de miembros de las organizaciones donde laboran, y 14 personas (25,90%) un nivel medio de relaciones interpersonales.

Tabla 2
Comunicación

Comunicación	Precario		Medio		Optimo		Total	
	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)
	35	64,8%	19	35,2%	0	0,0%	54	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Un total de 35 personas (64,80%) perciben como precaria la comunicación hacia las personas con discapacidad y 19 personas (35,20%) un nivel medio de comunicación.

Tabla 3
Condiciones laborales

	Precario		Medio		Optimo		Total	
	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)
Condiciones Laborales	27	50,0%	24	44,4%	3	5,6%	54	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

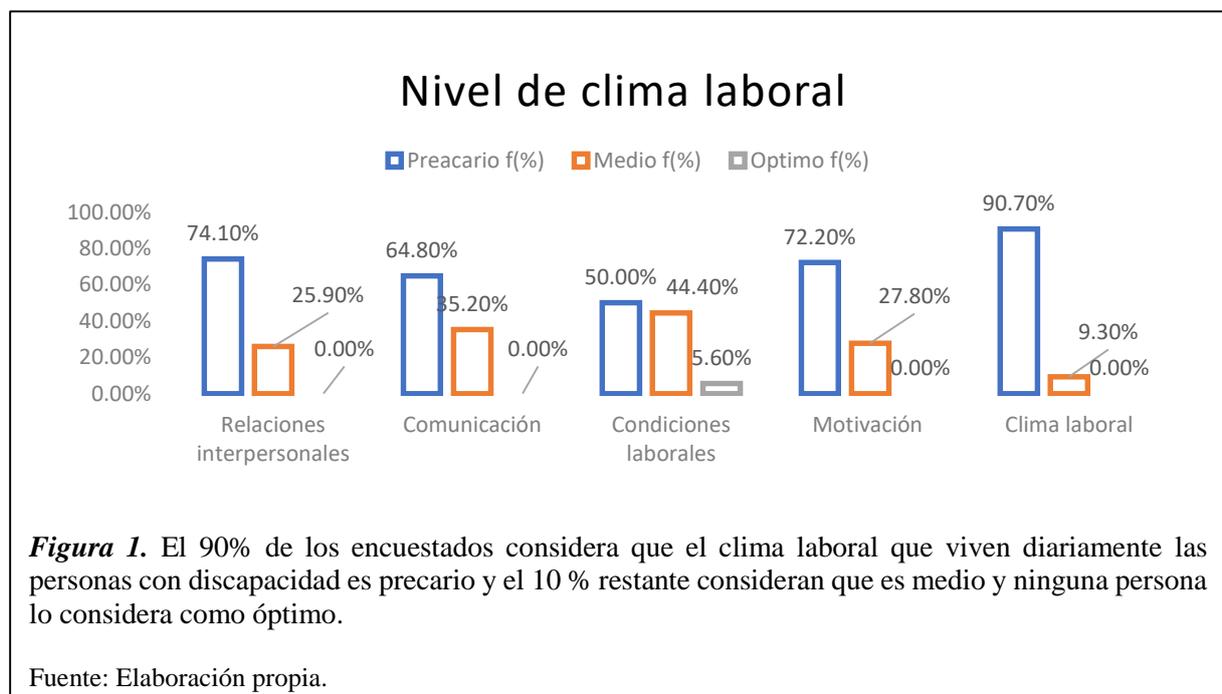
27 personas (50,00%) valoran como precarias condiciones en las que laboran las personas discapacitadas y 24 personas (44,40%) un nivel medio de condiciones en el trabajo.

Tabla 4
Motivación

	Precario		Medio		Optimo		Total	
	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)	f(x)	f(%)
Motivación	39	72,2%	15	27,8%	0	0,0%	54	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Un total de 39 personas (72,20%) valoran como precaria la motivación que reciben por parte de las instituciones y 15 personas (27,80%) un nivel medio motivación.



4. Discusión de resultados

La inserción de personas con algún tipo de discapacidad depende de factores internos y externos que las organizaciones deberían controlar, con la finalidad de otorgar las condiciones idóneas para poder

albergarlos y hacerlos miembros activos de sus empresas. Cuando se habla de condiciones para personas discapacitadas se hace referencia también al contexto legal, económico, social, cultural y ocupacional como elementos claves para la gestión de talento humano con estas características.

Una vez insertado el recurso humano con discapacidad, el entorno dentro de la misma juega un papel protagónico para garantizar que estas personas se desempeñen respondiendo a las expectativas de los empleadores. Es decir, el clima de trabajo o mejor dicho el ambiente de trabajo propio de la organización debería apoyar y garantizar condiciones saludables para personas discapacitadas.

Este estudio se desarrolló con la finalidad de conocer como perciben el clima de trabajo las personas discapacitadas en diversas organizaciones de la ciudad de Piura en el período 2019. Los resultados encontrados señalan que el 90% de los encuestados considera que el clima laboral que viven diariamente es precario y el 10 % restante consideran que es medio y ninguna persona lo considera como óptimo o adecuado, es decir las empresas piuranas valoran escasamente a su recurso humano discapacitado, generando una seria preocupación de orden social pues debe entenderse que la discapacidad es física o motriz mas no intelectual, por lo tanto una persona discapacitada puede desempeñarse igual e incluso mejor que quienes poseen todas sus destrezas físicas al 100%.

En cuanto al cumplimiento de los objetivos específicos los resultados indicaron lo siguiente: el 74,10% valoran como precarias las relaciones interpersonales con el resto de miembros de las organizaciones donde laboran y el 25,90% un nivel medio; comunicación; el 64,80% perciben como precaria la comunicación hacia las personas con discapacidad y el 35,20% un nivel medio; el 50,00% perciben como precarias condiciones laborales en las que laboran las personas discapacitadas y el 44,40% un nivel medio; el 72,20% consideran como baja la motivación que reciben por parte de las instituciones y el 27,80% un nivel medio motivación.

En cuanto a la contrastación teórica, se hace énfasis en los factores intrínsecos y extrínsecos propuestos por Herzberg. quien considera que estos elementos son claves, no solo, para mejorar la satisfacción, el desempeño, la motivación, sino para mejorar el clima laboral donde interactúa la clase trabajadora de manera cotidiana. Los resultados de este estudio no hacen más que ratificar lo dicho por F. Herzberg; autor que reiteradamente subrayo la importancia que tienen las empresas para brindar las condiciones mínimas que garanticen climas organizacionales saludables; donde precisamente se encuentran las dimensiones propuestas en este estudio, tales como: las relaciones interpersonales, comunicación, condiciones de trabajo y motivación.

Asimismo, se reportó evidencia empírica en base a la variable clima laboral, y además de ello la inexistencia de estudios de esta variable específicamente para personas con discapacidad. Por ello al contrastar estos hallazgos estadísticos con la evidencia empírica, se reportó a Beltrán y Téllez, (2018) cuyo objetivo de estudio se asimila al planteado por esta investigación, consistiendo en caracterizar el clima de trabajo con la finalidad de contribuir a generar estrategias que mejoren la gestión del talento humano. Ambos estudios fueron cuantitativos, descriptivos, no experimental. Se deja claro que esta investigación fue abordada desde la perspectiva de Litwin y Stringer mientras que en esta investigación se consideró como base al modelamiento de 4 reconocidos teóricos en el campo de la administración: F. Herzberg (1959), Likert, (1989), Pritchard y Karasick, (1990), Litwin y Stringer, (1997). Los hallazgos de ambas investigaciones reportan serios problemas en cuanto al clima laboral imperante, teniendo la obligación de recomendar estrategias de mejora para incrementar el rendimiento de otras variables como el desempeño, la motivación y la satisfacción de los empleados.

Continuando con el proceso de contrastación de resultados, se enfatizó el estudio de Agudelo, (2017) cuyas coincidencias metodológicas fueron significativas, al tratarse ambos estudios, como cuantitativos, descriptivos. Una ligera discrepancia de este investigador, radica en que, en su afán de ahondar más en su estudio cruzó estadísticamente las dimensiones de la variable con el clima laboral; con ello su investigación, también fue un estudio que además de descriptivo, resulto ser correlacional. Ambos estudios concluyeron la importancia que tienen las relaciones interpersonales como factor clave

del clima organizacional, es decir, que, si el trato entre compañeros de trabajo no es el adecuado, se esperan problemas de clima organizacional que involucren a toda la organización.

Por otro lado, Izquierdo, (2011) presentó una investigación sobre la inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima Organizacional, evidentemente es un estudio correlacional cuyos objetivos son diferentes a los planteados en esta investigación, pero permite conocer a fondo la realidad que viven las personas discapacitadas en el ambiente laboral y los resultados de este estudio coinciden en parte, con los resultados encontrados en la Ciudad de Piura, por ejemplo, Izquierdo, (2011) concluye que las personas discapacitadas se encuentran insatisfechas con el trato que reciben por parte de su empleados, entre tanto en los resultados encontrados en personas con discapacidad en la Ciudad de Piura concluyen que están insatisfechos con las relaciones interpersonales, comunicación, condiciones de trabajo y motivación.

5. Conclusiones

- Más del 50% valoran como precarias las relaciones interpersonales con el resto de miembros de las organizaciones donde laboran. Estos resultados son como consecuencia del trato poco igualitario entre las personas con discapacidad y aquellos sin discapacidad, la escasa integración con sus compañeros, el limitado apoyo por parte de los jefes, entre otros factores.
- En su mayoría, los investigados, perciben como precaria la comunicación hacia las personas con discapacidad, todo a consecuencia de la inexistencia de canales formales de comunicación, la escasa información que se comparte a personas con discapacidad.
- Los hallazgos encontrados valoran como precarias condiciones en las que laboran las personas discapacitadas, estos resultados son como consecuencia que No suele practicarse el trabajo en equipo, no se brindan las condiciones mínimas necesarias, teniendo en consideración que se trata de personas con limitaciones físicas, existen pocas directivas de emergencia para discapacitados y en muchos casos se carece de brandas, rampas, servicios higiénicos acondicionados para trabajadores de este tipo.
- Se logró determinar que más del 70% de los trabajadores discapacitados consideran como precaria la motivación que reciben por parte de las instituciones donde se desempeñan. La remuneración es fija, no existen ascensos para trabajadores discapacitados, son escasos los incentivos y escasos los reconocimientos.
- Finalmente, en consideración con el objetivo general se realizó una evaluación global cuyos resultados concluyeron que el 90% de los encuestados considera que el clima laboral que viven diariamente es precario o inadecuado. Estos resultados buscan de esta manera, llamar fuertemente la atención de quienes ocupan los puestos directivos, y la capacidad de las áreas de talento humano para integrar a personas discapacitadas en sus respectivos centros de labores.

6. Referencias

- Agudelo, L. (2017). *Organizational climate in a public hospital from Quindio Colombia* - ProQuest. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1969775235/1CDADF666B174121PQ/9?accountid=37408>
- Aroca, R., y Acedo, J. (2016). *Formación y orientación laboral Edición*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Beltrán, D. y Téllez, G. (2018). Perception study of the organizational climate of the technified milk cattle companies of the Tundama province in the department of Boyacá. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia; Bogota* 65(1):48-74.

MOGOLLÓN, F. S. y RAMIREZ, D. A. Clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura 2019. Rev. Tzhoeco. Abril – junio 2020. Vol. 12 / N° 2, pp. 191-199 - ISSN: 1997-8731

Bustamante, G., Gutiérrez, C., Parra, D., Quiceno, D. (2016). *Pymes: Gestión y Clima Organizacional*. Corporación Universitaria Americana.

Galvany, (2019). *Beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad y su relación con el clima organizacional*. Redalyc

García, H. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de entretenimiento*. Universidad Autónoma del Estado de México.

Herzberg, F. (1959). *Motivation to Work*. Routledge.

Inei, (2016). *En el Perú 1 millón 575 mil personas presentan algún tipo de discapacidad*. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-1-millon-575-mil-personas-presentan-alg/>.

Izquierdo, L. (2011). *Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima Organizacional en el Banco Pichincha*. Universidad Andina Simón Bolívar.

Jesús, B. (2016). *Gestion Estrategia del Clima Laboral en Organizaciones Modernas- Caso Centrum Liat*. Editorial UNED.

Likert, R. (1989). *Un Nuevo método de gestión y dirección*. Ediciones Deusto.

Ramos, N. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en la empresa Natura Cosméticos S.a. Zona Lambayeque – Periodo junio 2014*. Univeresidad Santo Toribio de Mogrovejo.

Vilcox, M., y Thomas O. (2014). *Contemporary Issues in Business Ethics*. Nova Publishers.