

EL NIVEL EN QUE EL EMPLEADO SE INVOLUCRA EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON LA COHESION DE GRUPO, EL APOYO DEL SUPERVISOR, LA AUTONOMIA, EL CONTROL Y EL AMBIENTE FISICO EN UNA MUESTRA DE PERSONAS CON IMPEDIMENTO.

*Antonio Zapata, Carlos Andujar,
José Francisco Figueroa,
Centro Caribeño de Estudios Postgraduados,
Instituto Psicológico de Puerto Rico.*

Resumen

El presente estudio revisa las investigaciones realizadas en Puerto Rico en relación con el compromiso con el trabajo de los empleados y busca explorar el nivel de compromiso o involucramiento de empleados con impedimentos físicos y cómo éste se relaciona con la cohesión del grupo, el apoyo al supervisor, la autonomía, el control y el ambiente físico. Se tomó una muestra de 80 empleados, mayores de 18 años y con impedimentos físicos. Los resultados muestran que el compromiso está altamente relacionado con la percepción de los compañeros y del supervisor pero muy poco con el control y el tipo de impedimento.

Summary

This study reviewed previous research in Puerto Rico on work commitment (involvement) and explored the level of commitment of physically handicapped employees and its relationships to group cohesiveness, support to supervisor, autonomy, control and physical environment. A sample of 80 employees, older than 18, and physically handicapped was taken. The results obtained evidenced, among other things, that commitment is highly related to workmates and supervisor perception but weakly related to control and type of handicap.

En la última década el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo ha sido una variable muy investigada dentro del mundo del trabajo. Esto se debe a que muchos gerentes y supervisores han experimentado que el nivel en que los empleados se encuentran involucrados en sus trabajos parece ser una variable muy importante para el éxito de toda empresa.

Durante los últimos años se han venido realizando un sin número de investigaciones sobre el nivel en que el empleado se involucra en su trabajo y algunas variables de ambiente de trabajo (Figueroa, 1992; Martínez-Lugo, 1990; Ocasio, 1985; Rivera-Cruz, 1991; Rivera-Ruiz, 1991). El poder determinar y conocer la percepción de algunas variables de ambiente de trabajo y el nivel en que el em-

pleado se encuentra involucrado en su trabajo es de suma importancia para los trabajadores con impedimento.

Esto es así porque año tras año se regulan nuevas leyes para promover el desarrollo del desempeño de estas personas en su trabajo; por ende la fuerza trabajadora de personas con impedimento va a ir en aumento en los próximos años. Por lo tanto, es necesario determinar el efecto de estas variables en esta población para promover un mejor desempeño. También se podría diseñar un ambiente de trabajo adecuado para el bienestar de estas personas en su área de trabajo y a la vez esto ayudará a un mejor desempeño.

Al revisar la literatura en Puerto Rico sobre el ambiente de trabajo y las personas con impedimento se encuentra una ausencia de estudios al respecto. En los Estados Unidos también hay poca experiencia empírica sobre este tópico (Moseley, 1988).

Distintos investigadores han definido el concepto del nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo de diferentes maneras. Lodahl y Kejner (1965) lo definen como el grado en el cual la persona se identifica psicológicamente con su trabajo. Estos autores también mencionan que éste término también se refiere a la internalización de valores sobre lo bueno o la importancia del trabajo. Por otro lado, Insel y Moos, (1974) lo definen como la medida en que los empleados se interesan en sus trabajos y se comprometen con éstos. Otra definición menciona que es el grado en el cual un individuo está involucrado

con su trabajo (Muchinsky, 1993).

Griffin y Moorhead (1995) nos dicen que el trabajador altamente involucrado tiene menos ausencias, aumenta el deseo de quedarse en la organización, hay menos rotación y realiza un mayor esfuerzo en su trabajo. Los autores también indican que el nivel en que el trabajador se encuentra involucrado en su trabajo refleja el deseo de la persona a dirigirse más allá de las demandas establecidas en su trabajo como organización.

Por otro lado, Martínez-Lugo (1990) menciona que los supervisores y gerentes indican que un empleado altamente involucrado dará el máximo y por consecuencia tendrá más logros en los objetivos y las metas de la organización. Muchos gerentes y supervisores conceptualizan ésta como la clave para el éxito de la organización (Martínez-Lugo 1990).

Rabinowitz y Hall (1977), mencionan que hay una confusión sobre si el nivel en que la persona se encuentra involucrada en su trabajo es un producto de la interacción persona y ambiente o simplemente es una variable personal individual. Los autores también indican que el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo puede ser alterado por el ambiente de trabajo, apoyando la noción de que es un producto del intercambio persona y ambiente. Tomando la idea presentada por Rabinowitz y Hall (1970), existen algunas variables de ambiente de trabajo que deben considerarse en relación con los trabajadores. Entre las variables que deben tomarse en cuenta

están: el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo, la cohesión de grupo, el apoyo del supervisor, la autonomía, el control y el ambiente físico en el que estas personas trabajan.

Se espera que para el año 2000 la fuerza trabajadora en Estados Unidos y en Puerto Rico va a estar compuesta de personas de edad avanzada, habrá más participación de la mujer, más personas de clase minoritaria y más personas con impedimentos. Para que el empleado impedido pueda realizar una mejor labor en su trabajo es necesario que esté más involucrado en el mismo. Para contribuir a que estas personas sigan siendo unos trabajadores de provecho, es necesario que se tomen en cuenta algunas variables relacionadas con el trabajo que influirán tanto en el éxito de la persona impedida como en el de la organización. Se debe tomar en cuenta que mejorando el ambiente de trabajo, el empleado será más efectivo en su trabajo, la labor será realizada con más facilidad y aumentará la productividad y la moral. Por esto, entonces, se quiere estudiar cómo afectan algunas variables del ambiente de trabajo en las personas con impedimento.

En Puerto Rico se han realizado distintas investigaciones relacionadas con el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en el trabajo y algunas variables de ambiente de trabajo. Ocasio en 1985 realizó una investigación cuyo propósito era conocer la relación entre el compromiso organizativo y algunas variables del

ambiente de trabajo. Su muestra estaba compuesta por 101 empleados de una compañía distribuidora de alimentos.

Entre los resultados se encontraron relaciones positivas y significativas entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y la cohesión de grupo ($r = .50$), el apoyo del supervisor ($r = .64$), y la autonomía ($r = .56$) todos significativos a $.05$.

Martínez -Lugo (1990) realizó una investigación con el propósito de obtener información sobre las variables del ambiente de trabajo, asociadas con el nivel en que el empleado se involucra en el trabajo. Para esta investigación se utilizaron cuatro muestras diferentes de ambos géneros ($N = 174$), donde la primera muestra ($n = 47$) fue tomada de una institución psicoeducativa privada, la segunda muestra ($n = 34$) era un grupo de maestros de una institución privada, la tercera muestra ($n = 38$) eran miembros del cuerpo directivo de una agencia gubernamental y la cuarta muestra ($n = 55$) maestros del sistema público de instrucción.

Con la primera muestra se encontró una relación positiva y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y la cohesión de grupo ($r = .73$, $p < .001$), la autonomía ($r = .53$, $p < .001$), la comodidad física ($r = .39$, $p < .01$), el apoyo del supervisor ($r = .42$, $p < .01$). Con la segunda muestra se encontró una relación positiva y significativa entre el nivel en que el empleado se

encuentra involucrado en su trabajo y la cohesión de grupo ($r = .73$, $p < .001$), el apoyo del supervisor ($r = .38$, $p < .05$), la autonomía ($r = .29$, $p < .05$), y la comodidad física ($r = .52$, $p < .001$).

En la tercera muestra se obtuvieron relaciones positivas y significativas entre el nivel en que se encuentra involucrado en su trabajo y la cohesión de grupo ($r = .53$, $p < .001$), la autonomía ($r = .65$, $p < .001$), y la comodidad física ($r = .38$, $p < .05$). En la cuarta muestra solamente se relacionaron el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo con la satisfacción y el compromiso organizativo. Solamente se encontró una relación positiva y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y la satisfacción en el trabajo ($r = .30$, $p < .05$).

En 1991, Rivera-Cruz realizó una investigación utilizando la Escala de Ambiente de Trabajo Insel y Moos (1974), con el propósito de estudiar la relación entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y algunas variables de ambiente de trabajo. El estudio se realizó con una muestra de 469 empleados de una manufacturera en Puerto Rico. Se encontró una relación positiva y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y la cohesión de grupo ($r = .57$) y el apoyo del supervisor ($r = .63$), ambas significativas a $p < .001$.

En ese mismo año Rivera-Ruiz (1991), queriendo obtener información sobre la relación existente entre el nivel en que el empleado se encuentra

involucrado en su trabajo y otras variables de ambiente de trabajo utilizó una muestra de 116 empleados a nivel gerencial de una manufacturera de Puerto Rico. Utilizando el mismo instrumento que Rivera-Cruz (1991), se encontró una relación positiva y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y la autonomía ($r = .47$, $p < .001$).

Toro-Colón (1983), con una muestra de 120 empleados de una institución financiera en Puerto Rico encontró una relación significativa ($r = .62$, $p < .05$) entre la autonomía y el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo. Para este estudio se utilizó la escala de Lodhal y Kejner (1965). Ayala (1979) realizó un estudio con una muestra de 55 empleados impedidos. Uno de los objetivos del estudio fue auscultar cuál era la opinión de los empleados con impedimento en cuanto a sus relaciones interpersonales con sus compañeros y supervisores inmediatos. Se encontró que el 30 % o más de los participantes con impedimentos se sentían aceptados por sus compañeros de trabajo y el 83% manifestó que la actitud de sus compañeros y supervisores era de aceptación.

Con una muestra de 94 supervisores y 305 empleados de una compañía de equipos electrónicos en el sureste de los Estados Unidos, Vroom (1962) estudió el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y la autonomía. El investigador encontró que mientras mayor era la autonomía que tenía una persona en su empleo, mayor iba a ser el nivel en

que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y su nivel de desempeño.

Saal (1978) utilizando una muestra de 218 trabajadores de una compañía manufacturera de metales estudió la relación entre la autonomía y el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo. La muestra estaba compuesta por operadores de máquinas, electricistas y secretarías, entre otros. El autor utilizó la escala de Lodhal y Kejner (1965), y encontró una relación positiva y significativa entre ambas variables ($r = .27$). La literatura no arroja evidencias de estudios realizados con personas impedidas con la variable de control y el trabajo.

Con el siguiente estudio se espera presentar las distintas investigaciones realizadas en Puerto Rico relacionadas con el nivel que el empleado se involucra en el trabajo y algunas variables de ambiente de trabajo. También se presenta este tipo de investigación en una muestra de empleados con impedimentos físicos en Puerto Rico lo cual es una población con pocas investigaciones realizadas dentro del mundo del trabajo.

Para definir las variables de ambiente trabajo y el nivel que el empleado se involucra en el trabajo se tomó la definición de Insel y Moos (1974). Estas son:

1. El nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo: Se definirá como la medida en la que los empleados se interesan en sus trabajos y se comprometen con éstos.

2. Cohesión de grupo: Se definirá como la medida en que los empleados son amigables y se apoyan unos a otros.

3. Apoyo del Supervisor: Se definirá como la medida en que la administración apoya a los empleados y los estimula a que se apoyen unos a otros.

4. Autonomía: Se definirá como la medida en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones.

5. Control: se definirá como la medida en que los gerente usan las normas y presiones para mantener a los empleados bajo control.

6. Ambiente Físico: Se definirá como la medida en que los alrededores físicos contribuyen a un trabajo placentero.

7. Persona impedida: Se definirá según la Ley "American with Disabilities Act"(1990), ésta define al impedido como un individuo con un impedimento físico o mental que se le limita substancialmente en una o más actividades mayores de la vida, que tiene una historial de tal impedimento, o es considerado como una persona con tal impedimento.

Para el estudio se medirá la variable independiente y la dependiente con la Escala de Ambiente de Trabajo (Insel & Moos, 1974). Partiendo de la necesidad de efectuar una investigación que nos refleje evidencia sobre el tema planteado se establecen las siguientes hipótesis:

H₁: Existirá una relación directa y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y la cohesión de grupo.

H₂: Existirá una relación directa y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y el apoyo del supervisor.

H₃: Existirá una relación directa y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra en su trabajo y la autonomía.

H₄: Existirá una relación directa y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y el control.

H₅: Existirá una relación directa y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y el ambiente físico.

H₆: Existirá relación significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrados en su trabajo y los dos tipos principales de impedimento.

METODOLOGIA

Participantes

Para llevar a cabo la siguiente investigación se utilizó una muestra de personas con impedimento físico. El número total de participantes ascendió a 108, los mismos fueron seleccionados por disponibilidad, esto se debe a que la población de impedidos en Puerto Rico no se distribuye normalmente. De estos dos fueron eliminados al no contestar el instru-

mento completo y 26 decidieron no participar en la investigación. El número final de participantes fue de 80, de los cuales 61 pertenecían a distintas agencias gubernamentales (76%) y los 19 restantes a organizaciones privadas (24 %). Todas las agencias y organizaciones estaban ubicadas en el área metropolitana en San Juan, Puerto Rico.

La muestra total (n =80). estaba dividida en 41 participantes de género femenino (51%) y 37 del género masculino (46%). Dos de los participantes no indicaron el género (3%). Se observa que la mayoría de los participantes (38%) se encontraban entre los 36 y 45 años de edad, siendo la mediana 39.2 años. La mayoría (55%) se ubicaba en la categoría de casado (a); 33% en la soltero(a) y el resto (12%) correspondía a las categorías de divorciados y viudo (a). Los participantes debían poseer las siguientes características para participar en la investigación : ser mayores de 18 años de edad estar trabajando y tener un impedimento físico, por ejemplo, ser no vidente, parapléjico, o tener problemas de audición. Para esta investigación no se incluyeron personas mentalmente impedidas, ya que por la naturaleza de su impedimento pueden afectar los resultados.

La mayoría de los participantes indicaron poseer un grado de bachillerato (40%), seguido por Escuela Superior (23%) y Grado Técnico o Asociado (15%). Un 13% había completado un grado de maestría u un 9% indicó otra preparación.

Por la naturaleza de la muestra los participantes ocupaban diferentes puestos en las distintas organizaciones y agencias en las cuales trabajaban. La clasificación de los puestos fueron desglosados de la siguiente manera: puestos gerenciales, oficiales y administrativos, profesionales, técnicos, de oficina u ayuda administrativa, operario (semi-diestro) obreros (no - diestro) y trabajadores de servicio.

El porcentaje mayor de los participantes (40%) ocupaban puestos técnicos, seguidos de profesionales y gerenciales, oficiales y administrativos con un 21% y 16%, respectivamente. Entre los otros puestos se encontraban trabajadores semidiestros (8%), trabajadores de servicio (6%), obrero no diestro (5%) y puestos de oficina y de ayuda administrativa (4%). La mayoría de los participantes (30%) llevaba menos de un año y entre dos y seis años (30%) en el puesto al momento de la investigación. Por otro lado, un 19% llevaba menos de un año en el puesto. La mediana fue de 5.60 años.

Los impedimentos fueron clasificados por impedimentos ortopédicos visual, auditivo, del habla/lenguaje, respiratorios, neurológicos y de salud. La mayoría de los participantes tenían impedimentos ortopédicos (42%) seguido por impedimento visual y auditivo con un 29 % y 10 %, respectivamente.

Instrumentos

Los datos de la investigación se obtuvieron por medio de un instrumento y una plantilla de datos sociodemográficos. Se utilizó la ver-

sión en español de la Escala de Ambiente de Trabajo, Forma R, desarrollada por Paul M. Insel y Rudolph H. Moos (1974). La misma fue diseñada para medir ambiente social en el trabajo. Consta de 90 oraciones cortas las cuales se contestan en un escala de respuesta dicotómica de cierto falso. Los resultados obtenidos a través de la forma R de este instrumento, reflejan la percepción de los empleados sobre los distintos componente del ambiente de trabajo. Este instrumento contiene 10 subescalas, agrupadas en tres dimensiones del ambiente de trabajo: Dimensión de Relación, Dimensión de Crecimiento Personal y Dimensión de Mantenimiento y Cambio de Sistemas.

La dimensión de Relación esta compuesta por las subescalas de el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo, Cohesión de grupo y Apoyo del Supervisor.

La dimensión de Crecimiento Personal ésta compuesta por las subescalas de : Autonomía, Orientación a la Tarea y Presión de Trabajo. La dimensión de Mantenimiento y Cambios de Sistema incluye cuatro subescalas: Claridad, Control, Innovación y Comodidad Física. La "Work Environment Scale" fue traducida por Ocasio (1985) como parte de su proyecto de disertación doctoral. La Escala de Ambiente de Trabajo ha sido utilizada en su versión es español en varias investigaciones en Puerto Rico (Figuroa, 1992; Martínez y Lugo, 1990; Ocasio, 1991; Rivera-Ruiz, 1991).

Procedimiento

Se siguieron todos los procedimientos establecidos por la APA (1992) para la investigación con participantes humanos. Los instrumentos fueron administrados a los participantes en las distintas organizaciones o agencias. El investigador le entregó un sobre donde le informaba el propósito de la investigación y se les aclaró que su participación era voluntaria, que no tenían que escribir su nombre en las hojas de contestación y la planilla. Para identificar los mismos se le asignó un número, garantizando así el anonimato de los participantes. Se les expresó además, que podían abandonar la investigación en el momento en que lo desearan. Se leyeron en voz alta las instrucciones y se contestaron las preguntas que sugieren.

Una vez administrados los instrumentos se procedió a la corrección de los mismos y a obtener la puntuación para cada variable de estudio. Luego se realizaron los análisis estadísticos pertinentes. Al realizar un análisis descriptivo de las variables consideradas en la investigación, se encontró que las puntuaciones promedio para la población bajo estudio fueron las siguientes. En la variable Cohesión de grupo se obtuvo un promedio de 4.86 y una desviación típica de 1.90.

La variable Apoyo del Supervisor obtuvo un promedio de 4.87 y una desviación típica de 2.14.

La variable Autonomía obtuvo un promedio de 4.9 y una desviación típica de 1.19 y la variable Control obtuvo un promedio de 5.92 y una des-

viación típica de 1.62. Mientras que el Ambiente Físico obtuvo un promedio de 5.26 y una desviación típica de 1.94.

Resultados

Los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis de correlación simple y de regresión múltiple (Sánchez-Viera, 1992). A través del mismo se estableció la relación entre el nivel en que el empleado se involucra en el trabajo y las diferentes variables bajo estudio. En la Tabla 1 podemos observar la intercorrelación entre las variables.

Observemos que entre la variable el Nivel en que el empleado se involucra en su trabajo y las variables Cohesión de Grupo, Apoyo del Supervisor, Autonomía y Ambiente Físico se encontraron correlaciones positivas y significativas ($r = .69, p < .001$; $r = .54, p < .001$; $r = .50, p < .001$ y $r = .30, p < .01$), respectivamente. La correlación entre El Nivel en que el empleado se involucra en el trabajo y el Control no resultó significativa ($r = .0$).

El análisis de regresión múltiple reflejó que la variable Cohesión de Grupo fue la que aportó a la variabilidad que ocurre en el Nivel en que el empleado se involucra en el Trabajo ($r^2 = .65, p < .001$). Las otras variables que más aportaron fueron el Apoyo del Supervisor y la Autonomía con una $r^2 = .17; p = .12$ y $r^2 = .08; p = .51$ (Véase tabla 2).

Adicional al análisis de regresión múltiple se realizó una prueba "t" de "student" (Véase Tabla 3) para ob-

TABLA 1. Coeficientes de correlación para las variables propuestas bajo estudio

VARIABLES	INTERCORRELACIONES					
	1	2	3	4	5	6
1. El nivel en que el empleado se involucra	100					
2. Cohesión de grupo	.69*	100				
3. Apoyo del Supervisor	.54*	.60*	100			
4. Autonomía	.50*	.57*	.63*	100		
5. Control	0	-14	-17	-10	100	
6. Ambiente Físico	.30**	.21+	.24+	11	15	100

* $p < .001$, ** $p < .01$, + $p < .05$

Tabla 2. Regresión Múltiple

VARIABLES	Coefficiente de Regresión β	Coefficiente de correlación	BETA	P
Cohesión de grupo	1,02	0,65	0,42	0,001
Apoyo del Supervisor	0,65	0,17	0,03	0,12
Autonomía	0,17	0	0	0,51

servar si había diferencia significativa entre el Nivel que el empleado se involucra en el trabajo y los dos tipos principales de impedimentos (ortopédicos y No videntes). No se encontraron diferencias significativas entre las mismas ($t = -.12$, $p = .89$). El promedio de los impedimentos ortopédicos fue de 5.53, mientras que los no viden-

tes de 5,63 (véase Tabla 3).

Discusión

Los resultados nos indican que cuatro de las seis hipótesis bajo estudio se corroboraron. La H1 nos indicaba que existiría una relación directa y significativa entre el Nivel en que

Tabla 3
Prueba "t" de Student para el tipo de impedimento

TIPO DE IMPEDIMENTO	N	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Impedimentos ortopédicos	26	5,53	2,28
No videntes	19	5,63	2,58
Nota: t = -.12; p = .89			

el empleado se encuentra involucrado en su Trabajo y la Cohesión de Grupo. Los resultados obtenidos indican que existe una relación significativa entre estas dos variables ($r = .69, p < .001$). Estos resultados van a la par con aquellos encontrados en la literatura (Ayala-1979, Martínez -Lugo (1990); Ocasio (1985) y Rivera -Cruz (1991) encontraron relaciones positivas, altas y significativas entre estas dos variables. Sin embargo, ninguno de estos estudios utilizó a personas con impedimento físico, pero al estudiarse las mismas variables y encontrar resultados similares, estas investigaciones le dan más apoyo a la primera hipótesis. Por lo tanto se infiere que a mayor el nivel en que el empleado se involucra en el trabajo, mayor será la Cohesión de Grupo. Los resultados obtenidos indican que existe una relación significativa entre estas dos variables ($r = .69, p < .001$). Estos resultados van a la par con aquellos encontrados en la literatura Ayala; 1979, Martínez -Lugo; 1990, Ocasio; 1985, Rivera - Cruz; 1991).

Esto quiere decir que las perso-

nas con impedimentos encuentran que son aceptados por sus compañeros de trabajo y esto a la vez hace que haya una mayor cohesión entre los compañeros de trabajo. Martínez -Lugo (1990); Ocasio (1985) y Rivera Cruz (1991) encontraron relaciones positivas, altas y significativas entre estas dos variables. Sin embargo, ninguno de estos estudios utilizó a personas con impedimentos físico., pero al estudiarse las mismas variables y encontrar resultados similares, estas investigaciones le dan más apoyo a la primera hipótesis. Por lo tanto se infiere que a mayor nivel en el que el empleado se involucra en el trabajo, mayor será la cohesión de Grupo.

La H2 estableció que existirá una relación directa y significativa entre el Nivel en que el empleado se encuentra Involucrado en su trabajo y el Apoyo del Supervisor. Los resultados ($r = .54, p < .001$) indican y sostienen la relación existente entre las dos variables. Esta relación esta sustentada también en la literatura por diferentes estudios realizados por Martínez -Lugo (1990); Ocasio (1985) y Rivera -

Cruz(1991).

Ocasio (1985) encontró una relación alta y significativa entre estas dos variables ($r = .64$, $p < .05$). Martínez - Lugo (1990) con dos muestras diferentes también obtuvo una correlación positiva y significativa entre estas dos variables ($r = .42$; $p < .01$, $r = .38$; $p < .05$). Rivera - Cruz (1991) obtuvo una relación de $.63$ ($p < .001$).

La H3 indicaba que existiría una relación entre El Nivel en que el empleado se encuentra Involucrado en su Trabajo y la Autonomía. Los resultados indican una relación de $r = .50$, $p < .001$, siendo esta directa y significativa entre estas dos variables. Ocasio en 1985 encontró una relación de $r = .56$; $p < .001$, en su investigación donde la autonomía explicó el 15% de la variabilidad en el nivel en que el empleado se involucra en el trabajo. Toro- Colón encontró una relación alta, positiva y significativa ente estas dos variables ($r = .62$; $p < .05$) al igual que Martínez -Lugo en 1990 con tres muestras diferentes ($r = .53$; $p < .001$; $r = .29$; $p < .05$; $r = .65$; $p < .0010$). Más tarde Rivera- Ruiz (1991) encontró resultados similares $r = .47$; $p < .001$) entre estas dos variables.

La H4 establecía que existía una relación directa y significativa entre el nivel en que el empleado se encuentra involucrado en su trabajo y el control. Los resultados indican que no existe relación ente estas dos variables ($R = 0$, $p = .94$). La literatura presenta poca evidencia relacionada con el nivel en que el empleado se involucra en el trabajo y el control.

La H5 se estableció si existiría una relación directa y significativa entre el nivel en que el empleado se involucra en su trabajo y el ambiente físico. Estos resultados son similares a estudios realizados por Martínez - Lugo (1990) con tres muestras diferentes ($r = .39$, $p < .01$; $r = .52$, $p < .001$; $r = .38$, $p < .05$) Todo parece indicar que esta variable tiene una relación moderada con el nivel en que el empleado se involucra en el trabajo.

La H6 indicaba que existiría una diferencia significativa entre el nivel en que el empleado se involucra en el trabajo y los dos principales tipos de impedimentos. Los dos tipos de impedimentos fueron Impedimentos Ortopédicos y No Videntes, Según los resultados obtenidos ($T = -12$; $p = .89$), dicha hipótesis no fue corroborada. Según la evidencia presentada, el tipo de impedimento no afecta el Nivel en que el empleado se involucra en el trabajo.

En resumen, los resultados de la EAT sugieren que la muestra bajo estudio percibe a sus compañeros de trabajo y a su supervisor como variables que están altamente relacionadas con el nivel de involucración. Sin embargo, variables como la Autonomía y el Ambiente Físico no tuvieron una relación tan alta como las antes mencionadas. Por otro lado, la variable Control y Tipo de Impedimento no fueron variables que tuvieron un peso significativo ni relación según lo percibe la muestra bajo estudio.

Limitaciones y recomendaciones de la Investigación

Todas las investigaciones tienen una serie de limitaciones algunas muy difíciles de superar. Las mismas impiden que se puedan obtener resultados esperados. Las siguientes serán presentadas a continuación.

1. La muestra estuvo compuesta de 80 participantes.
2. La selección de los participantes fue por disponibilidad.
3. La muestra bajo estudio estaba ubicada en el área metropolitana, por lo tanto no podemos generalizar a todo Puerto Rico.
4. La mayoría de los participantes (60%) eran de la empresa pública.

Para superar estas limitaciones es recomendable:

1. Aumentar el tamaño y representatividad de la muestra, para que los hallazgos puedan generalizarse a poblaciones mayores.
2. Llevar a cabo estudios donde la muestra provenga de diferentes regiones geográficas de Puerto Rico.
3. Llevar a cabo estudios individuales en empresas privadas o públicas.
4. Incluir otras variables que puedan afectar el Nivel en que el empleado se involucra en el Trabajo en ese tipo de muestra. Por ejemplo, variables socio demográficas u otras del ambiente de trabajo como la Orientación a la Tarea, la Presión de Trabajo, la Claridad y la Innovación.

5. Realizar nuevos estudios con personas con impedimentos ya que no hay investigaciones en Puerto Rico con éstos y el mundo del trabajo.

Referencias

- American Psychological Association. (1992). **Ethical principles in the conduct of research with human participants**. Washington, DC; Author.
- American with Disabilities Act (1990). 104 Stat. 327, P. L. 101- 336.
- Ayala, H. (1979). **Empleabilidad de personas con limitaciones físicas en las diferentes unidades de la U.P. R, Recinto de Río Piedras, P.R., durante los meses de febrero a mayo de 1979**. Tesis de Maestría inédita. Universidad de Puerto Rico, Río Piedras.
- Figueroa, J.F. (1992). **El síndrome de quemazón y el ambiente de trabajo en una muestra de enfermeras psiquiátricas**. Centro Caribeño de Estudios Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.
- Griffin, R, & Moorhead, G (1995). **Organizational behavior**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Insel, P. M. & Moos, R, M. (1974). **Work Environment Scale**. California: Consulting Psychologist Press.

- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, 49, 24-33.
- Martínez-Lugo, M. E. (1990). Variables asociadas con la involucración en el trabajo. **Revista Latinoamericana de Psicología**, 2 (2), 211-222.
- Martínez-Lugo, M. & Ocasio, K (1981). **Algunos factores relacionados con el involucrimiento en el trabajo en un grupo de maestros puertorriqueños**. Trabajo de investigación inédito. Centro Caribeño de Estudios Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.
- Moseley, C. R. (1988). Job satisfaction research: Implications for supported employment. **Journal of the Associations for Persons with Severe Handicaps**, 13, 211-219.
- Muchinsky, P.M. (1993). **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organization psychology**. Illinois: The Dordey Press.
- Ocasio, K. (1985). **El compromiso organizativo y su relación con la edad, años de servicio y la percepción de algunas variables de ambiente de trabajo**. Disertación Doctoral, inédita. Centro Caribeño de estudios postgraduados, San Juan, Puerto Rico.
- Rabinowitz, S., & Hal, D.T. (1977). Organization research on job involvement. **Psychological Bulletin**, 84, 265-288.
- Rivera-Cruz, A.M. (1991). **La involucración y su relación con la cohesión de grupo, el apoyo de líder, la orientación a la tarea y la presión de trabajo**. Disertación Doctoral, inédita. Centro Caribeño de Estudio Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.
- Rivera - Ruiz, A. M. (1991). **La involucración y su relación con la edad, al nivel gerencial, la autonomía y la unidad**. Disertación Doctoral, inédita. Centro Caribeño de Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.
- Saal, F.E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. **Journal Applied Psychology**, 63, 53-61.
- Sánchez -Viera, J.A. (1992). **Fundamentos del razonamiento estadístico**. República Dominicana: Centro Caribeño de Estudios Postgraduados.
- Toro - Colón, N. (1983). **El potencial motivacional intrínseco de las tareas y su relación con el involucrimiento en el trabajo**. Tesis de maestría inédita. Universidad de Puerto Rico, Río Piedras.
- Vroom, V. H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance. **Personnel Psychology**, 15, 159-177.