



CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Este capítulo tiene como finalidad exponer al lector los resultados obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios, con el objetivo de conocer el nivel de lealtad que muestra el personal del Hotel Camino Real de México. Aquí se describen y analizan los datos obtenidos a través de los cuestionarios que se aplicó. Una vez que se terminó con la etapa de preparación de datos, se les sometió a un proceso para poder analizarlos.

Utilizando el programa de Excel, se hizo una base de datos con las respuestas obtenidas para poder analizarlos a través de diferentes métodos estadísticos que se describirán en este capítulo. El programa utilizado para interpretar las respuestas obtenidas fue STATVIEW, el cual es un paquete estadístico que sirve para procesar datos. En primer lugar, se muestra el análisis de las variables demográficas que se consideraron en esta investigación.

La Tabla 4.1, que a continuación se presenta, describe los datos demográficos que se obtuvieron en la investigación. Fueron encuestados 178 mujeres y 117 hombres, con una edad promedio de 35.5 años, es importante señalar que de 300 personas encuestadas solo el 32.4% tienen una licenciatura, lo cual es un porcentaje muy bajo. También es importante señalar que para la aplicación de los cuestionarios se procuró encuestar a colaboradores de todos los departamentos y en la tabla 4.1 se muestra el porcentaje por cada departamento, los cuales eran A&B, división cuartos, Spa, y Otros, dentro de este último se encuentran: mantenimiento, ventas, contraloría y RH.

Tabla 4.1. Análisis de las variables demográficas

Variables demográficas	
Característica	Porcentaje
Proporción de Hombres y Mujeres encuestados	Hombres 39.1 %
	Mujeres 60.5 %
Promedio de edad de los colaboradores	Edad Promedio 35.5
Proporción del nivel de estudio de los colaboradores	Primaria 6.8 %
	Secundaria 28.4 %
	Preparatoria 30.4 %
	Licenciatura 32.4 %
	Otros 1 %
Promedio de colaboradores por departamento	A & B 32.4 %
	Div. Hab. 59.1%
	Spa 0.7 %



	Otros 7.4 % (Mantenimiento, Ventas, Contraloría, RH)
--	--

Los datos obtenidos muestran que los colaboradores encuestados del Hotel Camino Real de México tienen un promedio de seis años trabajando en la empresa, con una duración promedio de cinco años en el puesto actual.

4.2. Percepción General de los colaboradores del Hotel ante las preguntas del cuestionario.

Como ya se había explicado en el capítulo tres, el cuestionario que se elaboró para aplicarse entre los empleados del Hotel Camino Real de México esta conformado de 8 secciones, donde la primera parte muestra la información demográfica de los encuestados que ya se mencionó al principio de este capítulo y las últimas siete, son preguntas elaboradas que mostraran cada uno de los elementos necesarios para lograr la fidelidad de los empleados, y a continuación explicaremos las respuestas obtenidas.

Tabla 4.2. Medias de la segunda sección del cuestionario aplicado a los colaboradores del hotel

Segunda Sección	Media
7. Relación personal con el departamento de Recursos Humanos	4.1
8. Comunicación directa con el departamento de Recursos Humanos	4.1



9. Seguridad en el puesto de trabajo	4.0
10. El departamento de Recursos Humanos utiliza actividades para promover el compañerismo entre los empleados	3.8

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

En la Tabla 4.2 se puede ver que la imagen que tienen los empleados del departamento de Recursos Humanos es buena, la mayoría asegura que existe una relación y comunicación directa con este departamento. Por otro lado hubo una mayoría de encuestados que respondió “Indiferente” a las estrategias que el departamento utiliza para fomentar el compañerismo, lo que significa que hacen falta prácticas para incrementar este factor.

La seguridad en el puesto de trabajo es un requisito importante para la comodidad y satisfacción del capital humano, y en este punto los empleados se encuentran satisfechos ya que los resultados muestran una media con respuesta “De acuerdo”.

Tabla 4.3. Medias de la tercera sección del cuestionario aplicado a los colaboradores del hotel

Tercera Sección	Media
11. Conoces la cultura organizacional de la empresa	4.2
12. Conoces la visión y la misión de la empresa	3.7
13. Se identifica con los valores y cultura de la empresa	4.0
14. Conoces las normas de comportamiento	4.0



15. Cumplimiento de procedimientos y estándares	3.8
---	-----

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Como se puede en esta sección del cuestionario, los empleados cuenta con el conocimiento de los principales conceptos del hotel como son la visión y la misión del hotel, lo que significa que saben en donde esta posicionada la empresa y hacia donde se dirige.

La cultura organizacional junto con la misión y los valores de la empresa ayudan a obtener condiciones culturales que favorezcan el desempeño de las personas y por lo tanto a mejorar la productividad de la empresa (Urrea, Mejía y Arango citado en Calderón, Murillo y Torres, 2003), por otro lado una cultura y valores negativa origina la salida de miembros importantes y reduce el volumen de ventas y las ganancias, por lo tanto es importante fomentar la cultura y los valores e influir sobre la percepción de los colaboradores para conservar la ventaja competitiva que representa el factor humano en una organización.

Tabla 4.4. Medias de la cuarta sección del cuestionario aplicado a los colaboradores del hotel

Cuarta Sección	Media
16. Existe el compañerismo dentro del hotel	3.8
17. Existe Bienestar laboral	4.1



18. Hay relación con los jefes y superiores	3.4
19. Nivel de lealtad hacia la empresa	3.8
20. Se siente satisfecho con su trayectoria en la empresa	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Como muestra esta sección del cuestionario los empleados se sienten tranquilos en el lugar de trabajo, es decir, existe bienestar laboral, por otro lado el compañerismo en el área de trabajo no es completamente satisfactorio para los encuestados ya que marcan una media de Indiferente en esa pregunta, igual que en la relación con sus jefes y superiores y su trayectoria en la empresa. Debemos marcar especial énfasis en la pregunta sobre lealtad hacia la empresa, ya que también mostró una media de Indiferente, lo que nos indica que algo está faltando que los colaboradores no se sienten completamente comprometidos con la empresa.

Tabla 4.5. Medias de la quinta sección del cuestionario aplicado a los colaboradores del hotel

Quinta Sección	Media
21. Tiene iniciativa en su puesto de trabajo	3.4
22. Los jefes o superiores escuchan las ideas y opiniones de los empleados	3.5
23. Tiene oportunidades de hacer carrera	3.7
24. Tiene posibilidades de promoción por un buen desempeño laboral	3.9



25. Se le reconocen las ideas aportadas en el trabajo	3.9
26. Esta satisfecho con las remuneraciones y beneficios (Incentivos, reconocimientos, compensaciones)	4.0

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Como nos muestra la Tabla 4.5 los encuestados están satisfechos con las remuneraciones y beneficios (incentivos, reconocimientos y compensaciones) que otorga el hotel, sin embargo muestran indiferencia ante las demás preguntas, las cuales podemos relacionar con las preguntas 16 y 18 de la cuarta sección que también se refieren a la relación que mantienen con sus superiores y jefes.

Tabla 4.6. Medias de la sexta sección del cuestionario aplicado a los colaboradores del hotel

Sexta Sección	Media
27. Hay interés de la empresa por los problemas de los empleados	4.1
28. Promueve la empresa interés por el desarrollo de los empleados	3.7
29. Esta bien remunerado su puesto de trabajo	3.6
30. Se siente valorado en su puesto de trabajo	3.8
31. Lo evalúan de forma justa	3.8
32. Le exigen de forma justa	4.0
33. Tiene libertad de tomar decisiones en el trabajo sin preguntar a su jefe inmediato	4.3

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

En tabla 4.6 podemos observar que los empleados sienten el interés por parte del departamento de Recursos Humanos por los problemas del personal, se sienten a gusto con los niveles de exigencia por parte de la empresa y sienten la confianza de tomar decisiones sin tener que acudir a su jefe inmediato.

Con una media de 3 “Indiferente” se encuentran las preguntas 28, 29, 30 y 31, las cuales marcan aspectos fundamentales para conservar a los empleados como son: el desarrollo personal de los empleados, los sueldos y la forma de evaluar.

Tabla 4.7. Medias de la séptima sección del cuestionario aplicado a los colaboradores del hotel

Séptima Sección	Media
34. Considera buenos los criterios de selección y contratación que utiliza la empresa	4.5
35. Considera buenos los métodos del departamento de recursos humanos para fomentar el bienestar laboral	3.7
36. Considera que el hotel contrata solo a empleados que cumplen con el perfil de la empresa	3.4
37. Existen cursos de capacitación constantemente	4.2

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

En la Tabla 4.7 se observa como los encuestados no consideran que el hotel solo este contratando a personas que cumplan con el perfil de la empresa, de igual forma los métodos que se utilizan para procurar el bienestar laboral no son los más eficaces, ya que los encuestados marcan una media de indiferente ante este elemento.



Los criterios de selección son bien vistos por los miembros del hotel, sin embargo hay una desviación, como se ha mencionado, los empleados encuestados no consideran que solo se contrate personas con el perfil de la empresa. Otro punto importante en esta sección del cuestionario es la pregunta 37, ya que menciona los cursos de capacitación que ofrece el hotel, y la media de los encuestados se encuentran satisfechos con los cursos de capacitación que ofrece el hotel.

Tabla 4.8. Medias de la octava sección del cuestionario aplicado a los colaboradores del hotel

Octava Sección	Media
38. Se siente motivado todos los días para ir a trabajar	4.5
39. Piensa usted dejar la empresa en los próximos años	3.9
40. Se mantiene ocupado todo el tiempo durante las horas de trabajo	3.7
41. Estas de acuerdo con la paga y la cantidad de trabajo	4.1

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Es esta última sección se procuró desarrollar preguntas que nos indique si el empleado está comprometido con la empresa, y podemos observar que las medias marcan respuestas satisfactorias, ya que los colaboradores se sienten motivados todos los días para ir a trabajar y están de acuerdo con la paga y la cantidad de trabajo.



La productividad es la medida del valor que añade el empleado particular a los bienes o servicios que produce la organización. Cuanto mayor es la producción por individuos mayor será la productividad de la organización. Los factores importantes que afectan a la productividad individual son: La capacitación y la motivación (Gomez-Mejía, Balkin y Cardy, 2001). Por este motivo la empresa debe enfocar parte de sus estrategias en motivar a sus empleados para que se sientan comprometidos con su trabajo y con la empresa y por lo tanto la producción por individuo y de la empresa en general sea mayor.

Camino Real de México, es un hotel de Gran turismo con 4 diamantes, es el único hotel resort en la ciudad de México, ha sido reconocido en el mundo entero por su hospitalidad, calidad y un servicio con clase que es una de las características representativas de los Hoteles Camino Real. La cordialidad que muestra todo el personal del hotel es producto de toda una filosofía que ha distinguido a esta empresa, lo cual muestra que el Hotel Camino Real de la ciudad de México, mantiene a sus colaboradores dentro de la cultura y valores del hotel y le da una ventaja competitiva dentro del mercado, sus colaboradores reflejan en el servicio la filosofía del hotel, brindando servicios de calidad. Colaboradores leales, satisfechos y comprometidos con las metas del hotel dan resultados productivos, y esto se demuestra en el servicio brindado a los huéspedes y clientes.

4.3. Análisis de Factores

Para llevar a cabo los siguientes análisis estadísticos fue necesario agrupar las preguntas del cuestionario en factores según su correlación, dicha agrupación fue realizada con ayuda del programa STATVIEW y utilizando los criterios de eigenvalues o valores propios. De acuerdo con Tabachnick y Fidell (2001), el eigenvalues es un criterio de selección que reconoce los factores y los agrupa según su valor, el cual debe ser igual o mayor a 1.

También se utilizó un proceso llamado Rotación de Factores por el cual la solución se hace más interpretable sin cambiar las propiedades matemáticas de los valores existentes. Existen dos clases de rotación: ortogonal y oblicua (Tabachnick y Fidell, 2001). En esta investigación se utilizó la rotación ortogonal la cual según Tabachnick y Fidell se caracteriza porque los factores no se relacionan unos con otros. Esta rotación produjo una matriz de carga (Loading matrix), cuyos valores son correlaciones entre variables y factores (2001).

Para formar los factores, se establece un criterio de correlación significativa, usualmente .3 o mayor, se utilizó una matriz que mostraba los valores de cada variable, en las filas se encuentran los factores arrojados por el eigenvalues y en las columnas las preguntas del cuestionario, así, las variables de la matriz que tienen un valor mayor al criterio en este caso .3 y se encuentren en la misma columna forman dicho factor, después se le asigna un nombre a cada factor para que represente las variables que lo componen. En esta investigación se tomaron 36 de las 41 preguntas que forman el cuestionario, esto, por

que como ya se había explicado en el capítulo 3, las primeras seis preguntas solo son información demográfica de los encuestados. Los 36 enunciados fueron resumidos a trece factores.

Tabla 4.9. Composición de cada Factor y sus títulos

Factor	Composición	Título
1	13. Se identifica con los valores y cultura de la empresa. 14. Conoces las normas de comportamiento.	“ Definición de los componentes de la organización: Cultura, Valores y Normas ”
2	16. Existe el compañerismo dentro del hotel. 18. Hay relación con los jefes y superiores.	“ Relaciones interpersonales en el área laboral ”
3	21. Tiene iniciativa en su puesto de trabajo. 22. Los jefes o superiores escuchan las ideas y opiniones de los empleados. 23. Tiene oportunidad de hacer carrera	“ Empowermet “
4	7. Relación personal con el departamento de Recursos Humanos. 8. Comunicación directa con el departamento de recursos Humanos.	“ Herramientas en la Administración de los Recursos Humano ”
5	27. Hay interés de la empresa por los problemas de los empleados. 28. Promueve la empresa interés por los problemas de los empleados. 29. Esta bien remunerado su puesto de trabajo	“ Retroalimentación Organizacional “



Factor	Composición	Título
6	25. Se le reconocen las ideas aportadas en el trabajo. 26. Esta satisfecho con las remuneraciones y beneficios (Incentivos, reconocimientos y compensaciones)	“Satisfacción laboral “
7	32. Le exigen de forma justa. 40. Se mantiene ocupado todo el tiempo durante las horas de trabajo	“ Diseño y análisis de los puestos de trabajo “
8	19. Nivel de lealtad hacia la empresa. 20. Se siente satisfecho con su trayectoria en la empresa.	“Compromiso organizacional“
9	34. Considera bueno los criterios de selección y contratación que utiliza la empresa. 38. Se siente motivado todos los días para ir a trabajar.	“ Métodos y estrategias del departamento de Recursos Humano “
10	30. Se siente valorado en su puesto de trabajo. 31. Lo evalúan de forma justa.	“ Motivación del Personal”
11	35. Considera bueno los métodos del departamento de Recursos Humanos para fomentar el bienestar laboral. 36. Considera que el hotel contrata solo a empleados que cumplen con el perfil de la empresa.	“ Planeación de los Recursos Humano”
12	32. Le exigen de forma justa. 37. Existen cursos de capacitación constante.	“ Desarrollo profesional”
13	39. Piensa usted dejar la empresa en los próximos años.	“ Lealtad hacia la empresa “

4.4. Pruebas t para las variables demográficas

Una vez obtenidos los trece factores y de haberles asignado un título, se calcularon pruebas t para los mismos y para las variables demográficas “Género”, “Antigüedad” y “Años en el mismo puesto”. Con el objetivo de detectar diferencias significativas en la relación entre los Factores y el género, la antigüedad y los años en el mismo puesto.

Las pruebas t sirven para comparar dos medias de muestras diferentes o de diferentes variables. Con la intención de saber si hay alguna diferencia de opinión entre hombres y mujeres, con respecto a la importancia que le dan a cada factor, se utilizaron las pruebas t . Se establecieron la hipótesis nula, la hipótesis alternativa y el nivel de significación que se debe aplicar a los 13 factores.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre grupos o que no hay relación alguna entre estos. La hipótesis alternativa es aquella donde entran las variables que no son cubiertas por la hipótesis nula y el nivel de significación es la máxima probabilidad de error que se establece desde antes de contrastar una hipótesis y generalmente se aplica el .05 (5%) para tener una probabilidad de error mínima (Hinkle et al., 2003).

En esta investigación se utilizó un nivel de significación (alpha) de .5 por que se consideró apropiado trabajar con un 5% de error como máximo. Además, se consiguió gracias al paquete estadístico que se utilizó el valor calculado “ t_c ” y el Valor P . En las pruebas t que se elaboraron en esta investigación cuando el Valor P es menor a .05 se



rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y cuando el Valor P es mayor a .05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Los datos que se deben mencionar en las pruebas t son los siguientes:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

$$\alpha = .05$$

t_c = Valor t obtenido con la prueba de estadística

Valor P = obtenido en la prueba de estadística

4.4.1. Pruebas t para los factores y el género

Prueba t para Factor 1: “Definición de los componentes de la Organización: Cultura, valores y normas“ y el género.

En este caso la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 1. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opinión entre hombres y mujeres con respecto al factor 1.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$t_c = 2.936$$

$$\text{Valor } P = .0036$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es menor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres muestran una diferencia de opiniones acerca del factor 1, que son los conocimientos que se tienen de la cultura, valores y normas de la organización. En la Tabla 4.10 se muestra las medias con las que opinaron tanto hombres como mujeres en las encuestas aplicadas.

Tabla 4.10. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 1, “Definición de los componentes de la organización: cultura, valores y normas”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	4.1
Hombres	119	3.8

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Debemos recordar que la escala de Likert que se utilizó en el cuestionario 4 es “De acuerdo” y 3 es “Indiferente, lo que significa que las Mujeres tienen mayor conocimiento de la cultura, los valores y las normas de la empresa que los Hombres.

Prueba t para Factor 2: “Relaciones interpersonales en el área laboral“ y el género.

En este caso la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 2. La hipótesis

alternativa muestra una diferencia de opinión entre hombres y mujeres con respecto al factor 2.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 2.799$$

$$\text{Valor } P = .0055$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_A: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es menor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres muestran una diferencia de opiniones con respecto al factor 2, que son las Relaciones interpersonales en el área laboral. En la Tabla 4.11 se muestra las medias con las que opinaron tanto hombres como mujeres en las encuestas aplicadas.

Tabla 4.11. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 2, “Relaciones interpersonales en el área laboral”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	4.1
Hombres	119	3.4

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Como recordatorio en las escalas que se utilizaron en el cuestionario 4 es “De acuerdo” y 3 es “Indiferente, lo cual muestra que los mujeres tienen mejores relaciones interpersonales dentro de la empresa que los hombres que muestran cierta indiferencia en este factor.

Prueba t para Factor 3: “Empowerment” y el género.

En este caso la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 3. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 3.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = .360$$

$$\text{Valor } P = .7190$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al empowerment. La media tanto de mujeres como hombre es de 3, que en la escala del cuestionario es “Indiferente”, lo que indica que la toma de decisiones tiene que ser supervisada por superiores o jefe inmediato.

Tabla 4.12. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 3, “Empowerment”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	3.5
Hombres	119	3.5

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba *t* para Factor 4: “Herramientas en la administración de los Recursos Humanos“ y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 4. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 4.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$t_c = 1.635$$

$$\text{Valor } P = .1031$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de *P* obtenido es mayor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la *H*₀ y se rechaza la *H*_a. Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de

manera similar con respecto al factor 4, que es las herramientas utilizadas para administrar los Recursos Humanos. La Tabla 4.13 nos muestra las medias que arrojaron las pruebas, y nos indica que tanto Hombres como Mujeres tienen una imagen positiva de las herramientas utilizadas para la administración de los Recursos Humanos.

Tabla 4.13. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 4, “Herramientas en la administración de los Recursos Humanos”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	4.2
Hombres	119	4.0

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 5: “Retroalimentación Organizacional“ y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 5. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 5.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -0.605$$

$$\text{Valor } P = .5459$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 5, que es la retroalimentación organizacional. La Tabla 4.14 muestra las medias que arrojaron las pruebas, y nos indica que tanto Hombres como Mujeres muestran indiferencia ante la retroalimentación organizacional.

Tabla 4.14. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 5, “Retroalimentación organizacional”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	3.8
Hombres	119	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 6: “Satisfacción laboral” y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 6. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 6.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$t_c = -0.777$$



Valor $P = .4377$

$\alpha = .05$

Ho: $\mu_1 = \mu_2$

Ha: $\mu_1 \neq \mu_2$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la Ho y se rechaza la Ha. Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 6, que es la satisfacción laboral.

Tabla 4.15. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 6, “Satisfacción laboral”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	3.9
Hombres	119	4.0

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

La Tabla 4.15 nos muestra las medias que arrojaron las pruebas, y nos indica que tanto Hombres como Mujeres se sienten satisfechos trabajando en la empresa.

Prueba t para Factor 7: “Diseño y análisis de los puestos de trabajo” y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 7. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 7.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -0.941$$

$$\text{Valor } P = .3476$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 7, que es el análisis del puesto. Con las medias que nos muestra la Tabla 4.16 podemos ver que los empleados del hotel no se muestran completamente de acuerdo con la cantidad de trabajo.



Tabla 4.16. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 7, “Diseño y análisis de los puestos de trabajo”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	3.8
Hombres	119	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 8: “Compromiso Organizacional” y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 8. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 8.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -1.557$$

$$\text{Valor } P = .1206$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 8, que es el compromiso organizacional. Es

importante destacar que en la Tabla 4.9 muestra que el factor 8 esta compuesto por la lealtad y la satisfacción con su trayectoria dentro de la empresa y con las medias que nos muestra la Tabla 4.17 se puede ver que los encuestados del hotel no están completamente comprometidos con la empresa

Tabla 4.17. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 8, “Compromiso Organizacional”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	3.7
Hombres	119	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba *t* para Factor 9: “Métodos y estrategias del departamento de recursos Humanos” y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 9. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 9.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$t_c = -1.537$$

$$\text{Valor } P = .1253$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 9, que son los métodos y estrategias del departamento de Recursos Humanos. Las medias obtenidas es que los encuestados están satisfechos con los métodos y estrategias empleados por el departamento de recursos Humanos para seleccionar, contratar y motivar al personal.

Tabla 4.18. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 9, “Métodos y estrategias del departamento de Recursos Humanos”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	4.4
Hombres	119	4.7

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 10: “Motivación del Personal” y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 10. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 10.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$t_c = -0.716$$

$$\text{Valor } P = .4745$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 10, que es la motivación del personal. Lo cual nos muestra que las formas de evaluación no satisfacen completamente a los miembros de la organización.

Tabla 4.19. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 10, “Motivación del Personal”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	3.8
Hombres	119	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 11: “Planeación de los Recursos Humanos” y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 11. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 11.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 0.804$$

$$\text{Valor } P = .4218$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 11.

Tabla 4.20. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 11, “Planeación de los Recursos Humanos”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	3.6
Hombres	119	3.5

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo



Como se puede ver en la Tabla 4.20 las medias que arrojaron las encuestas señalan que tanto hombre como mujeres muestran indiferencia ante el factor 11, que es la planeación de los recursos humanos.

Prueba t para Factor 12: “Desarrollo profesional“ y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 12. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 12.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 0.061$$

$$\text{Valor } P = .9516$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 12, que es el desarrollo profesional.



Tabla 4.21. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 12, “Desarrollo profesional”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	3.9
Hombres	119	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Las medias que se observan en la Tabla 4.21, muestran que existe crecimiento profesional en la empresa tanto para hombre como para mujeres.

Prueba t para Factor 13: “Lealtad hacia la empresa“ y el género.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan hombres y mujeres respecto al factor 13. La hipótesis alternativa muestra una diferencia de opiniones entre hombres y mujeres con respecto al factor 13.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -0.079$$

$$\text{Valor } P = .9374$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los hombres y mujeres opinan de manera similar con respecto al factor 13, que es la lealtad hacia la empresa.

Tabla 4.22. Comparación de medias entre las opiniones de hombres y mujeres con respecto al Factor 13, “Lealtad hacia la empresa”

Genero	No. De encuestados	Media
Mujeres	177	1.7
Hombres	119	1.7

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

En la escala que se utilizó en el cuestionario que se aplicó en esta investigación, 1 es “Completamente desacuerdo”, lo que en este factor resulta completamente positivo ya que la pregunta que forma este factor es: Piensa dejar la empresa en los próximos años, y en la Tabla 4.22 nos muestra que la mayoría de los encuestados respondieron Completamente desacuerdo.

Con el propósito de resumir la información de las Pruebas t , en la Tabla 4.23 se presentan los valores donde la hipótesis nula (H_0) fue rechazada, esto significa que estos factores reflejaron tener diferente importancia para hombres y mujeres.

Tabla 4.23. Factores con diferente importancia para hombres y mujeres

Factores con diferente importancia para hombres y mujeres		
tc	P-value	Factor
.2.936	.0036	1
2.799	.0055	2

Los factores que son apreciados de manera diferente por hombres y mujeres, se pueden desglosar en los que son más importantes para hombres y los que son más importantes para mujeres como se observa en la Figura 1.

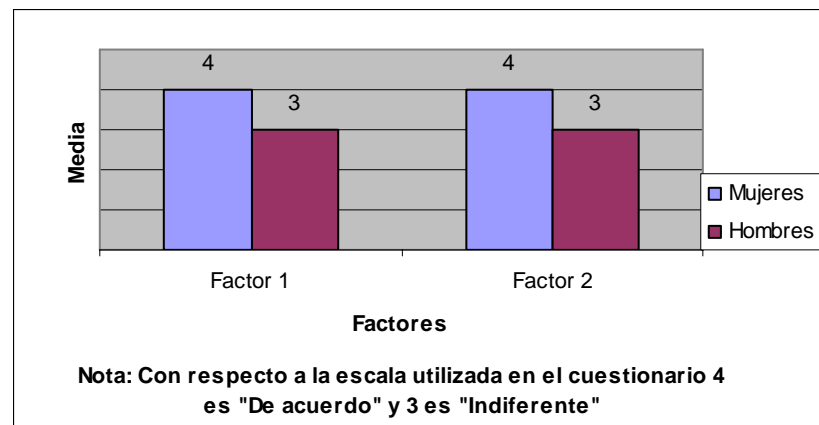


Figura 1. Diferencia de la percepción de importancia entre hombres y mujeres con respecto a los factores 1 y 2.

4.4.2. Pruebas *t* para los factores y la antigüedad

En estas pruebas igual que en las anteriores se utilizó un nivel de significación (alpha) de .5, además del valor calculado “*tc*” y el Valor *P*. También se consideró que cuando el Valor *P* es menor a .05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alternativa, y cuando el Valor P es mayor a .05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Prueba t para Factor 1: “Definición de los componentes de la organización: Cultura, valores y normas” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 1. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 1.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -2.861$$

$$\text{Valor } P = .0045$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es menor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen diferencia de opiniones con respecto al factor 1, que es los conocimientos que tienen de la cultura, los valores y las normas de la organización.



Tabla 4.24. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 1

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.9
Más de cinco años	139	4.1

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Según las escalas que se utilizaron en el cuestionario que se aplicó a los empleados el 3 es “Indiferente” y el 4 es “De acuerdo”, por lo tanto las medias que muestra la Tabla 4.24, indican que los colaboradores que tienen más de cinco años trabajando en el hotel conocen mejor la cultura organizacional, los valores y normas de la empresa.

Prueba t para Factor 2: “Relaciones Interpersonales en el área laboral” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 2. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 2.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$t_c = -.531$$

$$\text{Valor } P = .5958$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 2, que son las relaciones interpersonales.

Para mayor entendimiento la Tabla 4.25 muestra la media de los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años trabajando en la empresa. Las medias indican que no importa los años que llevan trabajando en el hotel el nivel de relaciones interpersonales es indiferente para todos.

Tabla 4.25. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 2, “Relaciones interpersonales en el área laboral”

Genero	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.6
Más de cinco años	139	3.6

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 3: “Empowerment” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 3. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 3.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 2.768$$

$$\text{Valor } P = .0060$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es menor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen una opinión diferente con respecto al factor 3, que es el empowerment.

Para mayor entendimiento la Tabla 4.26 muestra la media de los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años trabajando en la empresa. Lo que muestra que los encuestados que llevan cinco años o menos dentro de la empresa se sienten con mayor libertad para tomar decisiones sin necesidad de acudir a un jefe inmediato.



Tabla 4.26. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 3, “Empowerment”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.7
Más de cinco años	139	3.3

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 4: “Herramientas en la administración de los Recursos Humanos” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 4. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 4.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$t_c = 0.010$$

$$\text{Valor } P = .9921$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 4, que son las relaciones interpersonales.

La Tabla 4.27 señala la media de los colaboradores que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años trabajando en la empresa. Las medias indican que la relación y la comunicación con el departamento de Recursos Humanos es buena.

Tabla 4.27. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 4,

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	4.1
Más de cinco años	139	4.1

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 5: “Retroalimentación Organizacional” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 5. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 5. Los datos obtenidos con STATVIEW son:



$$tc = .412$$

$$\text{Valor } P = .6809$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 5, que son las relaciones interpersonales. En la Tabla 4.28 se observa las medias con respecto a este factor e indica que la opinión de los empleados es indiferente.

Tabla 4.28. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 5, “Retroalimentación organizacional”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.9
Más de cinco años	139	3.8

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 6: “satisfacción laboral” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 6. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 6.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 3.208$$

$$\text{Valor } P = .0015$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es menor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen una percepción diferente del factor 6, que es la satisfacción laboral.

La Tabla 4.29 muestra la media de los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años trabajando en la empresa, éstas medias indican que los encuestados con cinco años o menos se sienten más satisfechos en el trabajo que los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa.



Tabla 4.29. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 6, “Satisfacción laboral”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	4.1
Más de cinco años	139	3.6

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 7: “Diseño y análisis de los puestos de trabajo” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 7. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 7.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$t_c = -1.425$$

$$\text{Valor } P = .1551$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos

y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 7, que es el diseño y análisis de los puestos.

Para mayor entendimiento la Tabla 4.30 muestra la media de los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años trabajando en la empresa y señalan que los encuestados muestran indiferencia ante este factor, es decir, no están de acuerdo con el diseño y análisis de los puestos de trabajo.

Tabla 4.30. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 7, “Diseño y análisis de los puestos de trabajo”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.8
Más de cinco años	139	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba *t* para Factor 8: “Compromiso Organizacional” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 8. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 8.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -.153$$



$$\text{Valor } P = .8785$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 8, que es el compromiso organizacional. Para una mejor explicación la Tabla 4.31 muestra la media de los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa y señala que no hay un fuerte compromiso de los encuestados hacia la empresa.

Tabla 4.31. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 8, “Compromiso Organizacional”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.8
Más de cinco años	139	3.8

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 9: “Métodos y estrategias del departamento de Recursos Humanos” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 9. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 9.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 1.761$$

$$\text{Valor } P = .0792$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 9, que son los métodos y estrategias del departamento de recursos Humanos.

Para una mejor explicación la Tabla 4.32 señala las media de los empleados que tienen cinco años o menos y la media de los que tienen más de cinco años trabajando en la empresa y muestra que ambos grupos están satisfechos con el trabajo que hace el departamento de Recursos Humano.



Tabla 4.32. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 9, “Métodos y estrategias del departamento de Recursos Humanos”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	4.6
Más de cinco años	139	4.4

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 10: “Motivación del Personal” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 10. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 10.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = .956$$

$$\text{Valor } P = .3401$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 10, que es la motivación del personal.

Para explicar mejor la Tabla 4.33 muestra la media de los empleados que tienen cinco años o menos y la media de los que tienen más de cinco años trabajando en la empresa. Lo cual expresa que tanto los empleados que tienen cinco años o menos como los que tienen más de cinco años trabajando en el hotel, muestran indiferencia ante este factor, lo que significa que no hay suficiente esfuerzo por parte del departamento de Recursos Humanos para motivar a los colaboradores.

Tabla 4.33. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 10, “Motivación del personal”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.9
Más de cinco años	139	3.8

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 11: “Planeación de los Recursos Humanos” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 11. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 11.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -.017$$

$$\text{Valor } P = .9866$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años trabajando en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 11, que es la planeación de los Recursos Humanos

Para mayor entendimiento la Tabla 4.34 muestra las medias de los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años con la empresa e indican que el factor 11 es indiferente para los encuestados.



Tabla 4.34. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 11, “Planeación de los Recursos humanos”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.6
Más de cinco años	139	3.6

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 12: “Desarrollo profesional” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al factor 12. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 12.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -1.236$$

$$\text{Valor } P = .2176$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 12, es el desarrollo profesional.

La Tabla 4.35 señala la media de los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años trabajando para la empresa, las cuales muestran que la mayoría de los encuestados muestran un desarrollo profesional.

Tabla 4.35. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 12, “Desarrollo profesional”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	3.9
Más de cinco años	139	4.0

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 13: “Lealtad hacia la empresa” y la antigüedad.

En esta prueba la hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años de antigüedad y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa respecto al



factor 13. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 13.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = .457$$

$$\text{Valor } P = .6480$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En este caso, el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco años en la empresa tienen la misma opinión con respecto al factor 13, que son las relaciones interpersonales. Para mayor entendimiento la Tabla 4.36 muestra la media de los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años trabajando en la empresa.

Tabla 4.36. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por antigüedad en la empresa con respecto al Factor 13, “Lealtad hacia la empresa”

Antigüedad	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	157	1.7
Más de cinco años	139	1.6

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

En este caso, es importante recordar que en la escala que se utilizó en las encuestas el 1 es “Completamente Desacuerdo”, por lo tanto nuevamente se puede ver que los empleados tanto con cinco años o menos como los que tienen más de cinco años de antigüedad no piensan en dejar la empresa próximamente.

Con la finalidad de simplificar la información de las pruebas t respecto a la antigüedad, la Tabla 4.38 presenta los valores donde la hipótesis nula (H_0) fue rechazada, esto significa que estos factores reflejaron tener una diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco o menos de cinco años trabajando en la empresa y los que tienen más de cinco años de antigüedad.

Tabla 4.37. Factores con diferente significación entre empleados por antigüedad, Considerando un $\alpha = .05$.

Factores con diferente importancia para hombres y mujeres		
tc	P-value	Factor
-2.861	.0045	1
2.768	.0060	3
3.208	.0015	6

Los factores que son apreciados de manera diferente por los encuestados, se pueden desglosar en los que son más importantes para los empleados con cinco años o menos y los que tienen más de cinco años de antigüedad en la empresa como se observa en la Figura 2.

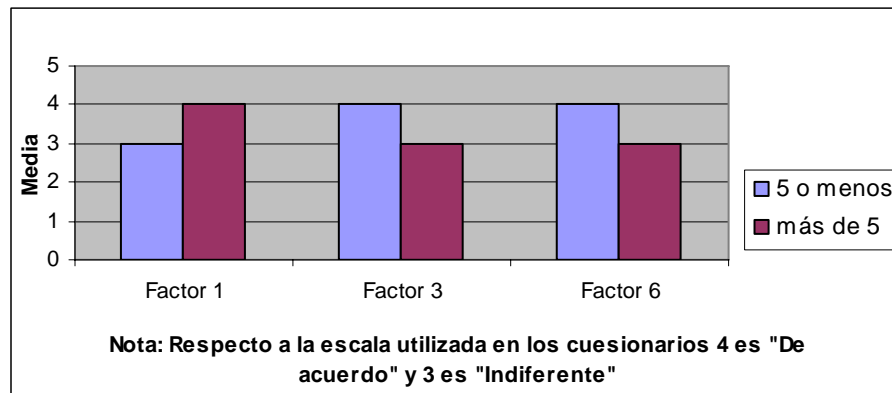


Figura 2. Diferencia de la percepción de importancia entre los empleados por antigüedad con respecto a los factores 1, 3 y 6.

4.4.3. Pruebas t para los factores y los años en el puesto actual

En estas pruebas seguiremos el mismo proceso que en las anteriores, con un nivel de significación (alpha) de .5, además del valor calculado "tc" y el Valor P. También se consideró que cuando el Valor P es menor a .05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y cuando el Valor P es mayor a .05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Prueba t para Factor 1: “Definición de los componentes de la organización: Cultura, Valore y Normas” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 1. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 1.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -3.443$$

$$\text{Valor } P = .0007$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es menor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos en el puesto actual y los empleados con más de cinco en el puesto tienen una diferencia significativa con respecto al conocimiento de a la cultura, los valores y las normas de la empresa. La Tabla 4.38 muestra la media de los empleados que tienen cinco años o menos en el puesto actual y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto.

Tabla 4.38. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 1, “Definición de los componentes de la organización: Cultura, Valore y Normas”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.8
Más de cinco años	151	4.1

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Como ya se ha mencionado en el cuestionario que se aplicó el 3 es “Indiferente” y el 4 es “De acuerdo”, esto indica que los que tienen menos años en el puesto actual muestran indiferencia ante los conceptos de la organización y los que tienen mayor conocimiento y se identifican con la cultura y los valores son los encuestados con mas de cinco años en el mismo puesto.

Prueba t para Factor 2: “Relaciones interpersonales en el área laboral” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto con respecto al factor 2. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 2.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = .177$$

Valor $P = .8599$

$\alpha = .05$

Ho: $\mu_1 = \mu_2$

Ha: $\mu_1 \neq \mu_2$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos en el puesto actual y los empleados con más de cinco en el mismo puesto opinan de forma similar con respecto a las relaciones interpersonales.

En la Tabla 4.39 se observar la media con la que opinaron los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto.

Tabla 4.39. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 2, “Relaciones interpersonales en el área laboral”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.6
Más de cinco años	151	3.6

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 3: “Empowerment” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 3. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 3.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 2.565$$

$$\text{Valor } P = .0108$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es menor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto actual tienen una diferencia significativa con respecto al nivel de empowerment.

Para una mejor explicación la Tabla 4.40 muestra la media con la que opinaron los encuestados que tienen cinco años o menos en el puesto actual y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto.

Tabla 4.40. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 3, “Empowerment”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.7
Más de cinco años	151	3.4

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 4: “Herramientas en la administración de los Recursos Humanos” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 4. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 4.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 1.190$$

$$\text{Valor } P = .2349$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco



años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto actual tienen la misma opinión con respecto a las herramientas que se utilizan para administrar al Recurso Humano de la empresa. Para una mejor explicación la Tabla 4.41 muestra la media con la que opinaron los empleados.

Tabla 4.41. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 4, “Herramientas en la Administración de los Recursos Humanos”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	4.2
Más de cinco años	151	4.1

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Como ya se ha mencionado en el cuestionario que se aplicó el 4 es “De acuerdo”, por lo tanto la imagen que tienen los empleados del Factor 4 es positiva, lo cual indica que están satisfechos con las herramientas con las que se maneja al personal de la empresa.

Prueba t para Factor 5: “Retroalimentación organizacional” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto con respecto al factor 5. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 5.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = .494$$

$$\text{Valor } P = .6214$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto tienen la misma imagen de la retroalimentación organizacional.

Para una mejor explicación la Tabla 4.42 muestra la media con la que opinaron los empleados que tienen cinco años o menos en el puesto actual y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto.

Tabla 4.42. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 5, “Retroalimentación organizacional”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.9
Más de cinco años	151	3.8

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

El numero 4 en la escala que se utilizó para el cuestionario es “De acuerdo”, esto significa que existe satisfacción por parte de los encuestados de la retroalimentación que se ofrece en la empresa.

Prueba t para Factor 6: “Satisfacción laboral” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 6. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 6.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 2.528$$

$$\text{Valor } P = .0120$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es menor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto actual perciben de manera diferente la satisfacción laboral. Para una mejor explicación la Tabla 4.43 nos muestra la media con la que opinaron los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto.

Tabla 4.43. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 6, “Satisfacción laboral”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	4.1
Más de cinco años	151	3.8

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Como ya se ha mencionado en el cuestionario que se aplicó el 3 es “Indiferente” y el 4 es “De acuerdo”, esto muestra que las personas que tienen cinco años o menos en el puesto actual se sienten más satisfechos en el trabajo, que los que tienen más de cinco años en el mismo puesto.

Prueba t para Factor 7: “Diseño y análisis de los puestos de trabajo” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 7. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 7.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -1.232$$

$$\text{Valor } P = .2188$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto actual tienen la misma opinión a cerca del diseño y análisis del puesto. En la tabla 4.44 se observan las medias que se obtuvieron a través de los cuestionarios.



Tabla 4.44. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 7, “Diseño y análisis de los puestos de trabajo”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.8
Más de cinco años	151	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 8: “Compromiso organizacional” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 8. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 8.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -.721$$

$$\text{Valor } P = .4713$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco

años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto actual se sienten igual de comprometidos con la empresa. En la Tabla 4.45 se observa que la media de los empleados es Indiferente, por los tanto no están completamente comprometidos con la organización.

Tabla 4.45. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 8, “Compromiso organizacional”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.8
Más de cinco años	151	3.9

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 9: “Métodos y estrategias del departamento de Recursos Humano” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 9. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 9.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 1.855$$

$$\text{Valor } P = .0646$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Como se puede observar en la Tabla 4.47 la media de los empleados es 4, lo cual dice que tanto los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto están a gusto con los métodos que utiliza el departamento de Recursos Humanos.

Tabla 4.46. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 9, “Métodos y estrategias del departamento de recursos Humanos”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	4.7
Más de cinco años	151	4.4

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 10: “Motivación del personal” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 10. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 10.



Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = 1.090$$

$$\text{Valor } P = .2766$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto actual tienen la misma opinión acerca del factor 10.

Para una mejor explicación la Tabla 4.47 muestra la media con la que opinaron los empleados que tienen cinco años o menos en el puesto actual y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto y ambos grupos sienten el mismo grado de motivación.

Tabla 4.47. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 10, “Motivación del personal”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.9
Más de cinco años	151	3.8

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 11: “Planeación de los Recursos Humanos” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 11. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 11.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -.554$$

$$\text{Valor } P = .5802$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto actual opinan de manera similar con respecto a la planeación de los Recursos Humanos. En la Tabla 4.48 se observa la media que arrojaron los cuestionarios, lo cual indica que los empleados demuestran indiferencia hacia el factor 11.



Tabla 4.48. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 11, “Planeación de lo Recursos Humanos”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.5
Más de cinco años	151	3.6

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 12: “Desarrollo Profesional” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 12. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 12.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -1.394$$

$$\text{Valor } P = .1644$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a .05, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Por lo tanto, los empleados con cinco años ó menos y los empleados con más de cinco en el puesto no muestran diferencia de opinión a cerca del desarrollo profesional.

Para una mejor explicación la Tabla 4.49 muestra la media con la que opinaron los empleados que tienen cinco años o menos y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto actual, y ambos grupos están satisfechos con el desarrollo profesional que muestran en la empresa.

Tabla 4.49. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 12, “Desarrollo Profesional”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	3.9
Más de cinco años	151	4.0

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Prueba t para Factor 13: “Lealtad hacia la empresa” y los años en el puesto actual.

La hipótesis nula es aquella que explica que no hay diferencia significativa entre lo que opinan los empleados con cinco años ó menos de cinco años en el mismo puesto y los



que tienen más de cinco años con el mismo puesto con respecto al factor 13. La hipótesis alternativa muestra la diferencia de opiniones con respecto al factor 13.

Los datos obtenidos con STATVIEW son:

$$tc = -.687$$

$$\text{Valor } P = .4927$$

$$\alpha = .05$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

En esta prueba se observa que el valor de P obtenido es mayor a $.05$, con un $\alpha = .05$, lo cual indica que se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , esto dice que tanto empleados con cinco años o menos y los empleados con más de cinco años en el puesto actual, muestran el mismo grado de lealtad hacia la empresa.

Para una mejor interpretación la Tabla 4.50 señala las media con la que opinaron los empleados que tienen cinco años o menos en el puesto actual y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto, esto muestra que igual que en los análisis con el género y la antigüedad en la empresa los empleados muestran lealtad hacia la organización.

Tabla 4.50. Comparación de medias entre las opiniones de los empleados por años en el puesto actual con respecto al Factor 13, “Lealtad hacia la empresa”

Años en el puesto	No. De encuestados	Media
Cinco años ó menos	145	1
Más de cinco años	151	1

Nota: 1 equivale a Completamente en desacuerdo y 5 a Completamente de acuerdo

Tabla 4.51. Factores con diferente significación entre empleados con cinco años o menos y los empleados con más de cinco años en el puesto actual. Considerando un $\alpha = .05$.

Factores con diferente importancia para hombres y mujeres		
tc	P-value	Factor
-3.443	.0007	1
2.565	.0108	3
2.528	.0120	5

Los factores que son apreciados de manera diferente por los encuestados, se pueden desglosar en los que son más importantes para los empleados con cinco años o menos y los que tienen más de cinco años en el puesto actual como se observa en la Figura 2.

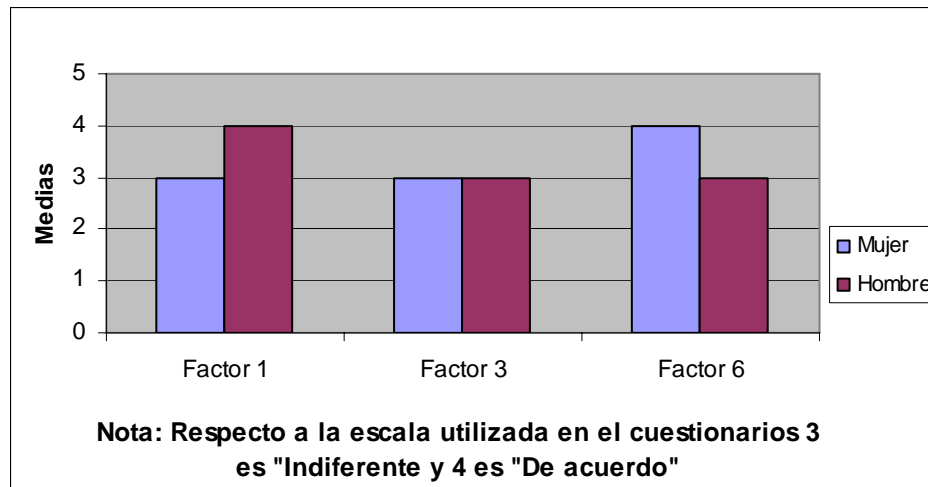


Figura 3. Diferencia de la percepción de importancia entre de los empleados con cinco años o menos y los que tienen más de cinco años en el mismo puesto con respecto a los factores 1,3 y 6.