

II. METODOLOGÍA

1. Sujetos

El presente estudio se realizó en la ciudad de Puebla. La muestra estuvo constituida por un grupo de 60 sujetos, de ambos géneros, en un rango de edad de 20 a los 53 años, todos ellos trabajadores con mínimo de dos años de antigüedad laborando en la empresa, divididos en dos grupos: área de Recursos Humanos y trabajadores del área de Supervisores en la empresa Planeación y Desarrollo Corporativo, ADT.

2. Instrumento

Para este estudio se emplearon tres instrumentos de medición:

a) Cuestionario de datos personales de los individuos, elaborado por el autor (ver apéndice A).

b) Instrumento de calidad de vida laboral; instrumento elaborado por Blauner y Lengerman (1971), el inventario consta de dos partes, la primera parte consta de 25 reactivos, en donde el sujeto tiene 4 opciones de respuesta (4= siempre, 3= casi siempre, 2= a veces y 1=nunca). Esta primera parte del instrumento cuenta con 5 dimensiones; las cuales en conjunto miden la calidad de vida laboral en función de condiciones del trabajo.

1) Autonomía (5 reactivos), 2) Oportunidad de crecimiento personal (5 reactivos), 3) velocidad en el trabajo (5 reactivos), 4) complejidad en la tarea (5 reactivos), 5) interacciones con los compañeros de trabajo (5 reactivos).

La segunda parte de este instrumento mide los sentimientos que se experimentan durante la ejecución del trabajo, (calidad de vida-sentimientos), y esta compuesta por 10 reactivos, en los que el sujeto tiene 4 opciones de respuesta (4= siempre, 3= casi siempre, 2= a veces, 1= nunca), (ver apéndice B).

A continuación se muestran las 5 dimensiones que mide la escala uno a uno, con sus ítem correspondientes:

Tabla 1. Dimensiones y números de ítem de la Calidad de vida laboral

Dimensión	Ítem
Autonomía	1,6,11,16,21
Oportunidad de crecimiento personal	2,7,12,17,22
Velocidad en el trabajo	3,8,13,18,23
Complejidad en la tarea	4,9,14,19,24
Interacción con los compañeros de trabajo	5,10,15,20,25
Sentimientos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

c) Motivaciones Psicosociales: se empleó la “Escala de Motivaciones Psicosociales” de Fernández (1987), la escala se compone de un total de 173 reactivos; los cuales permiten apreciar la estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional del sujeto en base a cinco componentes de la conducta considerados como básicos y para predecir el futuro comportamiento del sujeto en el ámbito laboral. Esta escala incluye aspectos psicosociales como:

- 1) Afiliación: hace referencia a personas que están preocupadas por el establecimiento y/o mantenimiento de una relación positiva con las otras personas.
- 2) Pertenencia de grupo: es la necesidad humana de pertenecer y ser considerado como miembro significativo de un grupo.
- 3) Estima: aprecio y respeto por parte de los demás.
- 4) Reconocimiento social: aprobación por parte de los demás de su trabajo y esfuerzo.
- 5) Autoestima: valoración personal que tiene el sujeto acerca de sí mismo.
- 6) Realización: necesidad de desarrollar continuamente las capacidades propias y de sentirse creativo en el sentido más amplio.
- 7) Iniciativa: posibilidad de que el sujeto haga algo, es la necesidad de llevar a cabo sus proyectos personales.

8) Logro: deseo general de alcanzar algún resultado por excelencia superándose a sí mismo o a otros.

9) Poder: personas que están emocionalmente preocupadas por conseguir o mantener medidas o normas que permitan influir sobre otras personas.

10) Seguridad: es la búsqueda de la estabilidad en las relaciones afectuosas y en la actividad profesional.

Estos motivos psicosociales mencionados se agrupan en los siguientes 6 factores:

As: Aceptación e integración social: mide la necesidad de relaciones afectivas (de diferente índole) con otras personas.

Rs: Reconocimiento social: la persona busca aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal.

Ac: Autoestima/ Autoconcepto: está relacionada con la valoración personal y confianza en sí mismo. Obtener una puntuación elevada en el nivel de activación indicaría que el sujeto posee un pobre concepto de sí mismo.

Ad: Autodesarrollo: trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida.

Po: Poder: se trata de la preocupación (en ocasiones excesivas) que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales, y al mismo tiempo de buscar los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas.

Se: Seguridad: se trata de buscar estabilidad psíquica en base a las circunstancias que le rodean: Familiares, laborales y sociales.

A su vez, los aspectos que se evalúan a través de esta escala son cinco:

1) Act: Activación: se considera como el factor motivante o acción activadora de la conducta, son elementos impulsivos hacia la acción, pero no direccionales, alude el estado de alerta o actividad general (arousal) que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas.

2) Exp: Expectativa: es la anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito (o fracaso) en una determinada tarea.

3) Eje: Ejecución: cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de unas metas. Relación entre el nivel de activación, el valor de la recompensa y la eficacia.

4) Inc: Incentivo: se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que puedan motivar la conducta o la importancia que el sujeto atribuye o concede a ciertos factores externos.

5) Sat: Satisfacción: se refiere al grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado.

Cabe mencionar que la elección de los seis factores mencionados o motivaciones psicosociales básicas de la escala se apoya en la técnica del análisis factorial de los componentes principales (Fernández, 1987).

En la siguiente tabla se muestran los 6 factores que mide la escala uno a uno, dividido en los 5 componentes de medida de la conducta motivante con sus ítem correspondientes:

Tabla 2. Factores y número de ítem por factor de las motivaciones psicosociales

Factor	Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivo	Satisfacción
Autoestima/ Autoconcepto (Ac)	6,12,16,18,27, 30,33,36,42,46 49,50	57,63,61,67 69,72,76,79, 81,82	89,91,95,97, 101,107,114, 118	128,132,138, 143,146,147	148,154,160, 168,169,170
Aceptación e integración (As)	1,7,13,19,25, 31,37,43,47, 50,51	52,58,64,70, 73,78,81,83	84,90,96,102, 108,114,121, 123	127,128,129, 130,131,132	154,159,161, 162,172,173
Reconocimiento Social (Rs)	2,8,14,20,25, 26,32,38,44, 47,48	53,59,64,65, 71,75,79,82	84,85,91,90, 97,103,109	127,129,130, 131,133,134, 135,136,140,144	148,149,155,171 156,158,163,169 164,165,166,168,
Autodesarrollo (Ad)	2,3,4,10,12,15 16,22,28,34,40	54,61,67,70 74,77,78,80,82	87,93,99,102 105,111,116,120 122,124,126	127,128,133,134 135,136,137,139 140,141,142,143	149,150,151,155 156,157,158,163 164,165,166,168
Poder (Po)	3,5,11,17,23 24,29,32,35,41, 45	56,61,62,66,68 78,79,82	88,94,100,106 112,117,124	127,133,135,138 144,145	148,152,153,166 168,169
Seguridad (Se)	6,12,16,18,27, 30,33,36,42,46, 49,50	57,63,67,69,72 76,79,81,82	89,91,95,97,101 107,113,114,118	128,132,138,143 146,147	148,154,160,168 169,170

3. Procedimiento:

Las pruebas se aplicaron en la ciudad de Puebla, en la empresa Planeación y Desarrollo Corporativo, ADT. Inicialmente se entrevistaron a los trabajadores del área de recursos humanos y posteriormente a los supervisores, la aplicación de las pruebas fueron en grupos de 15 sujetos en la sala de capacitación de las oficinas ubicadas en la 7 sur 5525, col. Villa encantada.

Finalizada la aplicación de las pruebas, se procedió al análisis estadístico de los datos utilizando el programa estadístico de SPSS, se aplicó la prueba de análisis de correlación de Spearman para calcular la relación entre las dos variables y la prueba t de Student, para establecer las diferencias entre los dos grupos. El nivel de significancia aceptado fue $p \leq 0.05$.

Las hipótesis estadísticas son las siguientes:

Hi 1: Existe una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales entre el grupo de trabajadores del área de recursos humanos y de supervisores.

Ho1: No existe una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y la motivación psicosociales entre el grupo de trabajadores del área de recursos humanos y de supervisores.

Hi 2: Existen diferencias en la calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales entre el grupo de trabajadores del área de recursos humanos y de supervisores.

Ho 2: No existen diferencias en la calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales entre el grupo de trabajadores del área de recursos humanos y de supervisores.