

III. RESULTADOS

Con objeto de comprobar o rechazar las hipótesis anteriormente planteadas, se procedió al análisis estadístico de los datos. A continuación se presentan los resultados descriptivos de las variables estudiadas.

1. Resultados descriptivos de ambos grupos estudiados

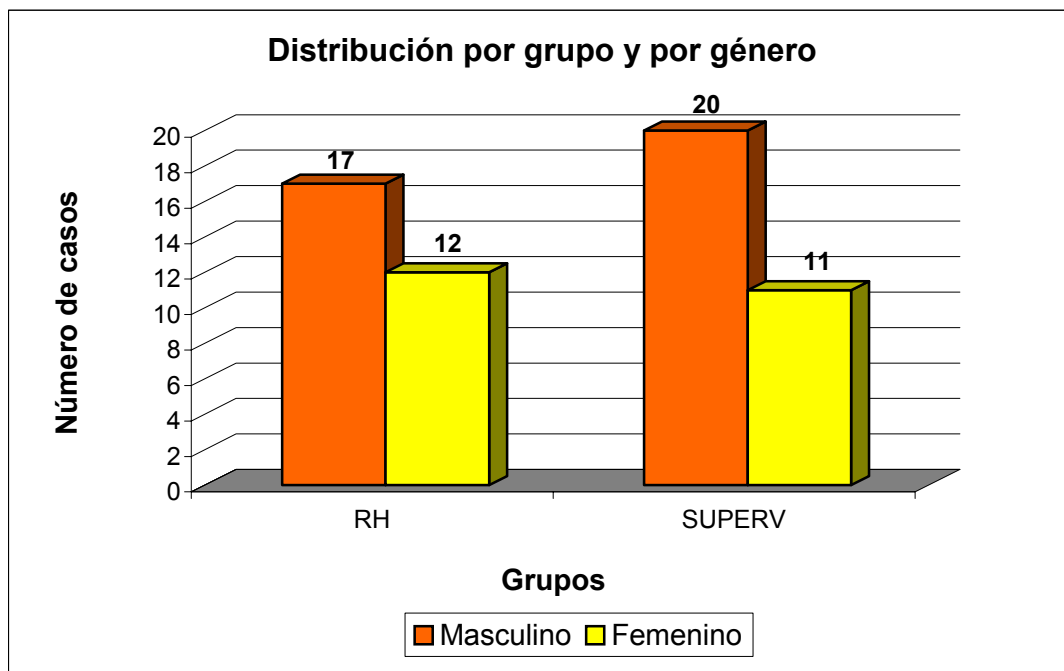


Figura 1. Distribución de la población de empleados de acuerdo a su grupo y género.

En la figura 1, se observa la distribución de la muestra de acuerdo a su grupo y género de sexo.

2. Análisis de las diferencias de medias entre los dos grupos estudiados

Con la finalidad de estudiar las diferencias entre los grupos respecto a las motivaciones psicosociales (aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ auto concepto, autodesarrollo, poder y seguridad) y la calidad de vida laboral (condiciones y sentimientos), se procedió al calculo estadístico de la probabilidad de la t de Student.

Tabla 3. Diferencia de los factores de Motivación Psicosocial del total de ambos grupos.

Factores	Grupo	Media	Desv. Est.	t	p
As	Recursos Humanos	70.60	14.060	-1.943	n.s
	Supervisores	78.23	16.286		
Rs	Recursos Humanos	90.90	17.505	-2.966	** .004
	Supervisores	103.77	16.064		
Ac	Recursos Humanos	92.50	19.498	-2.281	* .026
	Supervisores	102.80	15.217		
Ad	Recursos Humanos	92.50	20.844	-2.624	* .011
	Supervisores	105.07	15.920		
Po	Recursos Humanos	52.13	11.359	-5.619	** .000
	Supervisores	69.97	13.158		
Se	Recursos Humanos	54.70	10.619	-4.809	** .000
	Supervisores	68.10	10.962		

* estadísticamente significativo $p \leq 0.05$

** estadísticamente significativo $p \leq 0.01$

En la tabla 3, se puede observar valores significativos entre ambos grupos de trabajadores en el factor autoestima/autoconcepto y autodesarrollo, a si

mismo, se observa una correlación altamente significativa en los factores reconocimiento social, poder y seguridad, siendo en todos estos factores la media más alta en el grupo de los supervisores.

Tabla 4. Diferencia de las dimensiones de la Calidad de vida laboral del total de ambos grupos.

Dimensiones	Grupos	Media	Desv. Est.	t	p
Autonomía	Recursos Humanos	13.77	1.223	1.780	n.s
	Supervisores	13.20	1.243		
Oportunidad de crecimiento personal	Recursos Humanos	15.87	1.252	1.327	n.s
	Supervisores	15.43	1.278		
Velocidad en la tarea	Recursos Humanos	14.67	1.348	0.777	n.s
	Supervisores	14.37	1.629		
Complejidad En la tarea	Recursos Humanos	13.33	0.922	2.423	*0.019
	Supervisores	12.43	1.813		
Interacción con los compañeros de trabajo	Recursos Humanos	13.33	1.749	4.312	**0.000
	Supervisores	11.57	1.406		
Sentimientos	Recursos Humanos	30.73	3.676	-1.401	n.s
	Supervisores	32.30	4.900		

* estadísticamente significativo $p \leq 0.05$

** estadísticamente significativo $p \leq 0.01$

En la tabla 4, se puede observar que no existen diferencias significativas entre los grupos de trabajadores en la dimensión autonomía, oportunidad de crecimiento personal, velocidad en la tarea, sentimientos, sin embargo hay una diferencia significativa en la dimensión complejidad en la tarea y una diferencia altamente significativa en la dimensión interacción con los compañeros de

trabajo en ambos grupos de trabajadores, siendo la media más alta la del grupo de recursos humanos en ambas dimensiones.

3. Análisis de la correlación entre las variables.

Se procedió al cálculo de la correlación entre variables, con la finalidad de estudiar si existía relación entre la calidad de vida laboral (condiciones y sentimientos) y las motivaciones psicosociales (aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad) en ambos grupos estudiados.

Tabla 5. Correlación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales en el grupo de Recursos Humanos.

Factores Motivaciones Psicosociales	Dimensiones Calidad de Vida Laboral											
	Autonomía		Oportunidad de crecimiento personal		Velocidad en el trabajo		Complejidad en la tarea		Interacción con los compañeros de trabajo		Sentimientos	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
As	-.714	.549	.310	.095	-.204	.280	-.059	.759	.042	.825	.237	.201
Rs	-.056	.769	.097	.610	-.117	.538	-.041	.831	.088	.644	.273	.145
Ac	.040	.835	.045	.813	-.148	.434	-.098	.607	.041	.828	.246	.189
Ad	.191	.311	-.037	.846	-.028	.882	-.011	.955	.178	.347	.340	.066
Po	-.080	.676	.018	.924	-.087	.647	.012	.950	.131	.489	.339	.066
Se	-.016	.932	.101	.597	-.246	.190	-.056	.767	-.091	.632	.380	*.038

* estadísticamente significativo $p \leq 0.05$

** estadísticamente significativo $p \leq 0.01$

En la tabla 5, se puede observar que existe una correlación positiva entre el factor seguridad de las motivaciones psicosociales y la dimensión sentimientos de la calidad de vida laboral.

Con lo que respecta a los factores As, Rs, Ac, Ad y Po no mostraron ninguna correlación significativa con las dimensiones de la calidad de vida laboral Autonomía, Oportunidad de desarrollo personal, velocidad en el trabajo, complejidad en la tarea, interacción con los compañeros de trabajo y con los sentimientos. Esto es con lo que respecta al área de Recursos Humanos.

Tabla 6. Correlación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales en el grupo de Supervisores.

Factores Motivaciones Psicosociales	Dimensiones Calidad de Vida Laboral											
	Autonomía		Oportunidad de crecimiento personal		Velocidad en el trabajo		Complejidad en la tarea		Interacción con los compañeros de trabajo		Sentimientos	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
As	.369	*.045	-.002	.993	.032	.868	.054	.778	-.062	.746	-.148	.436
Rs	.142	.453	-.087	.646	.018	.925	-.041	.828	.053	.779	-.115	.544
Ac	.112	.557	-.201	.287	-.009	.960	.117	.538	.313	.092	.212	.251
Ad	.228	.226	-.179	.343	.030	.877	.163	.391	.239	.204	.065	.734
Po	.234	.212	-.260	.166	-.032	.868	.005	.979	.260	.165	.066	.727
Se	.474	**0.008	-.168	.375	.106	.577	.147	.438	.244	.193	.166	.382

* estadísticamente significativo $p \leq 0.05$

** estadísticamente significativo $p \leq 0.01$

En la tabla 6, se puede observar que existe una correlación positiva significativa entre el factor aceptación e integración social y la dimensión Autonomía de la calidad de vida laboral de los sujetos, también se muestra una correlación positiva altamente significativa entre el factor seguridad y Autonomía

nuevamente. Con lo que respecta a los factores Rs, As, Ad y Po, no muestran ninguna correlación con las dimensiones de la calidad de vida laboral oportunidad de desarrollo personal, velocidad en el trabajo, complejidad en la tarea, interacción con los compañeros de trabajo y sentimientos. Estos resultados con lo que respecta al área de Supervisores.

Tabla 7. Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las motivaciones psicosociales de toda la muestra.

Factores	As		Rs		Ac		Ad		Po		Se	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Autonomía	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
Oportunidad de crecimiento personal	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	*.288	.026	n.s	n.s	n.s	n.s
Velocidad en el trabajo	n.s	n.s	n.s	n.s	-.297	.021	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
Complejidad en la tarea	n.s	n.s	*.308	.017	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
Interacción con los compañeros de trabajo	n.s	n.s	-**.470	.000	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
sentimientos	*.266	.040	*.305	.018	n.s	n.s	** .339	.008	** .331	.010	** .372	.003

* estadísticamente significativo $p \leq 0.05$

** estadísticamente significativo $p \leq 0.01$

En la tabla 7, se puede observar que existe una correlación positiva entre el factor aceptación e integración social y la dimensión sentimientos de la calidad de vida laboral de los trabajadores, también se puede ver una correlación positiva entre el factor reconocimiento social y la dimensión complejidad en la tarea, sin embargo existe una correlación negativa entre el factor reconocimiento

social y la dimensión interacción con los compañeros de trabajo, así como en el factor autoestima/autoconcepto y la velocidad en el trabajo.

También se observa una correlación positiva altamente significativa entre el autodesarrollo y la oportunidad de crecimiento personal, así como en el factor autodesarrollo, poder y seguridad con la dimensión sentimientos de la calidad de vida laboral.