



IV. RESULTADOS

A continuación se presentan las tablas de los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en la organización muestra.

Cómo se explico anteriormente, se aplicaron dos instrumentos de medición, la encuesta de EAS – S para la medición del estrés laboral y enseguida el cuestionario de comunicación organizacional que consta de 15 interrogantes.

Para iniciar el análisis, los datos fueron codificados con una prueba de regresión lineal, separando por sexo hombre y mujer, en dos grupos la población, para identificar si hay significancia en el impacto del estrés laboral en la comunicación organizacional.

Para la comprobación de la primera hipótesis, se hizo una prueba de regresión lineal en la población de mujeres, como se muestra a continuación.

- H1. El estrés laboral impacta más en la comunicación organizacional de hombres que en la de mujeres.

Tabla 1. Regresión Lineal del Estrés en la Comunicación Organizacional en Mujeres

SEXO = MUJER 35 sujetos R	R Cuadrada	F	Beta B	Significancia p
.283(a)	.080	2.883	-.283	.099



Cómo muestra la tabla anterior, se realizó una regresión lineal, en el grupo de mujeres, para conocer el impacto del estrés laboral en su comunicación organizacional. La R tiene un valor muy bajo de .283, por lo tanto no puede explicarse si existe un impacto de la variable independiente, estrés laboral en la variable dependiente comunicación organizacional. Los valores de R cuadrada y F estadísticos son muy bajos por lo que no son indicativos. En la significancia obtenida, no la hay, cuando el intervalo de confianza es de 95%, el valor de $\alpha=.05$, y el valor obtenido es p.099.

Para la segunda muestra poblacional, hombres, se hizo el mismo procedimiento.

Tabla 2. Regresión Lineal del Estrés Laboral en la Comunicación Organizacional en hombres.

SEXO = HOMBRE 35 sujetos R	R Cuadrada	F	Beta B	Significancia p
.117(a)	.014	.460	-.117	.502



Estrés laboral y comunicación organizacional en hombres y mujeres

Se realizó una regresión lineal, en el grupo de hombres, para conocer el impacto del estrés laboral en su comunicación organizacional. Los valores de R cuadrada y F estadísticos son muy bajos por lo que no son indicativos de explicar si el estrés laboral afecta en la variable dependiente comunicación organizacional. No hay significancia, cuando el valor de $\alpha=.05$, y el valor obtenido es $p.502$. Por lo tanto la hipótesis 1, es rechazada.

No existe significancia en ninguno de los dos grupos, que indique qué hay diferencias significativas del impacto del estrés laboral en la comunicación organizacional entre hombres y mujeres.

Para el segundo y tercer caso de Hipótesis, se hizo empleo del método de Correlación de Pearson. Se procesaron los datos, dividiéndolos de igual forma, de acuerdo al sexo: hombres y mujeres.

- H2. A mayor estrés laboral en mujeres, mayor comunicación organizacional.

Tabla 3. Correlación entre estrés laboral y comunicación organizacional en la muestra de mujeres.

MUJERES	ESTRÉS
COMUNICACIÓN	35 SUJETOS



Estrés laboral y comunicación organizacional en hombres y mujeres

Correlación de Pearson	-.283
P	.099

No existe correlación entre las variables estrés laboral y comunicación organizacional en las mujeres, por lo que la hipótesis se rechaza. El rango de la correlación va de -1 a 1.

El valor obtenido de la correlación de Pearson es de -.283, mientras la significancia de .099, cuando el nivel confianza es de 95%, $\alpha=.05$. Por lo que se rechaza la hipótesis es rechazada

- H3. A mayor estrés laboral en hombres, menor comunicación organizacional.

Tabla 4. Correlación entre estrés laboral y comunicación organizacional en la muestra de hombres.

HOMBRES	ESTRÉS
COMUNICACIÓN	35 SUJETOS
Correlación de Pearson	-.117
p	.502



No existe correlación entre las variables estrés laboral y comunicación organizacional, por lo que la hipótesis de que exista correlación entre estrés laboral, comunicación organizacional en la muestra de hombres, la hipótesis se rechaza.

El rango de la correlación va de -1 a 1. El valor obtenido de la correlación de Pearson en la muestra de hombres es de -.117, con una significancia de .502, cuando el nivel confianza es de 95%, $\alpha=.05$.Por lo que se rechaza la hipótesis es rechazada

Tabla 5. Correlación entre estrés laboral y comunicación organizacional en la población representativa

TODOS	ESTRÉS
COMUNICACIÓN	70 SUJETOS
Correlación de Pearson	-.211
p	.079



Estrés laboral y comunicación organizacional en hombres y mujeres

Se realizó una correlación entre las variables estrés laboral y comunicación organizacional, tomando en cuenta a la población muestra total. Y se encontró que no existe correlación, hay un nivel de significancia de .079.

Para los siguientes casos de hipótesis, se empleó la t de student, que se emplea para comparación de medias de dos grupos.

- H4. Las mujeres tiene mayor nivel de estrés laboral que los hombres.

Tabla 6. Prueba t-test igualdad de medias en la variable estrés laboral.

SEXO	N	MEDIA	DESV. ESTANDAR	gl	t	Signifiencia
HOMBRE	35	62.7429	39.48219	68	-1.728	0.089
MUJER	35	77.4000	30.98975	64.367	-1.728	

La prueba t, muestra que no hay significancia puesto que el resultado obtenido es de p. 089, rebasando a $\alpha=.05$, por lo que se puede deducir que en los grupos evaluados, no hay diferencias significativas que muestren que las mujeres se estresan más que lo hombres. Por lo que la hipótesis es rechazada.



- H5. Los hombres tienen mejor comunicación organizacional que las mujeres.

Tabla 7. Prueba t-test igualdad de medias en la variable comunicación organizacional.

SEXO	N	MEDIA	DESV. ESTANDAR	gl	t	Signifiencia
HOMBRE	35	56.5714	8.8692	68	-1.003	0.319
MUJER	35	54.3143	9.92552	67.157	-1.003	

La prueba t, muestra que no hay significancia puesto que el resultado obtenido es de p.319 rebasando el grado de confianza de 95% $\alpha=.05$, por lo que se puede deducir que los sujetos evaluados, no hay diferencias significativas que muestren que los hombres tengan mejor comunicación organizacional que las mujeres. Por lo que la hipótesis es rechazada.