



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
TESIS  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

“TENSION LABORAL Y SU RELACIÓN CON SINTOMAS Y  
TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS EN HOMBRES Y MUJERES”

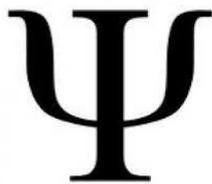
PRESENTA:

CLAUDIA ZAMORANO ESLAVA

DIRECTORA DE TESIS  
DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ

REVISOR:

DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO



CIUDAD UNIVERSITARIA 2015



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

	Índice	
Resumen	.....	1
Introducción	.....	2
Capítulo 1: Salud	.....	5
1.1 Salud	.....	5
1.2 Salud-trabajo	.....	6
1.3 Salud ocupacional y productividad	.....	8
1.4 Concepción de salud ocupacional	.....	8
Capítulo 2: Estrés	.....	12
2.1 Estrés	.....	12
2.2 Estrés como estímulo	.....	14
2.3 Estresores	.....	15
2.3.1 Principales estresores psicosociales del trabajo	.....	17
2.4 Estrés como respuesta	.....	17
2.4.1 Respuesta al estrés crónico	.....	18
2.5 Estrés psicosocial	.....	21
2.6 Estrés laboral	.....	21
2.6 .1 Fuentes de estrés laboral	.....	22
2.7 Escala Demanda-Control-Apoyo	.....	23
2.8 Hipótesis del modelo Demanda-Control	.....	25
2.8.1 Hipótesis de tensión en el trabajo	.....	25
2.8.2 Hipótesis de aprendizaje activo	.....	25
2.8.3 Hipótesis de apoyo social	.....	25
2.9 La profesión y las características psicosociales del trabajo	.....	26
Capítulo 3: Trastornos Psicosomáticos	.....	28
3.1 Trastornos psicosomáticos	.....	28
3.1.2 Somatización o síntomas psicosomáticos	.....	30
3.2 Teorías para explicar los trastornos psicosomáticos	.....	32
3.3 Medicina psicosomática	.....	33
3.4 La enfermedad psicosomática y la relación mente cuerpo	.....	34
3.5 Efectos crónicos de la salud	.....	35
3.5.1 Enfermedad cardiovascular	.....	35
3.5.2 Problemas gastrointestinales	.....	35
3.5.3 Trastorno musculoesqueléticos	.....	36
3.5.4 Abuso de sustancias	.....	36
3.5.5 Tabaquismo	.....	36
3.5.6 Drogas y Alcohol	.....	36
3.5.7 Consumo de cafeína	.....	36
3.5.8 Trastorno del sueño	.....	37
3.5.9 Sistema nervioso autónomo y sistema inmunológico	.....	37
Capítulo 4: Método	.....	38
4.1 Planteamiento del problema	.....	38
4.2 Pregunta de investigación	.....	39
4.3 Justificación	.....	39
4.4 Objetivo de Investigación	.....	39
4.5 Variables	.....	39
4.5.1 Definición conceptual de variables	.....	39
4.6 Muestra	.....	40
4.7 Participantes	.....	40
4.8 Tipo y diseño de investigación	.....	40

4.9 Escenario	.....	40
4.10 Instrumento de medición	.....	40
4.11 Procedimiento	.....	42
4.12 Análisis de datos	.....	42
Capítulo 5: Resultados	.....	43
5.1 Estadísticas descriptivas de la muestra	.....	43
5.2 Confiabilidad del instrumento de medición	.....	65
5.3 Estadísticas descriptivas de la variable Demanda-Control-Apoyo	.....	66
5.3.1 Estadísticas descriptivas de la variable Tensión laboral	.....	67
5.4 Estadísticas descriptivas del consumo de sustancias	.....	67
5.5 Estadísticas descriptivas de los síntomas y trastornos psicosomáticos	.....	68
5.6 Correlación de Pearson entre los factores de Demanda-Control- Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	.....	71
5.7 Correlación de Pearson entre los factores de Demanda-Control- Apoyo, Inseguridad y Tensión laboral con el consumo de sustancias	.....	79
5.8 Relación entre los factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral con los síntomas y trastornos psicosomáticos	.....	80
5.9 Relación de los factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral con las variables sociodemográficas	.....	114
5.10 Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral con las variables sociodemográficas: Resultado del análisis t-student	.....	116
5.11 Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral con las variables sociodemográficas: Resultado del análisis de la varianza	.....	121
Capítulo 6. Discusión	.....	129
Capítulo 7. Conclusiones y recomendaciones	.....	136
7.1 Conclusiones	.....	
7.2 Recomendaciones	.....	
Referencias	.....	137
Anexos	.....	141

## **Tensión laboral y su relación con síntomas y trastornos psicosomáticos en hombres y mujeres**

### **Resumen**

El presente trabajo tiene como finalidad conocer la relación que existe entre la tensión laboral y los síntomas y trastornos psicosomáticos en hombres y mujeres. Se tomará una muestra de 117 personas que trabajan, 40 hombres y 67 mujeres, con un rango de edad de 19 a 69 años.

Para dicha investigación se utilizará la Escala Demandas-Control-Apoyo diseñada mediante redes semánticas para población mexicana con base en el modelo de Robert Karasek (1985). Los resultados obtenidos de la investigación se esperan significativos ya que se ha encontrado en la literatura una fuerte relación entre el estrés y la tensión laboral y los trastornos psicosomáticos en hombres y mujeres. La hipótesis a someter a prueba señala que a mayor tensión laboral mayores síntomas y trastornos psicosomáticos presentes en hombres y mujeres.

## **Tensión laboral y su relación con síntomas y trastornos psicosomáticos en hombres y mujeres**

### **Introducción**

En 1946 la OMS definió salud como: un estado positivo del completo bienestar físico, mental y social, no es solamente la ausencia de enfermedad o padecimiento (Bakal, 1996). Por ello es importante conocer los principales problemas a los que se enfrenta un individuo en su ambiente de trabajo.

El estrés es un problema actual que se presenta en la mayoría de las organizaciones con un fuerte impacto tanto en el individuo como en la organización.

En toda situación de estrés se habla de una responsabilidad mutua entre la organización y el empleado ya que las organizaciones facilitan que esté presente o no el estrés pero la responsabilidad también está en el empleado ya que este tiene que tomar la determinación de cambiar esta situación.

Martínez (2004) señala que el estrés es la expresión de la persona cuando aprecia una discrepancia a o un desajuste de la situación entre las demandas que le plantea sus circunstancias y los recursos de los que dispone a favor a las demandas y como consecuencia desencadena repuestas de tipo fisiológico, cognitivo, emocional y comportamental.

Otra forma de definir el estrés según Nieto (2006) la palabra estrés es la expresión castellana del vocablo inglés *stress*. En dicha lengua tiene el significado de tensión, acento tónico, énfasis.

El estrés es una experiencia de sobrecarga emocional, de sobretensión emocional de matriz ansioso inducido por un factor exterior, por una estimulación excesiva desde fuera, por una exigencia demasiado intensa (Fernández, 1989 citado por Nieto, 2006).

Cada año miles de personas experimentan el estrés a consecuencia del lugar donde trabajan es por ello que es de suma importancia conocer las principales alteraciones físicas, mentales y emocionales, y también a las empresas que sienten las consecuencias económicas y sociales (Blanco, 2003).

Existen diferentes formas en que se percibe el estrés un modelo que trata de explicar cómo se determina la salud de los trabajadores es el de Karasek (1985) por medio de variables psicosociales del medio laboral, las cuales se denominan demandas psicológicas y libertad de decisión. Las demandas psicológicas se refieren a la carga de trabajo percibida por el trabajador y combinadas con el escaso uso de habilidades y baja responsabilidad representan un efecto psicosocial laboral denominado tensión Psicológica este produce un deterioro en la salud física y mental (Juárez, 2004).

Cuando el estrés está presente en un trabajador es un problema del cual puede tener dificultad para recuperarse ya que si se vuelve crónico perturba el equilibrio emocional y mental y puede derivar en trastornos psiquiátricos y/o somáticos de recuperación lenta (Nieto, 2006).

Para Gamero (2010) el establecimiento de nuevas prácticas laborales destinadas a mejorar la productividad y la calidad aumenta la posibilidad de que surjan riesgos a la salud y seguridad y de que algunos peligros existentes se vuelvan mayores. Las nuevas condiciones de productividad y competitividad empresarial, impuestas por unos mercados crecientes globalizados en lo económico generan inseguridad y las condiciones de empleo intensifican la presión laboral sobre los trabajadores de la organización.

Con todo lo citado anteriormente es de vital relevancia conocer la tensión laboral y cómo se relaciona principalmente con los síntomas y trastornos psicossomáticos.

Los trastornos psicossomáticos pueden originarse por las condiciones de trabajo y los factores de estrés laboral, como por las características de la vida cotidiana en el ámbito doméstico. Se ha encontrado que cuando no hay armonía entre las demandas laborales y las individuales, se incrementa claramente la posibilidad de potenciar la aparición de este tipo de trastornos. Los trastornos psicossomáticos son un grupo de trastornos psiquiátricos en los cuales, la persona presenta un sinnúmero de síntomas, clínicamente importantes, pero que no pueden ser explicados por la existencia de una enfermedad orgánica; pueden originarse por las condiciones de trabajo y los factores de estrés laboral, como por las características de la vida cotidiana en el ámbito doméstico (Vilchez, Paravic, Valenzuela, 2013).

Para el estudio de dicho trastorno es importante incorporarlo con la perspectiva de género ya que representa una útil herramienta en la explicación de la distribución diferenciada por sexo de las psicopatologías, esta perspectiva puede contribuir a la reconstrucción de las identidades de género y aportar nuevas formas y más saludables para enfrentar los problemas en este ámbito (Vilchez, Paravic, Valenzuela, 2013).

Por tanto, el objetivo del presente proyecto es conocer la relación que existe entre la tensión laboral y los síntomas y trastornos psicossomáticos en hombres y mujeres.

En esta investigación se tomó una muestra de 117 trabajadores el 59.83% de la muestra son mujeres y el 40.17% de la muestra son hombres. Se utilizó la Escala de Demanda-Control-Apoyo diseñada mediante redes semánticas naturales para población mexicana, con base en el modelo propuesto por Robert Karasek (1985). Esta escala forma parte del Proyecto PAPIIT IN305014 denominado Estrés laboral: Antecedentes y Consecuentes, cuyo responsable es la Dra. Juana Patlán. Se realizó el cálculo de confiabilidad de la escala mediante el Alpha de Cronbach, posteriormente se obtuvo las estadísticas descriptivas y se realizó la estimación del coeficiente de correlación de Pearson. Además se utilizaron los estadísticos de prueba: análisis de la varianza y t-student.

En esta investigación se encontró que cuando existe un aumento de exigencias (aceleración) se produce algo más que la mera respuesta constructiva de activación a lo que Karasek (1985) denomina una respuesta de tensión psicológica residual que muchas veces es inútil y duradera y que se experimenta de manera negativa.

También se encontró que se produce aprendizaje en situaciones que exigen tanto un gasto de energía psicológica ya sean demandas o retos como lo es la capacidad para tomar decisiones. Y el individuo dispone de la suficiente autoridad de decisión y hace la mejor elección para afrontar un nuevo estresor, si la respuesta de comportamiento es eficaz esta se incorpora al repertorio de estrategias similares es decir aprende.

Además de una relación con los niveles de interacción con los compañeros de trabajo y el supervisor y las enfermedades crónicas son menos sistemáticas en el caso de la autoridad de decisión, y las relaciones sociales pueden incrementar y también reducir la estimulación del sistema nervioso que opera como vínculo entre la situación social y la enfermedad.

En el caso de esta investigación las profesiones que se localizan en el cuadrante de trabajos activos fueron contador, médico, abogado, cirujano dentista, psicólogo, arquitecto, odontólogos, enfermeros, trabajo social, lo cual coincide con lo señalado por Karasek y Theorell (1990). Cabe mencionar que los ejecutivos y profesionales tienen un nivel de estrés moderado, no el máximo como suele pensarse.

En el caso de esta investigación los síntomas y trastornos psicosomáticos correspondientes a problemas gastrointestinales fueron dispepsia funcional (12.8%), ulcera péptica (16.2%), síndrome de colon irritable (36.8%) y colitis (38.5%). Además de presentar acidez estomacal (49.6%), dolor de estómago (47.9%), estreñimiento (31.6%) y gastritis (44.4%).

Se encontró problemas con los trastornos musculoesqueléticos como son las contracturas (28.2%), cefaleas tensionales (29.1%), alteración de reflejos musculares (6.8%), temblores (10.3%), dolor de espalda (68.4%), abdominal (3.4%), rodillas (31.6%), cuello (57.3%), cadera (35.9%) y muscular (54.7%).

Se identificó en los trabajadores insomnio (37.6%), problemas para dormir (38.5%), sueño retrasado (43.6%) y pesadillas (17.9%)

Se identificó un alto porcentaje de cefaleas migrañosas (23.1%), taquicardia (9.4%), enfermedad de raynaud (1.7%), dolor precordial (8.5%), dolor de pecho (11.1%), pérdida de vitalidad (32.5%) y agotamiento (62.4%).

Se encontró:

- El consumo de tabaco es mayor cuando las demandas físicas y la inseguridad laboral es mayor.
- El consumo de tabaco es menor cuando el uso de habilidades, apoyo social de superior es mayor.

En el Capítulo 1 “Salud” se hace una descripción de la concepción de salud y diferentes definiciones según diversos autores además de los diferentes enfoques la salud-trabajo, salud ocupacional y la concepción de esta.

En el Capítulo 2 “Estrés” se inicia de manera general con algunas definiciones de estrés, diferentes enfoques y teorías, después se enfoca más en el estrés laboral en la Escala Demanda-Control-Apoyo y las hipótesis de dicho modelo.

En el Capítulo 3 “Trastornos Psicosomáticos” se define que es el trastorno, como debemos emplear la palabra de somatización y psicosomático, la historia de lo psicosomático y las principales enfermedades relacionadas con este trastorno.

En el Capítulo 4 “Método” se describe cual fue la metodología utilizada para esta investigación.

En el Capítulo 5 “Resultados” se muestra por medio de tablas y figuras lo encontrado y se expresa visualmente para su mejor comprensión.

En el Capítulo 6 “Discusión” se hace una comparación entre lo encontrado en esta investigación y otros autores.

En el Capítulo 7 “Conclusiones y recomendaciones” se hace la conclusión de esta investigación y las aportaciones para mejorar dicha investigación.

## Capítulo 1 Salud

### 1.1 Salud

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud se define como un estado de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad y sufrimiento (Uribe, 2015).

Pero la propia OMS en 1977 se dio cuenta y reformuló su idea de salud y lo planteo como una meta para que en el año 2000 todos los ciudadanos alcancen un grado de salud que les permita llevar una vida social y económicamente productiva esta debe ser disfrutada por todos los ciudadanos, introduciendo el concepto de equidad.

De acuerdo con la OMS, es la resultante de un proceso de interacción continuo y permanente entre el ser humano y una serie de factores, algunos de los cuales provienen del propio individuo y otros del medio en el que vive (Ruiz, 1987).

Para Ruiz (1987) el resultado de esta interacción constante y permanente depende de la salud del individuo.

De acuerdo con Sigerist (1991)(citado en Uribe, 2015), la salud no es solo la ausencia de enfermedad sino algo positivo, una actitud gozosa delante de la vida y una aceptación alegre de la responsabilidad que la vida hace recaer sobre el individuo.

Intentando expresar con énfasis el concepto dinámico de salud Rene Dubos la ha definido como una fuerza que capacita a los individuos para enfrentarse a las contingencias de la vida con un mínimo de sufrimiento y desajuste (Ruiz, 1987).

Rubens de Siqueiras describe la salud como la capacidad individual para disfrutar la vida en toda su plenitud (Ruiz, 1987).

En 1976 en un congreso surgió una nueva concepción de la salud donde se definió como una manera de vivir autónoma, solidaria y alegre.

Definiendo a la salud en un sentido holístico, pero no perdiendo la perspectiva ecológica la salud ha sido definida como la capacidad del individuo de adaptación al medio y de funcionar en las mejores condiciones en ese medio o como un equilibrio dinámico, en el que tanto individuos como grupo tienen las capacidades óptimas para afrontar las condiciones de vida (Benavides, García & Ruiz, 2000).

Ante las limitaciones de la anterior definición Doll propuso una definición restrictiva en que la salud sería la ausencia de condiciones que limitan la capacidad funcional, pudiendo dichas condiciones ser medidas objetivamente (Benavides, García & Ruiz, 2000).

Factores y estímulos juegan un papel muy importante en el proceso de adaptación ya que estos pueden ser muy eficaces y lograr el mantenimiento del equilibrio hasta cierto margen o umbral de tolerancia, a partir del cual, dependiendo de la persistencia del estímulo, se rompe el equilibrio y sobreviene el deterioro de la salud (Ruiz, 1987).

Por otra parte Blum (1971) (citado en Uribe, 2015) planteo el concepto de la salud compuesta por dos componentes: el primero en el que el organismo tiene la capacidad para mantener un balance adecuado a su edad; y el segundo suma al primero el componente conductual ya que piensa que la conducta promueve la supervivencia de la especie y la realización completa.

Según Ruiz (1987) la salud y la enfermedad presentan los procesos extremos en el proceso de adaptación entre los cuales existe una gama de situaciones resultantes de los esfuerzos del ser humano por adaptarse a los estímulos.

Para Noriega (1989) (citado en Lozano, 2008) el punto central para el estudio y comprensión de la salud, debe cambiara en su totalidad. Su principal objetivo es conseguir un mayor control sobre los elementos que determinan el concepto salud-enfermedad. Tener un control de los procesos vitales: El trabajo, las formas de consumo, las formas de organización, de cultura, de relación. En conclusión cambiar nuestra forma de interacción con la sociedad.

De acuerdo con Sanabria (2011) se tiene que pensar en salud y enfermedad como procesos independientes. Su propuesta corresponde a lo siguiente se basa en ver a la enfermedad física como una alteración en la anatomía y/o fisiológica del organismo cuando está presente limitara la capacidad del sujeto para interactuar con su medio ambiente. Este autor habla de un continuo de le enfermedad en donde un extremo está la ausencia de enfermedad (que no es lo mismo a tener salud) y por el otro extremo la alteración máxima del organismo sin llegar a la muerte. Y ejemplificando el concepto de la salud o de bienestar un lado indicaría la ausencia de bienestar y el otro dedicado al logro pleno de metas del bienestar del individuo.

Con estos conceptos tendríamos claro que la promoción de los estilos saludables van en camino a promover acciones de prevención y no de promoción este concepto coincide con Riff (1989) (citado en Sanabria, 2011) quien afirma que el bienestar se puede entender como resultado de la valoración por parte del sujeto y de cómo ha llevado su vida.

## **1.2 Salud y trabajo**

Probablemente Hipócrates fue el primer medico en incluir y considerar la influencia de los factores ambientales a la salud. Él creía que se debía incluir información sobre el hogar, el clima, la calidad de agua potable, su dieta y su situación socioeconómica (Stefanos, 2004).

Tiempo después Ramazzini propuso que los médicos incluyeran a la lista de Hipócrates la pregunta de ¿En qué trabaja? después de estas contribuciones pasaron cientos de años para que los médicos prestaran atención a la interacción de salud y trabajo ya que la mayoría de las personas pasan más de un tercio de sus días trabajando (Stefanos, 2004).

Tanto la capacidad como la voluntad para trabajar dependen íntegramente de la salud, el grado de adaptación del individuo consigo mismo y con su ambiente de trabajo. El trabajo es un factor importante en la vida del hombre (Ruiz, 1987).

Por lo tanto Ruiz (1987) concluye que la adaptación del ser humano con los elementos que interactúa y que componen su vida laboral es requisito indispensable para conservar y mejorar su salud. Si esta adaptación se convierte en algo difícil este hecho desembocará en la enfermedad y la incapacidad.

Desde un punto de vista general, tres ámbitos contingentes inciden sobre la definición final de condiciones de trabajo (Ruiz, 1987):

- Marco jurídico- normativo, señalado por las leyes y los límites que éstas suponen sobre la discrecionalidad re reglamentación del empresario (Ruiz, 1987).
- Relaciones laborales en, dinámica normativa y de control sobre el trabajo y sus condiciones, fruto de la interacción entre Estado, organizaciones

empresariales y sindicatos, sobre todo por medio de la negociación colectiva (Ruiz, 1987).

- Relaciones Informales mediante rutinas y costumbres contribuyen a la organización del consentimiento, y a la regulación de trabajo por salario, que se constituyen como importantes reglas del juego entre empresarios-directivos y trabajadores en los centros de trabajo (Ruiz, 1987).
- Conjunto de circunstancias y acontecimientos que hacen que una persona o grupo ocupe una determinada posición el proceso de trabajo en relación con su situación social (Ruiz, 1987).

Según George Spyropoulos el concepto de condiciones de trabajo abarca el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico de los trabajadores (Ruiz, 1987).

Por su parte el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala que son el conjunto de variables, (tarea concreta, cualificación requerida, exigencias, entorno físico y organizativo en el que se realiza, condiciones ambientales como la iluminación, ruido, clima, tipo de contrato, horarios, tamaño de la empresa) que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del individuo que la ejecuta, en la triple dimensión física, mental y social (Ruiz, 1987).

Por otra parte para Castillo y Prieto una condición de trabajo es todo aquello que gira en torno al trabajo desde el punto de vista de la incidencia en las personas que trabajan (Ruiz, 1987).

La ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 4.7 donde dice que las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

Según Ramírez (2012) existen diferentes razones para implementar un programa preventivo promocional de Salud Ocupacional en la Empresa como lo son:

- Humana: la enfermedad ocupacional o un accidente laboral afecta al trabajador, familia, empresa y la colectividad (Ramírez, 2012).
- Social: la naturaleza del hombre es social y la prevención de una enfermedad o accidente es un compromiso de la empresa con el trabajador y la sociedad (Ramírez, 2012).
- Legal: la ley determina como obligación mantener instalaciones y condiciones que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores (Ramírez, 2012).
- Económica: el plus del control de accidentes y enfermedades laborales para la empresa es la disminución de costos en primas de seguros y en costos directos al mejorar la productividad (Ramírez, 2012).

### **1.3 Salud ocupacional y Productividad**

El propósito de toda empresa es mejorar la productividad por ello el objetivo principal es elevar la cantidad, mejorar la calidad, menor costo, menor tiempo, menor esfuerzo humano y que esto permita pagar los más altos salarios y beneficiar al mayor número de personas reconocerse que para llegar a este nivel de esfuerzos la mejor inversión es la protección y el mejoramiento de la salud y la capacidad productiva de la gente que trabaja (Ruiz, 1987).

Según la Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional define a la psicología de la salud ocupacional como la aplicación de principios y prácticas de la psicología aplicadas a problemas de la salud ocupacional: el estudio de los aspectos psicológicos sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud (Juárez, 2007) (citado en Uribe, 2015).

Según Ruiz (1987) concluye que la salud es la manera más eficaz de elevar la productividad del hombre y por lo tanto elevar la productividad del trabajo, la salud debe ser considerada como prerrequisito para el desarrollo.

De esta manera se logra un conjunto de intereses, por una parte el interés humano por defender y mejorar la salud de un sector importante de la población con características y necesidades específicas impuestas por la civilización en la que vivimos y por otra parte el interés económico por elevar la productividad del trabajo y a través de este conjunto de intereses acelerar el desarrollo socioeconómico (Ruiz, 1987).

A partir de la Segunda Guerra Mundial se dio un cambio conceptual en el campo de la medicina del trabajo, en el de seguridad industrial, en psicología industrial y otras disciplinas científicas y técnicas. La medicina del trabajo tradicional dejó de ser considerada como un problema de ocho horas diarias para ocuparse de todo cuanto pudiera afectar su bienestar como ser humano durante las veinticuatro horas del día (Ruiz, 1987).

Con el surgimiento de una nueva etapa, la seguridad industrial entraba en una nueva etapa de desarrollo cuya característica principal se centra en el conocimiento y control integral de los factores causales de los accidentes, tanto de orden inanimado como humano y ambas disciplinas, así como otras de reciente llegada como la psicología, la sociología, antropología, administración dichas disciplinas concurrían en el campo de la salud ocupacional (Ruiz, 1987).

En 1919 surgió la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como consecuencia del Tratado de Versalles, cuya misión fundamental era contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida del sector laboral así como el establecimiento de una paz sólida basada en la justicia social. Por otra parte en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se creaba una agencia destinada únicamente a la salud la Organización Mundial de la Salud la que como misión fundamental definía a la salud como un estado de bienestar completo: físico, mental y social y no solo ausencia de enfermedad o invalidez (Ruiz, 1987).

Para Lima y Juárez (2008) los bajos índices de productividad pueden ser indicadores de enfermedad en el trabajo (citado en Uribe, 2015).

En 1948 la OMS reconoce la salud como uno de los derechos fundamentales de los seres humanos (Parra, 2003).

#### **1.4 Concepción de Salud Ocupacional**

En 1953 se emitió la recomendación número 97 en la que se aconseja a los miembros de la ONU la convención de adoptar con carácter obligatorio, servicios de salud ocupacional en las empresas, con base en el informe del comité mixto OIT-OMS en el que se definen los términos de salud ocupacional en términos de (Ruiz, 1987):

- Promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo del hombre y cada hombre a su tarea (Ruiz, 1987).

Después de seis años de gestión en 1959 la OIT hizo una recomendación cuyo texto fue dividido en siete capítulos (Ruiz, 1987):

- Definición
- Métodos de aplicación
- Organización

- Funciones
- Personal e instalaciones
- Medios de acción
- Disposiciones generales

Las definiciones del primer capítulo de salud ocupacional se definen en los siguientes términos (Ruiz, 1987):

- Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa (Ruiz, 1987).
- Hacer posible la adaptación física y mental de los trabajadores y, en particular, su colocación en puestos de trabajo compatibles con sus aptitudes, vigilando que haya permanente adaptación (Ruiz, 1987).
- Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Ruiz, 1987).

Con las anteriores definiciones se desea llegar a una meta principal donde el objetivo se traduce en un bienestar para el trabajador (Ruiz, 1987).

En el capítulo dos habla acerca de los servicios de salud ocupacional, según las circunstancias, crearse (Ruiz, 1987):

- Por la legislación nacional.
- En virtud de contratos colectivos o de cualquiera otros acuerdos concretados entre los empleadores y los trabajadores interesados.
- En cualquier otra forma reconocida por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En el capítulo tres habla como deberán organizarse los servicios de salud ocupacional según las circunstancias (Ruiz, 1987):

- Con servicios propios a una sola empresa.
- Con servicios comunes a cierto número de empresas, servicios organizados por las mismas empresas o agregados a un organismo exterior.

En el capítulo cuatro se establece que los servicios de salud ocupacional deben ser de carácter esencialmente preventivo, tales funciones deben ser adaptadas a las modalidades impuestas por la legislación de cada país y por lo tanto de cada empresa (Ruiz, 1987):

- La vigilancia de la empresa en todos los factores que puedan afectar a la salud de los trabajadores y el asesoramiento a la dirección y a los representantes de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales en la materia (Ruiz, 1987).
- La vigilancia de la higiene de las instalaciones sanitarias, así como de todas las instalaciones de la empresa previstas para el bienestar de los trabajadores, tales como cocinas, despensas guarderías, residencias de reposo y, en caso necesario, la vigilancia del régimen alimenticio de los trabajadores (Ruiz, 1987).
- Los exámenes personales de admisión al empleo, los exámenes periódicos y los exámenes especiales, incluyendo, en caso necesarios, los exámenes biológicos o radiológicos prescritos por la legislación nacional o por acuerdo entre las partes u organizaciones interesadas, a los que el médico del trabajo estime convenientes desde el punto de vista preventivo. Dichos exámenes deberán preverse para asegurar una vigilancia más especial a determinadas categorías de trabajadores, tales como las mujeres, los trabajadores expuestos a riesgos especiales y las personas de capacidades físicas disminuida (Ruiz, 1987).

- Establecimiento estadístico sobre el estado sanitario de la empresa (Ruiz, 1987).
- Estudio de puestos de trabajo desde puntos de vista higiénico, fisiológico y psicológico y el asesoramiento a la dirección y a los trabajadores en cuestión de su mejor disposición de su puesto de trabajo (Ruiz, 1987).
- Vigilancia de la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo, para una readaptación, reeducación y asesoramiento en esta materia (Ruiz, 1987).
- Asesoramiento a la dirección y a los trabajadores para el destino, ubicación y reclasificación a los trabajadores (Ruiz, 1987).
- Primeros auxilios a víctimas de accidentes o caso de indisposición, así como en ciertas circunstancias y de acuerdo con las partes interesadas, determinados tratamientos médicos ambulatorios a los trabajadores que no hayan interrumpido su trabajo o que lo hayan reanudado (Ruiz, 1987).
- Formación de personas encargadas de primeros auxilios y su instrucción periódica, así como la vigilancia y conservación del material de primeros auxilios, en colaboración, si ha lugar, con los servicios u organismo interesados (Ruiz, 1987).
- Participación con los organismos o servicios interesados de las empresas en la prevención de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales y en la vigilancia de los medios de protección personal o de su utilización, así como el asesoramiento a la dirección y a los trabajadores en esa materia (Ruiz, 1987).
- Instrucción del personal de la empresa con respecto a la salud y la higiene, así como los consejos individuales a los trabajadores, cuando lo soliciten, sobre los trastornos que se manifiestan o se agravan durante el trabajo, y en general la atención de cualquier consulta del personal sobre asuntos referentes a la conservación y mejoramiento de la salud (Ruiz, 1987).
- Trabajos de investigación sobre asuntos que afectan a la salud ocupacional y la participación en tales trabajos, en colaboración con los servicios e institutos especializados (Ruiz, 1987).

En el capítulo cinco tiene que ver con el personal e instalaciones e indica (Ruiz, 1987):

- De acuerdo con la condición y dimensión de cada empresa debe asignarse el personal tanto médico como técnico y auxiliar. Las instalaciones deben realizarse también de acuerdo con las características de cada servicio, buscando la mayor eficiencia (Ruiz, 1987).

En el capítulo seis se hace referencia a:

- Libre acceso por parte del personal de los servicios de salud ocupacional, a todos los lugares de trabajo e instalaciones auxiliares, las visitas, a intervalos adecuados, a los lugares de trabajo, con la colaboración, si fuera necesario de otros servicios de la empresa. El personal de los servicios de salud ocupacional debe tener facilidad para conocer los procedimientos, normas de trabajo y sustancias empleadas. Además de tener en cuenta el secreto profesional que debe guardarse con respecto a los datos médicos y técnicos de los que el personal de los servicios tenga conocimiento en razón de sus funciones según (Ruiz, 1987).

En el capítulo siete se hace referencia a las disposiciones generales:

- Todos los trabajadores deben colaborar al logro de los fines de salud ocupacional. Las prestaciones de estos servicios no deben ocasionar gasto alguno a los trabajadores, así como el funcionamiento de los mismos debe estar a cargo de la empresa (Ruiz, 1987).

Además de estas recomendaciones se mencionaron diversos factores que han influido en sentido negativo en el desarrollo de la salud ocupacional en varios países en desarrollo:

- Según Ruiz (1987) Sector patronal:
  - ✓ Falta de interés por la productividad del trabajo humano; mano de obra barata, de fácil adquisición y reposición.
  - ✓ Falta de conocimiento, desconfianza y prejuicios en relación con los programas de salud ocupacional.
  - ✓ Apatía, inercia.
  
- Según Ruiz (1987) Sector Obrero:
  - ✓ Desconocimiento de los recursos modernos a la salud ocupacional.
  - ✓ Desconfianza hacia el médico de la empresa.
  - ✓ Prejuicios contra la selección del personal y los exámenes periódicos.
  
- Según Ruiz (1987) Sector Técnico profesional:
  - ✓ Falta de facilidad para la realización de estudios de especialización.
  - ✓ Falta de demanda de especialistas en la disciplina de salud ocupacional.
  
- Según Ruiz (1987) Sector Gubernamental :
  - ✓ Abstención de promoción de interés por la salud ocupacional entre los sectores patronal, obrero y profesional.
  - ✓ Legislación anacrónicamente dirigida a la prevención de la tecnopatía y al control de los factores físicos y ambientales relacionados con las causas de los accidentes laborales.
  - ✓ Incumplimiento de la recomendación número 112 de la Organización internacional del Trabajo para el establecimiento de los servicios de salud ocupacional en las empresas con carácter obligatorio.

Según Juárez (2007) el objetivo de la salud ocupacional es prevenir de manera adecuada las enfermedades o accidentes que se pueden generar en y por el trabajo.

En la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH, siglas en inglés) en marzo de 2012, se disertó sobre el ocultamiento de las enfermedades ocupacionales (Werner, 2012) explicando la existencia de un sub-registro y un sub-diagnóstico de dichas enfermedades a nivel mundial, indicándolo como un problema serio y no resuelto a pesar de los adelantos técnicos, científicos y legales (Ramos, 2014).

Para Díaz (2011) el propósito fundamental de la salud ocupacional es servir a la salud y el bienestar de los trabajadores en forma individual y colectiva.

## Capítulo 2 Estrés

### 2.1 Estrés

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2006) (citado en Mamani 2007) el estrés es definido como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción

Tenemos que delimitar el significado y consecuencias del concepto estrés ya engloba situaciones y estados psicológicos y psicobiológicos (Martínez, 2004). Para tener el concepto de estrés más claro cito a continuación algunas definiciones:

- De acuerdo con Labrador y Crespo (1993) se considera que la persona está sometida a estrés cuando hace frente a las demandas ambientales y estas sobrepasan sus recursos, de tal modo que el sujeto percibe que no puede dar una respuesta efectiva.
- Para González (2006) es una respuesta del individuo en la que existe la activación simpática, liberación de catecolaminas o cortisol, ansiedad, ira, etc., en este caso el estrés actúa como variable dependiente.
- Según Martínez (2004) es una apreciación de la situación que señala una discrepancia o desajuste entre las demandas y las circunstancias y de los recursos que se disponen, a favor de las demandas esto conlleva a tener repuestas de tipo fisiológico, cognitivas, emocionales y comportamentales.
- Para Perales (2011) el estrés corresponde al estado de tensión física y psicológica que sufren los seres vivos en el proceso de adaptación a su medio.
- De acuerdo con Sandín (1999) es un fenómeno del entorno externo estimulación dolorosa, ruido discusiones, entre otros en cuyo caso el estrés actúa como variable independiente. O como una interacción entre el individuo y el medio vista como un proceso.
- Estrés es la forma castellana del vocablo inglés *stress*. En dicha lengua tiene el significado de tensión, acento tónico, énfasis (Nieto, 2006).
- El estrés es una experiencia de sobrecarga emocional, de sobretensión emocional de matriz ansioso inducido por un factor exterior, por una estimulación excesiva desde fuera, por una exigencia demasiado intensa (Nieto, 2006, citado por Fernández 1989).
- Para Schuler (1980), el estrés es una condición dinámica por la que un individuo enfrenta una oportunidad o restricción o exigencia con la que desea, y cuyo resultado percibe que es incierto pero importante (Citado por Blanco, 2003).
- Para Richard Lazarus, (citado en Cólica 2009) estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.
- Según Cruzado y De la Puente (1997) el estrés es un proceso que depende de los acontecimientos que suceden, del significado de la situación para la persona, y de la valoración que el individuo hace sobre los recursos que dispone para hacer frente.
- Por su parte, Mikhail (1981), (citado por Blanco, 2003), define al estrés como un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello, situación que deriva de una respuesta indefinida.
- Para Gordon (1997) (citado por Blanco, 2003), las reacciones fisiológicas y psicológicas ante la situación estresante pueden minar la satisfacción, la creatividad y la productividad de una persona. Estos cambios de conducta, de modo retroalimentativo, pueden aumentar el nivel de estrés de la persona, lo cual llevará a mayor disminución de su eficacia.

Como menciona Cóllica (2009) la palabra Estrés, que en física se define como la capacidad de un cuerpo para volver a su estado anterior luego de haber sido sometido a una determinada presión fue traída al campo de la salud humana para sintetizar el Síndrome General de Adaptación descrito por Cannon y tipificada por Selye, entre 1936 y 1976. Se trata de una movilización de órganos y sistemas que producen síntomas y signos que se repiten secuencialmente y de manera idéntica ante lo que se percibe como peligroso o amenazante para la integridad personal, psicoemocional y física y que desaparece al cesar esa sensación, volviendo al organismo a un nuevo estado de equilibrio. Todos los seres vivos ponen en marcha sus sistemas de estrés para conseguir adaptarse a los cambios que suceden en las condiciones naturales de su entorno ambiental y emocional.

Cuando el individuo recupera el equilibrio ante un estímulo estresor se dice que se afrontó con éxito y por lo tanto se habla de una adaptación si esto no ocurre y se prolonga el estrés pasa a la siguiente fase de su mecanismo sistémico se resistencia al estrés prolongado y de agotamiento de estrés crónico (Cóllica, 2009).

Por otra parte Invancevich y Matteson (1980) señalan al estrés como una respuesta de adaptación, mediatizada por la características y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona. En esta definición se sintetizan tres dimensiones interrelacionadas:

- Demandas ambientales.
- Una respuesta de adaptación influida por
- Diferencias individuales.

Considera Martínez (2004) que cuando la ansiedad psicopatológica está ligada a un agente externo que lo provoca o desencadena además de ser prolongado e intenso hablamos de estrés. Esta ansiedad clínica o psicopatológica es dañina, no es adaptativa al no existir una amenaza objetiva y persistente. Provoca síntomas somáticos (palpitaciones, tensión muscular, cefaleas, dificultad para respirar). Suscita respuestas de evitación que impiden a la persona enfrentarse a las situaciones que la desencadenan, de forma que esta tiende a aislarse, perjudica así el rendimiento laboral y la vida interpersonal, tanto social como familiar. Puede ir acompañada de otros trastornos psicológicos como el insomnio o sentimientos depresivos, y manifestarse a través de fobias o miedos irracionales a situaciones específicas. Puede ser muy persistente y variar enormemente de persona a persona.

De acuerdo con Cox (2005) (citado en López 2012) el estrés se ha denotado según varios enfoques:

- Enfoque técnico: causa ambiental de los problemas de salud.
- Enfoque fisiológico: considera el estrés como una respuesta fisiológica particular a un entorno amenazante o perjudicial.
- Enfoque Psicológico: conceptualiza al estrés laboral como la interacción dinámica entre la persona y su entorno de trabajo.

Para López (2012) el estrés laboral es uno de los principales problemas a los que se enfrenta el mundo casi en un 35% y el 50 a 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo.

Según Posada (2011) las bajas laborales representan un enorme costo tanto de sufrimiento como en repercusión económica.

Según el Ministerio de Protección Social en el decreto 2566 del 7 de Julio del 2009 (citado en Posada 2011) en el que el estrés laboral es considerada una enfermedad profesional y es cuando se experimenta una serie de respuestas fisiológicas:

- Aumento del ritmo cardiaco.
- Aumento de presión arterial.
- Tensión muscular.
- Hiperventilación.
- Secreción de las hormonas del estrés (adrenalina y cortisol).
- Respuestas emocionales de ansiedad e irritabilidad.
- Disminución de la atención y percepción.
- Falta de memoria y reacciones conductuales como agresividad e impulsividad.
- Sensación de confusión.
- Temblores
- Tartamudeo.
- Menor atención y eficiencia en la ejecución de sus tareas.
- Modificará comportamientos que llevara a algunos a fumar más, comer en exceso, refugiarse en el alcohol o correr riesgos innecesarios en el trabajo o al conducir, acciones que pueden llevar a la enfermedad o a la muerte prematura.

Según López (2012) se describen dos tipos de estrés que pueden generar según su evolución los cambios ya mencionados en mayor o menor medida:

- Estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente se enfrenta o resuelve desapareciendo los síntomas que lo originaron como es la despedida del empleo.
- Estrés crónico es recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor constante, por lo que los síntomas de estrés cada vez que la situación se presenta.

Según López (2012) el estrés puede conducir a la enfermedad cuando los imperativos profesionales son elevados y es reducida la influencia que el trabajador ejerce en sus condiciones de trabajo.

Para Hernández y Díaz (2012) el estrés es uno de los factores de riesgo más importantes en la mayoría de las enfermedades, provoca una respuesta del organismo a condiciones externas que perturban a la persona en su equilibrio emocional.

## **2.2 Estrés como estímulo**

El estrés como estímulo se ha definido como una exigencia, una demanda o una tensión que el medio ambiente impone a un organismo, en el que puede provocar efectos nocivos. El individuo se encuentra frente a una situación amenazante y nociva ante la cual utiliza sus recursos adaptativos, psicológicos y fisiológicos, para mantener su estabilidad y el equilibrio interno para evitar deteriorar su salud física y mental (Martínez, 2004).

El estrés como respuesta del organismo es la reacción conductual y fisiológica ante estímulos agresivos o amenazantes, reales o inminentes, que comprende todos los cambios y reacciones adaptativas ante la alteración de su equilibrio, ya sea psicológicas y fisiológicas (Jemmot y Locke, 1984; Molina, 1981; Valdés y De Flores, 1986).

La reacción ante amenazas constituye:

- Cambios fisiológicos u hormonales que protegen la integridad y salud del organismo
- Cambios conductuales como la evitación de una situación comprometida en la que se piensa que estará el agente estresante

- Cambios cognitivos y conductuales similares a los de la ansiedad cambios bruscos de humor e irritabilidad.

Las formas en que reacciona el individuo ante el estrés son muy importantes: cómo percibe y cómo valora la situación amenazante y de qué recursos dispone para afrontarla. Las personas reaccionamos diferente ante las mismas situaciones según nuestra personalidad, nuestra forma de ser, nuestras habilidades, nuestra experiencia y el apoyo social que tengamos de nuestros familiares, colegas, amigos y profesionales como psicólogos y psiquiatras. El conjunto de actuaciones que el individuo pone en juego para protegerse y enfrentarse al estrés son muy variadas y se conocen como recursos de afrontamiento. El estrés se precipita o se agrava cuando hay un desajuste entre la valoración de la situación y de los propios recursos para afrontarla (Rodríguez, 2001).

Es importante tener en cuenta que en origen, el estrés es adaptativo: una reacción ante acontecimientos externos inevitables que proporcionan un aumento de la energía corporal y mental que nos permite afrontar lo inesperado y responder ante los retos de la vida (Martínez, 2004).

### 2.3 Estresores

Los estresores, o agentes causantes de estrés, para Martínez (2004) pueden ser dos:

- Físicos: el ruido intenso, temperaturas extremas, polución atmosférica, barreras arquitectónicas o los cambios bruscos en el ambiente. Dentro de estos se encuentran los biológicos o aquellos derivados de condiciones del organismo como enfermedades, intervenciones quirúrgicas, envejecimiento u otras limitaciones de sus capacidades (Martínez, 2004).
- Psicológicos: o también denominados sociales y son los que nos encontramos habitualmente en la vida diaria. La valoración positiva o negativa que realiza un individuo en estas situaciones sociales es muy importante. Aunque todas ellas se suscitan en mayor o menor medida reacciones de miedo o ansiedad, lo que convierte en estresantes es que (Martínez, 2004).
  - Poseen carácter reiterativo o crónico, ya que estos acontecimientos perduran o sus efectos se extiendan a lo largo del tiempo (Martínez, 2004).
  - El organismo no se adapta a ellas y no puede recuperar el equilibrio anterior (Martínez, 2004).

Eliot (1988) señala que frente a la amenaza psicológica las reacciones fisiológicas no sirven, ya que es inadecuado huir o atacar, no hay posibilidad, o está es muy remota, de daño físico o, por el contrario, lo que se necesita es reaccionar con precaución o reflexivamente.

Actualmente el mundo es muy competitivo, con demandas exigentes muy altas y con patrones visibles para juzgar el éxito o el fracaso de una persona.

Para Buendía (2001) los potenciales estresores laborales pueden dividirse en dos categorías:

- Tareas y demandas Físicas: diseño de trabajo, horarios de trabajo, estructura organizacional, ambiente físico (Buendía, 2001).
- Roles y demandas personales: análisis de roles, establecimiento de metas, apoyo social, construcción de equipos (Buendía, 2001).

El modelo control/demanda del estrés laboral (Karasek y Theorell, 1990) enfatiza los problemas de salud asociados con trabajos excesivos y presiones de tiempo con bajo control sobre tareas del trabajo y el ambiente de trabajo en general.

El modelo de demandas/control se basa en las características psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas que este plantea y una cierta combinación de control de las tareas y uso de las capacidades (la llamada latitud de toma de decisiones) (Karasek, 1976; Karasek 1979; Karasek y Theorell, 1990).

Hurrell y Murphy (1996) optan más por la intervención primaria de prevención para reducir el estrés:

- Desarrollar descripciones claras del trabajo
- Utilizar principios ergonómicos para rediseñar los ambientes de trabajo
- Formas comités para aumentar la participación y la toma de decisiones
- Asegurar el porvenir del cuidado de los niños y las personas mayores en los lugares de trabajo
- Proporcionar capacitación a los trabajadores cuyos trabajos están siendo eliminados por nuevas tecnologías y por reestructuración organizacional.

Brief y Atieh (1987) estos autores sugieren que las condiciones laborales relativas a cuestiones sociales y económicas como aquellas que conducen a la inseguridad laboral podrían proporcionar un foco de investigación más útil (Buendía, 2001 & Ramos, 2014).

Mamani (2007) utiliza el termino de estresor para referirse a aquel elemento que existe en el ambiente de trabajo que puede producir estrés, y el de tensión con referencias a las consecuencias que aparecen en la salud del individuo que está expuesto a los estresores existentes en el lugar de trabajo.

Para Nakao (2010) la mayoría de los estresores frecuentes son problemas relacionados con el trabajo:

- Carga laboral excesiva.
- Desempleo (asociado con incremento de la morbimortalidad como enfermedad cardiovascular, suicidio y enfermedad cerebrovascular).
- Inseguridad en el trabajo.
- Problemas de salud.
- Problemas financieros.

Para Rivera (2013) algunos de los estresores laborales son una inadecuada carga mental de trabajo, falta de control sobre la tarea, un ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteración de los ritmos biológicos del trabajador, responsabilidades, decisiones relevantes y condiciones laborales inadecuadas.

Según Fernández-Montalvo y Garrido (1999) existen dos tipos principales de estresores:

- Psicosociales: Son situaciones o estímulos que no causan directamente la repuesta de estrés, sino que son estresores que dependen de la interpretación que la persona le asigna. Por lo que en este sentido tiene que ver con la forma de ser de cada persona.
- Biológicos: Son estímulos o situaciones que se convierten en estresores por la capacidad para producir cambios en el organismo ya sean bioquímicos o eléctricos lo que hace que el organismo responda con estrés.

Ambos tipos de estresores pueden provenir de estímulos externos o de aspectos internos de la propia persona (Fernández-Montalvo, Garrido, 1999).

Los estresores internos pueden ser estímulos o sucesos que contengan características físicas en los que el propio cuerpo es el que experimenta diversos síntomas o de características cognitivas en las que las sensaciones o pensamientos vienen de la cabeza por medio de recuerdos o experiencias que sucedieron en el pasado o pueden ocurrir en un futuro (Fernández-Montalvo, Garrido, 1999).

Los estresores externos pueden provenir de aspectos físicos debido a la exposición de factores negativos o en aspectos cognitivos como la interpretación negativa de algo externo (Fernández-Montalvo, Garrido, 1999).

### **2.3.1 Principales estresores psicosociales en el trabajo**

Según el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1984) define a los factores psicosociales en el trabajo como interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleo, sus necesidades su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y exigencias influyen en la salud y el rendimiento. Un ejemplo de las variables psicosociales son: carga de trabajo, jornadas exhaustivas, malos hábitos de trabajo, escasa utilización de habilidades, falta de reconocimiento, pobre apoyo social, supervisión estricta (Juárez, 2007).

El estrés es un desajuste entre la persona y el entorno. Todo ajuste depende de las características individuales y de factores situacionales, los principales desajustes situacionales se clasifican de la siguiente manera (Buendía, 2001 & Ramos, 2014).

- Sobrecarga cuantitativa: demasiado que hacer, presión de tiempo y flujo de trabajo repetitivo.
- Insuficiente carga cualitativa: contenido muy limitado, estímulo constante y muy repetitivo, falta de creatividad a la solución de problemas y escasa interacción social.
- Conflicto de roles: es fácil que surjan los conflictos cuando las exigencias chocan con diferentes roles estos conflictos pueden propiciar la aparición del estrés.
- Falta de control sobre la situación personal: cuando otra persona es la que decide que es lo que hay que hacer, cómo y cuándo.
- Falta de apoyo social en casa y por parte del jefe y de los compañeros de trabajo.
- Estresores físicos: influyen en el trabajador tanto física como químicamente y efectos psicosociales como olores, luces deslumbrantes, ruidos, temperaturas, grados de humedad extremos. Por último las condiciones de vida real tanto en el trabajo como fuera de él suelen comportar una composición de muchas exposiciones.

Para Mamani (2007) se habla de factores de riesgo psicosocial como aquellos elementos que existen en el ambiente de trabajo, relacionadas con la organización del mismo, que cuando llegan a un determinado nivel, producirán una tensión o consecuencias negativas en la salud y productividad. En conclusión factor de riesgo y estresores son equivalentes y se refieren a factores causales de estrés.

### **2.4 Estrés como respuesta**

La respuesta al estrés no es una reacción automática, simple o pasiva. Existe una interacción entre el organismo y el medio que dependen de numerosos factores que modulan. Algunos de

ellos ya han sido mencionados, como las diferencias individuales, el apoyo social y el conocimiento que tiene el individuo sobre el agente estresante (Martínez, 2004).

Para Martínez (2004) a las circunstancias anteriores se añade la importancia que tiene la valoración consciente de la situación, de manera que lo decisivo es que el individuo perciba el agente estresante como una amenaza. Esta valoración diferente de las amenazas tiene importancia en el tratamiento psicológico del estrés, ya que es posible enseñar a percibir y valorar de forma menos amenazante situaciones que, de otro modo, se pueden considerar como nocivas o perjudiciales.

Es importante el autocontrol que un individuo posee sobre la situación. No siempre el control sobre una tarea disminuye el estrés. Ante una situación estresante, el individuo intenta conseguir más información sobre el estresor para reducir la incertidumbre y afrontarlo mejor. Además de cognitivas y conductuales, las reacciones del estrés son fundamentalmente neuroendocrinas e inmunológicas. En algunos casos, las reacciones del organismo fracasan en su adaptación al estrés y el desequilibrio resultante puede ser el origen de trastornos psicológicos y de enfermedades, que se dan en llamar psicósomáticas (Martínez, 2004).

Las respuestas individuales al estrés identificadas por la investigación incluyen a corto plazo cambios en el humor el comportamiento el funcionamiento cognitivo, y la activación fisiológica, y a largo plazo el deterioro de la salud física y mental (Buendía, 2001 & Ramos 2014).

Según Labrador y Crespo (1993) la respuesta de estrés es la que el organismo da a cualquier demanda y estas reacciones están formadas por tres sistemas de respuestas: comportamiento fisiológico, comportamiento cognitivo y comportamiento motor:

- Conductas fisiológicas: Las situaciones de estrés producen un aumento general en la activación del organismo las cuales están enfocadas a regular el equilibrio interno. Este tipo de respuesta se hacen visibles en el organismo como es en sudar, cambio del ritmo cardiaco, o aumento en el gasto de oxígeno.
- Conductas cognitivas: La forma de interpretación una situación específica y como hacerle frente determina si la situación se convierte en estresante o no. Por lo tanto se conforma de imágenes, pensamiento, ideas, decisiones, sentimientos o creencias. El proceso cognitivo implica al menos cuatro momentos o actividades diferentes recepción, análisis de la información, análisis de la situación, toma de decisiones.
- Conductas motoras: Actuaciones en las que el organismo hace para modificar o altera el medio. Las respuesta básicas son enfrentamiento o afrontamiento, huida o evitación, y en menor frecuencia pasividad o inhibición.

#### **2.4.1 Respuesta el estrés crónico**

Nieto (2006) define algunas enfermedades psicósomáticas y el estrés tales como las que se mencionan a continuación:

- a) Sistema músculo-esquelético: lumbalgia, hernia de disco, cefaleas, cervialgias, artritis reumatoide, tensión muscular y contracturas.
- b) Problemas gastrointestinales: ardor de estómago, espasmos de esófago y colon, nauseas, vómitos, diarrea, úlceras, colon irritable, estreñimiento, inapetencia, anorexia nerviosa, bulimia, hernias inguinales, sequedad de boca, ardor, dispepsia, colesteromia, diabetes tipo II, aerofagia.
- c) Aparato fonatorio: afonía, pólipos . . .
- d) Aparato respiratorio: asma, hiperventilación.
- e) Sistema inmunológico: la reacción inmunitaria es menor cuando la persona vive en continuas situaciones de estrés. El sistema inmunológico bajo estrés, no responde

adecuadamente a las señales inflamatorias. Varios estudios han mostrado que las personas bajo estrés tienen catarros más frecuentemente.

- f) Disfunciones Sexuales: desinterés, incapacidad de lograr el orgasmo, impotencia, frigidez, eyaculación precoz, dispareunia. Si hay ansiedad, temor, es difícil o imposible la erección y la secreción vaginal.
- g) Problemas dermatológicos: eczema, psoriasis, neurodermitis, seborrea, rosácea. . .
- h) Pérdida del cabello y canecimiento prematuro: alopecia. Las canas salen antes de tiempo por disgustos.
- i) Efectos cardiovasculares de una situación de alerta prolongada: si el 95% de los sujetos hiperténsicos no evidencian una patología específica, las causas tienen que ser otras. Padecen, se dice, “hipertensión arterial esencial”. Sus causas parecen desconocidas. Si bien hay muchas teorías, se va destacando que la causa principal es el estado de alerta crónico que vive el sujeto. Se ha conocido que el estrés afecta a la pared de las arterias por la activación de los receptores del endotelio arterial, por lo que se produce una vaso constricción: la arteria se vuelve menos flexible o sea, se incrementa la aterosclerosis. Las principales arterias sufren pequeñas erosiones en el tejido. La erosión se repara, pero deja una cicatriz en la que se forma un depósito de colesterol y otras sustancias. Esto se agrava porque el nivel de colesterol circulante por la sangre crece con la alerta, pues el organismo se prepara para la superación de la situación amenazante. Esta acumulación de depósito en las paredes interiores de los vasos sanguíneos pueden progresivamente ir cerrando las arterias e interrumpir o dificultar el aporte de la sangre al corazón, al cerebro a los riñones, y combinándose con una presión sanguínea alta, se completa el escenario de diversas clases de enfermedad cardiovascular.
- j) Insomnio o somnolencia: es mucho más frecuente el primero, ya que el estrés puede vivir en un permanente estado de alerta, de hipervigilancia, todo lo más opuesto al sueño, pues este supone relajación, abandono de toda preocupación. Por ello se presenta gran dificultad de conciliar el sueño y para mantenerlo al menos seis o siete horas.
- k) Disfunción del aparato reproductor: descenso del número de espermatozoides o de la movilidad de éstos por problemas en la cola del gameto. Pérdidas del ciclo menstrual (amenorrea) o irregularidad en la aparición de los ciclos (dismenorrea), incremento de los síntomas del síndrome premenstrual, infertilidad, dificultad para quedar embarazada o de anidar el embrión (aborto espontáneo).
- l) Problemas periodontales.
- m) Cefaleas, migrañas y jaquecas.
- n) Perturbaciones hematológicas: alteración de la función de ciertos tipos de leucocitos.
- o) Estado general: cansancio, fatiga, anergia, astenia.

La respuesta fisiológica del individuo ante el estrés es un complejo patrón, donde tres sistemas corporales, el nervioso, endocrino e inmunitario, reaccionan en conjunto, presentando múltiples interacciones. A pesar de las características comunes de estas respuestas fisiológicas en todas las personas, las diferencias individuales son también muy importantes (Martínez, 2004).

Según Martínez (2004) la respuesta endocrina u hormonal es una de las más características. Los estímulos amenazantes provocan la activación de la división simpática del sistema nervioso vegetativo que moviliza a todo el organismo y lo prepara para la acción, para el enfrentamiento o el escape de la situación. Se acelera el ritmo cardíaco, sube la presión arterial, la respiración se vuelve más rápida y superficial y el cuerpo moviliza sus energías para enfrentarse ante un ataque. En la glándula suprarrenal, las células de la médula segregan adrenalina y noradrenalina que elevan el nivel de alerta y refuerzan las reacciones anteriores. Si el estímulo amenazante persiste, las células de la corteza suprarrenal inician la secreción de corticoides, fundamentalmente de la hormona cortisol, que prepara al organismo para

defenderse de las heridas e inflamaciones. Los niveles altos de cortisol parecen desempeñar un papel de compensar la respuesta aguda del sistema nervioso vegetativo simpático. Sin embargo, la secreción prolongada de cortisol disminuirá la eficacia del sistema inmunitario en defendernos de agentes externos. Desde hace tiempo se sabe que el estrés, en parte debido a la secreción del corticoide suprarrenal cortisol, disminuye la inmunidad ante ciertas enfermedades. El sistema inmunitario contribuye al mantenimiento de la homeostasis y a la defensa del organismo frente a agentes externos. Regula la susceptibilidad al cáncer, a las enfermedades infecciosas, las alergias y los trastornos autoinmunes. Los órganos que intervienen en el sistema inmunitario son el timo, el bazo y los ganglios linfáticos, aunque participan otros como la médula ósea y el hígado. Las reacciones inmunológicas son de dos tipos: hormonales y celulares (Martínez, 2004).

Martínez (2004) afirma que gracias a la observación incidental o sistemática y la investigación experimental se confirman la creencia acerca de la existencia de una relación entre el estrés y la enfermedad.

El estrés por sí mismo no produce la infección, sino que impide o atenúa el funcionamiento inmunológico y convierte a la persona estresada, expuesta al agente patógeno, en más vulnerable. Puede ocurrir que el propio estrés provoque cambios en la conducta: hábitos de sueño o de higiene, dieta insuficiente o nociva, ingestión de fármacos o drogas, o simplemente fatiga, que sean los que realmente faciliten la infección (Martínez, 2004).

Si las respuestas descritas anteriormente se prolongan, no hay una adaptación por parte del individuo entonces el estrés aumenta es constante e intenso y con consecuencias cada vez más graves. El estrés crónico provoca directamente, o contribuye a que aparezcan, molestias físicas, como la tensión muscular, dolores en el cuello o en la nuca, cefaleas o lumbalgias, cambios en el estado de ánimo y puede llevar a trastornos psicológicos variados, fundamentalmente depresión y trastornos de ansiedad (Martínez, 2004).

- Ataques de pánico
- Fobia social
- Agorafobia
- Trastornos obsesivo- compulsivos

Los investigadores han descrito un amplio número de enfermedades que se han dado en llamar psicósomáticas debido a que se piensa que existen procesos psicológicos, como rasgos de personalidad o conflictos que influyen e interfieren en las funciones corporales, de forma que algunas actividades pueden estar causadas o favorecidas por conflictos psicológicos (Martínez, 2004).

Siguiendo a Fredrikson (1989) y a Solomon (1997) mencionaremos los siguientes trastornos que pueden considerarse psicósomáticos:

- Asma bronquial
- Eczema
- Artritis reumatoide
- Colitis ulcerosa
- Úlcera duodenal
- Hipertensión arterial
- Hipertiroidismo

Cuanto mayor tiempo se sufre de estrés, las reacciones corporales se vuelven más dañinas y existe más posibilidad de enfermar. El trastorno psicósomático tradicional ha sido la úlcera gástrica.

Según para Martínez (2004) existen distintas formas indirectas por medio de las cuales el estrés prolongado puede dañar la salud, hablando de cambios conductuales tales como:

- La forma en que las personas abordan sus problemas.
- El descuido en los hábitos de salud y en particular los que lleven a una mala alimentación o descuiden sus prácticas higiénicas.
- Respuestas psicológicas inadaptadas, cambios en el estilo de vida, abandono en el trabajo o aislamiento social.

## **2.5 Estrés Psicosocial**

Un trastorno psicofisiológico dado es producido por el impacto de un estrés psicológico inespecífico en una persona que tiene una vulnerabilidad física específica (De la Fuente, 2007).

Para González (2006) el estrés psicosocial se refiere a los sucesos vitales estresores.

Mahl propuso una hipótesis de la no especificidad es decir una respuesta generalizada de estrés puede servir de gatillo de varias enfermedades psicosomáticas (De la Fuente, 2007).

El término de estrés se refiere a la experiencia de un organismo que confronta una tensión persistente (De la Fuente, 2007).

Selye demostró experimentalmente que ante una variedad de factores causantes de estrés los organismos reaccionan de una manera general e inespecífica. La reacción que tiende a aumentar la resistencia del organismo ante el agente ofensor fue denominada como síndrome general de adaptación además clasifico al estrés en tres fases:

- Fase de alarma: primera exposición al estrés.
- Fase de defensa: si el estrés continúa a la reacción de alarma, se sigue una fase adaptativa y compensatoria.
- Fase de agotamiento o descompensación: el estrés se mantiene, la capacidad del organismo es sobrepasada.

El estrés psicosocial se refiere a situaciones sociales y estados psicológicos en donde conflictos, frustraciones, pérdidas o amenazas activan emociones y producen cambios fisiológicos (De la Fuente, 2007).

Lazarus (citado en Cólica 2009) considera que para que un estímulo psicológico sea estresante necesita ser experimentado por el individuo como una amenaza grave a su bienestar y solo entonces se ponen en juego mecanismos encaminados a reducirlos o eliminarlos.

## **2.6 Estrés laboral**

Según la organización Internacional del Trabajo (OIT) describe el estrés laboral como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadoras y en vías de desarrollo perjudicando a la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores (Sauter, Murphy, Hurrell 1990) (citado en Rivera 2013).

El estrés laboral está considerado por la Unión Europea como el segundo problema de salud más frecuente y es la causa mayor de ausentismo en el mundo desarrollado (Cólica, 2009).

Para Rivera (2013) el estrés laboral es definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante situaciones nocivas del

contenido, de las organizaciones y del entorno del trabajo, que se caracteriza por niveles altos de excitación y angustia, con una sensación de no poder hacer frente a la situación y una insatisfacción del mismo.

El estrés puede estar dividido en varios grupos de acuerdo con la causa o causas que lo producen y son relativos a la organización del trabajo, el ambiente físico, de la tarea y de tipo personal e interpersonal (Rivera, 2013).

El estrés laboral es una forma muy específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se identifican una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o en conjunto como agentes estresantes (Martínez, 2004).

El estrés de origen ocupacional es resultado de la interacción de múltiples factores de riesgo, incluyendo los de tipo físico, biológico, psicosociales y de la organización (Trucco, M., Valenzuela, P. & Trucco, D.1999).

Para Sotillo (2000) (citado en Mamani 2007) el estrés laboral es el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo.

De acuerdo con Posada (2011) el estrés laboral es un tema prevalente en la sociedad actual que aunque es de baja incidencia cada vez afecta a un mayor número de individuos y es causa de un sinnúmero de enfermedades que influyen en la vida y en el rendimiento de los trabajadores.

Para Cox (2005) (citado en López 2012), el estrés laboral se define como la respuesta psicológica y física que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador y puede generar por el trabajo en si o el contexto social o de organización del entorno conflictos interpersonales y una pobre comunicación entre los empleados

El estrés laboral no se limita a la esfera profesional, además afecta la vida personal y familiar. Gran parte de la ocupación del tiempo de las personas es en el trabajo y es por eso que desempeña un papel central en la vida, tanto como fuente de sustento como de identidad personal y de relaciones con los demás.

De acuerdo con Unda (2014) el estrés psicológico es un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde se presentan nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos somáticos, como las enfermedades cardiovasculares. El estrés laboral es un estereotipo en las respuestas del cuerpo a influencias y exigencias o presiones.

### **2.6.1 Fuentes de estrés laboral**

El estrés laboral surge de un desajuste entre el individuo y su trabajo entre sus capacidades y las exigencias del empleo (Sloan y Cooper, 1987). El lugar de trabajo es un complejo sistema social en el que tanto para el estrés como para la satisfacción laboral cuentan las relaciones que consideramos fuentes de estrés laboral.

- Condiciones físicas del trabajo: temperatura, pureza del aire, espacio físico, luminosidad, ruido derivado del mobiliario, maquinas o instrumentos de trabajo.
- Características temporales: duración, distribución a lo largo del día, trabajo nocturno o por turnos.
- Derivadas de la demanda o carga de trabajo y de su distribución en el tiempo, incluyendo rutina, repetición o aburrimiento.

- Nivel ocupacional: naturaleza de las actividades a realizar, roles que se desempeñan y el ajuste a las capacidades del trabajador. Se incluye el desarrollo de la carrera profesional.
- Relaciones sociales y el ajuste de la persona a su ambiente laboral. En este apartado se incluyen las interacciones entre la vida personal y familiar, por un lado, y la vida laboral por otro.
- La estructura de la organización y su clima laboral.

Las diferencias individuales y de personalidad son muy importantes para aumentar o disminuir los factores de estrés laboral además de los factores generales. El tipo de personalidad, los hábitos y las costumbres de individuo modulan la reacción al estrés. Ciertos tipos de personalidad son más propensos a sufrir estrés (Martínez, 2004).

El estrés laboral es un proceso escalonado que comienza con síntomas leves, como puede ser cansancio o fatiga que no se alivia hasta que con el tiempo pasa a mayores. Para la empresa las pérdidas pueden ser enormes, comenzando por el ausentismo, los accidentes laborales y la merma en la seguridad, la elevada rotación laboral, las bajas médicas, el descenso en la productividad, el desánimo y abandono de la profesión, el mal clima laboral o los conflictos laborales. El estrés laboral puede ser considerado como accidente de trabajo, al ser una perturbación psicofísica, aplicando el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, al apreciar el nexo causal entre el trabajo desempeñado por el trabajador y el padecimiento físico o psíquico sufrido por éste (Cavas, 2002). Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales recogen la vulneración del derecho a la salud. El empresario debe prevenir y evitar los riesgos profesionales. La legislación se va adaptando progresivamente a los cambios sociales y a los nuevos supuestos de estrés laboral como el acoso moral y el acoso sexual (Martínez, 2004).

## **2.7 Escala Demanda-Control Apoyo de Robert Karasek (1985)**

El modelo de demandas/control se ha desarrollado en cambio, en relación con entornos de trabajo en los que los estresores son crónicos (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2004).

El modelo demandas /control de Karasek (1985), en el que se proponen variables psicosociales del medio laboral, a las que llamó demanda psicológica y libertad de decisión, estas determinan en gran medida la salud de los trabajadores. Por demanda psicológica hace referencia a la carga de trabajo percibida por el trabajador y combinada con un escaso uso de habilidades y baja responsabilidad (libertad de decisión) representa un efecto psicosocial laboral al que llamo tensión Psicológica, mismo que produce un deterioro a corto o largo plazo que se ve reflejado en la salud física y mental de los individuos (Karasek y Theorell 1990 citado en Juárez, 2004).

Karasek realizó entre 1972 y 1979 una investigación con miles de trabajadores basada en el Quality of Employment Survey y demostró que el modelo demandas /control tiene fuerte impacto en la salud mental de trabajadores norteamericanos y suecos (Karasek y Theorell 1990 citado en Juárez, 2004).

En 1986 Johnson propuso una extensión del modelo demanda/control e incluyó una variable de apoyo social, que tiene que ver con el apoyo emocional y psicológico que brindan los compañeros de trabajo y el supervisor. Con evidencias empíricas importantes demostró que el apoyo social es un componente que fortalece el modelo demanda/control y está relacionado a la salud de los trabajadores (Karasek y Theorell 1990 citado en Juárez, 2004.)

Es una herramienta para evaluación psicosocial del trabajo. Es un instrumento autoadministrado y diseñado para medir las características sociales y psicológicas de puestos de trabajo. Las escalas más conocidas: a) libertad de decisión en el trabajo, b) exigencias

psicológicas, c) apoyo social, se utilizan para medir la alta demanda/ bajo control/bajo apoyo modelos de desarrollo de la tensión laboral.

El modelo de demandas/control predice en primer lugar:

- El estrés relacionado con riesgos
- En segundo lugar las correlaciones conductuales activo-pasivo de puestos de trabajo (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2004).

Otros aspectos de las demandas de trabajo se evalúan así: d) demandas físicas y e) la inseguridad laboral.

Todas las escalas se pueden utilizar por microniveles, las características del trabajo con fines analíticos, tales como la evaluación de los riesgos relativos de las exposiciones de los individuos a diferentes entornos de trabajo para predecir el desarrollo de una enfermedad relacionada con el trabajo, angustia psicológica, enfermedad cardíaca coronaria, enfermedades musculoesqueléticas y trastornos de la reproducción. Las escalas permiten también probar las hipótesis sobre activación, motivación de los trabajadores y la satisfacción en el trabajo que se han utilizado para tales estudios. El marco conceptual que subyace a la JCQ permite su aplicación en la política social como una medida de la calidad del trabajo (Karasek, 1998) además de lo común, evaluaron aspectos cuantitativos del trabajo: salarios, horas y beneficios. Más amplias cuestiones de desarrollo económico así como la utilización de habilidades y los costos sociales del mercado con sede en el desarrollo económico están siendo abordados (Karasek y Theorell, 1990) utilizando el instrumento.

El JCQ surgió de la respuesta adaptativa a servir a nuevas áreas sociales de base empírica epidemiología, medicina conductual y psicosocial, análisis del trabajo, lo que requiere un modelo teórico multidisciplinario Karasek y Theorell, 1990).

El modelo de demanda/ control más utilizado hipotéticamente (Karasek y Theorell, 1990) predice que la mayoría de las reacciones adversas de la tensión psicológica se produce cuando las exigencias psicológicas son altas y la libertad de decisión del trabajador es bajo: tensión laboral. El bajo apoyo social en el trabajo incrementa el riesgo. Un segundo conjunto de hipótesis, relacionadas a lo que podría llamarse el estrés bueno, implica el desarrollo de un comportamiento activo en condiciones de alta demanda y la alta libertad de decisión, que predicen la motivación, nuevos comportamientos de aprendizaje y hacer frente al desarrollo de patrones (por supuesto, las hipótesis del comportamiento activo depende de que las exigencias no sean demasiado altas). Lo contrario se prevé para las demandas bajas junto con una escasa libertad de decisión: en un entorno laboral muy desmotivante conduce al aprendizaje negativo o pérdida gradual de las habilidades adquiridas previamente. Una versión dinámica del modelo integra hipotéticamente la tensión laboral y el comportamiento activo con las características medidas de personalidad con tensión acumulada y desarrollo de la autoestima (Karasek y Theorell, 1990) con el objetivo de predecir el desarrollo de tensión y de aprendizaje a través del tiempo. El modelo se basa en medidas de exigencias psicológicas laborales combinado con una medida de control de tareas y el uso de habilidades (libertad de decisión).

El modelo se basa en medidas de exigencias psicológicas del trabajo combinado con una medida de control de tareas y el uso de habilidades (libertad de decisión). La dimensión de la demanda psicológica se refiere a "exigencia que el trabajo demanda de la persona" (carga de trabajo mental: Meshkati, Hancock y Rahami 1990), las limitaciones de la organización en la realización de tareas y demandas conflictivas. Incluye subescalas mostrados en la (Subescalas demandas psicológicas en general y ambigüedad de roles; ver Karasek y Theorell, 1990). La "versión recomendada" incluye medidas específicas adicionales de la carga de trabajo cognoscitiva (Subescalas concentración, e interrupción de carga mental)

## **2.8 Hipótesis del modelo demandas/control**

A continuación se presentan las hipótesis del modelo de demandas/control propuesto por Karasek (1985).

### **2.8.1 Hipótesis de tensión en el trabajo**

La primera hipótesis es que las reacciones de tensión psicológica más negativa (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio la latitud de toma de decisiones es escasa (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

Estas reacciones indeseables, de tipo estrés, que se producen cuando la actuación se combina con limitadas oportunidades para actuar o para afrontar el estresor, se denominan “tensión psicológica” (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

Kerckhoff y Back (1968) llegaron a la conclusión de que cuando no se podían adoptar las medidas normalmente necesarias para hacer frente a las presiones del trabajo se producían en el comportamiento los síntomas de tensión más graves (desfallecimiento, histeria, contagio social) (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

### **2.8.2 Hipótesis de aprendizaje activo**

La segunda hipótesis habla acerca de cuándo el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas psicológicas pero sin llegar a ser abrumadoras los efectos sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento. Para este trabajo activo únicamente se predice una tensión psicológica media, pues gran parte de la energía que provocan muchos de los estresores del trabajo se traducen en acción directa esto se traduce a la solución eficaz de problemas de tal forma que la poca tensión residual no se puede causar trastornos (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

El modelo de demandas/control predice que las situaciones de escasa exigencia y escaso control provocan un entorno de trabajo muy poco motivador que conduce a un aprendizaje negativo o a una pérdida gradual de capacidades adquiridas con anterioridad (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

Es importante enfatizar que las exigencias del entorno puedan conceptualizarse en términos tanto positivos como negativos es congruente con la idea de la existencia del estrés bueno y el estrés malo (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

### **2.8.3 Hipótesis de apoyo social**

Johnson amplió de manera provechosa el modelo de demandas/control añadiendo una tercera dimensión el apoyo social (Johnson 1986; Kristensen 1995).

La hipótesis consiste en que los puestos de trabajo con grandes exigencias y escaso control y también escaso apoyo social en el trabajo (iso-tensión alta) son los que mayor riesgo de enfermedad presentan (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

Al añadir esta dimensión se reconoce la necesidad de cualquier teoría que hable sobre el estrés en el trabajo de evaluar las relaciones sociales en el lugar de trabajo (Karasek y Theorell 1990 y Hall 1988) (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

El apoyo social puede servir de amortiguador para la tensión psicológica esto depende del grado de integración social y emocional y de la confianza entre los compañeros de trabajo y los supervisores (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

Al incorporar el apoyo social a la perspectiva de demandas/control resulta útil cuando se trata de remodelar los puestos de trabajo (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

## **2.9 La profesión y las características psicosociales del trabajo**

En 1984 el Comité Mixto de la Organización Internacional del trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) declararon que los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del empleado y abarcan diversos aspectos. Consisten en la interacción entre el trabajo y el medio ambiente, la satisfacción en el empleo, las condiciones de la organización y por el otro lado las capacidades de los empleados, sus necesidades, cultura, situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento (citado en Gómez-Ortiz, Moreno, 2010).

Para Martínez y Hernández (2005) los factores psicosociales se usan para referirse de manera indistinta a elementos externos al individuo como a los efectos que se suceden en él. En el primer caso se encuentran las exigencias laborales, cargas de trabajo, demandas, estresores que generalmente hacen referencia a condiciones de trabajo de carácter objetivo a las que se somete el trabajador. Y en el segundo caso, el concepto se utiliza para referirse al efecto que se produce en el trabajador, un ejemplo de esto es el estrés que se considera como un daño psicosocial.

El concepto psicosocial ha sido utilizado para hacer referencia a las condiciones derivadas de la organización del trabajo pero son de diferente naturaleza a las exigencias, demandas o estresores. El control del trabajo dota al individuo de condiciones que dotan al individuo de la adquisición de nuevos conocimientos, posibilidad de tomar decisiones sobre la actividad que realiza (Martínez y Hernández 2005).

Las características del trabajo pueden representarse mediante un diagrama de cuatro cuadrantes:

- Trabajos activos alto nivel de exigencias y de control figuran profesiones de gran prestigio como: abogados, médicos, jueces, profesores, ingenieros, enfermeras y directivos de todo tipo (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).
- Trabajos pasivos con un bajo nivel de exigencias y de control figuran trabajadores administrativos como los empleados de almacenes y contables los empleados de empresas de transporte y el personal de servicios de nivel bajo como los conserjes (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).
- Mucha tensión con un alto nivel de exigencias y un bajo nivel de control figuran los operarios que siguen el ritmo de una máquina, montadores, cortadores, inspectores y manipuladores de carga, camareros, cocineros, costureras, camareras, telefonistas y otras trabajadoras de oficina con tareas automatizadas (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).
- Poca tensión en el que el ritmo es marcado por el propio trabajador como los empleados de reparaciones, silvicultores, electricistas, naturalistas (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

De acuerdo en la Figura 1 se muestran los niveles de tensión de acuerdo al sistema Demanda-Control-Apoyo.

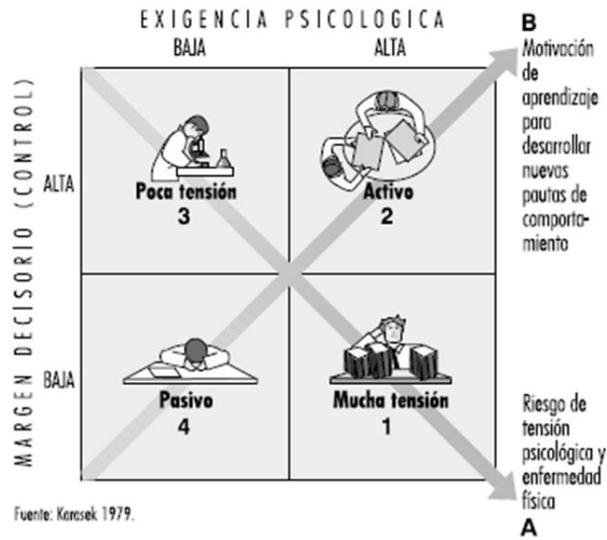


Figura 1 Modelo de exigencias psicológicas / margen de toma de decisiones  
Fuente Karasek 1979.

Existen diferencias entre hombre y mujeres, por lo regular los hombres disponen con más frecuencia de un alto grado de control sobre su proceso de trabajo al nivel de tareas, con una diferencia tan grande como la que existe en sus salarios respectivamente (Karasek y Teorell 1990) (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

Otra importante diferencia por razón de sexo es que en las mujeres se da una correlación negativa entre el margen de toma de decisiones y las demandas: las mujeres con escaso control tiene también más exigencias. Esto se traduce como que la probabilidad de que ocupen puestos de mucha tensión es varias veces mayor que la correspondiente al conjunto de la población activa. En cambio los trabajos de muy exigentes de los hombres están acompañados generalmente por una latitud de toma de decisiones algo mayor (“autoridad con arreglo a la responsabilidad”) (Sauter, Murphy, Hurell, & Levi, 2004).

## Capítulo 3 Trastornos psicosomáticos

### 3.1 Trastornos Psicosomáticos

Históricamente el término psicosomático fue usado para describir problemas de salud física que eran consecuencia de excesiva excitación emocional, afrontamiento inadecuado y estrés crónico (Wimbush y Nelson, 2000); según Kellner (1991, citado en López y Belloch, 2002), lo psicosomático son enfermedades o dolencias físicas en las que los procesos emocionales y factores psicológicos pueden jugar algún papel (asma, úlcera, entre otras). Wimbush y Nelson (2000) concuerdan con esa definición. Actualmente, en el ámbito de la psicología se utiliza tanto el término psicosomático como somatización, siendo este último en el que centra su atención el DSM-IV (*American Psychiatric Association, 1994*) (González, 2011).

En 1818 Heinroth psiquiatra alemán uso por primera vez el termino psicosomático en un intento por explicar el insomnio, cuerpo y mente como dos aspectos el interno y el externo de una misma entidad (De la Fuente, 2007).

Quizá una de las aproximaciones que se tuvo en las relaciones psicofisiológicas fue la de W. Baumont en 1883 en la cual observo una fístula gástrica donde la superficie de la mucosa gástrica cambia de color a veces roja y seca y otras húmeda y pálida durante estados de miedo y cólera (De la Fuente, 2007).

En el siglo XX Iván Pavlov sus investigaciones dieron impulso al conocimiento de las relaciones psicofisiológicas con los efectos del aprendizaje sobre estas (De la Fuente, 2007).

En 1920, Walter B. Cannon probó que factores químicos causan los cambios suscitados por estados emocionales y neurológicos en órganos distantes. En 1932 postuló que los cambios corporales observados preparan al organismo para luchar por su existencia mediante la fuga o el ataque (De la Fuente, 2007).

En 1859 Claude Bernard demostró que el organismo intenta mantener el equilibrio interno esto lo tomo de base Walter B. para hablar acerca de los mecanismos de fuga o ataque (De la Fuente, 2007).

Según el DSM-IV los trastornos somatomorfos se diferencian de los factores psicológicos que afectan el estado físico por ausencia de una enfermedad medica diagnosticable que puede explicar por completo todos los síntomas físicos (González, 2011).

Eventos desafortunados, el carácter, los conflictos, las frustraciones de las personas, al igual que las tensiones influyen en sus enfermedades (De la Fuente, 2007).

Para Vilchez (2013) las palabras griegas *psyche* y *soma* significan, respectivamente, mente y cuerpo; de ellas deriva el término psicosomático, aplicado a la influencia de la mente sobre el cuerpo. La medicina psicosomática, siguiendo la definición de referencia (Stoudemire y McDaniel 2000), trata de la investigación científica de la relación entre los factores psicológicos y los fenómenos fisiológicos en general y de los mecanismos de la etiología que finalmente produce síntomas y signos; pero, en un sentido más amplio, se refiere a una filosofía que hace hincapié en los aspectos psicosociales de las enfermedades.

En 1962 Wolff aplicó la teoría del estrés psicológico a causa de enfermedades somáticas con ciertos desordenes viscerales que son parte de las reacciones fisiológicas ante las amenazas en respuestas corporales individualizadas ya sean defensivas u ofensivas que diferentes individuos tienden a poner en juego ante situaciones que les generen tensiones (De la Fuente, 2007).

En 1945 Flander Dunbar resalto la relación existente entre ciertos tipos de personalidad y ciertos síntomas. Encontró una correlación mayor entre conjuntos de rasgos que llamo perfiles psicológicos y diversas enfermedades. Actualmente se considera que no es posible asociar una configuración de rasgos de personalidad con una clase de enfermedad psicosomática (De la Fuente, 2007).

En 1950 F. Alexander postulo que algunos conflictos emocionales tienden a afectar específicamente a ciertos órganos internos (De la Fuente, 2007).

El papel de la personalidad en el desarrollo de las enfermedades psicosomáticas se expresan más frecuentemente en el concepto de alexitimia, la hipótesis es que muchos pacientes con trastornos psicosomáticos tienen una particular incapacidad para integrar y expresar sus sentimientos (De la Fuente, 2007).

Los trastornos psicosomáticos o trastornos somatoformes son un grupo de trastornos psiquiátricos en los cuales, la persona presenta un sinnúmero de síntomas, clínicamente importantes, pero que no pueden ser explicados por la existencia de una enfermedad orgánica; pueden originarse por las condiciones de trabajo y los factores de estrés laboral, como por las características de la vida cotidiana en el ámbito doméstico (Lemos, 2008).

Para Cruzado y De la Puente (1997) se ha denominado trastornos psicosomáticos a aquellos trastornos físicos producidos por causas psicológicas para diferenciarlos de los trastornos físicos que son producidos por causas orgánicas.

En la actualidad el concepto psicosomático ha sido calificado como reduccionista por suponer la fragmentación entre la mente y el cuerpo. No obstante, otros términos como holístico, integrativo o psicosocial no han sido aprobados ampliamente en la tradición médica. (Uribe, 2006) Sin embargo, se reconoce que los factores psicosociales influyen en el proceso de salud-enfermedad mediante interacciones físico-químicas cada vez más estudiadas.

La palabra psicosomático, fue introducida por Heinroth en 1918 para definir las enfermedades donde el factor corporal modifica el estado psíquico.

Un concepto introducido por Felix Deutsch (1922) donde la medicina psicosomática es la respuesta que la medicina ha dado al problema mente- cuerpo (Vilchez, 2013).

La medicina psicosomática cobra gran importancia en casos que han sido un gran dolor de cabeza para el modelo biomédico, como aquellos en los cuales la manifestación de la enfermedad es desproporcionada frente a la patología orgánica subyacente (Ballester, 1990, citado por Ballester, 1998).

Ante el surgimiento de alteraciones funcionales de tipo esencial, es decir aquellos trastornos que no pueden ser explicados en términos orgánicos, surge la necesidad de analizar las enfermedades desde un enfoque mental o psicológico. Con estructuras teóricas poco aceptadas y con cierta resistencia, nace el concepto de Psicosomático para dar cabida a la influencia de lo mental (psico) en lo físico (soma igual a cuerpo). Junto con éste y otros fenómenos científicos y sociales, fue creciendo el enfoque en el que considera que la salud no solo está determinada por aspectos biológicos sino también por aspectos psicológicos y sociales en los que su interacción constante determinan la salud (Juárez, 2004).

Las personas serían catalogadas como sujetos sanos – preocupados, debido a que no existe una relación proporcional entre lo somático y lo orgánico (Juárez, 2004).

Esta situación podría pasarse por alto sino se tuvieran datos que mostraran que más del 50% de las visitas que se hacen en la asistencia primaria consisten en quejas sin base

orgánica, que llevan además a tratamientos insatisfactorios, así como personas con desórdenes psiquiátricos (Lerner, 2006; Rubin y Wessely, 2001).

La somatización es uno de los tópicos que evidencian profundamente la inadecuación de una visión dualista mente-cuerpo, ya que el mismo dualismo implica que una enfermedad debe ser o del campo somático o del campo mental (Rubin y Wessely, 2001), lo cual conduce al dilema en los profesionales de la salud de darles a los pacientes un diagnóstico médico que lleve a la perpetuación de los síntomas por ignorar los aspectos psicológicos que mantienen el trastorno, o darles un diagnóstico psiquiátrico, que en muchos grupos sociales es aún visto como un insulto, porque parece que acarrearía la creencia de que sus síntomas físicos realmente no son válidos, sino que están siendo creados por su mente (Rubin y Wessely, 2001).

Los trastornos psicósomáticos pueden originarse por las condiciones de trabajo y los factores de estrés laboral, como por las características de la vida cotidiana en el ámbito doméstico. Se ha encontrado que cuando no hay armonía entre las demandas laborales y las individuales, se incrementa claramente la posibilidad de potenciar la aparición de este tipo de trastornos (Vilchez, 2013).

La respuesta que la medicina da a la relación mente-cuerpo es la medicina psicósomática ya que trata de explicar cómo la mente influye en la parte corporal. El significado psicósomático parte de una consideración etiológica que parte del principio de la multicausalidad, donde factores genéticos, familiares, socioculturales, cognitivos y emocionales interactúan entre ellos y estos contribuyen a la aparición de trastornos físicos (De la Fuente, 2007).

Los trastornos psicósomáticos son un grupo de trastornos psiquiátricos en los cuales la persona presenta un sinnúmero de síntomas difusos en menor o mayor grado, clínicamente importantes pero no pueden ser explicados por la existencia de una enfermedad orgánica (Vilchez, 2013).

Los trastornos Psicósomáticos son más prevalentes en mujeres que en hombres, con una relación mujer/varón de 20 a 1 en trastornos por somatización (Vilchez, 2013).

### **3.1.2 Somatización o Síntomas Psicósomáticos**

Para Holloway y Zerbe (2000), los trastornos de somatización son manifestaciones físicas de dolor mental. Dichos trastornos han sido definidos de diversas maneras un elemento en común al definirlos es que existen síntomas somáticos que no son explicados por causas orgánicas (De Gucht y Fischler, 2002). Los trastornos hacen referencia a una categoría diagnóstica dentro de las nosologías psiquiátricas (López y Belloch, 2002) incluyendo un conjunto de síntomas es decir; síndromes.

Briquet (1859) y Freud (1916) fueron estudiados los síndromes caracterizados por múltiples síntomas somáticos y respectivamente fueron catalogados como histeria y neurastenia, dependiendo del origen psíquico o somático (De Gucht & Fischler, 2002); desde esta perspectiva teórica el psicoanálisis planteó la hipótesis psicósomática en el que los síntomas corporales pueden causar un bloqueo de la expresión emocional (Sarason & Sarason 1996). Lipowski en 1988 propuso considerar la somatización como una tendencia para experimentar y comunicar el distrés somático. Hoy en día diferentes autores consideran la somatización como la manifestación del estrés psicológico.

El concepto de somatización no tiene un significado sencillo, ha sido definido en una variedad de formas (De Gucht & Maes, 2005):

- Expresión somática de un desorden psiquiátrico, implica una relación causal entre somatización y estrés psicológico.
- Categoría diagnóstica, llamado desorden o trastorno de somatización, caracterizado por la presencia de múltiples síntomas somáticos, reflejado en diferentes sistemas del cuerpo.
- Como referencia de síndromes somáticos funcionales, caracterizados por la presencia de grupos específicos de síntomas somáticos

Y por otro lado tenemos el concepto de psicósomático, el cual ha sido usado en una variedad de significados (Stone 2004). Jeammet (1982) (citado en Cardenal y Oñoro, 1999) consideraba lo psicósomático, como todo trastorno somático que cuenta con un factor psicológico y que interviene en el origen de la enfermedad.

El término psicósomático ha sido usado históricamente para describir problemas de salud física que eran consecuencia de excesiva excitación emocional afrontamiento inadecuado y estrés crónico (Wimbush & Nelson, 2000). Para Kellner (1991) (citado en López & Belloch, 2002) lo psicósomático tiene que ver con enfermedades o dolencias físicas en las que los procesos emocionales y factores psicológicos juegan algún papel.

En la actualidad la investigación de los trastornos psicósomáticos se basa en dos principios fundamentales:

- Multifactorial
- Multidisciplinar

Es decir (Sandín, Chorot, Santed, Jiménez 1995) considerando diversos factores involucrados en su origen y que diversas disciplinas deben contribuir a su estudio. Coinciden con lo anterior Cardenal y Oñoro (1999) señalando que lo psicósomático debe considerarse como psicogénico, ya que este concepto implica una causalidad unidireccional en la aparición de la enfermedad esto surge de la aparición de un factor psicológico que produce una enfermedad física, esto apoya el principio de la multicausalidad de la consideración etiológica de la enfermedad muchos de los factores ya sean genéticos familiares, socioculturales, cognitivos y emocionales interactúan entre si y contribuyen a la aparición de trastornos físicos.

Rodado y Barcia (2003) señalan que lo psicósomático es una actitud frente a la enfermedad somática es una actitud en la que hace pensar la relación particular que tiene una enfermedad con el lugar y momento determinado en que apareció.

Según el DSM-IV (citado en Sandín 1995) mantiene la idea de que cualquier enfermedad puede ser psicósomática teniendo en consideración que factores psicológicos pueden relacionarse a su inicio o curso.

Para López y Belloch (2002) la diferencia entre los conceptos de somatización y psicósomático indican que ambos hacen referencia a una relación entre lo psíquico y lo físico, desde diferentes puntos de vista. En los trastornos psicósomáticos existe una dolencia física junto con la posibilidad de que factores psicológicos puedan vincularse con su aparición, mantenimiento o agravamiento en la somatización el diagnóstico médico no proporciona justificación de los síntomas.

Para González (2006) estas definiciones sirven para considerar cuando es adecuado hablar de síntomas psicósomáticos cuando existen las dolencias físicas y no existe la posibilidad de practicar un diagnóstico médico que explique los síntomas; se parte de la posibilidad de un origen físico de los síntomas, con asociación de algún factor psicológico a la dolencia física entre los principales factores psicológicos se encuentra el estrés. De acuerdo con Lipowski (1988) se acepta la propuesta para somatización como una expresión del estrés.

### 3.2 Teorías para explicar los trastornos Psicosomáticos

Según Vilchez (2013) diferentes teorías se han visto en la necesidad de explicar los trastornos psicosomáticos:

- **Modelo Biopsicosocial:** en 1977 el modelo biopsicosocial afirmó que la salud y la enfermedad era el resultado de la interacción, de los factores biológicos, psicológicos y sociales por lo que es necesario tomarlos en cuenta para determinar la enfermedad y por tanto su tratamiento. Este modelo definió a la persona como un ente global que enferma y sana en su conjunto no puede ser dividida para ser estudiada el funcionamiento psicológico y social de la persona es tan importante como el análisis celular en los procesos de enfermedad (Ballester, 1998 citado en Vilchez, 2013). El modelo enfatizó en el origen de la palabra; el término individuo deriva de raíces latinas que señala la imposibilidad de dividirlo, de tal forma que las personas deben ser tratadas y diagnosticadas como un ente global.
- **Teoría Psicoanalítica:** supone que la energía liberada por una emoción que es inconsciente no se expresa de la forma apropiada y, por lo tanto, es orientada hacia el interior del propio organismo y daña algún sustrato físico (Ballester, 1998 citado en Vilchez, 2013).
- **Teorías de la sensación y fisiológica:** la teoría busca identificar los diversos cambios y alteraciones fisiológicas detrás de una emoción; considera la emoción como un sentimiento que ocurre en la persona, que dura un periodo de tiempo determinado y que puede tener una ubicación definida en el cuerpo (Ballester, 1998 citado en Vilchez, 2013).
- **Teorías Cognoscitivas:** las emociones se consideran como las creencias o interpretaciones que las personas hacen de una cosa o situación (Ballester, 1998 citado en Vilchez, 2013).
- **Teorías Conductuales:** la conducta observable no es la expresión de otro fenómeno sino que la conducta y la disposición a comportarse de ese modo constituyen la propia emoción. Dos estilos conductuales que podrían equipararse con estilos de personalidad: la conducta tipo A (competitividad, impaciencia y hostilidad) y la conducta tipo B (caracteriza a los individuos que viven la vida con más calma y que puntuarían bajo en los tres elementos de la conducta tipo A) (Ballester, 1998 citado en Vilchez, 2013).
- **Teorías de los Rasgos:** principales modelos de la personalidad, entendida como las diferencias individuales constituyen una significativa fuente de varianza en la conducta, pero casi todas postulan características universales en todos los individuos. Se reportan avances en la medicina psicosomática, tal es el caso de la enfermedad coronaria, al asociarla con hostilidad e impaciencia. Así como con enfermedad depresiva y con trastornos de ansiedad; el estrés emocional agudo puede estimular la producción de arritmias, y altos niveles de ansiedad triplican el riesgo de muerte cardíaca súbita (Ballester, 1998 citado en Vilchez, 2013).

Para Zax y Cowen (1979) las teorías más importantes para explicar los trastornos psicosomáticos:

- **Teoría de la conversión.** Su origen de tipo freudiano en el que sostiene que los síntomas psicosomáticos, como los histéricos, son resultado de los conflictos simbólicos de conflictos neuróticos (Uribe, 2015).

- Teoría del perfil de la personalidad. Desarrollada por Helen Flanders y Dunbar, proponen la existencia de una relación entre tipos de personalidad y ciertas enfermedades físicas (Uribe, 2015).
- Teoría de la enfermedad psicosomática en respuesta al conflicto. F. Alexander postulo que no había relación entre la personalidad y el trastorno psicosomáticos sino que estaba de mediador un tercer factor: este tenía que ver con un estilo de vida del individuo en el que el organismo responde a estados emocionales persistentes, concretos originados y mantenidos por necesidades o conflictos específicos de necesidades (Uribe, 2015).
- Hipótesis de la debilidad somática. Alexander admitía que había circunstancias bajo las cuales factores somáticos conducían al desarrollo de enfermedades físicas, y que la existencia de factores emocionales y somáticos podían explicar la formación de los síntomas (Uribe, 2015).
- Hipótesis de la regresión. En 1944 Michaels propuso la hipótesis en la que señala que los síntomas psicosomáticos se desarrollan porque la victima retrocede a un tipo de conducta y a una actividad corporal típica de periodos anteriores a la vida. Margolin (1953) explico que la regresión puede ser biológica fisiológica, lo cual afecta a los síntomas psicosomáticos y psicosis (Uribe, 2015).

Para Cano y Pedrero (1995) (citado en Mamani 2007) los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración, sistemas de trajo y la calidad de las relaciones humanas. Estos factores condicionan la presencia de estrés laboral como: trabajo con gran demanda de atención y responsabilidad, amenaza de demandas laborales, liderazgo inadecuado, rotación de turnos, jornada de trabajos excesivos, actividades físicas corporales excesivas que influyen negativamente en el rendimiento laboral y el bienestar del individuo que se manifiesta en síntomas físicos emocionales, cognitivos y del comportamiento.

### **3.3 Medicina Psicosomática**

El principal postulado de la medicina psicosomática define que la mente y el cuerpo no son dos instancias diferentes sino dos niveles de integración del organismo (De la Fuente, 2007).

Lipowski (1986) define la relación de la medicina psicosomática, establece dos fases de esta corriente a lo largo de la historia; primero se refiere al predominio de la influencia psicoanalítica y del estudio sistemático de la interacción de factores psicológicos y biológicos; y la segunda destacada por una mejora y estricta calidad en el ámbito científico, que según Lipowski (1986) la convierte en la disciplina científica y clínica que busca (citado en Uribe, 2015).

Existen diversas formas de abordar el campo de la medicina psicosomática uno es limitándolo a ciertas enfermedades: la úlcera péptica, la colitis mucomembranosa, asma bronquial, hipertensión arterial, hipertiroidismo, artritis reumatoide, ciertas dermatitis y algunas otras condiciones patológicas de curso crónico o recurrente y de etiología oscura en relación con las cuales se ha pensado desde tiempo atrás que los factores psicológicos juegan un papel importante, y la otra forma de ver las cosas es que en algún grado todas las enfermedades son psicosomáticas(De la Fuente, 2007).

Para Gil (2004) la medicina psicosomática es un intento de comprensión de la relación entre los procesos psicológicos y el funcionamiento somático que trata de relacionar la patogénesis de determinadas enfermedades con la presencia de rasgos, conflictos o procesos psíquicos lo que hace a la persona más vulnerable a desarrollar algún desorden (Uribe, 2015).

El término de medicina psicosomática ya no es satisfactorio puesto que expresa una dicotomía entre lo psíquico y lo corporal (De la Fuente, 2007).

En 1952 la Asociación Psiquiátrica Americana se refirió a trastornos psicofisiológicos autonómicos y viscerales (De la Fuente, 2007).

En 1968 la Organización Mundial de la Salud se refiere a trastornos somáticos que se presumen son de origen psíquico (De la Fuente, 2007).

En 1978 el Glosario de Clasificaciones Internacionales de las enfermedades se le describe en los términos siguientes como una variedad de síntomas físicos o de trastornos fisiológicos de origen mental, sin gran daño tisular y que generalmente se expresan por vía del sistema nervioso autónomo (De la Fuente, 2007).

El DSM-IV los trastornos somatomorfos se diferencian de los factores psicológicos que afectan el estado físico por ausencia de una enfermedad medica diagnosticable que puede explicar por completo todos los síntomas físicos (González, 2011).

Estos trastornos tienen en común que no pueden ser explicados por hallazgos orgánicos y en su origen y evolución los factores psicológicos desempeñan un papel muy importante (De la Fuente, 2007).

Un principio importante en la condición médica señala que todas son influidas en mayor o menor grado por factores psicológicos (De la Fuente, 2007).

Actualmente se dejado atrás el concepto de enfermedades psicosomáticas y en su lugar se reconoce la importancia de los factores psicológicos y sociales en los trastornos somáticos (De la Fuente, 2007).

Las emociones negativas actuando por si mismas o asociadas con otros factores y actuando de manera directa o indirecta contribuyen de forma importante como una causa de trastornos fisiológicos y que pueden conducir a cambios estructurales en los órganos y sistemas (De la Fuente, 2007).

Las emociones tales como el abatimiento del humor, angustia, pena, ira, persistentes, recurrentes y no aliviadas, influyen en la iniciación, mantenimiento o exacerbación de diversos padecimiento. El conocimiento de los mecanismo biológicos aún está en fragmentos no podemos dejar de lado los datos bioquímicos, endocrinológicos, inmunológicos etc. (De la Fuente, 2007).

### **3.4 La enfermedad Psicosomática y la relación mente cuerpo**

En al pasado existió un amplio dominio del modelo biomédico respecto al concepto de salud y su enfoque del dualismo cuerpo-mente, donde existe una fuerte tendencia en centrarse en la enfermedad; esta última se entendía en términos exclusivamente biológicos que, a su vez, podían tener consecuencias psicológicas, pero lo psicológico no podía derivar en un problema de salud físico (Juárez, 2004).

Para Vilchez (2013) al ser consciente de las interacciones entre la mente y el cuerpo nos lleva a comprender que tiene poco o ningún sentido tratar de identificar alguna enfermedad como una entidad únicamente del campo somático o mental (Rubin y Wessely, 2001); igualmente, cómo el concepto de enfermedad psicosomática es tan redundante como limitado, sería hablar exclusivamente de enfermedad orgánica o enfermedad mental.

Esto además está fundamentado en el hecho que la visión como individuo señala que todas nuestras experiencias ocurren de forma simultánea, ya que la compleja interacción entre cuerpo y mente es permanente (Sivik y Schoenfeld, 2001 citado por Lemos, Restrepo, Alveiro, Londoño, 2008).

### **3.5 Efectos crónicos de la salud**

A continuación se presentan algunas de las enfermedades relacionadas con el estrés.

#### **3.5.1 Enfermedad cardiovascular**

La enfermedad cardiovascular (ECV) es una de las principales causas de mortalidad en las sociedades económicamente desarrolladas y contribuye a incrementar los costes de la asistencia sanitaria en estos países. Las enfermedades del aparato cardiovascular comprenden la cardiopatía coronaria (CC), la enfermedad hipertensiva, la enfermedad cerebrovascular y otros trastornos del corazón y del aparato circulatorio. Las malas condiciones del trabajo influyen en la persona para que este deje la adicción a cierto tipo de sustancias y por lo tanto repercute en llevar un estilo de vida saludable. En consecuencia un entorno profesional desfavorable puede influir en la enfermedad coronaria. Los entornos profesionales estresores influyen directamente en las concentraciones neurohormonales y en el metabolismo del corazón. La combinación de diversos mecanismos fisiológicos relacionados con actividades profesionales estresoras puede aumentar el riesgo de infarto al miocardio. Además la elevación de hormonas movilizadora de los depósitos energéticos que se producen durante los periodos de estrés excesivo aumenta la vulnerabilidad del corazón a la muerte del tejido muscular. En momentos de gran estrés emocional y físico los latidos del corazón se hacen más fuertes y rápidos durante largos periodos de tiempo, de manera que el musculo cardiaco consume una cantidad excesiva de oxígeno y aumenta el riesgo de sufrir un ataque al corazón. El estrés también puede alterar el ritmo cardiaco esta alteración se llama taquicardia. Cuando la frecuencia cardiaca es rápida que el latido del corazón deja de ser eficaz se produce un trastorno que puede causar la muerte esto es conocido como fibrilación ventricular (Theorell, Johnson, 1990) (Citado en Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

#### **3.5.2 Problemas gastrointestinales**

Según Suls (2004) el estrés psicológico contribuye al desarrollo de la enfermedad ulcerosa péptica que comprende lesiones ulcerosas del estómago y del duodeno. Recientemente resultado de muchas investigaciones se han asociado otros trastornos gastrointestinales tales como la dispepsia no ulcerosa, síndrome de colon irritable. Se ha demostrado que las personas expuestas a estrés agudo en el contexto de un traumatismo físico grave tienden a desarrollar úlceras. Las asociaciones entre estrés y úlceras parten del supuesto de que algunas personas tienen una predisposición genética a la hipersecreción de ácido en el estómago especialmente durante las situaciones de estrés. La premisa de que el estrés provoca un aumento de la secreción de ácido y que ésta a su vez causa la úlcera, se viene abajo cuando se considera que el estrés psicológico suele inducir una respuesta del sistema nervioso simpático. El sistema nervioso simpático tiende a inhibir, más que a favorecer, la secreción de ácido, que esta mediada por el nervio esplácnico. Los síntomas de la dispepsia no ulcerosa consisten en flatulencias y sensación de plenitud, eructos, borborigmo, náuseas y sensación de ardor. Los pacientes con este cuadro notificaron un número mayor de acontecimientos vitales estresores y de dificultades crónicas amenazantes. Los pacientes con dispepsia no ulcerosa tienden a presentar mayores grados de psicopatología especialmente de trastornos por ansiedad. Si el estrés influye de alguna manera en estos procesos, su contribución debe ser, probablemente pequeña. (Suls, 2004) (Citado en Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

### **3.5.3 Trastornos musculoesqueléticos**

Los factores psicosociales en el trabajo demuestran su influencia en la aparición de trastornos musculoesqueléticos entre ellos el dolor en la parte baja de la espalda y los trastornos de los miembros superiores (Bongers & cols, 1993). Los trabajadores que declaraban tener menos autonomía, asignación menos clara del rol, mayor presión y supervisión eran también las que declaraban un mayor número de problemas musculoesqueléticos (Smith & cols, 1981). Los efectos psicosociales del trabajo en frecuencia se asocian con más frecuencia en trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores en los trabajadores de oficina. Lima y Carayon (1994) hicieron un estudio en el que los resultados demostraron que los factores psicosociales tales como las presiones en el trabajo, el control de tareas y las cuotas de producción eran factores de predicción importantes de esos trastornos sobre todo en la región cervical y de hombros (Lim & cols 2004) (citado en Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi 2004).

### **3.5.4 Abuso de sustancias**

Para Shirom (2004) acerca del principio de que el estrés relacionado con trabajo influye en determinados comportamientos, como el absentismo la drogadicción, las alteraciones del sueño el tabaquismo y el consumo de café (Kahn & Byosiére, 1992).

### **3.5.5 Tabaquismo**

Según Shirom (2004) en un importante estudio epidemiológico clínico y patológico en los que el consumo de cigarrillos se asocia a la aparición de la enfermedad cardiovascular y otras patologías crónicas. Es conocida la eficacia del tabaco para aliviar el estrés y las respuestas emocionales de ansiedad e irritabilidad asociadas al mismo. Sin embargo para Parrott (1995) es bien sabido que sus efectos son transitorios, los fumadores experimentan únicamente un alivio momentáneo del estado de ansiedad e irritabilidad que sigue a la experiencia de estrés. (citado en Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi 2004).

Diversos estudios confirman que los fumadores que manifiestan una elevada motivación por el tabaco insisten más en haber soportado un nivel de estrés superior al normal antes de empezar a fumar que en experimentar un grado de estrés inferior a la media después de iniciarse en el tabaquismo (Parrott, 1995, citado en Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi 2004).

### **3.5.6 Drogas y alcohol**

El abuso de alcohol se asocia a la aparición de problemas de salud y a la merma del rendimiento laboral esta se asocia a una serie de factores entre ellos episodios previos de depresión, falta de apoyo familiar, impulsividad, condición femenina, concurrencia de la drogadicción y el estrés (Sadava 1987). La hipótesis surge de una ingesta de alcohol sirve para reducir el estrés. El estrés es solo uno de varios componentes de un modelo multifactorial de una explicación del abuso de alcohol. El alcohol perturba la valoración inicial que el sujeto realiza de la información estresora, restringiendo la activación de la información asociada previamente almacenada en la memoria a largo plazo (Petraitis, Flay y Miller 1995).

Según el modelo de estrés social de la drogadicción (Linderberg, Reiskin y Gendroo 1994) la propensión de los trabajadores a consumir drogas está influida por el nivel de estrés ambiental, el apoyo social contra el estrés experimentado y los recursos personales especialmente la competencia social (citado en Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi 2004).

### **3.5.7 Consumo de Cafeína**

La cafeína es una sustancia farmacológicamente activa de mayor consumo en todo el mundo. Según James (1994) se sospecha desde hace mucho tiempo que la exposición reiterada a la cafeína puede generar tolerancia a sus efectos fisiológicos. El consumo de la cafeína puede

mejorar el rendimiento y la resistencia física durante una actividad prolongada a un ritmo cercano al máximo (Nehling & Debry 1994). Los efectos fisiológicos de la cafeína se asocian al antagonismo de los receptores de adenosina y al aumento de la producción de catecolaminas plasmáticas (Nehling & Debry 1994). El estudio de la relación en el trabajo y la ingesta de cafeína se complica por la acusada interdependencia entre el consumo de café y tabaco (Coway & cols 1981). El estrés en el trabajo puede ser esa tercera variable que influya en la ingesta tanto de cafeína como de nicotina (Swanson, Lee & Hopp 1994) (Nehling & Debry 1994).

### **3.5.8 Trastornos del sueño**

El sueño constituye un estado de gran actividad en lugar de una situación pasiva de ausencia de respuestas. El estrés es probablemente, la causa principal de los episodios transitorios de insomnio (Gillin & Byerley 1990). El estrés influye en la perturbación del sueño a través de diversos cambios. El estrés y las perturbaciones del sueño se influyen mutuamente. El estrés además de generar episodios transitorios de insomnio genera más estrés e incrementa el riesgo de sufrir depresión y ansiedad (Partinen, 1994). Para Krueger (1989) existen indicios de la existencia de efectos sinérgicos entre el estrés en el trabajo, los ritmos circadianos y la disminución del rendimiento. Existen estudios que demuestran la correlación entre los trabajadores expuestos a inseguridad en el puesto de trabajo, las correlaciones del sueño se correlacionan positivamente con incrementos de los niveles globales de colesterol (citado en Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

### **3.5.9 Sistema Nervioso Autónomo y Sistema Inmunológico**

Según Wimbush y Nelson (2000) las relaciones psicosomáticas pueden resultar de la activación del sistema nervioso autónomo o de la supresión en el sistema inmune. La relación del estrés con el sistema nervioso autónomo ocurre cuando un estresor es percibido, los órganos que son estimulados por tejidos nerviosos reciben un exceso de hormonas de estrés; estas hormonas estimulan la función del órgano e incrementan la tasa metabólica; cuando los órganos no tienen la oportunidad de relajarse es cuando inician las disfunciones (Wimbush & Nelson, 2000).

El estrés aumenta la vulnerabilidad a infecciones, enfermedades autoinmunes y gastrointestinales síndrome de fatiga crónica como la diabetes o diversas alteraciones cognitivas (Leza, 2005).

## Capítulo 4 Método

### 4.1 Planteamiento del problema

En 1956 Hans Selye aplicó la palabra estrés término utilizado por la física para referirlo a las características de respuesta corporal inespecífica que se producía en el organismo ante cualquier demanda externa que supusiera una amenaza para el equilibrio, la respuesta de estrés es una reacción inmediata e intensa que implica la movilización general de los recursos del organismo (Crespo & Labrador, 2003).

Para Martínez (2004), el estrés expresa una situación en la que la persona aprecia una discrepancia o desajuste entre las demandas que le plantea su circunstancia y los recursos de los que dispone, a favor de las demandas, y desencadena unas respuestas (fisiológicas, cognitivas, emocionales y comportamentales) y tiene efectos a corto o largo plazo.

El estrés en el entorno laboral es uno de los problemas crecientes no sólo afecta a las personas, provocándoles alteraciones físicas, mentales y emocionales, sino también a las empresas que sienten las consecuencias económicas y sociales (Arias, 2012).

La OIT (1993) ha establecido que los costos asociados a los efectos y consecuencias del estrés son cuantiosos debido a que están estrechamente vinculados con el ausentismo, la rotación del personal, la frecuencia de los accidentes y el agotamiento extremo en el trabajo generan efectos perniciosos no sólo para la organización sino también para la sociedad (Blanco, 2013).

Como dice Arias (2012), se entiende por estresores a todas aquellas demandas o exigencias fisiológicas, psicológicas y conductuales a las cuales está expuesto el individuo y en el que debe ejecutar una acción. En el ámbito laboral, los estresores se dividen comúnmente en dos grandes categorías: estresores físicos y estresores psicosociales. Ejemplos de estresores físicos incluyen: el calor excesivo, ruido, luz o incluso un espacio limitado en el lugar de trabajo. Los ejemplos de estresores psicológicos o psicosociales son: la carga o demanda de trabajo (cantidad y dificultad de trabajo) la falta de control o autonomía (libertad de decisión) en el puesto, escaso apoyo social (soporte emocional e instrumental de colegas y jefes), la inseguridad en el empleo (certeza de perder el empleo), la falta de reconocimiento (retroalimentación positiva al desempeño), la supervisión estricta (vigilancia estrecha y hostil), la falta de recursos tangibles (ausencia de materiales y equipos para desempeñar la tarea) y la percepción de apoyo organizacional (soporte de la empresa).

Para Ursin (2004) toda persona sometida a estrés psicológico genera una respuesta general que comprende reacciones psicológicas y somáticas (corporales). Se trata de una respuesta general de alarma, una llamada a la activación o alerta general, que afecta a todas las reacciones fisiológicas, entre ellas las del sistema musculoesquelético, el sistema vegetativo (sistema autónomo) el sistema endocrino y el sistema inmunitario. En 1960 se comprendió que el cerebro y por su mediación los factores psicológicos regulan y controlan todos los procesos fisiológicos ya sea directa o indirectamente (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2004).

Los trastornos psicosomáticos pueden originarse por las condiciones de trabajo y los factores de estrés laboral, como por las características de la vida cotidiana en el ámbito doméstico. Se ha encontrado que cuando no hay armonía entre las demandas laborales y las individuales, se incrementa claramente la posibilidad de potenciar la aparición de este tipo de trastornos (Vilchez, 2013).

Es por ello que es importante determinar la relación existente entre la tensión laboral y los síntomas y trastornos Psicosomáticos.

## 4.2 Pregunta de investigación

- ¿Cuál es la relación existente entre la tensión laboral y los síntomas y trastornos psicosomáticos en una muestra de hombres y mujeres que trabajan?
- ¿Qué relación existe entre las demandas-control y demandas-apoyo en una muestra de hombres y mujeres que trabajan?

## 4.3 Justificación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2005 calculó que las pérdidas debidas a indemnizaciones, representan el 4% del producto interno bruto (PIB) mundial (1.251.353 millones de dólares estadounidenses).

Por ello, es importante tomar en cuenta aspectos de bienestar y salud en la organización, la calidad de vida laboral se ve reflejada en el estado de salud física y mental, que tiene repercusiones en el individuo y en la organización.

Uno de los principales problemas es la tensión laboral que puede originar trastornos psicosomáticos.

## 4.4 Objetivo de la investigación

Determinar la relación existente entre la tensión laboral y los síntomas y trastornos psicosomáticos en una muestra de hombres y mujeres que trabajan.

## 4.5 Variables

- Tensión laboral.
- Síntomas y trastornos psicosomáticos.

### 4.5.1 Definición conceptual de variables

- **Tensión Laboral:** El estrés (o la tensión en el trabajo) sería un estado de sobrecarga que experimenta el “sistema de control” del organismo cuando trata de mantener un funcionamiento integrado frente a un número excesivo de retos del entorno (“alto nivel de exigencias”), y cuando falla la capacidad del sistema para controlar de una manera integrada sus submecanismos (“alto nivel de tensión”) (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi 2004).
- **Síntomas y Trastornos Psicosomáticos:** Trastornos Psicosomáticos: Dolencia física, cuyo origen o desarrollo, está asociado a algún factor psicológico. Se parte del supuesto de que los síntomas psicosomáticos son multifactoriales en donde intervienen factores psicológicos al igual que otros factores multicausales dentro de la etiología de la enfermedad (González y Landeros, 2006).

#### 4.6 Muestra

Se obtendrá una muestra no probabilística de trabajadores (40.1% hombres y 59.8% mujeres), ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

#### 4.7 Participantes

117 trabajadores laborando actualmente que participaron voluntariamente con un rango de edad de entre 19 y 69 años dividido en 40 hombres y 67 mujeres.

#### 4.8 Tipo y diseño de la investigación

En esta investigación se utilizó un diseño no experimental. El diseño no experimental se realiza sin la manipulación de variables, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto con otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para después analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Además, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.

El tipo de investigación será transversal, correlacional y ex post facto:

- **Investigación transversal.** Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. A su vez, los diseños transeccionales o transversal se dividen en tres: exploratorios, descriptivos y correlacionales- causales. Los diseños transeccionales correlacionales – causales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales).
- **Investigación correlacional.** Este tipo de investigaciones pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales.
- **Investigación ex post facto.** La expresión “ex-post-facto” significa “después de hecho”, haciendo alusión a que primero se produce el hecho y después se analizan las posibles causas y consecuencias, por lo que se trata de un tipo de investigación en donde no se modifica el fenómeno o situación objeto de análisis (Bernardo, y Caldero, 2000).

#### 4.9 Escenario

La aplicación de la Escala de Demanda-Control-Apoyo se llevara a cabo en diferentes organizaciones.

#### 4.10 Instrumentos de medición

Se utilizará como base la Escala de Demanda-Control-Apoyo diseñada mediante redes semánticas naturales para población mexicana, con base en el modelo propuesto por Robert Karasek (1985). Esta escala forma parte del Proyecto PAPIIT IN305014 denominado Estrés laboral: Antecedentes y Consecuentes, cuyo responsable es la Dra. Juana Patlán. Por su material es de lápiz y papel. Esta escala puede aplicarse individual o colectivamente.

Esta escala se conforma de los siguientes factores:

- Uso de habilidades: Hace referencia al grado en que el trabajo es variado, permite a la persona ser creativa, desarrollar sus propias capacidades, aprender cosas nuevas, evitando ser un trabajo rutinario.
- Autoridad de decisión en el trabajo: Posibilidad que tiene el trabajador de tener libertad de decisión y tomar sus propias decisiones en el trabajo.
- Libertad de decisión en el trabajo: Grado en que el trabajo es variado, lo cual permite al empleado ser creativo y desarrollar sus propias habilidades; así mismo incluyen aquellas oportunidades que la organización proporciona a sus trabajadores para usar sus capacidades para tomar sus propias decisiones sobre las demandas de planificación y ejecución del trabajo.
- Demandas Psicológicas en el trabajo: Exigencias psicológicas que el trabajo demanda de la persona. Hace referencia a desempeñar un trabajo rápido, duro y excesivo que requiere un nivel de atención y concentración intensa, con presión del tiempo, con interrupciones imprevistas de la tarea, demandas conflictivas en el trabajo y dependencia del trabajo de otros.
- Demandas Físicas en el trabajo: Exigencias físicas que demanda el trabajo de la persona para realizar sus actividades laborales. Incluye realizar gran cantidad de esfuerzo físico, rapidez en el desarrollo de actividades físicas, levantar cargas pesadas y adoptar posturas incómodas para realizar el trabajo.
- Apoyo Social de Compañeros de trabajo: Apoyo socioemocional que recibe una persona de sus compañeros de trabajo para desempeñar sus actividades laborales. Este tipo de apoyo reduce la tensión psicológica que experimenta el trabajador. Implica que los compañeros de trabajo sean competentes, amigables, se interesen en el trabajador, colaboren juntos y proporcionen un apoyo de utilidad.
- Apoyo Social del superior: Es el apoyo socioemocional que recibe una persona de su superior inmediato para desempeñar su trabajo, amortiguando la tensión psicológica que experimenta el trabajador. Este tipo de apoyo depende del grado de integración social y emocional y de la confianza entre el trabajador y el superior. Implica que el superior preste atención y se preocupe por el trabajador, sea organizado y le proporcione apoyo en el trabajo.
- Inseguridad Laboral: Hace referencia a la falta de estabilidad y seguridad en el trabajo, así como a la presencia de un trabajo que ofrece pocas oportunidades de desarrollar habilidades y de carrera laboral, generando pensamientos acerca de un futuro despido.
- Trastornos Psicosomáticos: Dolencia física, cuyo origen o desarrollo, está asociado a algún factor psicológico. Se parte del supuesto de que los síntomas psicosomáticos son multifactoriales en donde intervienen factores psicológicos al igual que otros factores multicausales dentro de la etiología de la enfermedad (González y Landeros, 2006).

Según Juárez (2007) existen dos formas de obtener la variable tensión laboral, la primera es clasificando a las personas en cuatro cuadrantes de la combinación demanda/control dispuestos en el modelo (demandas altas y control bajo vs las demás combinaciones) lo que implica un análisis de variables categóricas; la segunda refiere al uso de la fórmula llamada "término de razón" donde se divide a las demandas por el grado de control percibido y así se obtiene un valor continuo, por lo tanto dicho valor convierte a la tensión laboral en variable continua, misma que se utilizó en el presente estudio.

#### **4.11 Procedimiento**

La Aplicación de la Escala de Demanda-Control-Apoyo, se llevará a cabo en una dependencia de gobierno la cual ha facilitado el uso de un aula y se estipularon distintos horarios para poder hacer su aplicación. Primero será en el área administrativa y después con el personal en turno matutino y vespertino.

#### **4.12. Análisis de datos.**

Inicialmente se realizará el cálculo de la confiabilidad de la escala mediante el Alpha de Cronbach, posteriormente y una vez calculados los factores se obtendrán estadísticas descriptivas y se realizará la estimación del coeficiente de correlación de Pearson. De igual forma se utilizarán los estadísticos de prueba: análisis de la varianza y t-student.

## Capítulo 5. Resultados

### 5.1 Estadísticas descriptivas de la muestra.

De acuerdo con la Tabla 1, la media de la variable edad es de 36,28 años, la media del número de hijos es de 1,20, la media para escolaridad es de 3,89.

Tabla 1. Estadísticas descriptivas de las variables sociodemográficas de la muestra.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo
Edad	36,28	33,00	33	11,29	19	69
Número de hijos	1,20	1,00	0	1,154	0	4
Escolaridad	3,89	4,00	4	1,089	1	7

DE=Desviación estándar.

De acuerdo con la Tabla 2, la media para la variable número de horas dedicadas a diferentes actividades a la semana es en actividades lúdicas o de esparcimiento de 6,46, en deporte o ejercicio físico de 2,24, para dependientes económicos de 1,64, para sueldo mensual de \$12,550.77.

Tabla 2. Estadísticas descriptivas de las variables sociodemográficas de la muestra.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo
Número de horas a la semana dedicada a actividades lúdicas o de esparcimiento	6,46	4,00	2	8,548	0	58
Número de horas dedicadas a la semana para hacer deporte o ejercicio físico	2,24	1,00	0	3,602	0	25
Número de dependientes económicos	1,64	1,00	0	1,477	0	6
Sueldo mensual neto	\$12,550,77	\$10,000,00	\$10,000.00	\$1,860,09	0	\$80,000.00

DE=Desviación estándar.

De acuerdo con la Tabla 3, la media para el número de años trabajando en la vida es de 14,84, la media para la antigüedad en la organización es de 7,50, la media para antigüedad en el puesto actual es de 5,94, la media para el número de empleos actuales es de 1,14, la media para el número de ascensos en la organización de ,73, la media para el número de ascensos en la vida laboral es de 2,01, la media para el número de personas a cargo es de 5,91, la media para el número de usuarios que se atienden en promedio al día es de 15,24.

Tabla 3. Estadísticas descriptivas de las variables sociodemográficas de la muestra.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo
Antigüedad en la organización	7,50	4,00	1	7,903	0	30
Antigüedad en el puesto actual	5,94	3,00	1	7,069	0	30
Número de empleos actuales	1,14	1,00	1	,453	0	4
Número de ascensos en la organización	,73	0,00	0	1,208	0	6
Número de ascensos en la vida laboral	2,01	2,00	0	2,168	0	12
Número de personas a cargo	5,91	0,00	0	37,400	0	400
Número de usuarios que atiende en promedio al día	15,24	5,00	0	32,580	0	300

DE= Desviación estándar.

De acuerdo con la Tabla 4, la media para el tipo de organización es de 1,50, la media de los minutos para trasladarse es de 52,74, la media para el número de horas del trabajo al día es de 8.75, la media para el número de horas extras trabajadas al días es de, 1.14, la media para el número de horas que duerme al día es de 6,47.

Tabla 4. Estadísticas descriptivas de las variables sociodemográficas de la muestra.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo
Tipo de organización	1,50	1,00	1	,551	1	3
Minutos para trasladarse	52,74	40,00	40 <sup>a</sup>	35,889	3	150
Número de horas de trabajo al día	8,75	8,00	8	2,363	3	24
Número de horas extra trabajadas al día	1,14	0,00	0	1,978	0	11
Número de horas que duerme al día	6,47	6,00	6	1,103	4	11

Nota. <sup>a</sup>= múltiples modas. DE= Desviación estándar.

### Sexo

De acuerdo con la Figura 2 el 59.83% de la muestra son mujeres y el 40.17% restante son hombres.

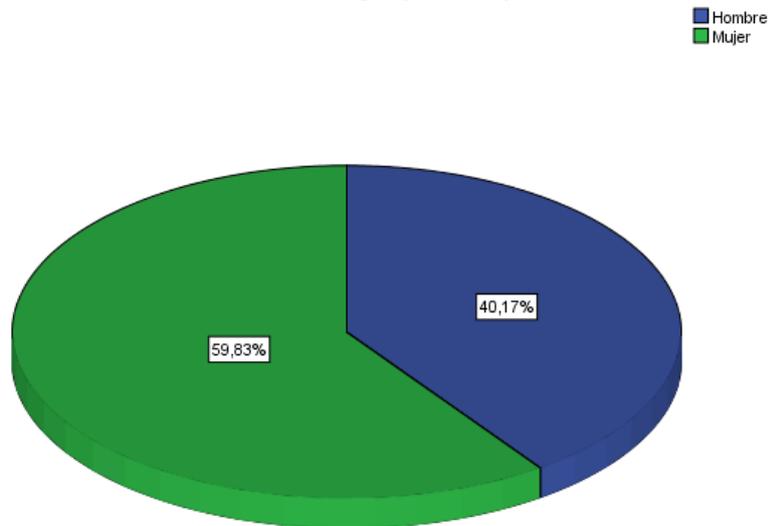


Figura 2. Porcentaje de la muestra, por sexo.

### Edad

De acuerdo con la Figura 3 el 35.90% de la muestra tiene un rango de edad entre los 19 y 30 años, el 35.04% de la muestra tiene un rango de edad entre los 31 y 40 años, el 15.38% de la muestra tiene un rango de edad entre los 41 y 59 años, el 9.40% de la muestra tiene un rango de edad entre los 51 y 60 años y el 4.27% de la muestra tiene un rango de edad entre los 61 y 69 años.

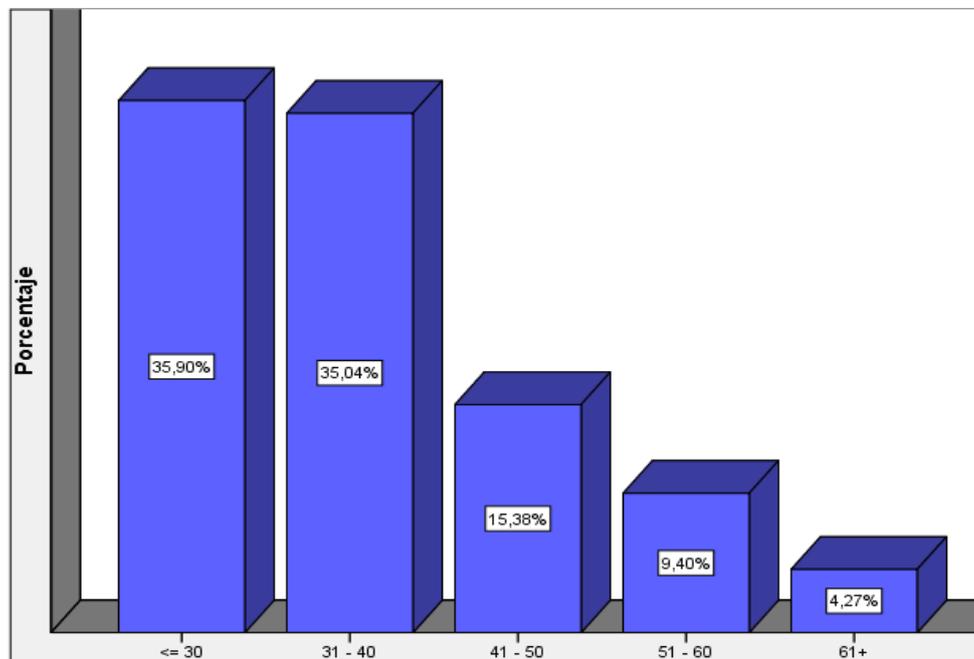


Figura 3. Porcentaje de la muestra por rangos de edad.

### Pareja

De acuerdo con la Figura 4 el 73.50% de la muestra tiene pareja y el 26.50% restante no tiene pareja.

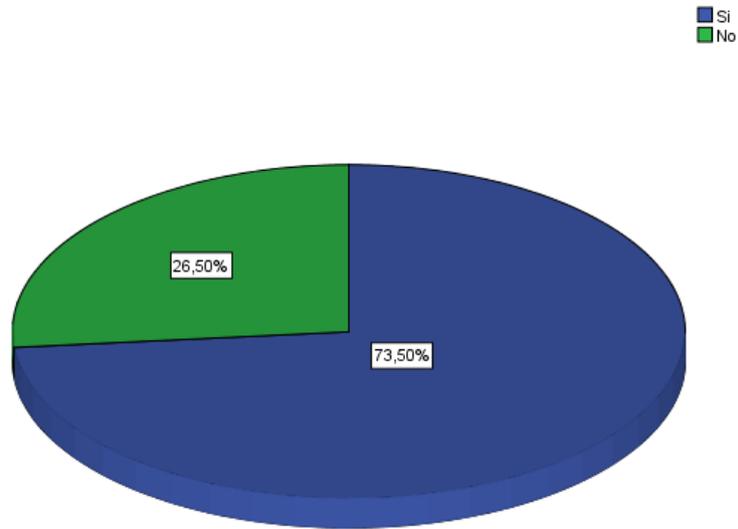


Figura 4. Porcentaje de la muestra respecto a situación de pareja.

### Número de hijos

De acuerdo con la Figura 5, el 36.75% de la muestra no tiene hijos, el 24.79% tiene un hijo, el 23.93% tiene dos hijos, el 11.11% tiene tres hijos y el 3.42% de la muestra tiene cuatro hijos.

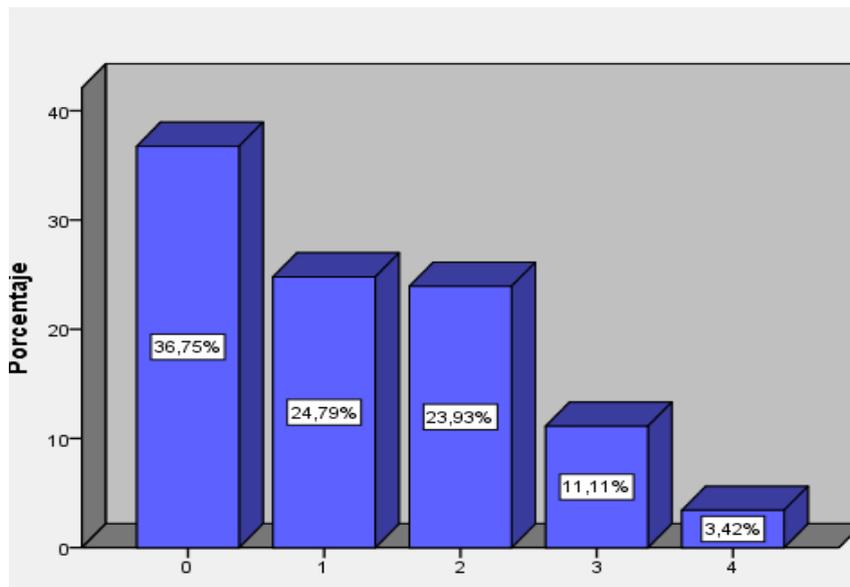


Figura 5. Porcentaje de la muestra del número de hijos.

### Estudios

De acuerdo con la Figura 6 el 52.14% de la muestra tiene estudios de licenciatura, el 22.22% tiene estudios de bachillerato o carrera técnica, con una igualdad de porcentaje de 7.69 están los que tiene estudios de secundaria y especialidad, el 6.84% de la muestra tiene estudios de maestría con un 2.56% los que tienen estudios de doctorado y finalmente con 0.85 % los que tienen estudios de primaria.

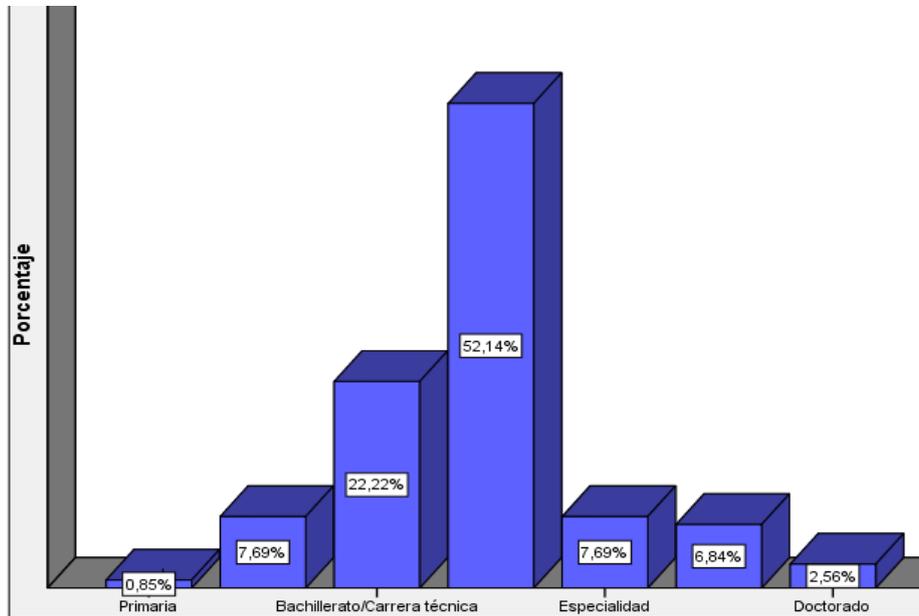


Figura 6. Porcentaje de la muestra del grado máximo de estudios.

### Deporte o ejercicio físico

De acuerdo con la Figura 7 el 60.68% de la muestra no realiza algún deporte o ejercicio físico y el 39.32% de la muestra realiza deportes o ejercicio físico.

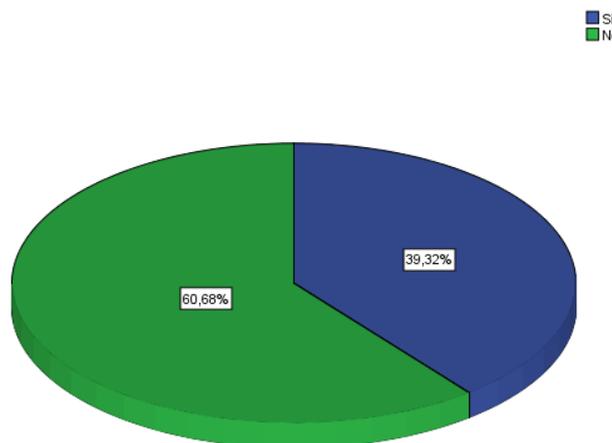


Figura 7. Porcentaje de la muestra para realizar o no deportes o ejercicio físico.

### Actividades lúdicas o de esparcimiento

De acuerdo con la Figura 8 el 85.47% de la muestra dedica entre 1 y 10 horas, el 6.84% de la muestra dedica entre 11 y 18 horas a la semana, el 3.42% de la muestra dedica entre 19 y 26 horas a la semana, el 2.56% de la muestra dedica entre 27 y 34, 0.85% de la muestra dedica entre 35 y 42, 0.85% de la muestra dedica entre 51 horas y 58 horas a la semana.

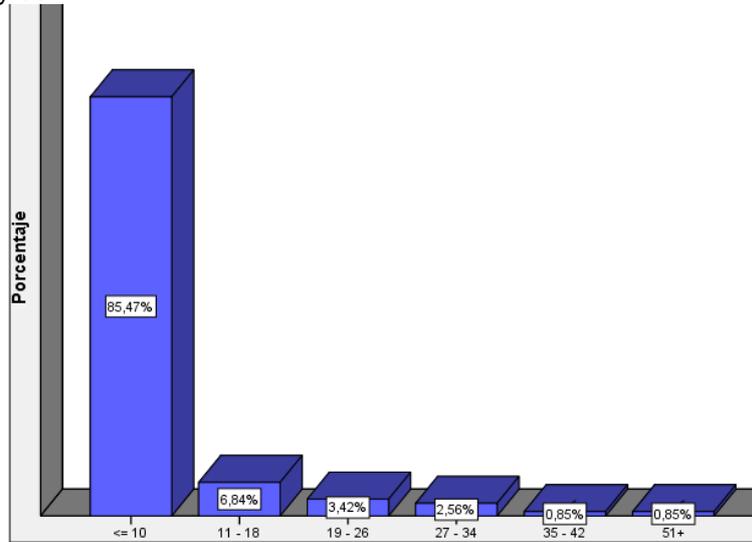


Figura 8. Porcentaje de la muestra de horas dedicadas a la semana en actividades lúdicas o de esparcimiento.

### Horas dedicadas a la semana a hacer deporte o ejercicio físico

De acuerdo con la Figura 9 el 86.32% de la muestra dedica entre 0 y 5 horas a la semana, el 10.26% de la muestra dedica entre 6 y 9 horas a la semana, el 1.71% de la muestra dedica entre 10 y 13 horas a la semana y con una igualdad de porcentaje de 0.85% dedican de 18 a 21 horas a la semana y otro porcentaje igual dedica entre 22 y 25 horas a la semana.

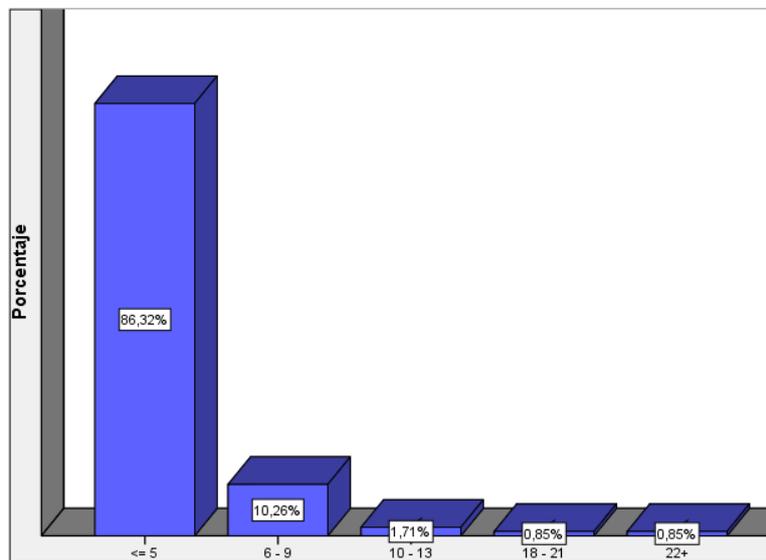


Figura 9. Porcentaje de la muestra de horas dedicadas a la semana a deporte o ejercicio físico.

### Personas que dependen económicamente

De acuerdo con la Figura 10, el 28.21% de la muestra no tiene personas que dependan económicamente, con una igualdad del 22.22% de la muestra tiene una y dos personas que dependen económicamente, el 18.80% de la muestra tiene tres personas que dependen económicamente, 5.13% tiene cuatro personas que dependen y con el 3.42% de la muestra tiene seis personas que dependen.

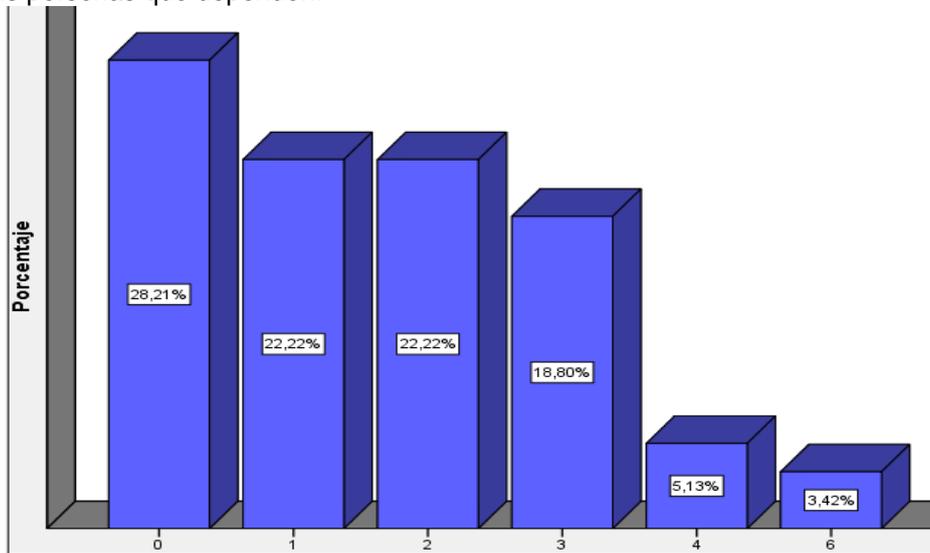


Figura 10. Porcentaje de la muestra del número de personas que dependen económicamente.

### Enfermedad

De acuerdo con la Figura 11 el 81.20% de la muestra no padece enfermedades y el 18.80% de la muestra si padece enfermedades.

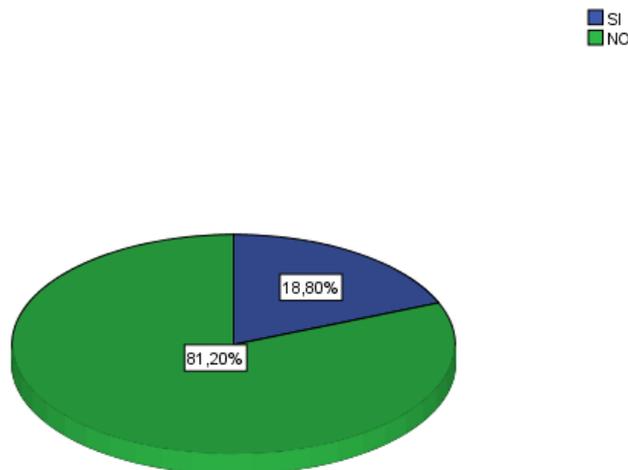


Figura 11. Porcentaje de la muestra de las personas que padecen o no enfermedades.

### Tipo de enfermedad que padece el trabajador

De acuerdo con la Figura 12 el 1.71% de la muestra padece hipertensión y con igualdad de porcentaje de un 0.85% le siguen enfermedades entre las que destacan artritis reumatoide y síndrome de colon irritable, diabetes, diabetes tipo 2, DM, DM-2, gastritis P6 Lupus, glaucoma juvenil, hipertensión arterial, hipotiroidismo, hipotiroidismo migraña, intestino irritable, lumbalgia crónica, nódulo tiroideo y varicela, ovario poliquístico y acné, Psoriasis, Sjogren, sobrepeso y gastritis, trombocitopenia autoinmune.

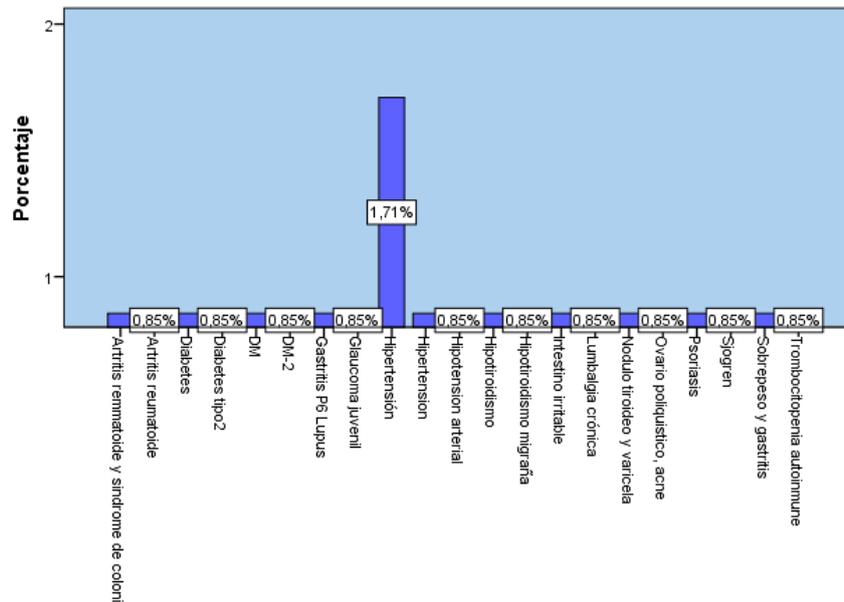


Figura 12. Porcentaje de la muestra del tipo de enfermedad que padece.

### Toma algún medicamento

De acuerdo con la Figura 13, el 78.63% de la muestra no toma algún medicamento y el 21.37% de la muestra si toma algún medicamento.

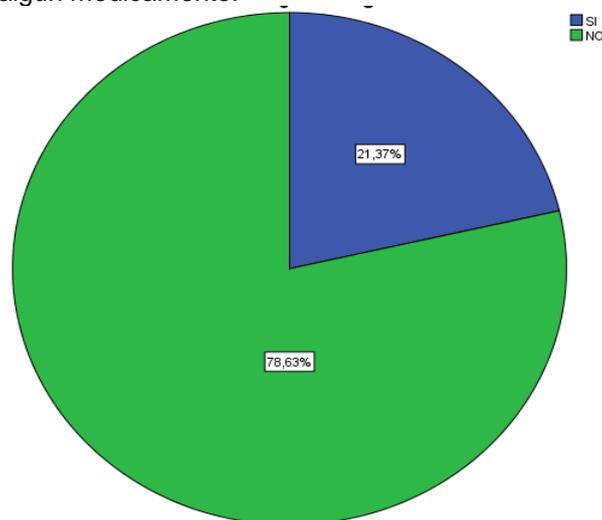


Figura 13. Porcentaje de la muestra que toma y no toma medicamentos.

**Para que toma medicamento**

De acuerdo con la Figura 14, el 1.71% de la muestra con igualdad de porcentaje toma medicamento para la colitis, diabetes, vitaminas, mientras que el 0.85% de la muestra con igualdad de porcentaje toma para alergias, artritis, insulina, control de glaucoma, distimia, DM, DM2, enfermedad autoinmune, gastritis, hipertensión, presión, ovario poliquístico, psoriasis, triglicéridos.

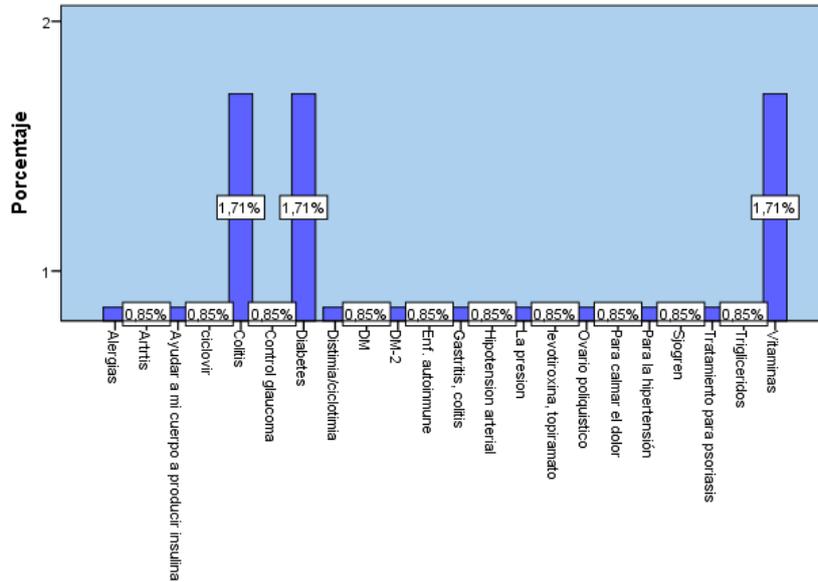


Figura 14. Porcentaje de la muestra que toma medicamentos.

**Accidente grave**

De acuerdo con la Figura 15, el 97.44% de la muestra no tuvo accidentes graves y el 2.56% de la muestra si tuvo accidentes graves.

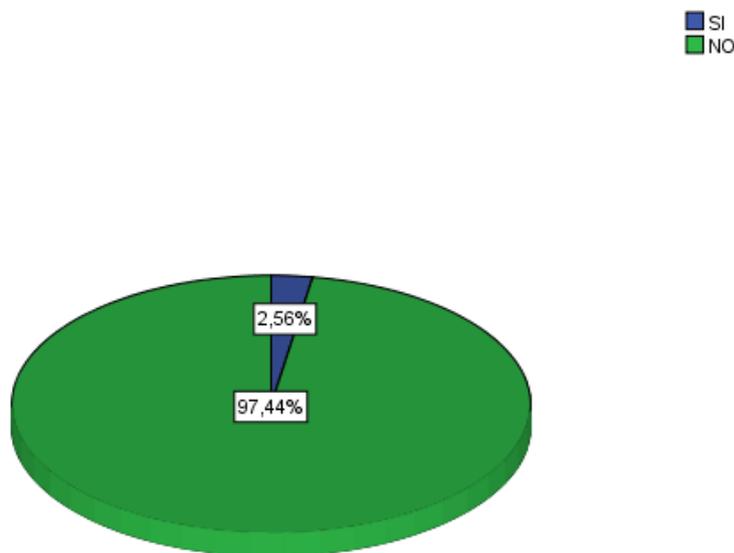


Figura 15. Porcentaje de la muestra que ha sufrido o no algún accidente grave.

### Tipo de accidente

De acuerdo con la Figura 16, el 0.85% de la muestra tuvo caída con esguince cervical de tercer grado, con igualdad de porcentaje fractura, y fractura de tobillo.

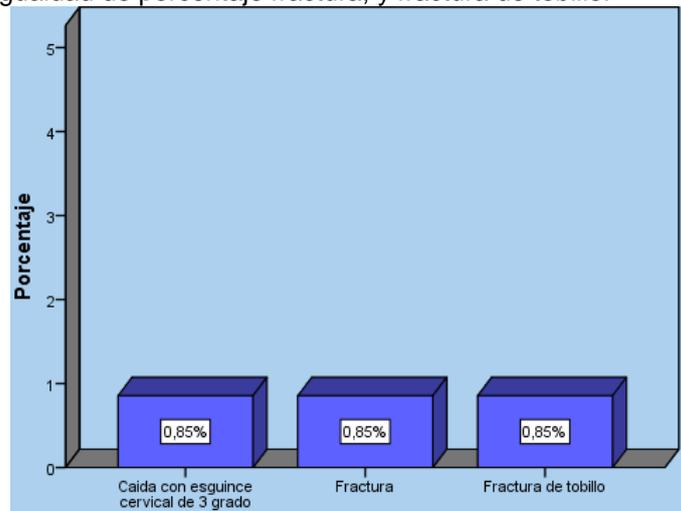


Figura 16. Porcentaje de la muestra que ha sufrido algún tipo de accidente.

### Intervención quirúrgica en el último año

De acuerdo con la Figura 17, el 90.60% de la muestra no tuvo intervenciones quirúrgicas mientras que el 9.40% de la muestra si tuvo intervenciones quirúrgicas.

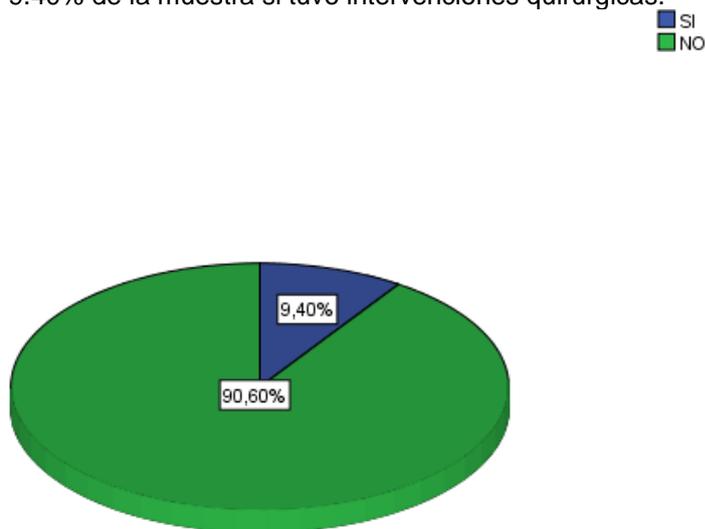


Figura 17. Porcentaje de la muestra que ha sido intervenido quirúrgicamente o no.

### Tipo de intervención quirúrgica

De acuerdo con la Figura 18, el .85% de la muestra en igualdad de porcentaje en intervenciones quirúrgicas esta apéndice, canaloplastia, cesárea, sutura pie, colecistectomía, excisión de ganglio, fractura, nariz, operación de tobillo, operación rodilla, vulvoplastia vaginal.

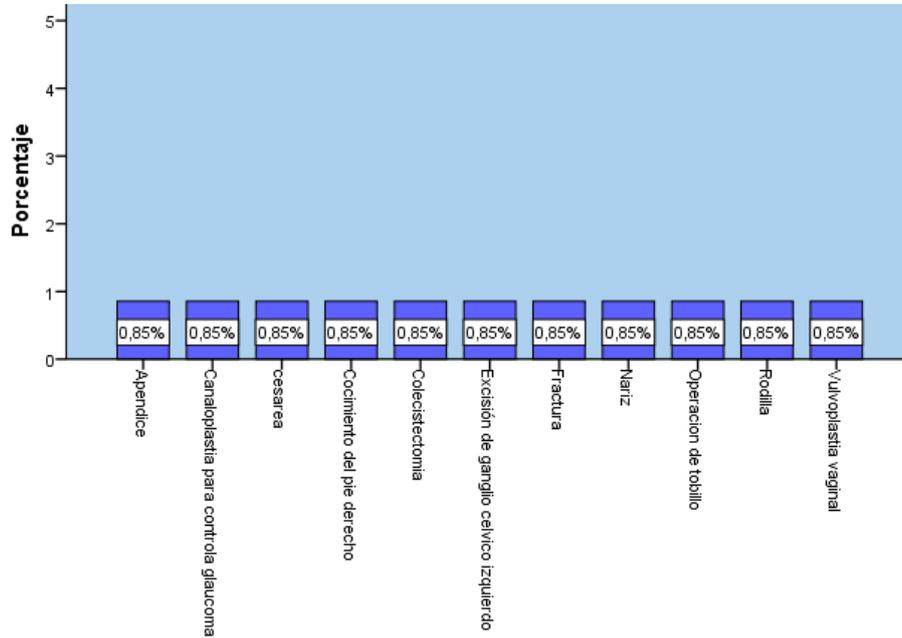


Figura 18. Porcentaje de la muestra que ha sido intervenido quirúrgicamente tipo de intervención.

### Turno de trabajo

De acuerdo con la Figura 19, el 47.86% de la muestra trabaja turno mixto es decir mañana y tarde, el 46.15% de la muestra trabaja en turno matutino, el 4.27% de la muestra trabaja en turno vespertino y el 1.71% de la muestra tiene horario de tiempo completo y guardias sabatinas.

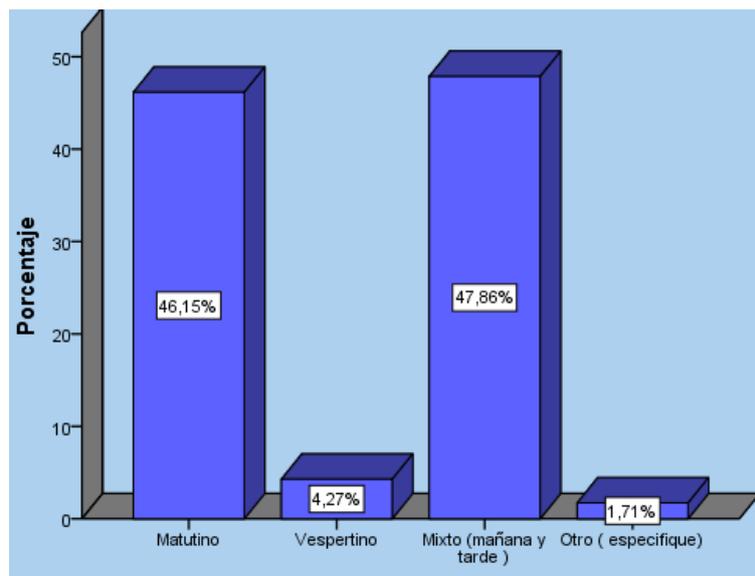


Figura 19. Porcentaje de la muestra en que turno labora.

### Tipo de servicio médico

De acuerdo con la Figura 20 el 40.17%, de la muestra tiene IMSS, el 29.06% de la muestra tiene ISSSTE, el 13.68% de la muestra no cuenta con ningún tipo de servicio médico, el 11.11% de la muestra cuenta con servicio médico privado, el 4.27% de la muestra tiene seguro popular y el 1.71% de la muestra pertenece a la secretaria de salud.

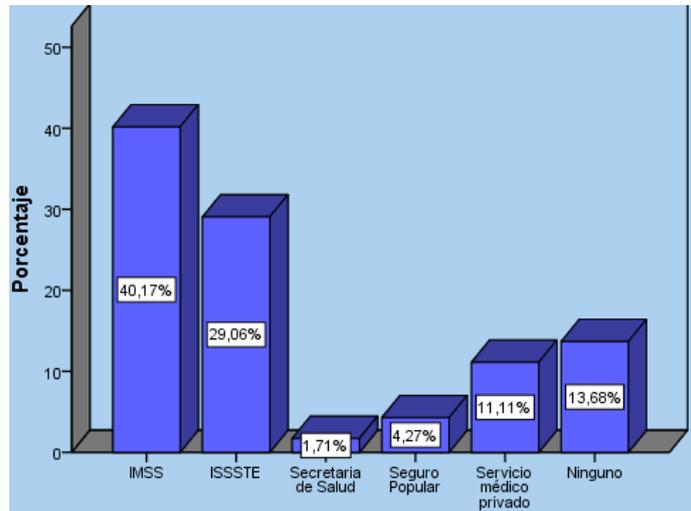


Figura 20. Porcentaje de la muestra tipo de servicio médico o seguridad social le proporcionan en su empleo actual.

### Puesto actual de trabajo

De acuerdo con la Figura 21, el 75% de la muestra se compone de administrativo, almacén, analista, asistente, asesor, apoyo, auxiliar, coordinador, becario, ventas, encargado, enfermeras, enlace, estudiante, intendencia, policía primario, planeador, promotor, recepcionista, secretario, semiencargado, mientras que el 32% de la muestra se compone de profesionistas, jefatura, 7% de la muestra en gerencia y jefatura, y el 3% de la muestra esta los directivos y titular de organismos desconcentrados.

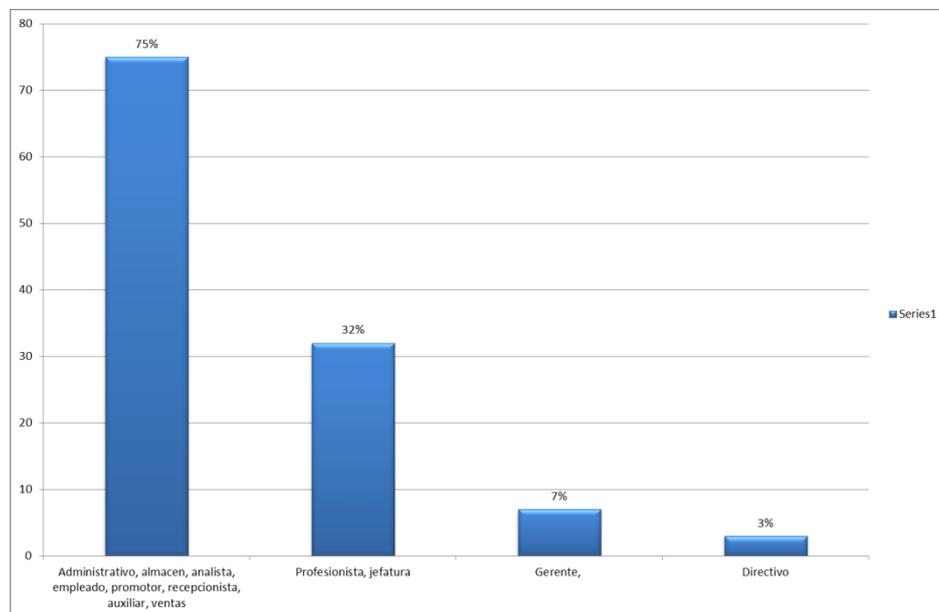


Figura 21. Porcentaje de la muestra del puesto de trabajo actual.

### Sueldo mensual

De acuerdo con la Figura 22, el 64.10% de muestra gana entre 2200 y 10000, el 20.50% de la muestra gana entre 10001 y 25000, el 4.27% de la muestra gana entre 25001 y 40000 en igualdad de porcentaje está de 40001 a 55000 y con el 0.85% de la muestra está 55001 y 80000.

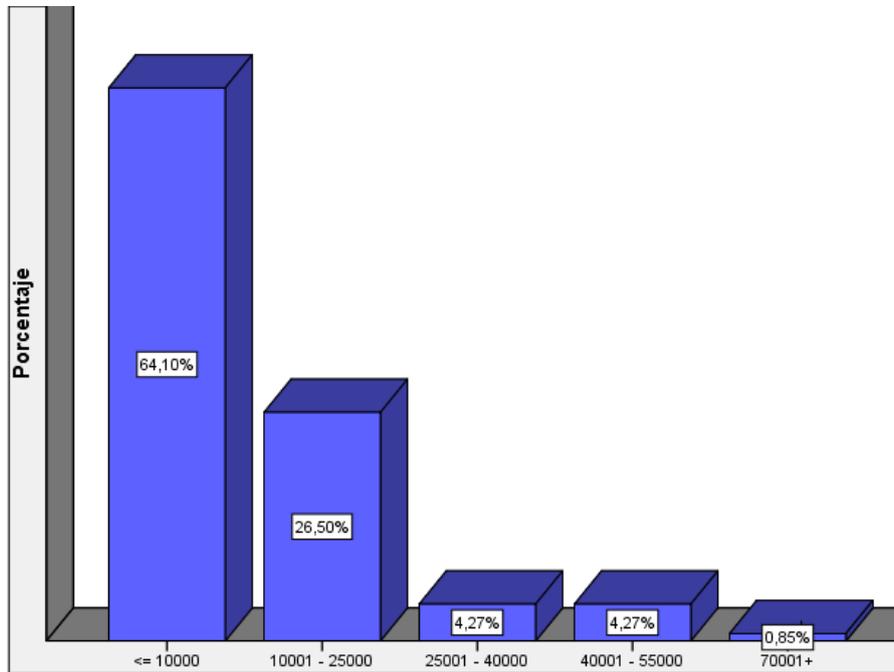


Figura 22. Porcentaje de la muestra del sueldo mensual neto.

### Años de su vida trabajando

De acuerdo con la Figura 23, el 41.88% de la muestra tiene entre 6 y 15 años trabajando, el 21.37% de la muestra tiene entre 1 y 5 años trabajando, el 22.22% de la muestra tiene entre 16 y 25 años trabajando, el 7.69% de la muestra tiene entre 26 y 35 años trabajando, el 5.96% de la muestra tiene entre 36 y 45 años de su vida trabajando y el 0.85% de la muestra tiene entre 46 y 49 años de su vida trabajando.

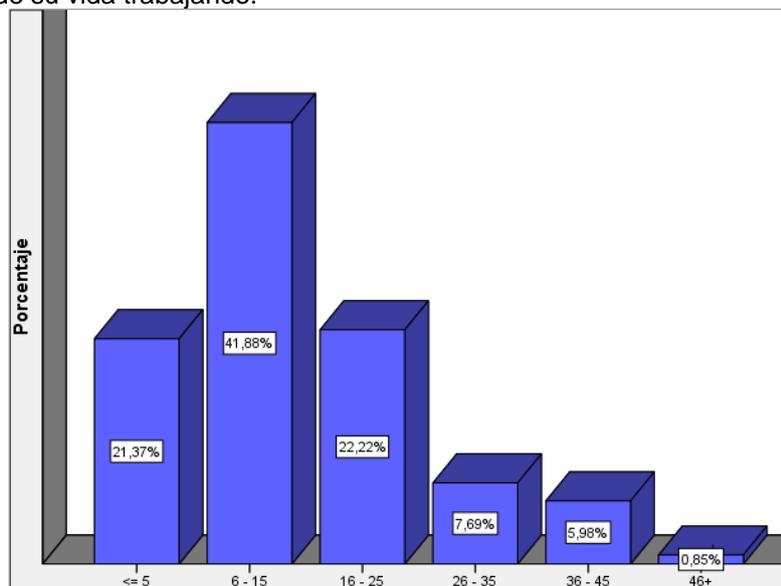


Figura 23. Porcentaje de la muestra de los años trabajando.

### Antigüedad en la organización

De acuerdo con la Figura 24, el 54.10% de la muestra tiene entre 1 y 6 años, el 14.53% de la muestra tiene entre 7 y 12 años, el 7.69% de la muestra tiene entre 13 y 18 años, el 8.55% de la muestra tiene entre 19 y 24 años y el 5.13% de la muestra tiene entre 25 y 30 años.

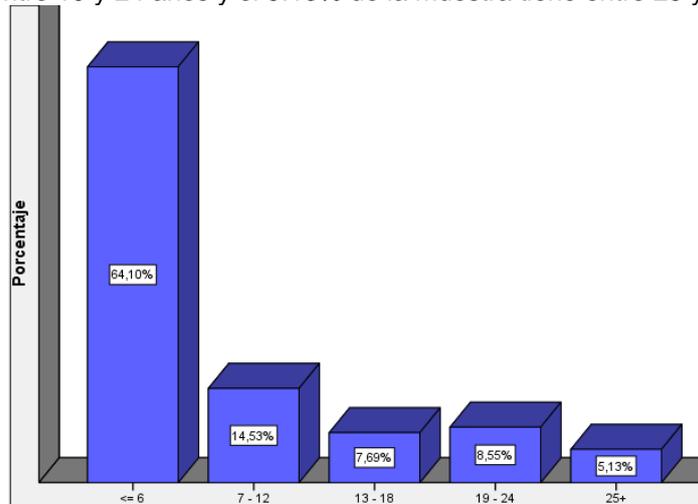


Figura 24. Porcentaje de la muestra del número de años de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente.

### Años de antigüedad en su puesto actual

De acuerdo con la Figura 25, el 67.52% de la muestra tiene entre 1 y 5 años en su puesto actual, el 12.82% de la muestra tiene entre 6 y 10 años en su puesto actual, el 6.84% de la muestra tiene entre 11 y 15 años en su puesto actual, el 5.98% de la muestra tiene entre 21 y 25 años en su puesto actual, el 5.13% de la muestra tiene entre 16 y 20 años en su puesto actual y el 1.71% de la muestra tiene entre 26 y 30 años en su puesto actual de trabajo.

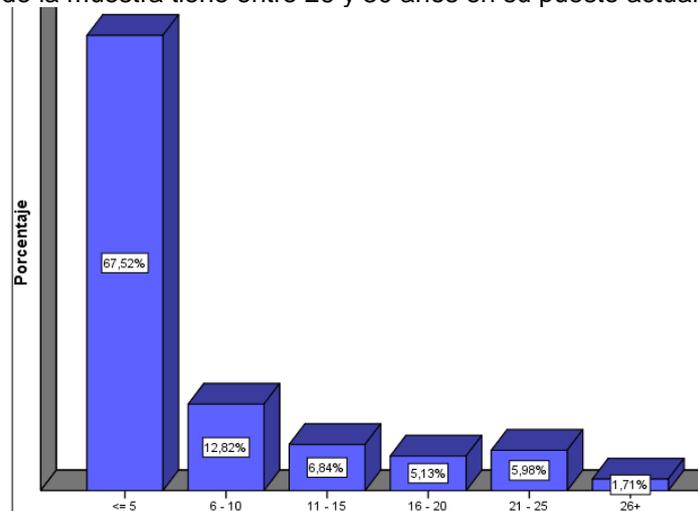


Figura 25. Porcentaje de la muestra del número de años de antigüedad en su puesto actual.

### Nivel de puesto

De acuerdo con la Figura 26, el 54.70% de la muestra tiene un nivel operativo, el 28.21% de la muestra tiene un mando medio, el 11.97% de la muestra es propietario y el 5.13% de la muestra es directivo.

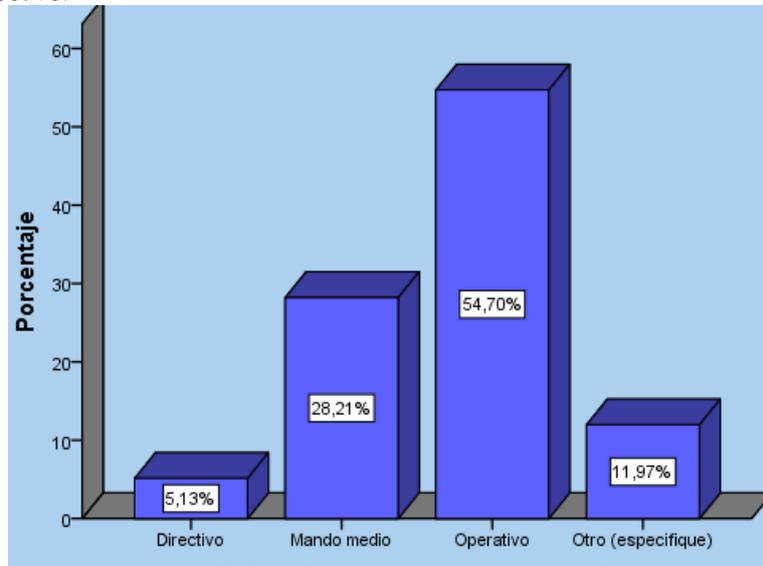


Figura 26. Porcentaje de la muestra por su nivel puesto.

### Promociones a puestos superiores

De acuerdo con la Figura 27, el 64.10% de la muestra no ha sido promovido y el 35.90% de la muestra si ha sido promovido.

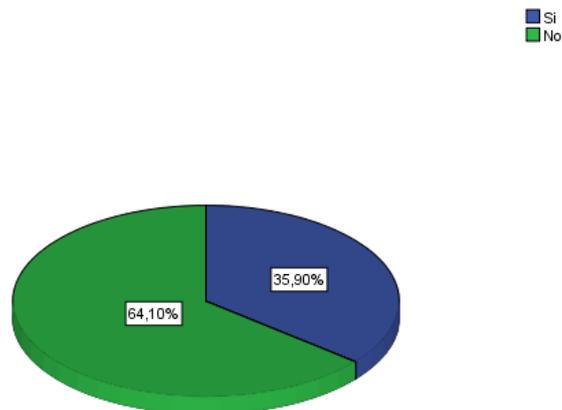


Figura 27. Porcentaje de la muestra por promoción a puestos superiores en la organización en que trabaja actualmente.

### Sector que corresponde la organización

De acuerdo con la Figura 28, el 38.46% de la muestra corresponde al sector salud, el 30.77% de la muestra corresponde al sector de servicios, el 11.97% de la muestra corresponde al sector de gobierno, el 9.40% de la muestra al sector educativo el 5.98% de la muestra corresponde al sector.

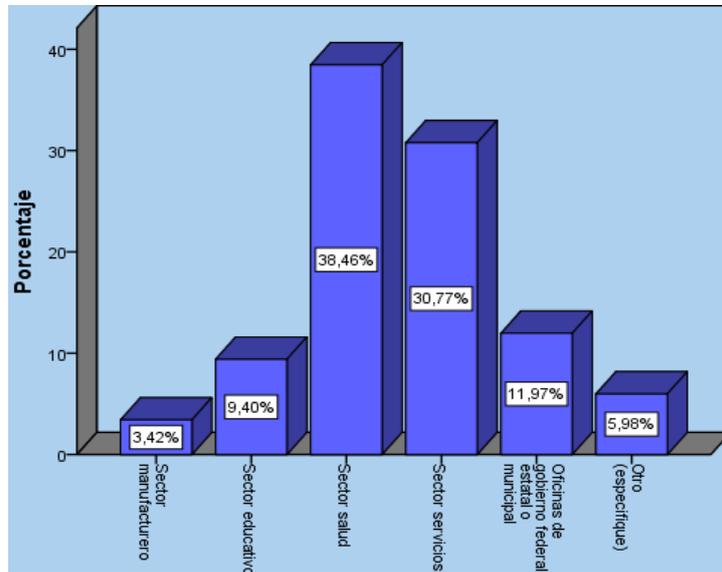


Figura 28. Porcentaje de la muestra por sectores que corresponde a la organización en la que trabaja.

### Tipo de contrato

De acuerdo con la Figura 29, el 60.68% de la muestra está por tiempo indeterminado, el 19.66% de la muestra no tiene contrato, el 10.26% de la muestra es por temporada y el 9.40% de la muestra es por obra o tiempo determinado.

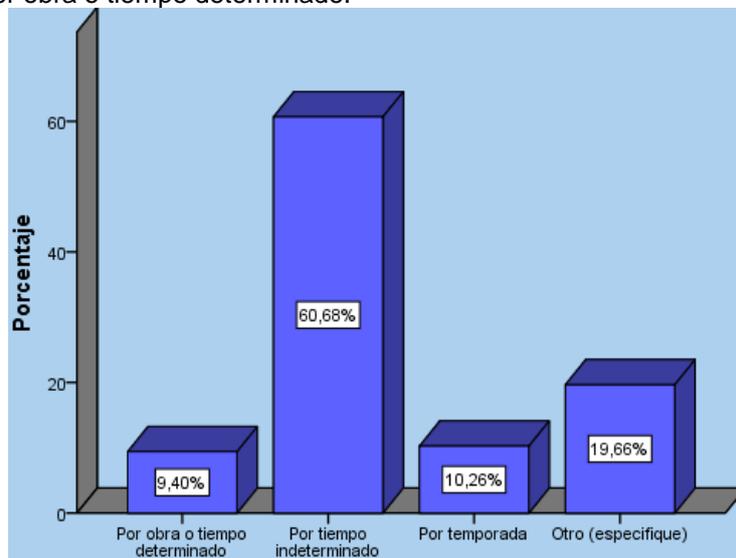


Figura 29. Porcentaje de la muestra por tipo de contrato.

### Empleos actuales

De acuerdo con la Figura 30, el 86.32% de la muestra tiene un empleo, el 12.82% de la muestra tiene dos empleos y el 0.85% de la muestra tiene cuatro empleos.

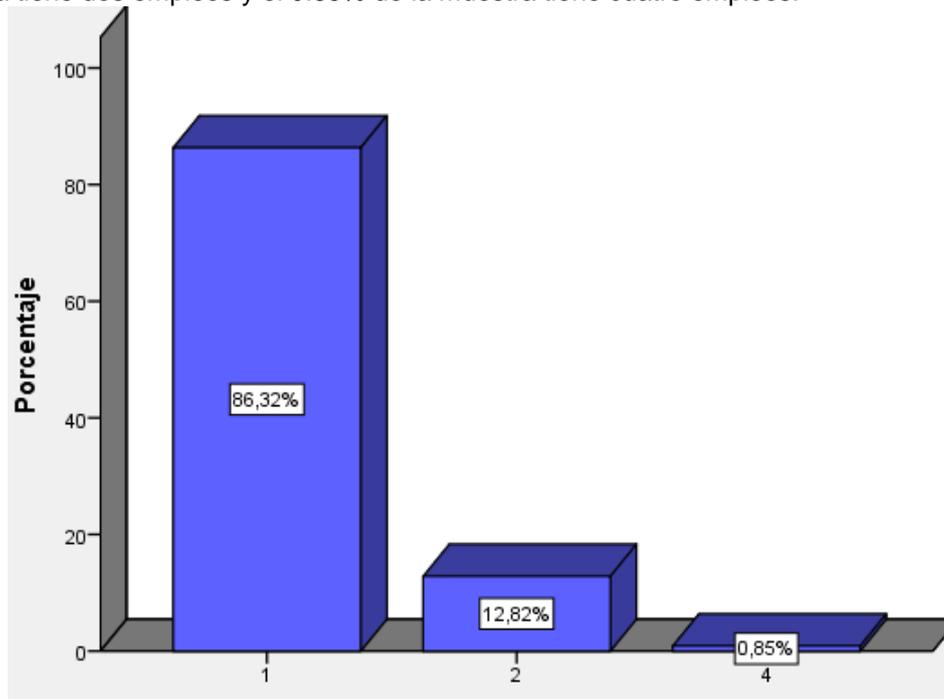


Figura 30. Porcentaje de la muestra por número de empleos que tiene actualmente.

### Asensos en la organización

De acuerdo con la Figura 31, el 59.83% de la muestra no ha tenido ascensos, el 24.79% de la muestra ha tenido un ascenso, el 7.69% de la muestra ha tenido tres ascensos, el 5.13% de la muestra ha tenido dos ascensos, el 1.71% de la muestra ha tenido seis ascensos y el 0.85% de la muestra ha tenido cinco ascensos.

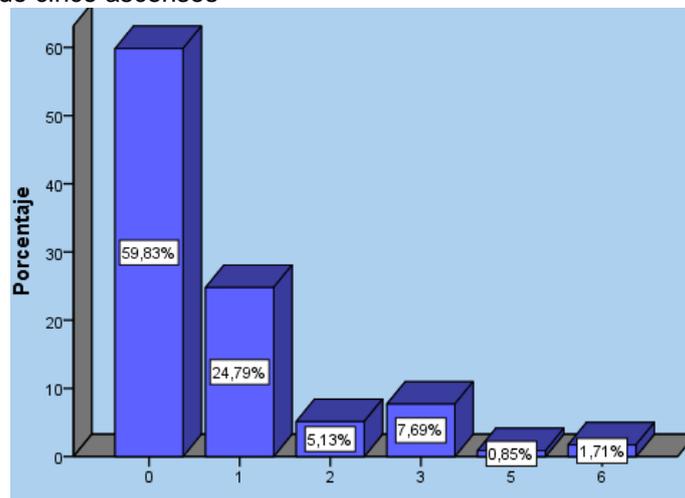


Figura 31. Porcentaje de la muestra por número de ascensos que ha tenido en la organización donde labora actualmente.

### Ascensos en la vida laboral

De acuerdo con la Figura 32, el 33.33% de la muestra no ha tenido ascensos en su vida laboral, el 19.66% de la muestra ha tenido tres ascensos, el 15.38% de la muestra ha tenido un ascenso, el 14.53% de la muestra ha tenido dos ascensos, el 5.13% con una igualdad de porcentaje ha tenido entre cuatro y cinco ascensos, el 2.56% de la muestra ha tenido seis ascensos, el 1.71% de la muestra con igualdad de porcentaje ha tenido entre siete y ocho ascensos y el 0.85% de la muestra ha tenido doce ascensos.

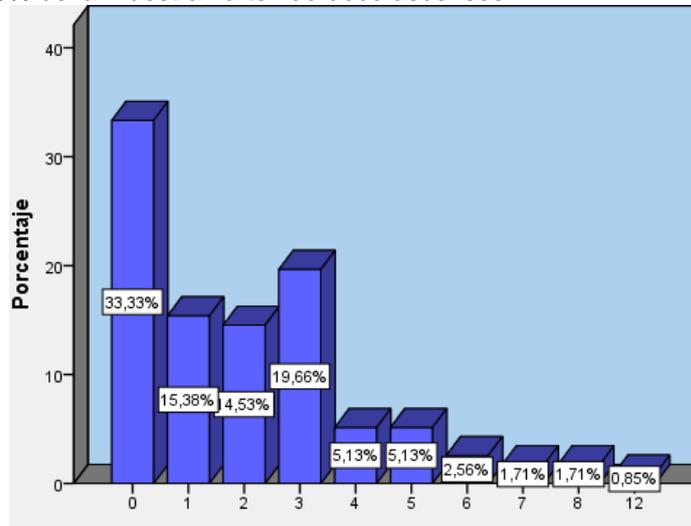


Figura 32. Porcentaje de la muestra por número de ascensos que ha tenido en su vida laboral.

### Personal a su cargo

De acuerdo con la Figura 33, el 66.67% de la muestra no tiene personal a su cargo, el 33.33% de la muestra si tiene personal a su cargo.

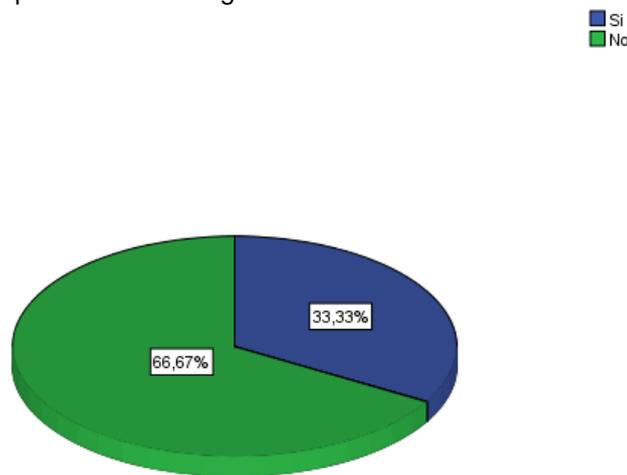


Figura 33. Porcentaje de la muestra que tiene personal a su cargo.

### Número de personas a cargo

De acuerdo con la Figura 34, el 94.87% de la muestra tiene entre 0 y 10 personas a cargo, el 3.42% de la muestra tiene entre 11 y 49 personas a su cargo y el 0.85% de la muestra con igualdad de porcentaje están los que tiene a cargo entre 50 y 88 personas y los que tienen entre 89 y 400 personas a su cargo.

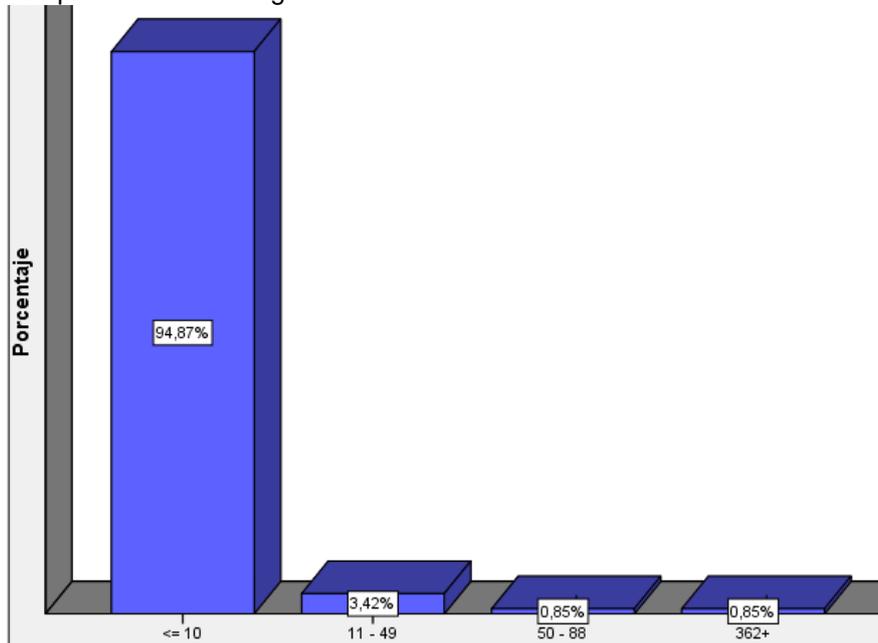


Figura 34. Porcentaje de la muestra por número de personas que tiene a su cargo en su trabajo.

### Contacto con usuarios

De acuerdo con la Figura 35, el 70.09% de la muestra tiene contacto directo, el 17.95% de la muestra tiene contacto indirecto y el 11.97% de la muestra no tiene contacto.

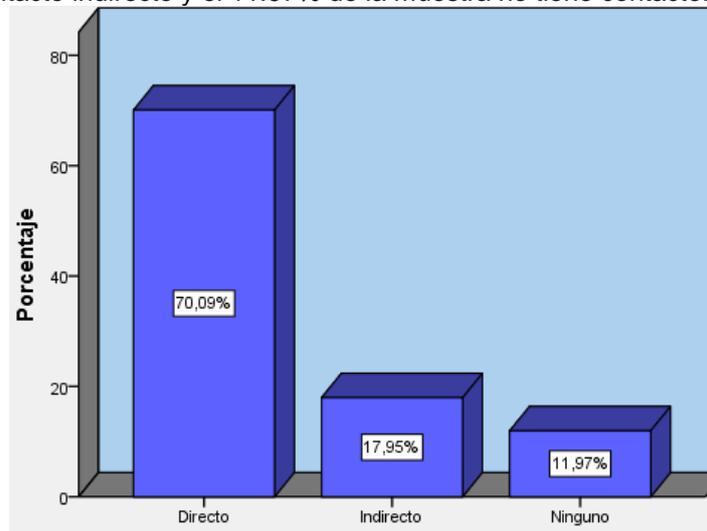


Figura 35. Porcentaje de la muestra por tipo de contacto con usuarios.

### Número de usuarios que atiende al día

De acuerdo con la Figura 36, el 94.87% de la muestra atiende entre 0 y 10 usuarios al día, el 3.42% de la muestra atiende entre 11 y 49 usuarios al día y con el 0.85% de la muestra con igualdad de porcentaje atiende entre 50 y 88 usuarios y entre 89 y 400 usuarios al día.

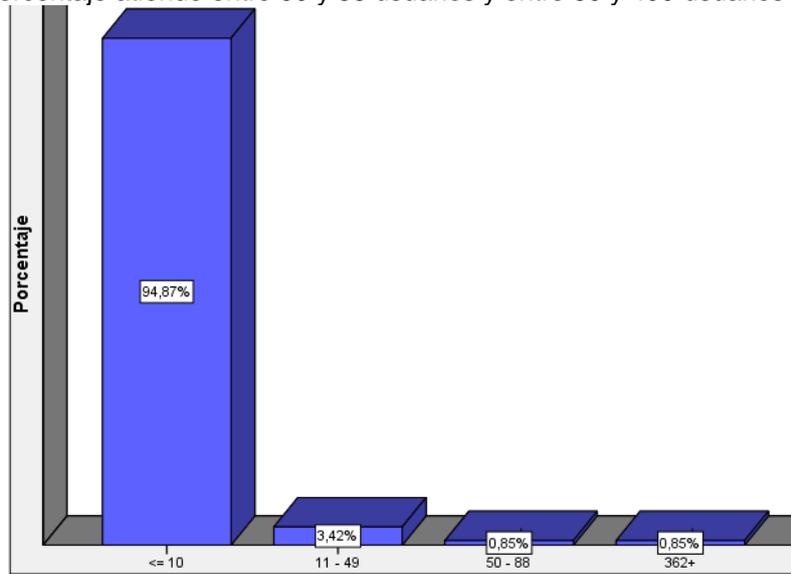


Figura 36. Porcentaje de la muestra por promedios de usuarios que atiende al día.

### Tamaño de la organización

De acuerdo con la Figura 37, el 57.26% de la muestra trabaja en una organización grande de 101 a más trabajadores, el 18.80% de la muestra trabaja en una organización pequeña de 11 a 50 trabajadores y con el 11.97% de la muestra con igualdad de porcentaje trabajan en una organización mediana de 51 a 100 trabajadores y en una organización pequeña es decir de 0 a 10 trabajadores.

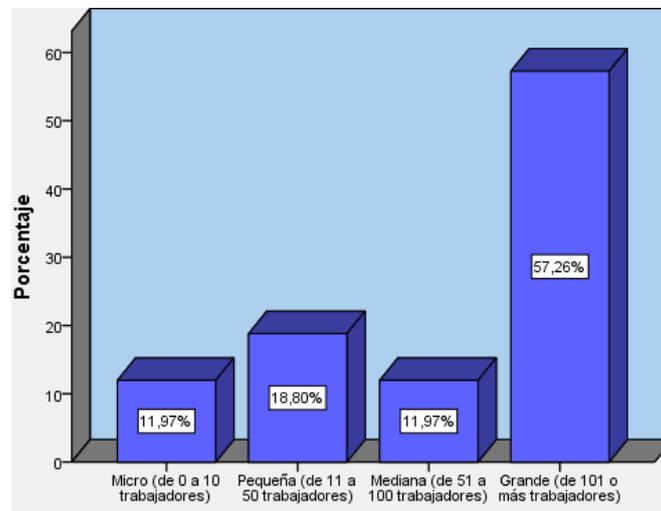


Figura 37. Porcentaje de la muestra por tamaño de la organización donde trabaja.

### Tipo de organización

De acuerdo con la Figura 38, el 52.14% de la muestra trabaja en una organización pública, el 45.30% de la muestra trabaja en una organización privada y el 2.56% de la muestra trabaja en un organismo internacional o es dueño.

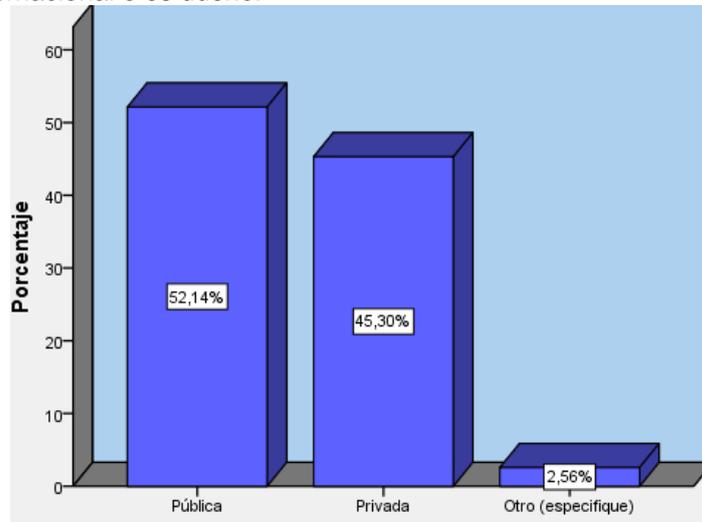


Figura 38. Porcentaje de la muestra en el tipo de organización donde trabaja.

### Medio de transporte

De acuerdo con la Figura 39, el 56.41% de la muestra no cuenta con transporte propio y el 43.59% de la muestra si cuenta con transporte propio.

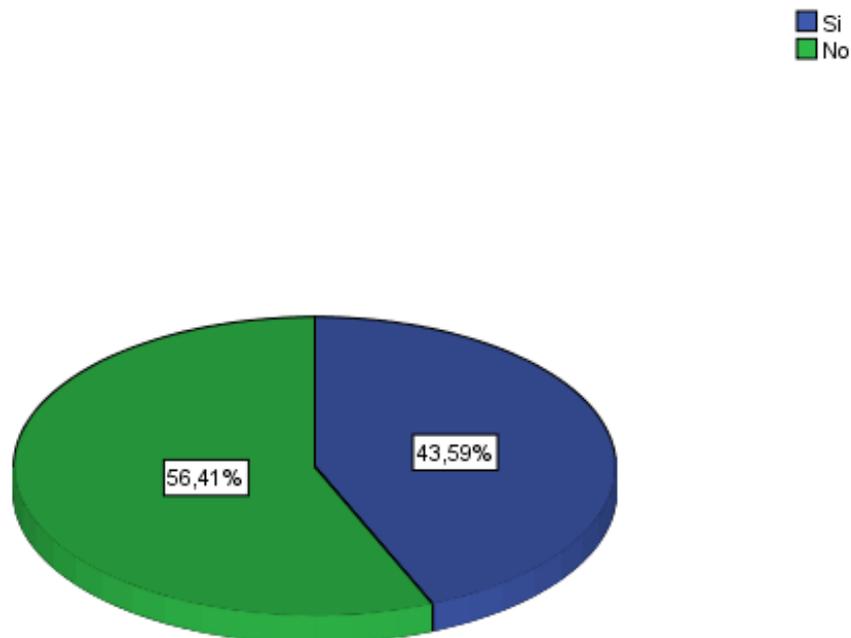


Figura 39. Porcentaje de la muestra que cuenta o no con un medio de transporte propio para llegar a su empleo.

### Minutos para trasladarse

De acuerdo con la Figura 40, el 38.46% de la muestra tarda en trasladarse entre 3 y 30 minutos, el 21.37% de la muestra tarda en trasladarse entre 31 y 54 minutos, el 15.38% de la muestra tarda entre 55 y 78 minutos en trasladarse el 12.82% de la muestra tarda entre 79 y 102 minutos en trasladarse, el 10.26% de la muestra tarda entre 103 y 126 minutos en trasladarse y el 1.71% de la muestra tarde entre 127 y 150 minutos es trasladarse.

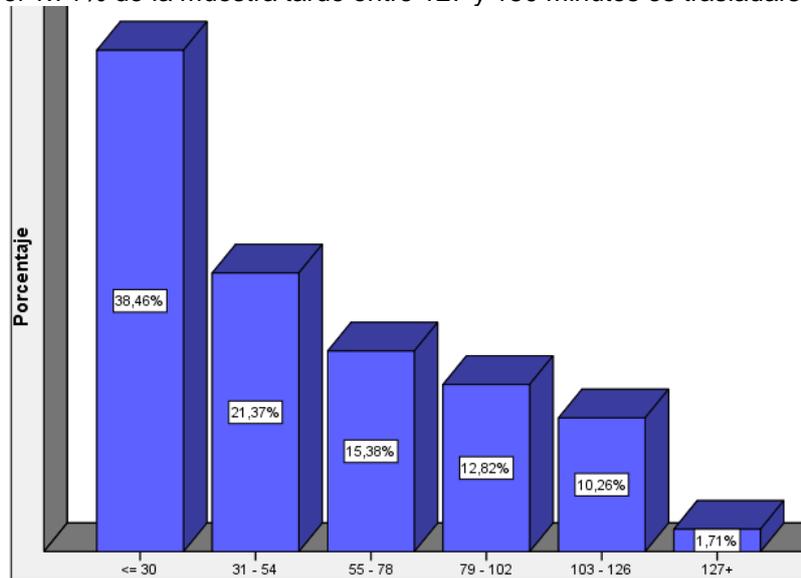


Figura 40. Porcentaje de la muestra por los minutos de traslado.

### Horas trabajadas en un día

De acuerdo con la Figura 41, el 52.99% de la muestra trabaja hasta 8 horas, el 42.74% de la muestra trabaja entre 9 y 12 horas al día, el 3.42% de la muestra trabaja entre 13 y 16 horas al día y el 0.85% de la muestra trabaja entre 17 y 24 horas al día.

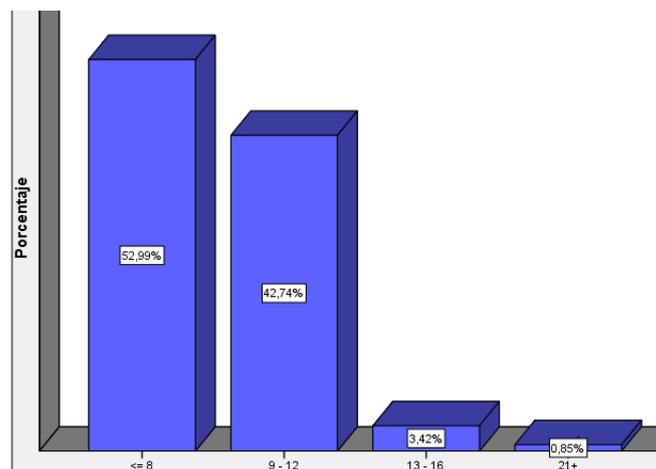


Figura 41. Porcentaje de la muestra por horas trabajadas al día.

### Horas extras de trabajo

De acuerdo con la Figura 42, el 94.87% de la muestra trabaja hasta 4 horas extra al día, el 2.56% de la muestra trabaja entre 5 y 7 horas extra al día, el 1.71% de la muestra trabaja entre 8 y 10 horas extra al día y el 0.85% de la muestra trabaja hasta 11 horas extra.

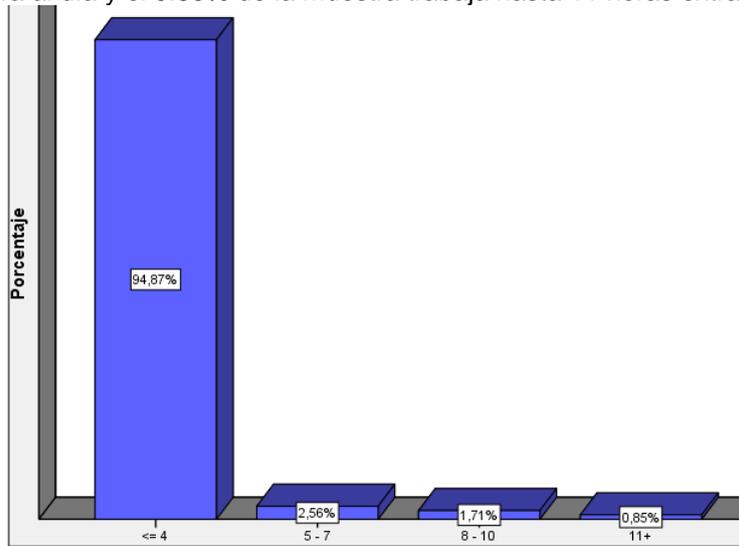


Figura 42. Porcentaje de la muestra por horas extras trabajadas al día.

### Horas para dormir en un día laboral normal

De acuerdo con la Figura 43, el 42.74% de la muestra duerme 6 horas, el 25.64% de la muestra duerme 7 horas, el 14.53% de la muestra duerme 8 horas, el 11.97% de la muestra duerme 5 horas, el 2.56% de la muestra duerme 4 horas, el 1.71% de la muestra duerme 9 horas y el 0.85% de la muestra duerme hasta 11 horas.

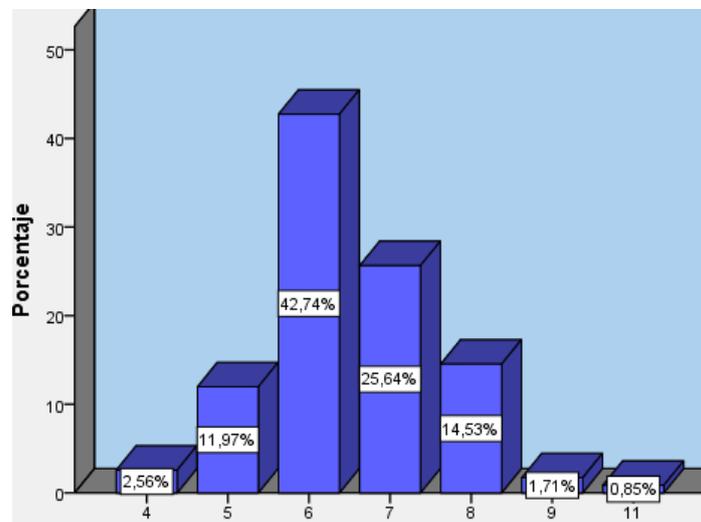


Figura 43. Porcentaje de la muestra por promedio de horas para dormir en un día laboral normal.

## 5.2 Confiabilidad del instrumento de medición.

La confiabilidad de dicho instrumento en la investigación, se presenta en la siguiente Tabla 5, con el objetivo de obtener una mayor confiabilidad en el F4 Demandas psicológicas en el trabajo se eliminó el reactivo 61 y 65 aumentando el alfa de cronbach de .625 a .678.

Tabla 5. Alfa de Cronbach de los factores de la Escala Demanda-Control-Apoyo, Síntomas y Trastornos Psicossomáticos.

Factor	Nombre del factor	Número de reactivos	Reactivos	Alfa de Cronbach	Reactivos eliminados	Alfa de Cronbach
F1	Uso de habilidades en el trabajo	10	7,12,9,11,43,20,36,10,44,51	.836		
F2	Autoridad de decisión en el trabajo	10	58,26,49,19,64,14,41,47,37,74	.837		
F3	Control de procesos laborales	10	30,63,76,68,1,42,50,48,24,52	.796		
F4	Demandas psicológicas en el trabajo	10	23,80,32,55,13,78,65,61,22,8	.625	61, 65	.678
F5	Demandas físicas en el trabajo	10	54,77,72,75,35,39,60,56,33,25	.708		
F6	Apoyo social de compañeros en el trabajo	10	27,70,71,67,62,53,57,59,2,4	.896		
F7	Apoyo social del superior	10	40,69,16,17,3,6,31,5,45,66	.903		
F8	Inseguridad Laboral	10	38,34,46,29,79,73,18,21,15,28	.858		
F9	Trastornos y Síntomas Psicossomáticos	68	81,82,83,84,85,86,87,88,89,90,91,92,93,94,95,96,97,98,99,100,101,102,103,104,105,106,107,108,109,110,111,112,113,114,115,116,117,118,119,120,121,122,123,124,125,126,127,128,129,130,131,132,133,134,135,136,137,138,139,140,141,142,143,144,145,146,147,148	.944		

### 5.3 Estadísticas descriptivas de las variables Demanda-Control-Apoyo.

Para la estadística descriptiva se utilizaron ocho factores (F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8) utilizando la media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo y máximo.

De acuerdo con la Tabla 6, en la variable Control el F1. Uso de habilidades la media mayor fue de 3.11, el F2. Autoridad de decisión fue de 3.02, y el de F3. Control de procesos laborales fue de 2.96. En la variable Demandas la media mayor se encontró en el F4. Demandas psicológicas con 2.95, y la media menor fue en F5. Demandas físicas con 1.95. En la variable Apoyo la media mayor se encontró en el F6. Apoyo social de compañeros con 3.02, la siguiente se encontró en el F7. Apoyo social del superior con 2.93 y la menor se encontró en el F8. Inseguridad laboral con 1.99.

Tabla 6. Estadísticas descriptivas de las variables Demanda, Control y Apoyo.

Variable	Factor	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo
Control	F1. Uso de habilidades	3.11	3.10	3.00	0.47	1.20	4.00
	F2. Autoridad de decisión	3.02	3.00	3.00	0.45	1.70	4.00
	F3. Control de procesos laborales	2.96	2.90	2.80	0.53	1.80	5.90
Demandas	F4. Demandas psicológicas	2.95	2.88	2.88	0.42	1.88	3.88
	F5. Demandas físicas	1.95	2.00	2.00 <sup>a</sup>	0.43	1.00	3.00
Apoyo	F6. Apoyo social de compañeros	3.02	3.00	3.00	0.59	1.40	5.70
	F7. Apoyo social del superior	2.93	3.00	3.00	0.60	1.20	4.00
Inseguridad	F8. Inseguridad laboral	1.99	2.00	2.10	0.55	1.00	3.40

Nota. <sup>a</sup>=múltiples modas. DE=Desviación estándar.

A continuación se presentan en la Figura 44, las medias de las estadísticas descriptivas de las variables Demanda, Control y Apoyo.

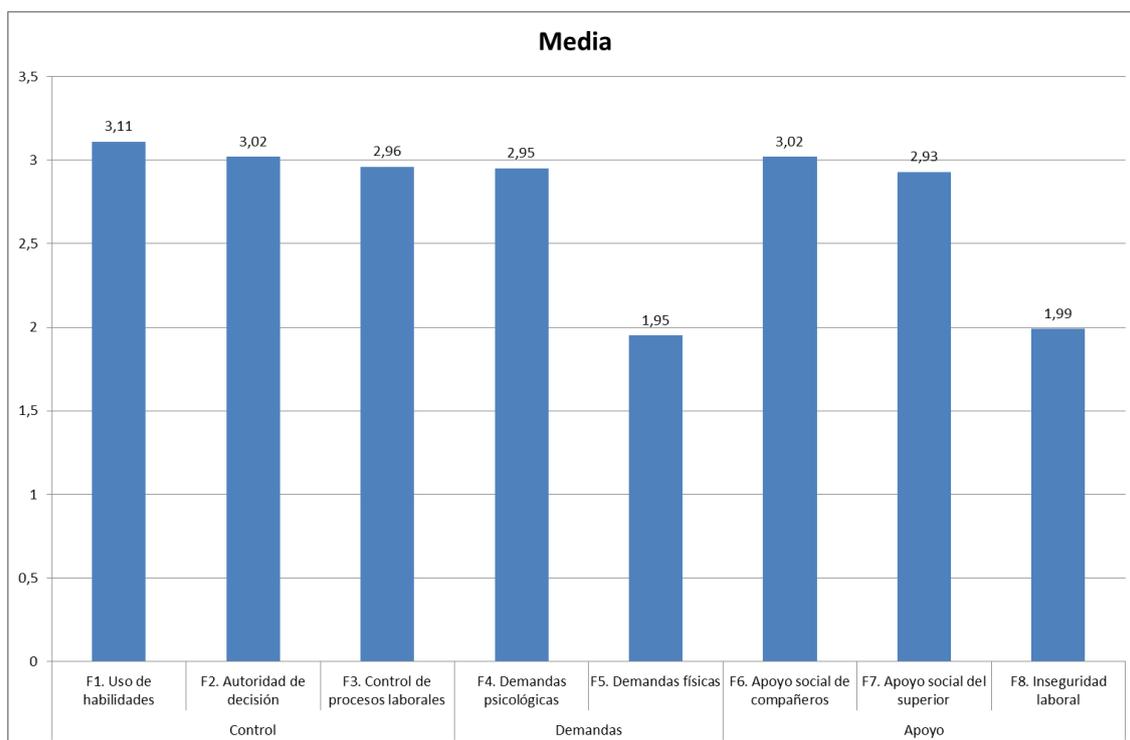


Figura 44. Media de las estadísticas descriptivas de las variables Demanda, Control y Apoyo.

### 5.3.1 Estadísticas descriptivas de la variable tensión laboral

Para la estadística descriptiva se utilizó el factor tensión laboral con media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo y máximo.

De acuerdo con la Tabla 7, el factor tensión laboral la media fue de .81.

Tabla 7. Estadísticas descriptivas de las variables Tensión laboral.

Variable	Factor	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo
Tensión laboral		.81	.78	.76 <sup>a</sup>	0.15	.53	1.26

Nota <sup>a</sup>=Múltiples modas.

A continuación se presenta en la Figura 45, las estadísticas descriptivas de la variable tensión laboral.

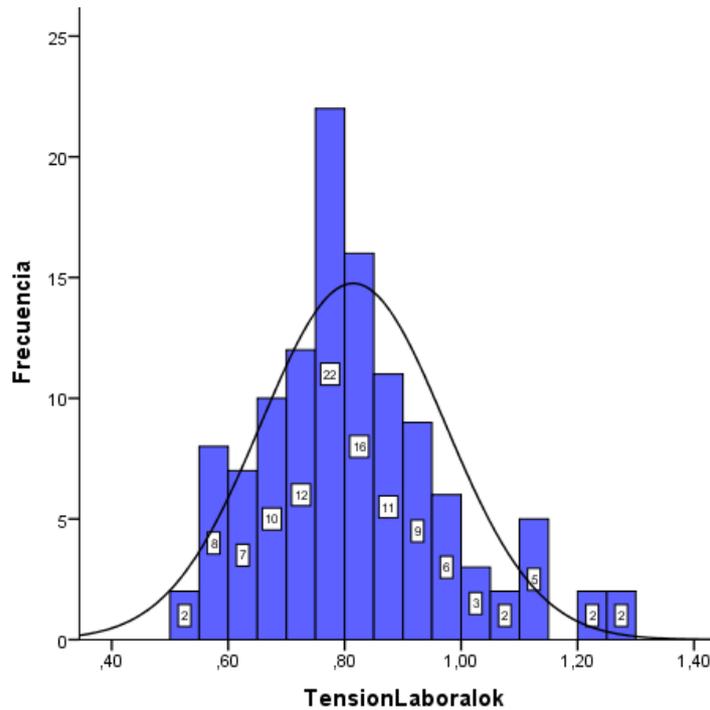


Figura 45. Estadísticas descriptivas de las variables Tensión laboral.

### 5.4 Estadísticas descriptivas del consumo de sustancias

#### Consumo de sustancias

De acuerdo con la Tabla 8, la media para el consumo de alcohol es de 1,59, para el consumo de tabaco es de 1,13, y para el consumo de drogas es de 0,03.

Tabla 8. Estadística descriptiva de la muestra por consumo de sustancias

Consumo de sustancias	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Alcohol	1,59	1,00	0	1,481	1,00	6,00
Tabaco	1,13	0	0	2,164	1,00	6,00
Drogas	0,03	0	0	0,225	1,00	2,00

## 5.5 Estadísticas descriptivas de los Síntomas y Trastornos Psicosomáticos.

### Trastornos de los Factores Demanda-Control-Apoyo

De acuerdo con la Tabla 9, para el F1 Trastornos Cardiovasculares Cefaleas Migrañosas fue el porcentaje más alto con un 23.1 % de la muestra de personas que si lo padecen.

Para el F3 Trastornos Gastrointestinales la Colitis fue la más significativa con 38.5% de la muestra que si lo padece le sigue el síndrome de colon irritable con un 36.8% de la muestra que si lo padece.

El F4 Trastornos musculares tuvo varios trastornos significativos dentro de los que destacan tics nerviosos con 29.9%, le siguen las cefaleas tensionales con 29.1%, después las contracturas con 28.2%, y las Lumbalgias con 20.5%.

Para el F5 los Trastornos Dermatológicos el más alto fue el prurito o comezón con 22.2% y el acné con 20.5%.

El F2 Trastornos Respiratorios, el F6 Trastornos Endocrinos, el F7 Trastornos sexuales y el F8 trastornos inmunológicos no tuvo relevancia significativa.

Tabla 9. Trastornos de los Factores Demanda-Control-Apoyo

Factor	Factor	Trastornos	Sí	No
F1	Trastornos Cardiovasculares	Enfermedad coronaria	1.7%	98.3%
		Cefaleas Migrañosas	23.1%	76.9%
		Taquicardia	9.4%	90.6%
		Arritmias cardiacas	3.4%	96.6%
		Enfermedad de Raynaud	1.7%	98.3%
F2	Trastornos Respiratorios	Hipertensión arterial	8.5%	91.5%
		Síndrome de hiperventilación	3.4%	96.6%
		Alergias respiratorias	17.1%	82.9%
		Alteraciones respiratorias	4.3%	95.7%
		Asma bronquial	2.6%	97.4%
F3	Trastornos Gastrointestinales	Dispepsia funcional	12.8%	87.2%
		Úlcera péptica (Gástrica o duodenal)	16.2%	83.8%
		Síndrome de colon irritable	36.8%	63.2%
		Colitis	38.5%	61.5%
F4	Trastornos Musculares	Contracturas	28.2%	71.8%
		Tics nerviosos	29.9%	70.1%
		Cefaleas tensionales	29.1%	70.9%
		Alteración de reflejos musculares	6.8%	93.2%
		Lumbalgias	20.5%	79.5%
F5	Trastornos Dermatológicos	Temblores	10.3%	89.7%
		Acné	20.5%	79.5%
		Eccema	1.7%	98.3%
		Prurito (comezón)	22.2%	77.8%
F6	Trastornos Endocrinos	Psoriasis	3.4%	96.6%
		Síndrome de Cushing	1.7%	98.3%
		Hipotiroidismo	3.4%	96.6%
F7	Trastornos Sexuales	Hipertiroidismo	1.7%	98.3%
		Vaginismo	2.6%	97.4%
		Impotencia sexual	1.7%	98.3%
F8	Trastornos Inmunológicos	Coito doloroso	3.4%	96.6%
		Eyacuación precoz	2.6%	97.4%
		Disminución del deseo sexual	8.5%	91.5%
		Inhibición del sistema inmunológico(infecciones recurrentes)	6.0%	94.0%

A continuación se presentan en la Figura 46, el porcentaje de los trastornos.

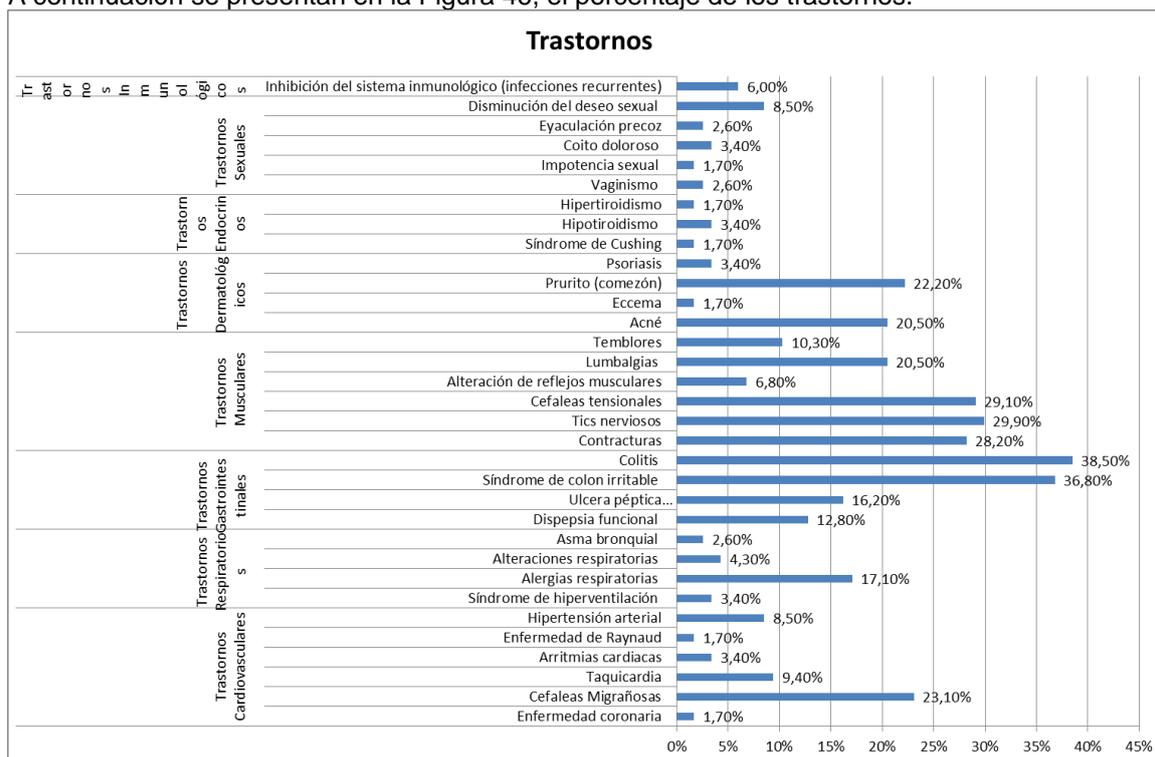


Figura 46. Porcentaje de Trastornos.

### Síntomas de los Factores Demanda-Control-Apoyo

De acuerdo con la Tabla 10, el F9 Síntomas Cardiovasculares el agotamiento fue el más alto con 62.4% seguido de pérdida de vitalidad con 32.5%.

El F11 Síntomas Gastrointestinales tuvo acidez estomacal con 49.6%, dolor de estómago con 47.9%, gastritis con 44.4%, estreñimiento con 31.6%.

Para el F12 Síntomas musculares dolor de espalda 68.4%, dolor de hombros 59.0%, dolor de cuello 57.3%, dolor muscular 54.7%, dolor de cadera con 35.9%, dolor de rodillas con 31.6%.

El F13 Síntomas estados de ánimo con un 50.0% ansiedad, 47.9% irritabilidad, con un 36.8% apatía, 35.0% falta de motivación y depresión con un 29.9%.

Para el F14 Síntomas de sueño el mayor porcentaje lo tuvo el sueño retrasado con 43.6%, problemas para dormir 38.5%, insomnio 37.6%.

El F15 Síntomas del sistema Nervioso Central se encontró el síntoma de tensión que fue el más alto de toda la muestra con un 77.8%, le siguió la fatiga con un 59.0% el desgaste mental con 41.9%, las dificultades para recordar 38.5%, dificultades para concentrarse con 36.8%.

El F16 Síntomas alimenticios tuvo relevancia en aumento de peso con 34.2% y exceso de apetito con 29.1%.

El F10 Síntomas respiratorios no tuvo relevancia significativa.

Tabla 10. Síntomas de los Factores Demanda-Control-Apoyo

Factor	Factor	Síntomas	Sí	No
F9	Síntomas Cardiovasculares	Dolor Precordial	8.5%	91.5%
		Dolor de pecho	11.1%	89.9%
		Pérdida de vitalidad	32.5%	67.5%
		Agotamiento	62.4%	37.6%
F10	Síntomas Respiratorios	Dificultades para respirar	4.3%	95.7%
		Opresión en el pecho	8.5%	91.5%
F11	Síntomas Gastrointestinales	Acidez estomacal	49.6%	50.4%
		Dolor de estómago	47.9%	52.1%
		Estreñimiento	31.6%	68.4%
		Gastritis	44.4%	55.6%
F12	Síntomas Musculares	Dolor de espalda	68.4%	31.6%
		Dolor abdominal	3.4%	96.6%

Factor	Factor	Síntomas	Sí	No
F13	Síntomas Estados de ánimo	Dolor de hombros	59.0%	41.0%
		Dolor de rodillas	31.6%	68.4%
		Dolor de cuello	57.3%	42.7%
		Dolor de cadera	35.9%	64.1%
		Dolor muscular	54.7%	45.3%
		Falta de motivación	35.0%	65.0%
F14	Síntomas Sueño	Ansiedad	50.0%	50%
		Apatía	36.8%	63.2%
		Depresión	29.9%	70.1%
		Irritabilidad	47.9%	52.1%
		Insomnio	37.6%	62.4%
F15	Síntomas Sistema Nervioso Central	Problemas para dormir	38.5%	61.5%
		Sueño retrasado	43.6%	56.4%
		Pesadillas	17.9%	82.1%
		Dificultades para recordar	38.5%	61.5%
		Tensión	77.8%	22.2%
F16	Síntomas Alimenticios	Dificultades para concentrarse	36.8%	63.2%
		Desgaste mental	41.9%	58.1%
		Fatiga	59.0%	41.0%
		Disminución de peso	12.8%	87.2%
		Exceso de apetito	29.1%	70.9%
		Aumento de peso	34.2%	65.8%
		Falta de apetito	6.8%	93.2%

A continuación se presenta en la Figura 47, el porcentaje de los síntomas.

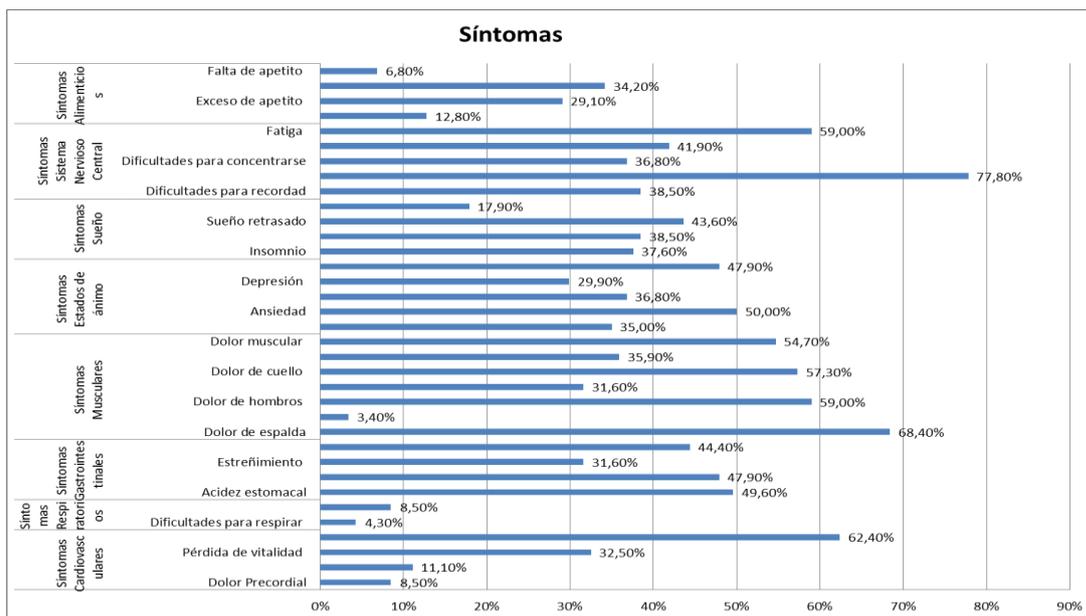


Figura 47. Porcentaje de los Síntomas

## 5.6 Relación de Pearson entre los factores de Demanda, Control, Apoyo e Inseguridad laboral, y Tensión laboral.

Los resultados presentados en la Tabla 11, indican que existen relaciones estadísticamente significativas entre los factores de control y demandas tal como se indica a continuación:

- **Relación de demandas psicológicas y control.** Se identificó una correlación positiva y significativa entre demandas psicológicas y el F1 Uso de habilidades ( $r=.206$ ;  $p=.05$ ) y el F2 Autoridad de decisión ( $r=.182$ ;  $p=.05$ ) lo que indica que a mayores demandas psicológicas, mayor es la aplicación de habilidades en el trabajo y mayor es la autoridad de decisión que tiene el trabajador. Contrariamente, se identificó una correlación significativa y negativa entre demandas psicológicas y el F3 Control de procesos laborales ( $r=-.188$ ;  $p=.05$ ), este resultado indica que a mayores demandas psicológicas el trabajador tiene menor control en los procesos laborales.
- **Relación de demandas físicas y control.** Se identificó una correlación significativa y negativa entre demandas físicas y el F1 Uso de habilidades ( $r=-.220$ ;  $p=.05$ ) y el F2 Autoridad de decisión ( $r=-.396$ ;  $p=.01$ ) y el F3 Control de procesos laborales ( $r=-.342$ ;  $p=.01$ ), este resultado señala que a mayores demandas físicas el trabajador tiene menor control en el uso de habilidades, en la autoridad de decisión y en el control de procesos laborales.
- **Relación de apoyo social de compañeros y control.** Se identificó una correlación positiva y significativa entre apoyo social de compañeros de trabajo y el F1 Uso de habilidades ( $r=.285$ ;  $p=.01$ ), el F2 Autoridad de decisión ( $r=.307$ ;  $p=.01$ ) y el F3 Control de procesos laborales ( $r=.388$ ;  $p=.01$ ) lo que indica que a mayor apoyo social de compañeros, mayor es la aplicación de habilidades en el trabajo, de autoridad de decisión y en el control de procesos laborales.
- **Relación de apoyo social del superior y control.** Se identificó una correlación positiva y significativa entre apoyo social del superior de trabajo y el F1 Uso de habilidades ( $r=.381$ ;  $p=.01$ ), el F2 Autoridad de decisión ( $r=.319$ ;  $p=.01$ ) y el F3 Control de procesos laborales ( $r=.521$ ;  $p=.01$ ) lo que indica que a mayor apoyo social del superior, mayor es la aplicación de habilidades en el trabajo, de autoridad de decisión y en el control de procesos laborales.
- **Relación de Inseguridad laboral y control.** Se identificó una correlación significativa y negativa entre inseguridad laboral y el F1 Uso de habilidades ( $r=-.418$ ;  $p=.01$ ) y el F2 Autoridad de decisión ( $r=-.454$ ;  $p=.01$ ) y el F3 Control de procesos laborales ( $r=-.446$ ;  $p=.01$ ), este resultado señala que a mayor inseguridad laboral el trabajador tiene menor control en el uso de habilidades, autoridad de decisión y control de procesos laborales.
- **Relación de tensión laboral con, control, demanda, apoyo e inseguridad laboral.** Se identificó una correlación significativa y negativa entre tensión laboral y el F1 uso de habilidades ( $r=-.648$ ;  $p=.01$ ) y el F2 autoridad de decisión ( $r=-.723$ ;  $p=.01$ ), el F3 Control de procesos laborales ( $r=-.662$ ;  $p=.01$ ), F4 demandas psicológicas ( $r=.306$ ;  $p=.01$ ), F5 demandas físicas ( $r=.691$ ;  $p=.01$ ), F6 apoyo social de compañeros ( $r=-.436$ ;  $p=.01$ ), F7 apoyo social del supervisor ( $r=-.536$ ;  $p=.01$ ), F8 inseguridad laboral ( $r=.518$ ;  $p=.01$ ). Este resultado indica que a mayor tensión laboral en los trabajadores menor es el uso de habilidades, de autoridad, del control de procesos laborales, de apoyo social de compañeros y del superior. En cambio se identificó que a mayores demandas psicológicas y físicas e inseguridad la tensión laboral disminuye.

Tabla 11. Coeficientes de correlación de Pearson entre los factores de Demanda, Control, Apoyo e Inseguridad, y Tensión laboral.

Factores Demanda- Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral.	Control		Demandas		Apoyo		Tensión			
	F1. Uso de habilidades	F2. Autoridad de decisión	F3. Control de procesos laborales	F4. Demandas psicológicas	F5. Demandas físicas	F6. Apoyo social de compañeros	F7. Apoyo social del superior	F8. Inseguridad laboral	Tensión laboral	
<b>Control</b>	F1. Uso de habilidades	1								
	F2. Autoridad de decisión	.633**	1							
	F3. Control de procesos laborales	.491**	.614**	1						
<b>Demandas</b>	F4. Demandas psicológicas	.206*	.182*	-.188*	1					
	F5. Demandas físicas	-.220*	-.396**	-.342**	0.024	1				
<b>Apoyo</b>	F6. Apoyo social de compañeros	.285**	.307**	.388**	-0.179	.283**	1			
	F7. Apoyo social del superior	.381**	.319**	.521**	-.380**	.253**	.460**	1		
<b>Inseguridad laboral</b>	F8. Inseguridad laboral	-.418**	-.454**	-.446**	0.071	.358**	-.294**	-.598**	1	
<b>Tensión laboral</b>	Tensión laboral	-.648**	-.723**	-.662**	.306**	.691**	-.436**	-.536**	.518**	1

Nota: \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). \*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Relación de Demandas psicológicas – Uso de habilidades

De acuerdo con la Figura 48, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentre en el cuadrante 2 referente a puestos activos, es decir se identifica que a mayores demandas psicológicas existe un mayor uso de habilidades en los trabajadores de la muestra. Estos resultados corresponden a la hipótesis de aprendizaje activo de Karasek (1985) que señala que cuando el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas psicológicas se genera un aprendizaje y crecimiento. En los trabajos activos existe una tensión psicológica media porque según Karasek (1985) gran parte de la energía que provocan muchos de los estresores del trabajo o retos se traducen en acciones directas para la solución de problemas, de forma tal que queda poca tensión residual que cause trastornos.

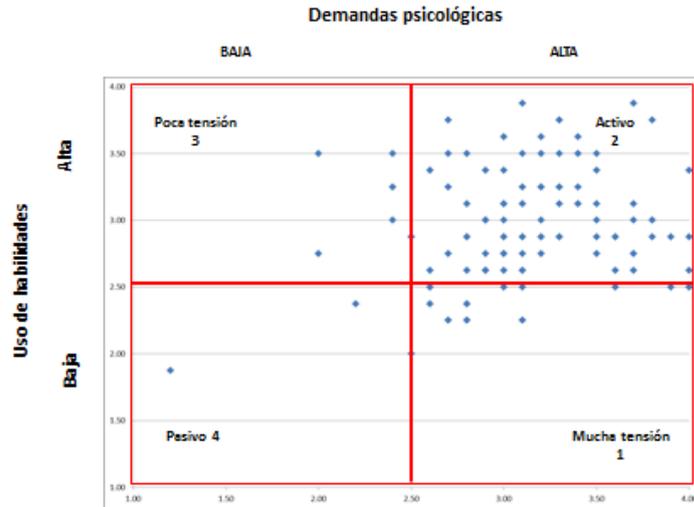


Figura 48. Relación Demanda psicológicas y uso de habilidades. ( $r=0.296$ ;  $p=0.05$ )

### Relación de Demandas físicas – Uso de habilidades

De acuerdo con la Figura 49, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentre en el cuadrante 1 referente a mucha tensión, es decir se identifica que a mayores demandas físicas existe un menor uso de habilidades en los trabajadores de la muestra. Estos resultados corresponden a la hipótesis de tensión en el trabajo de Karasek (1985) se produce cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es escasa la libertad de toma de decisiones del trabajador. Estas reacciones indeseables según Karasek (1985), de tipo estrés, que se producen cuando la actuación se combina con limitadas oportunidades para actuar o para afrontar el estresor, se denominan tensión psicológica.

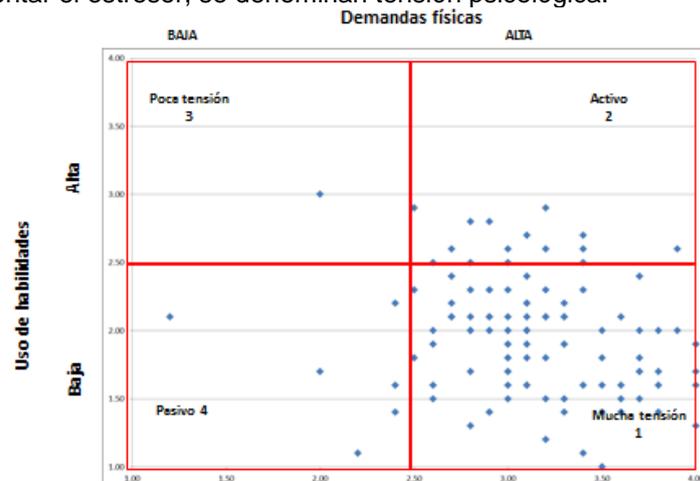


Figura 49. Relación Demanda físicas y uso de habilidades. ( $r=-0.220$ ;  $p=0.05$ )

### Relación Demandas psicológicas – Autoridad

De acuerdo con la Figura 50, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 2 referente a puestos activos, es decir se identifica que a mayores demandas psicológicas existe un mayor poder en la autoridad de decisión en los trabajadores de la muestra. Estos resultados corresponden a la hipótesis de aprendizaje activo de Karasek (1985) que señala que cuando la autoridad es elevada las demandas psicológicas también lo son. El individuo que dispone de la suficiente autoridad hace una elección en cuanto a la mejor manera de afrontar un nuevo estresor, esa nueva respuesta de comportamiento, si es eficaz, se incorpora a su repertorio personal de estrategias similares es decir aprende Karasek y Theorell (1990).

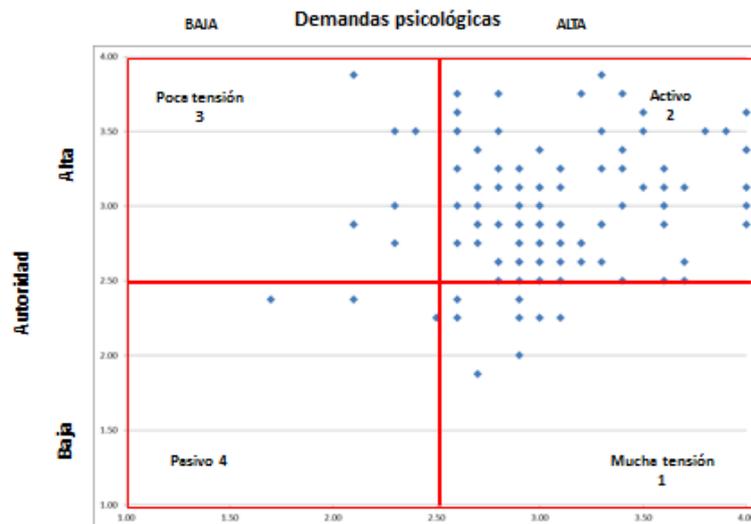


Figura 50. Relación Demanda psicológicas y autoridad de decisión. ( $r=0.182$ ;  $p=0.05$ )

### Relación Demandas físicas – Autoridad

De acuerdo con la Figura 51, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 1 referente a puestos de mucha tensión, es decir se identifica que a mayores demandas físicas menor es la autoridad en los trabajadores de la muestra. Estos resultados corresponden a la hipótesis de tensión en el trabajo de Karasek (1985) que señala que la autoridad se entiende como la aptitud del trabajador para controlar sus actividades y la utilización de sus capacidades, control socialmente predeterminado sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de tareas.

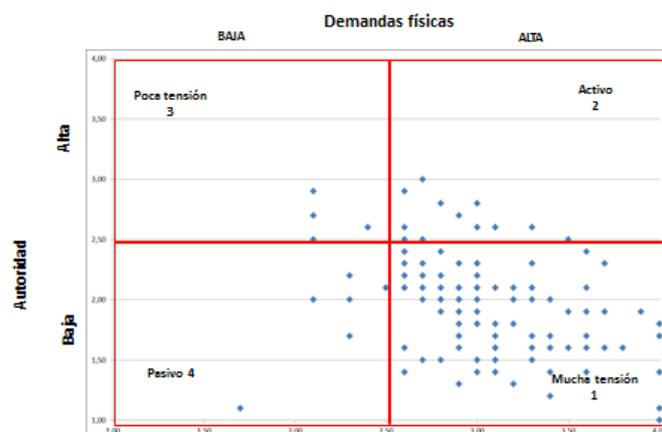


Figura 51. Relación Demanda físicas y autoridad de decisión. ( $r=-0.396$ ;  $p=0.01$ )

### Relación Demandas psicológicas – Control de procesos laborales

De acuerdo con la Figura 52, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 2 referente a puestos activos, es decir se identifica que a mayores demandas psicológicas existe mayor control de procesos laborales en los trabajadores de la muestra. Estos resultados corresponden a la hipótesis de aprendizaje activo de Karasek (1985) que señala que cuando las demandas psicológicas y el control de procesos laborales es elevado las demandas psicológicas también lo son sobre el trabajo las oportunidades para el reforzamiento constructivo de los patrones de comportamiento son óptimos cuando los retos existentes corresponden con el control del individuo sobre las diversas opciones o con su capacidad para hacer frente a esos retos.

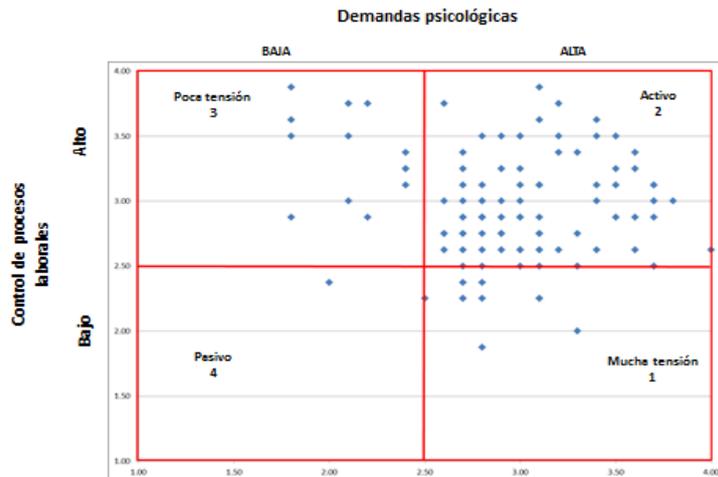


Figura 52. Relación Demanda psicológicas y control de procesos laborales. ( $r=-0.188$ ;  $p=0.05$ )

### Relación Demandas físicas – Control de procesos laborales

De acuerdo con la Figura 53, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 1 referente a puestos con mucha tensión, es decir se identifica que con mayores demandas físicas y menor control de procesos laborales físicas en los trabajadores de la muestra. Estos resultados corresponden a la hipótesis de tensión del trabajo de Karasek (1985) donde figuran la imposición de plazos, la activación o estimulación mental necesaria para realizar la tarea y las cargas de coordinación. No se incluyen las demandas físicas del trabajo aunque la estimulación psicológica implica esfuerzo físico.

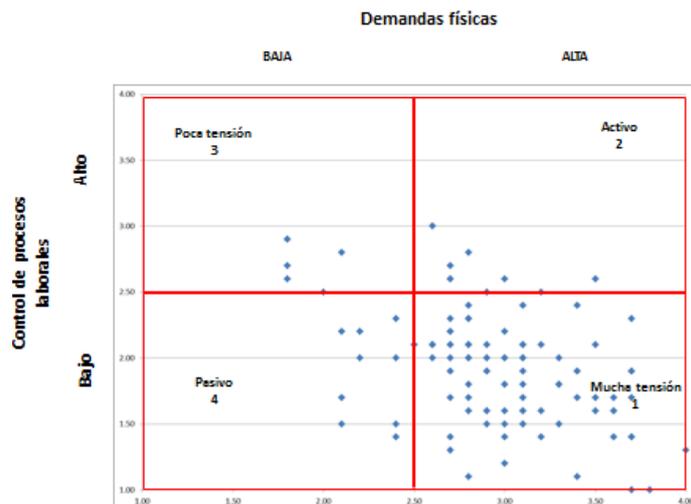


Figura 53. Relación Demanda físicas y control de procesos laborales. ( $r=-0.342$ ;  $p=0.01$ )

### Relación Demandas psicológicas – Apoyo de compañeros

De acuerdo con la Figura 54, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 2 referente a puestos activos, es decir se identifica que a mayores demandas físicas mayor es el apoyo de los compañeros. Johnson ha ampliado de manera provechosa el modelo de demandas-control añadiendo como tercera dimensión apoyo social (Johnson 1986; Kristensen 1995). El hecho de que el apoyo social amortigüe la tensión psicológica puede depender del grado de integración social y emocional y de la confianza de los compañeros de trabajo, supervisores es decir apoyo socioemocional.

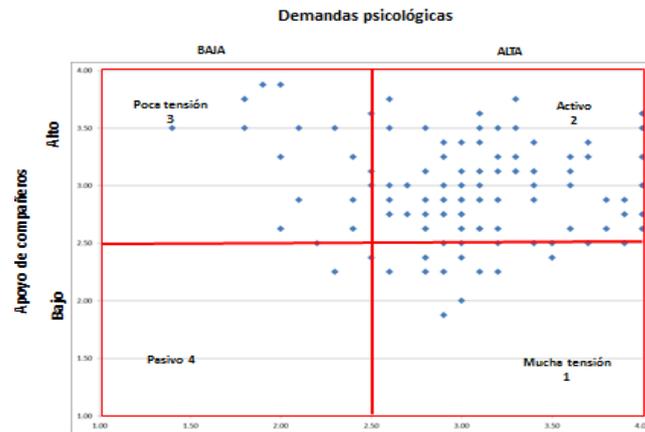


Figura 54. Relación Demanda psicológicas y Apoyo de compañeros ( $r=-0.179$ )

### Relación Demandas físicas – Apoyo de compañeros

De acuerdo con la Figura 55, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 3 referente a puestos con poca tensión, es decir se identifica que a mayores demandas físicas y mayor apoyo de compañeros en los trabajadores de la muestra. Estos resultados según Johnson(1986) se centrarían probablemente en la distribución y en la capacidad de uso de las competencias, las estructuras y aptitudes de comunicación, las posibilidades de coordinación y las aptitudes de inteligencia emocional (Goleman 1995), así como en la confianza que tan importante es para el apoyo social.

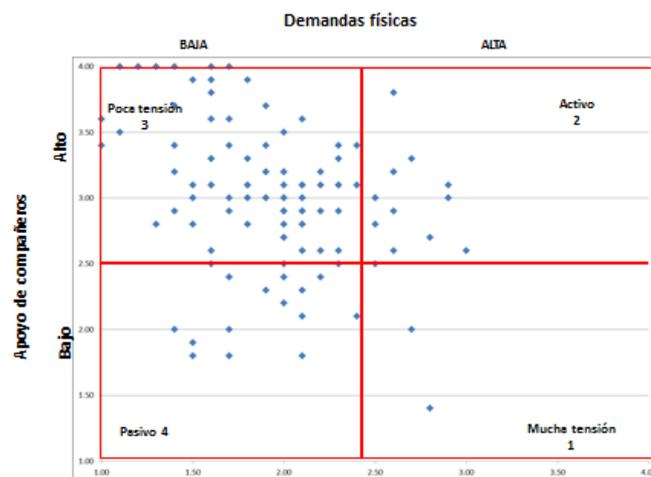


Figura 55. Relación Demanda físicas y Apoyo de compañeros. ( $r=-0.283$ ;  $p=0.01$ )

### Relación Demandas psicológicas – Apoyo de superiores

De acuerdo con la Figura 56, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 2 referente a puestos activos, es decir se identifica que a mayores demandas psicológicas mayor es el apoyo de supervisores en los trabajadores de la muestra. Estos resultados corresponden a la hipótesis de apoyo social de Johnson (1986) que señala que el apoyo social en este caso de supervisores amortigua en gran medida la tensión psicológica.

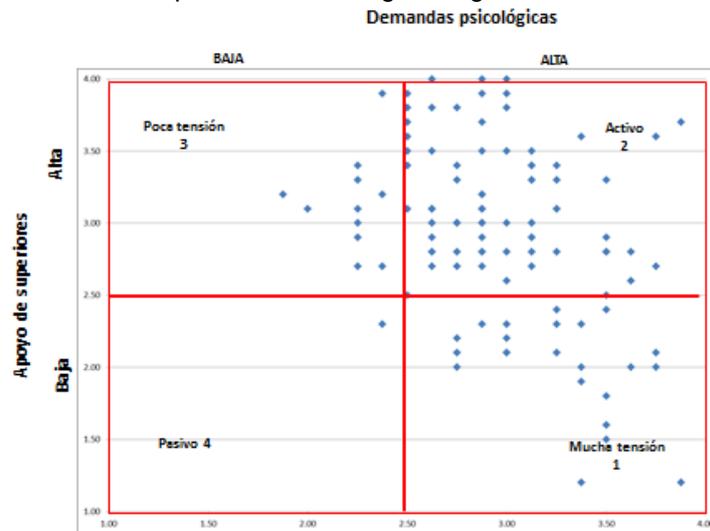


Figura 56. Relación Demanda psicológicas y Apoyo de superiores. ( $r=-0.380$ ;  $p=0.01$ )

### Relación Demandas físicas – Apoyo de superiores

De acuerdo con la Figura 57, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 3 referente a puestos con poca tensión, es decir se identifica que a mayores demandas físicas mayor es el apoyo de superiores en los trabajadores de la muestra. Estos resultados corresponden a la hipótesis de apoyo social de Johnson (1986) en donde la necesidad de relaciones sociales favorece a disminuir la tensión.

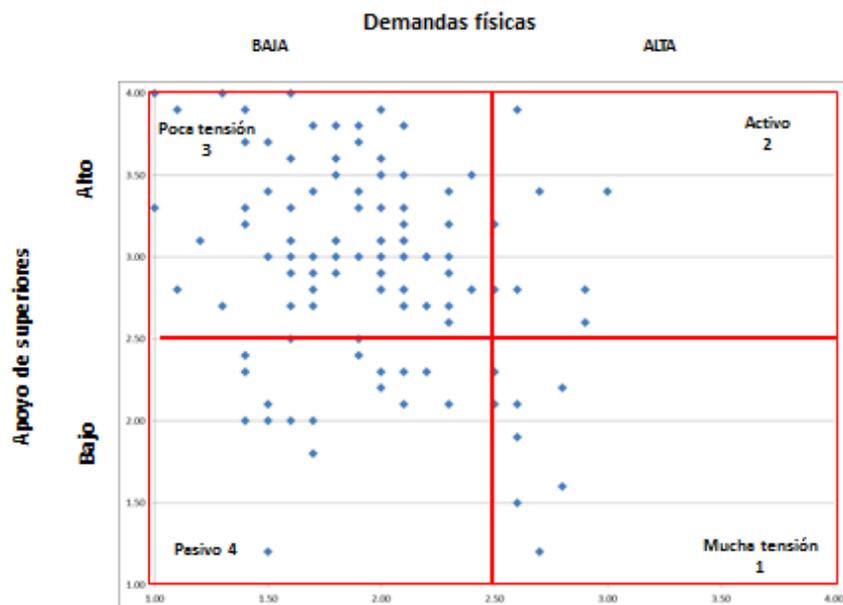


Figura 57. Relación Demanda físicas y Apoyo de superiores. ( $r=-0.253$ ;  $p=0.01$ )

### Relación Demandas psicológicas – Inseguridad Laboral

De acuerdo con la Figura 58, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 1 referente a puestos con mucha tensión, es decir se identifica que a mayores demandas psicológicas y menor inseguridad en los trabajadores de la muestra. Hace referencia a la falta de estabilidad y seguridad en el trabajo, así como a la presencia de un trabajo que ofrece pocas oportunidades de desarrollar habilidades y de carrera laboral, generando pensamientos de un futuro despido.

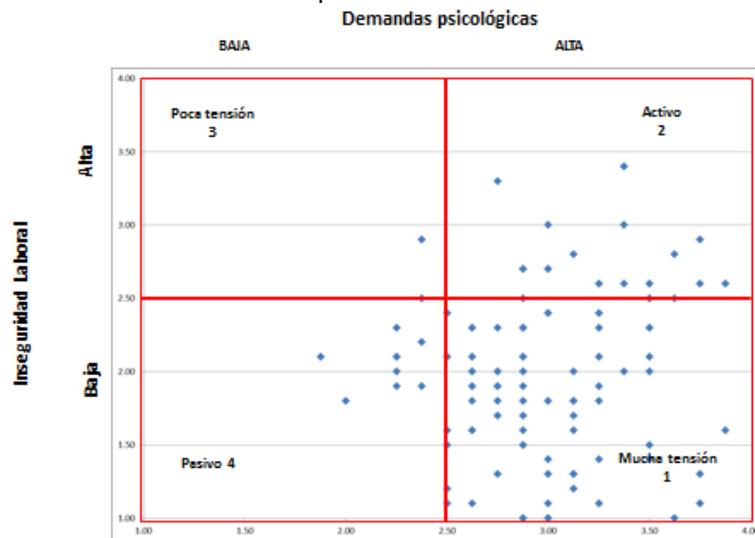


Figura 58. Relación Demanda psicológicas e Inseguridad laboral. ( $r=0.071$ )

### Relación Demandas físicas – Inseguridad Laboral

De acuerdo con la Figura 59, se muestra que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en el cuadrante 4 referente a puestos pasivos, es decir se identifica que a menores demandas físicas menor es la inseguridad en los trabajadores de la muestra. Permanecen pasivos es decir ofrecen la oportunidad de estabilidad y seguridad en el trabajo.

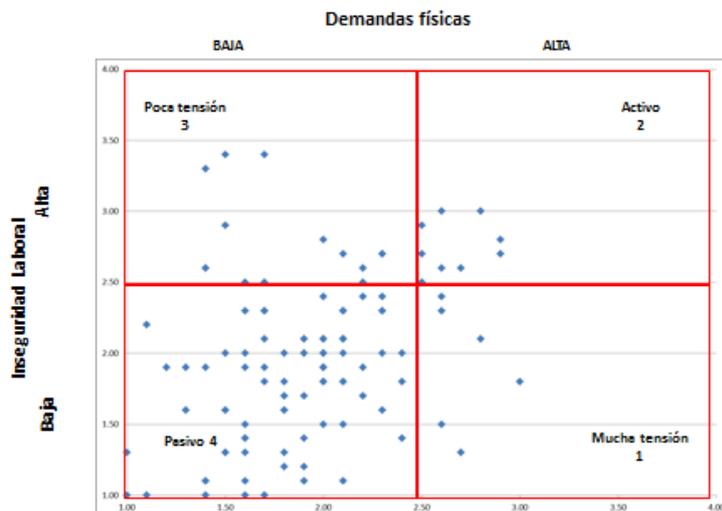


Figura 59. Relación Demanda físicas e Inseguridad laboral. ( $r=0.358$ ;  $p=0.01$ )

## 5.7 Correlación de Pearson entre los factores Demanda-Control-Apoyo, Inseguridad y Tensión labora con el consumo de alcohol.

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con consumo de alcohol.

De acuerdo con la Tabla 12, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el alcohol y las demandas físicas ( $r=0.194$ ;  $p=0.05$ ). Estos resultados indican que cuando las demandas físicas son mayores también es mayor el consumo de alcohol.

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con consumo de tabaco.

De acuerdo con la Tabla 12, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el consumo de tabaco y las demandas físicas ( $r=0.182$ ;  $p=0.05$ ), y la inseguridad laboral ( $r=0.263$ ;  $p=0.01$ ). Estos resultados indican que existe el consumo de tabaco cuando son mayores las demandas físicas y la inseguridad laboral. En cambio se identificó una correlación significativa y negativa entre el tabaco y el uso de habilidades ( $r=-0.217$ ;  $p=0.05$ ) y el apoyo social del superior ( $r=0.224$ ;  $p=0.05$ ). Estos resultados indican que cuando es mayor el uso de habilidades y el apoyo social del superior el consumo de tabaco es menor.

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con consumo de drogas.

De acuerdo con la Tabla 12, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas y negativas entre las drogas y el control de procesos laborales ( $r=-0.183$ ;  $p=0.05$ ). Estos resultados indican que cuando el control de procesos laborales es mayor el consumo de drogas disminuye.

Tabla 12. Relación de los factores, demanda, control, apoyo, inseguridad, tensión laboral, con el consumo de sustancias. Resultados de correlación de Pearson.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral.	Consumo de sustancias		
	Alcohol	Tabaco	Drogas
F1. Uso de habilidades	-0,076	<b>-,217*</b>	-0,07
F2. Autoridad de decisión	0,012	-0,084	-0,051
F3. Control de procesos laborales	-0,049	-0,134	<b>-,183*</b>
F4. Demandas psicológicas	0,026	0,007	0,110
F5. Demandas físicas	<b>,194*</b>	<b>,182*</b>	0,116
F6. Apoyo social de compañeros	-0,082	-0,012	-0,154
F7. Apoyo social del superior	-0,137	<b>-,224*</b>	-0,059
F8. Inseguridad laboral	0,180	<b>,263**</b>	0,142
Tensión Laboral	0,144	0,177	0,142

Nota: \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). \*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## 5.8 Relación entre los factores de Demanda, Control, Apoyo e Inseguridad Laboral, y Tensión laboral con los Síntomas y Trastornos Psicossomáticos.

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Insomnio.

De acuerdo con la Tabla 13, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma insomnio y el uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales, demandas psicológicas, el apoyo social de compañeros, el apoyo social del superior, inseguridad laboral, tensión laboral.

Tabla 13. Relación de los factores, demanda, control, apoyo, inseguridad, tensión laboral, con el Síntoma Insomnio. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral.	Síntoma del Sueño. Insomnio	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	44	3,10	0,47	-,173	115	0,863																																																																																												
	No	73	3,12	0,47				F2. Autoridad de decisión	Si	44	3,03	0,54	,004	70,682	0,997	No	73	3,02	0,39	F3. Control de procesos laboral	Si	44	2,90	0,54	-1,018	115	0,311	No	73	3,00	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	44	3,02	0,45	1,452	115	0,149	No	73	2,90	0,40	F5. Demandas físicas	Si	44	1,98	0,51	,449	115	0,654	No	73	1,94	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	44	2,95	0,53	-1,011	115	0,314	No	73	3,06	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	44	2,94	0,70	,174	73,377	0,853	No	73	2,92	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	44	2,01	0,59	,260	115	0,796	No	73	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276
F2. Autoridad de decisión	Si	44	3,03	0,54	,004	70,682	0,997																																																																																												
	No	73	3,02	0,39				F3. Control de procesos laboral	Si	44	2,90	0,54	-1,018	115	0,311	No	73	3,00	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	44	3,02	0,45	1,452	115	0,149	No	73	2,90	0,40	F5. Demandas físicas	Si	44	1,98	0,51	,449	115	0,654	No	73	1,94	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	44	2,95	0,53	-1,011	115	0,314	No	73	3,06	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	44	2,94	0,70	,174	73,377	0,853	No	73	2,92	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	44	2,01	0,59	,260	115	0,796	No	73	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276	No	73	,80	,14								
F3. Control de procesos laboral	Si	44	2,90	0,54	-1,018	115	0,311																																																																																												
	No	73	3,00	0,53				F4. Demandas psicológicas	Si	44	3,02	0,45	1,452	115	0,149	No	73	2,90	0,40	F5. Demandas físicas	Si	44	1,98	0,51	,449	115	0,654	No	73	1,94	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	44	2,95	0,53	-1,011	115	0,314	No	73	3,06	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	44	2,94	0,70	,174	73,377	0,853	No	73	2,92	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	44	2,01	0,59	,260	115	0,796	No	73	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276	No	73	,80	,14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	44	3,02	0,45	1,452	115	0,149																																																																																												
	No	73	2,90	0,40				F5. Demandas físicas	Si	44	1,98	0,51	,449	115	0,654	No	73	1,94	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	44	2,95	0,53	-1,011	115	0,314	No	73	3,06	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	44	2,94	0,70	,174	73,377	0,853	No	73	2,92	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	44	2,01	0,59	,260	115	0,796	No	73	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276	No	73	,80	,14																																
F5. Demandas físicas	Si	44	1,98	0,51	,449	115	0,654																																																																																												
	No	73	1,94	0,37				F6. Apoyo social de compañeros	Si	44	2,95	0,53	-1,011	115	0,314	No	73	3,06	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	44	2,94	0,70	,174	73,377	0,853	No	73	2,92	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	44	2,01	0,59	,260	115	0,796	No	73	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276	No	73	,80	,14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	44	2,95	0,53	-1,011	115	0,314																																																																																												
	No	73	3,06	0,62				F7. Apoyo social del superior	Si	44	2,94	0,70	,174	73,377	0,853	No	73	2,92	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	44	2,01	0,59	,260	115	0,796	No	73	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276	No	73	,80	,14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	44	2,94	0,70	,174	73,377	0,853																																																																																												
	No	73	2,92	0,54				F8. Inseguridad laboral	Si	44	2,01	0,59	,260	115	0,796	No	73	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276	No	73	,80	,14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	44	2,01	0,59	,260	115	0,796																																																																																												
	No	73	1,98	0,53				Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276	No	73	,80	,14																																																																																
Tensión laboral	Si	44	,84	,18	1,095	115	0,276																																																																																												
	No	73	,80	,14																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Trastorno del síndrome de Hiperventilación.

De acuerdo con la Tabla 14, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno de hiperventilación y las demandas físicas (U=67.0, p=0.017) y tensión laboral (U= 92.50; p=0.045). Estos resultados indican que existe el trastorno de hiperventilación en trabajadores con mayores demandas físicas y con mayor tensión laboral.

Tabla 14. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con el Trastorno Hiperventilación. Resultados del análisis U de Mann-Withney

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno del Síndrome de Hiperventilación	N	Media	Desviación estándar	U de Mann-Withney	p																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	4	2,53	0,94	329.0	0.121																																																																																					
	No	113	3,13	0,44			F2. Autoridad de decisión	Si	4	3,08	0,45	220.5	0.934	No	113	3,02	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,83	0,66	272.5	0.484	No	113	2,97	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	4	2,94	0,73	188.0	0.567	No	113	2,95	0,41	F5. Demandas físicas	Si	4	2,45	0,31	67.0	0.017	No	113	1,93	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,65	0,84	266.5	0.542	No	113	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,40	0,70	331.5	0.113	No	113	2,95	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,05	0,33	197.0	0.663	No	113	1,99	0,56	Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045	No
F2. Autoridad de decisión	Si	4	3,08	0,45	220.5	0.934																																																																																					
	No	113	3,02	0,45			F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,83	0,66	272.5	0.484	No	113	2,97	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	4	2,94	0,73	188.0	0.567	No	113	2,95	0,41	F5. Demandas físicas	Si	4	2,45	0,31	67.0	0.017	No	113	1,93	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,65	0,84	266.5	0.542	No	113	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,40	0,70	331.5	0.113	No	113	2,95	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,05	0,33	197.0	0.663	No	113	1,99	0,56	Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045	No	113	,80	0.15								
F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,83	0,66	272.5	0.484																																																																																					
	No	113	2,97	0,53			F4. Demandas psicológicas	Si	4	2,94	0,73	188.0	0.567	No	113	2,95	0,41	F5. Demandas físicas	Si	4	2,45	0,31	67.0	0.017	No	113	1,93	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,65	0,84	266.5	0.542	No	113	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,40	0,70	331.5	0.113	No	113	2,95	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,05	0,33	197.0	0.663	No	113	1,99	0,56	Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045	No	113	,80	0.15																			
F4. Demandas psicológicas	Si	4	2,94	0,73	188.0	0.567																																																																																					
	No	113	2,95	0,41			F5. Demandas físicas	Si	4	2,45	0,31	67.0	0.017	No	113	1,93	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,65	0,84	266.5	0.542	No	113	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,40	0,70	331.5	0.113	No	113	2,95	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,05	0,33	197.0	0.663	No	113	1,99	0,56	Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045	No	113	,80	0.15																														
F5. Demandas físicas	Si	4	2,45	0,31	67.0	0.017																																																																																					
	No	113	1,93	0,42			F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,65	0,84	266.5	0.542	No	113	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,40	0,70	331.5	0.113	No	113	2,95	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,05	0,33	197.0	0.663	No	113	1,99	0,56	Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045	No	113	,80	0.15																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,65	0,84	266.5	0.542																																																																																					
	No	113	3,03	0,58			F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,40	0,70	331.5	0.113	No	113	2,95	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,05	0,33	197.0	0.663	No	113	1,99	0,56	Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045	No	113	,80	0.15																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,40	0,70	331.5	0.113																																																																																					
	No	113	2,95	0,59			F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,05	0,33	197.0	0.663	No	113	1,99	0,56	Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045	No	113	,80	0.15																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,05	0,33	197.0	0.663																																																																																					
	No	113	1,99	0,56			Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045	No	113	,80	0.15																																																																										
Tensión laboral	Si	4	,97	0.15	92.50	0.045																																																																																					
	No	113	,80	0.15																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con el Trastorno del Síndrome de Cushing.

De acuerdo con la Tabla 15, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno del Síndrome de Cushing y el uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales, demandas psicológicas, demandas físicas, apoyo social de compañeros, el apoyo social del superior e inseguridad laboral y tensión laboral.

Tabla 15. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con el Síndrome de Cushing. Resultados del análisis U de Mann-Withney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno del Síndrome de Cushing	N	Media	Desviación estándar	U de Mann-Withney	p
F1. Uso de habilidades	Si	2	2,10	1,27	184.5	0.163
	No	115	3,13	0,44		
F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,70	0,00	183.0	0.177
	No	115	3,03	0,45		
F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,85	0,07	134.0	0.708
	No	115	2,96	0,54		
F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,44	0,80	163.0	0.351
	No	115	2,96	0,41		
F5. Demandas físicas	Si	2	2,30	0,28	51.00	0.207
	No	115	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,95	0,07	135.0	0.693
	No	115	3,02	0,60		
F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,65	0,78	138.5	0.637
	No	115	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,40	0,42	55.00	0.239
	No	115	1,98	0,55		
Tensión laboral	Si	2	.99	0.03	29.00	0.071
	No	115	.81	0.15		

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Dispepsia funcional.

De acuerdo con la Tabla 16, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno dispepsia funcional y el uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales, demandas psicológicas, demandas físicas, el apoyo social de compañeros, el apoyo social del superior e inseguridad laboral. En cambio se identifica que existe mayor tensión laboral en trabajadores con dispepsia funcional ( $t=2.358$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.020$ ).

Tabla 16. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con el Trastorno Dispepsia funcional. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Gastrointestinal Dispepsia funcional	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
F1. Uso de habilidades	Si	15	2,87	0,66	-2,151	115	0,034
	No	102	3,15	0,43			
F2. Autoridad de decisión	Si	15	2,90	0,30	-1,152	115	0,252
	No	102	3,04	0,47			
F3. Control de procesos laboral	Si	15	2,75	0,41	-1,637	115	0,104
	No	102	2,99	0,54			
F4. Demandas psicológicas	Si	15	2,99	0,48	,433	115	0,666
	No	102	2,94	0,41			
F5. Demandas físicas	Si	15	2,11	0,50	1,512	115	0,133
	No	102	1,93	0,41			
F6. Apoyo social de compañeros	Si	15	2,79	0,49	-1,643	115	0,103
	No	102	3,05	0,60			
F7. Apoyo social del superior	Si	15	2,87	0,53	-,436	115	0,663
	No	102	2,94	0,61			
F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,01	0,58	,127	115	0,899
	No	102	1,99	0,55			
Tensión laboral	Si	15	.90	0.18	2.358	115	0.020
	No	102	.80	0.15			

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Acné.

De acuerdo con la Tabla 17, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno dermatológico Acné y el uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales, demandas psicológicas, demandas físicas, el apoyo social de compañeros, el apoyo social del superior e inseguridad laboral y tensión laboral.

Tabla 17. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con el Trastorno Dermatológico Acné. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Dermatológico Acné	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	24	3,13	0,55	,153	115	0,879																																																																																												
	No	93	3,11	0,45				F2. Autoridad de decisión	Si	24	3,00	0,46	-,352	115	0,725	No	93	3,03	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	24	2,84	0,55	-1,290	115	0,200	No	93	2,99	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	24	3,09	0,43	1,864	115	0,065	No	93	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	24	2,05	0,54	1,055	29,677	0,300	No	93	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	3,09	0,69	,600	31,320	0,553	No	93	3,00	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,86	0,82	-,481	28,165	0,634	No	93	2,95	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,03	0,64	,387	31,549	0,701	No	93	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174
F2. Autoridad de decisión	Si	24	3,00	0,46	-,352	115	0,725																																																																																												
	No	93	3,03	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	24	2,84	0,55	-1,290	115	0,200	No	93	2,99	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	24	3,09	0,43	1,864	115	0,065	No	93	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	24	2,05	0,54	1,055	29,677	0,300	No	93	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	3,09	0,69	,600	31,320	0,553	No	93	3,00	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,86	0,82	-,481	28,165	0,634	No	93	2,95	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,03	0,64	,387	31,549	0,701	No	93	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174	No	93	0,80	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	24	2,84	0,55	-1,290	115	0,200																																																																																												
	No	93	2,99	0,53				F4. Demandas psicológicas	Si	24	3,09	0,43	1,864	115	0,065	No	93	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	24	2,05	0,54	1,055	29,677	0,300	No	93	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	3,09	0,69	,600	31,320	0,553	No	93	3,00	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,86	0,82	-,481	28,165	0,634	No	93	2,95	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,03	0,64	,387	31,549	0,701	No	93	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174	No	93	0,80	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	24	3,09	0,43	1,864	115	0,065																																																																																												
	No	93	2,91	0,41				F5. Demandas físicas	Si	24	2,05	0,54	1,055	29,677	0,300	No	93	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	3,09	0,69	,600	31,320	0,553	No	93	3,00	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,86	0,82	-,481	28,165	0,634	No	93	2,95	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,03	0,64	,387	31,549	0,701	No	93	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174	No	93	0,80	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	24	2,05	0,54	1,055	29,677	0,300																																																																																												
	No	93	1,93	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	3,09	0,69	,600	31,320	0,553	No	93	3,00	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,86	0,82	-,481	28,165	0,634	No	93	2,95	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,03	0,64	,387	31,549	0,701	No	93	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174	No	93	0,80	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	3,09	0,69	,600	31,320	0,553																																																																																												
	No	93	3,00	0,56				F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,86	0,82	-,481	28,165	0,634	No	93	2,95	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,03	0,64	,387	31,549	0,701	No	93	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174	No	93	0,80	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,86	0,82	-,481	28,165	0,634																																																																																												
	No	93	2,95	0,53				F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,03	0,64	,387	31,549	0,701	No	93	1,98	0,53	Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174	No	93	0,80	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,03	0,64	,387	31,549	0,701																																																																																												
	No	93	1,98	0,53				Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174	No	93	0,80	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	24	0,86	0,21	1,396	28,111	0,174																																																																																												
	No	93	0,80	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Disminución de peso.

De acuerdo con la Tabla 18, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma Alimenticio disminución de peso y el uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales, demandas psicológicas, demandas físicas, el apoyo social de compañeros, el apoyo social del superior e inseguridad laboral y tensión laboral.

Tabla 18. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con el Síntoma alimenticio disminución de peso. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Alimenticio. Disminución de peso	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	15	3,11	0,50	,012	115	0,990																																																																																												
	No	102	3,11	0,47				F2. Autoridad de decisión	Si	15	2,97	0,71	-,354	15,331	0,728	No	102	3,03	0,40	F3. Control de procesos laboral	Si	15	2,85	0,61	-,847	115	0,399	No	102	2,98	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	15	3,03	0,46	,763	115	0,447	No	102	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	15	1,81	0,51	-1,422	115	0,158	No	102	1,97	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	15	3,22	0,58	1,420	115	0,158	No	102	2,99	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	15	2,68	0,95	-1,145	15,290	0,270	No	102	2,97	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,05	0,74	,428	115	0,670	No	102	1,98	0,52	Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942
F2. Autoridad de decisión	Si	15	2,97	0,71	-,354	15,331	0,728																																																																																												
	No	102	3,03	0,40				F3. Control de procesos laboral	Si	15	2,85	0,61	-,847	115	0,399	No	102	2,98	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	15	3,03	0,46	,763	115	0,447	No	102	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	15	1,81	0,51	-1,422	115	0,158	No	102	1,97	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	15	3,22	0,58	1,420	115	0,158	No	102	2,99	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	15	2,68	0,95	-1,145	15,290	0,270	No	102	2,97	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,05	0,74	,428	115	0,670	No	102	1,98	0,52	Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942	No	102	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	15	2,85	0,61	-,847	115	0,399																																																																																												
	No	102	2,98	0,52				F4. Demandas psicológicas	Si	15	3,03	0,46	,763	115	0,447	No	102	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	15	1,81	0,51	-1,422	115	0,158	No	102	1,97	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	15	3,22	0,58	1,420	115	0,158	No	102	2,99	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	15	2,68	0,95	-1,145	15,290	0,270	No	102	2,97	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,05	0,74	,428	115	0,670	No	102	1,98	0,52	Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942	No	102	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	15	3,03	0,46	,763	115	0,447																																																																																												
	No	102	2,94	0,42				F5. Demandas físicas	Si	15	1,81	0,51	-1,422	115	0,158	No	102	1,97	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	15	3,22	0,58	1,420	115	0,158	No	102	2,99	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	15	2,68	0,95	-1,145	15,290	0,270	No	102	2,97	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,05	0,74	,428	115	0,670	No	102	1,98	0,52	Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942	No	102	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	15	1,81	0,51	-1,422	115	0,158																																																																																												
	No	102	1,97	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	15	3,22	0,58	1,420	115	0,158	No	102	2,99	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	15	2,68	0,95	-1,145	15,290	0,270	No	102	2,97	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,05	0,74	,428	115	0,670	No	102	1,98	0,52	Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942	No	102	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	15	3,22	0,58	1,420	115	0,158																																																																																												
	No	102	2,99	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	15	2,68	0,95	-1,145	15,290	0,270	No	102	2,97	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,05	0,74	,428	115	0,670	No	102	1,98	0,52	Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942	No	102	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	15	2,68	0,95	-1,145	15,290	0,270																																																																																												
	No	102	2,97	0,53				F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,05	0,74	,428	115	0,670	No	102	1,98	0,52	Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942	No	102	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	15	2,05	0,74	,428	115	0,670																																																																																												
	No	102	1,98	0,52				Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942	No	102	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	15	0,81	0,18	,073	115	0,942																																																																																												
	No	102	0,81	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral con tensión laboral con Dificultad para recordar.

De acuerdo con la Tabla 19, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma del Sistema dificultad para recordar y el uso de habilidades, autoridad de decisión, control de procesos laborales, demandas psicológicas, demandas físicas, el apoyo social de compañeros, el apoyo social del superior e inseguridad laboral y tensión laboral.

Tabla 19. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con el Síntoma del sistema dificultad para recordar. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma del Sistema. Dificultad para recordar	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
F1. Uso de habilidades	Si	45	3,09	0,54	-4,21	115	0,675
	No	72	3,13	0,42			
F2. Autoridad de decisión	Si	45	2,95	0,51	-1,363	115	0,176
	No	72	3,07	0,40			
F3. Control de procesos laboral	Si	45	2,86	0,54	-1,580	115	0,117
	No	72	3,02	0,53			
F4. Demandas psicológicas	Si	45	2,99	0,46	,953	115	0,343
	No	72	2,92	0,39			
F5. Demandas físicas	Si	45	2,00	0,44	1,005	115	0,317
	No	72	1,92	0,42			
F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	3,02	0,71	-,015	115	0,988
	No	72	3,02	0,50			
F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,92	0,65	-,167	83,485	0,868
	No	72	2,94	0,57			
F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,06	0,60	1,093	115	0,277
	No	72	1,95	0,51			
Tensión laboral	Si	45	0,84	0,17	1,838	115	0,069
	No	72	0,79	0,14			

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con el Trastorno Dermatológico Eccema.

De acuerdo con la Tabla 20, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno dermatológico eccema y el uso de habilidades (U=224.5; p=0.004), autoridad de decisión (U=209.5; p=0.036), control de procesos laborales (U=212.0; p=0.029), apoyo social de compañeros (U=223.0; p=0.006) y apoyo social del supervisor (U=204.5, p=0.054). Estos resultados indican que cuando mayor es el uso de habilidades, la autoridad de decisión, el control de procesos laborales, el apoyo social de compañeros y el apoyo social del supervisor en los trabajadores no presentan trastornos dermatológicos como el eccema. En cambio estos resultados indican que existe mayor tensión laboral si es mayor el trastorno dermatológico eccema (U=224.5; p=0.004).

Tabla 20. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno dermatológico eccema. Resultados del U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Dermatológico Eccema	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p
F1. Uso de habilidades	Si	2	2,20	0,28	224.5	0,004
	No	115	3,13	0,45		
F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,45	0,21	209.5	0,036
	No	115	3,03	0,45		
F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,25	0,21	212.0	0,029
	No	115	2,97	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Si	2	3,38	0,18	40.00	0,130
	No	115	2,94	0,42		
F5. Demandas físicas	Si	2	1,55	0,21	186.5	0,149
	No	115	1,96	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	1,90	0,14	223.0	0,006
	No	115	3,04	0,58		
F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,10	0,42	204.5	0,054
	No	115	2,94	0,59		
F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,55	0,07	36.00	0,106
	No	115	1,98	0,55		
Tensión laboral	Si	2	1,06	0,19	224.5	0,004
	No	115	0,81	0,15		

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Falta de motivación.

De acuerdo con la Tabla 21, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre la falta de motivación y el uso de habilidades ( $t=-3.858$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ), la autoridad de decisión ( $t=-2.424$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.017$ ), el control de procesos laborales ( $t=-3.910$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ), las demandas psicológicas ( $t=2.261$ ;  $gl=67.365$ ;  $p=0.027$ ), el apoyo social de compañeros ( $t=-2.297$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.023$ ) y la inseguridad laboral ( $t=4.230$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.000$ ). Estos resultados indican que existe falta de motivación en trabajadores con mayores demandas psicológicas y mayor inseguridad laboral y mayor tensión laboral. En cambio se identifica que a mayor uso de habilidades, mayor autoridad, mayor control en los procesos laborales, mayor apoyo de compañeros y del superior en los trabajadores estos no refieren falta de motivación.

Tabla 21. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma del sistema dificultad para recordar. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Estados de ánimo Falta de motivación	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	41	2,90	0,50	-3,858	115	0,000																																																																																												
	No	76	3,23	0,41				F2. Autoridad de decisión	Si	41	2,89	0,51	-2,424	115	0,017	No	76	3,10	0,40	F3. Control de procesos laboral	Si	41	2,71	0,51	-3,910	115	0,000	No	76	3,10	0,50	F4. Demandas psicológicas	Si	41	3,07	0,47	2,261	67,365	0,027	No	76	2,88	0,37	F5. Demandas físicas	Si	41	2,01	0,53	,920	60,423	0,361	No	76	1,92	0,36	F6. Apoyo social de compañeros	Si	41	2,85	0,59	-2,297	115	0,023	No	76	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	41	2,67	0,72	-3,269	59,092	0,002	No	76	3,07	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	41	2,26	0,59	4,230	115	0,000	No	76	1,84	0,47	Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000
F2. Autoridad de decisión	Si	41	2,89	0,51	-2,424	115	0,017																																																																																												
	No	76	3,10	0,40				F3. Control de procesos laboral	Si	41	2,71	0,51	-3,910	115	0,000	No	76	3,10	0,50	F4. Demandas psicológicas	Si	41	3,07	0,47	2,261	67,365	0,027	No	76	2,88	0,37	F5. Demandas físicas	Si	41	2,01	0,53	,920	60,423	0,361	No	76	1,92	0,36	F6. Apoyo social de compañeros	Si	41	2,85	0,59	-2,297	115	0,023	No	76	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	41	2,67	0,72	-3,269	59,092	0,002	No	76	3,07	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	41	2,26	0,59	4,230	115	0,000	No	76	1,84	0,47	Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000	No	76	0.76	0.12								
F3. Control de procesos laboral	Si	41	2,71	0,51	-3,910	115	0,000																																																																																												
	No	76	3,10	0,50				F4. Demandas psicológicas	Si	41	3,07	0,47	2,261	67,365	0,027	No	76	2,88	0,37	F5. Demandas físicas	Si	41	2,01	0,53	,920	60,423	0,361	No	76	1,92	0,36	F6. Apoyo social de compañeros	Si	41	2,85	0,59	-2,297	115	0,023	No	76	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	41	2,67	0,72	-3,269	59,092	0,002	No	76	3,07	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	41	2,26	0,59	4,230	115	0,000	No	76	1,84	0,47	Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000	No	76	0.76	0.12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	41	3,07	0,47	2,261	67,365	0,027																																																																																												
	No	76	2,88	0,37				F5. Demandas físicas	Si	41	2,01	0,53	,920	60,423	0,361	No	76	1,92	0,36	F6. Apoyo social de compañeros	Si	41	2,85	0,59	-2,297	115	0,023	No	76	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	41	2,67	0,72	-3,269	59,092	0,002	No	76	3,07	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	41	2,26	0,59	4,230	115	0,000	No	76	1,84	0,47	Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000	No	76	0.76	0.12																																
F5. Demandas físicas	Si	41	2,01	0,53	,920	60,423	0,361																																																																																												
	No	76	1,92	0,36				F6. Apoyo social de compañeros	Si	41	2,85	0,59	-2,297	115	0,023	No	76	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	41	2,67	0,72	-3,269	59,092	0,002	No	76	3,07	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	41	2,26	0,59	4,230	115	0,000	No	76	1,84	0,47	Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000	No	76	0.76	0.12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	41	2,85	0,59	-2,297	115	0,023																																																																																												
	No	76	3,11	0,57				F7. Apoyo social del superior	Si	41	2,67	0,72	-3,269	59,092	0,002	No	76	3,07	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	41	2,26	0,59	4,230	115	0,000	No	76	1,84	0,47	Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000	No	76	0.76	0.12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	41	2,67	0,72	-3,269	59,092	0,002																																																																																												
	No	76	3,07	0,47				F8. Inseguridad laboral	Si	41	2,26	0,59	4,230	115	0,000	No	76	1,84	0,47	Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000	No	76	0.76	0.12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	41	2,26	0,59	4,230	115	0,000																																																																																												
	No	76	1,84	0,47				Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000	No	76	0.76	0.12																																																																																
Tensión laboral	Si	41	0,89	0,18	4.019	59.743	0.000																																																																																												
	No	76	0.76	0.12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Trastorno sexual vaginismo.

De acuerdo con la Tabla 22, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno sexual vaginismo y la autoridad de decisión ( $U=311.5$ ;  $p=0.008$ ) y las demandas físicas ( $U=21.00$ ,  $p=0.003$ ), tensión laboral ( $U=34.50$ ;  $p=0.011$ ). Estos resultados indican que existe vaginismo en trabajadoras con mayores demandas físicas y con mayor tensión laboral. En cambio, se identifica que a mayor autoridad de decisión las trabajadoras no presentan vaginismo.

Tabla 22. Relación de los factores, demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno sexual vaginismo. Resultados del análisis U de Mann-Whitney

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Sexual Vaginismo	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	3	2,83	0,35	241.5	0.237																																																																																					
	No	114	3,12	0,47			F2. Autoridad de decisión	Si	3	2,43	0,29	311.5	0.008	No	114	3,04	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	3	3,17	2,37	226.0	0.364	No	114	2,96	0,44	F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,92	0,56	180.0	0.890	No	114	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	3	2,67	0,21	21.00	0.003	No	114	1,93	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,87	0,23	213.0	0.494	No	114	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,50	0,89	222.0	0.402	No	114	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,50	0,20	61.50	0.057	No	114	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011	No
F2. Autoridad de decisión	Si	3	2,43	0,29	311.5	0.008																																																																																					
	No	114	3,04	0,44			F3. Control de procesos laboral	Si	3	3,17	2,37	226.0	0.364	No	114	2,96	0,44	F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,92	0,56	180.0	0.890	No	114	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	3	2,67	0,21	21.00	0.003	No	114	1,93	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,87	0,23	213.0	0.494	No	114	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,50	0,89	222.0	0.402	No	114	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,50	0,20	61.50	0.057	No	114	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011	No	114	0.80	0.15								
F3. Control de procesos laboral	Si	3	3,17	2,37	226.0	0.364																																																																																					
	No	114	2,96	0,44			F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,92	0,56	180.0	0.890	No	114	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	3	2,67	0,21	21.00	0.003	No	114	1,93	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,87	0,23	213.0	0.494	No	114	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,50	0,89	222.0	0.402	No	114	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,50	0,20	61.50	0.057	No	114	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011	No	114	0.80	0.15																			
F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,92	0,56	180.0	0.890																																																																																					
	No	114	2,95	0,42			F5. Demandas físicas	Si	3	2,67	0,21	21.00	0.003	No	114	1,93	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,87	0,23	213.0	0.494	No	114	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,50	0,89	222.0	0.402	No	114	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,50	0,20	61.50	0.057	No	114	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011	No	114	0.80	0.15																														
F5. Demandas físicas	Si	3	2,67	0,21	21.00	0.003																																																																																					
	No	114	1,93	0,41			F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,87	0,23	213.0	0.494	No	114	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,50	0,89	222.0	0.402	No	114	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,50	0,20	61.50	0.057	No	114	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011	No	114	0.80	0.15																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,87	0,23	213.0	0.494																																																																																					
	No	114	3,02	0,60			F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,50	0,89	222.0	0.402	No	114	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,50	0,20	61.50	0.057	No	114	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011	No	114	0.80	0.15																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,50	0,89	222.0	0.402																																																																																					
	No	114	2,94	0,59			F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,50	0,20	61.50	0.057	No	114	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011	No	114	0.80	0.15																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,50	0,20	61.50	0.057																																																																																					
	No	114	1,98	0,55			Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011	No	114	0.80	0.15																																																																										
Tensión laboral	Si	3	1.07	0.17	34.50	0.011																																																																																					
	No	114	0.80	0.15																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Tensión.

De acuerdo con la Tabla 23, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma de tensión y el control de procesos laborales ( $t=-1.757$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.082$ ), las demandas psicológicas ( $t=3.472$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.001$ ), el apoyo social de compañeros ( $t=-2.962$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.004$ ), el apoyo social del superior ( $t=-2.164$ ;  $gl=58.24$ ;  $p=0.035$ ) y la inseguridad laboral ( $t=2.621$ ,  $gl=63.569$ ,  $p=0.011$ ) y tensión laboral ( $t=2.313$ ;  $gl=78.063$ ;  $p=0.023$ ). Estos resultados indican que existe tensión en trabajadores con mayores demandas psicológicas y mayor inseguridad y mayor tensión laboral. En cambio, se identifica mayor apoyo tanto de compañeros y superiores y mayor control de procesos laborales en trabajadores que no refieren tensión.

Tabla 23. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad con tensión laboral con el Síntoma Tensión. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma del Sistema. Tensión		N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
	Si	No						
F1. Uso de habilidades	Si	91	3,11	0,49	-0,184	115	0,854	
	No	26	3,13	0,40				
F2. Autoridad de decisión	Si	91	3,04	0,47	0,600	52,574	0,551	
	No	26	2,98	0,36				
F3. Control de procesos laboral	Si	91	2,92	0,49	-1,757	115	0,082	
	No	26	3,12	0,66				
F4. Demandas psicológicas	Si	91	3,02	0,41	3,472	115	0,001	
	No	26	2,71	0,35				
F5. Demandas físicas	Si	91	1,95	0,45	0,035	55,838	0,972	
	No	26	1,95	0,32				
F6. Apoyo social de compañeros	Si	91	2,94	0,56	-2,962	115	0,004	
	No	26	3,31	0,61				
F7. Apoyo social del superior	Si	91	2,88	0,63	-2,164	58,24	0,035	
	No	26	3,11	0,43				
F8. Inseguridad laboral	Si	91	2,05	0,58	2,621	63,569	0,011	
	No	26	1,80	0,37				
Tensión laboral	Si	91	0,82	0,17	2,313	78,063	0,023	
	No	26	0,76	0,09				

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dolor Precordial.

De acuerdo con la Tabla 24, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma de dolor precordial y el uso de habilidades ( $t=-2.937$ ;  $gl=115$ ;  $p=0,004$ ) y la autoridad de decisión ( $t=-3.081$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.003$ ) y tensión laboral ( $t=3.145$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.002$ ). Estos resultados indican que a mayor uso de habilidades y de autoridad en los trabajadores estos no presentan dolor precordial. En cambio existe dolor precordial a mayor tensión laboral.

Tabla 24. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Dolor precordial. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Cardiovascular. Dolor precordial		N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
	Si	No						
F1. Uso de habilidades	Si	10	2,71	0,58	-2,937	115	0,004	
	No	107	3,15	0,44				
F2. Autoridad de decisión	Si	10	2,62	0,34	-3,081	115	0,003	
	No	107	3,06	0,44				
F3. Control de procesos laboral	Si	10	3,03	1,11	,208	9,282	0,839	
	No	107	2,96	0,45				
F4. Demandas psicológicas	Si	10	2,91	0,50	-,276	115	0,783	
	No	107	2,95	0,41				
F5. Demandas físicas	Si	10	2,13	0,46	1,385	115	0,169	
	No	107	1,94	0,42				
F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	3,05	0,53	,174	115	0,862	
	No	107	3,02	0,60				
F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,99	0,41	,330	115	0,742	
	No	107	2,92	0,62				
F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,03	0,57	,241	115	0,810	
	No	107	1,99	0,55				
Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,145	115	0,002	
	No	107	0,80	0,15				

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral y tensión laboral con Dolor de espalda.

De acuerdo con la Tabla 25, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma dolor de espalda y el control de procesos laborales ( $t=-2.796$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.006$ ), las demandas psicológicas ( $t=2.322$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.022$ ), el apoyo social de compañeros ( $t= -1.979$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.050$ ), el apoyo social del superior ( $t=-2.446$ ;  $gl=96.582$ ;  $p=0.016$ ) y la inseguridad laboral ( $t=2.956$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.004$ ), tensión laboral ( $t= 3.038$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.003$ ). Estos resultados indican que existe dolor de espalda en trabajadores con mayores demandas psicológicas y mayor inseguridad y mayor tensión laboral. En cambio, se identifica mayor control de procesos laborales mayor apoyo tanto de compañeros y en trabajadores que no refieren dolor de espalda.

Tabla 25. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Dolor de espalda. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Muscular. Dolor de espalda	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	80	3,06	0,49	-1,697	115	0,092																																																																																												
	No	37	3,22	0,40				F2. Autoridad de decisión	Si	80	2,98	0,45	-1,593	115	0,114	No	37	3,12	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	80	2,87	0,48	-2,796	115	0,006	No	37	3,16	0,60	F4. Demandas psicológicas	Si	80	3,01	0,41	2,322	115	0,022	No	37	2,82	0,41	F5. Demandas físicas	Si	80	1,99	0,44	1,324	115	0,188	No	37	1,88	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	80	2,95	0,56	-1,979	115	0,050	No	37	3,18	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	80	2,85	0,64	-2,446	96,582	0,016	No	37	3,10	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	80	2,09	0,54	2,956	115	0,004	No	37	1,78	0,51	Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003
F2. Autoridad de decisión	Si	80	2,98	0,45	-1,593	115	0,114																																																																																												
	No	37	3,12	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	80	2,87	0,48	-2,796	115	0,006	No	37	3,16	0,60	F4. Demandas psicológicas	Si	80	3,01	0,41	2,322	115	0,022	No	37	2,82	0,41	F5. Demandas físicas	Si	80	1,99	0,44	1,324	115	0,188	No	37	1,88	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	80	2,95	0,56	-1,979	115	0,050	No	37	3,18	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	80	2,85	0,64	-2,446	96,582	0,016	No	37	3,10	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	80	2,09	0,54	2,956	115	0,004	No	37	1,78	0,51	Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003	No	37	0,75	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	80	2,87	0,48	-2,796	115	0,006																																																																																												
	No	37	3,16	0,60				F4. Demandas psicológicas	Si	80	3,01	0,41	2,322	115	0,022	No	37	2,82	0,41	F5. Demandas físicas	Si	80	1,99	0,44	1,324	115	0,188	No	37	1,88	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	80	2,95	0,56	-1,979	115	0,050	No	37	3,18	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	80	2,85	0,64	-2,446	96,582	0,016	No	37	3,10	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	80	2,09	0,54	2,956	115	0,004	No	37	1,78	0,51	Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003	No	37	0,75	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	80	3,01	0,41	2,322	115	0,022																																																																																												
	No	37	2,82	0,41				F5. Demandas físicas	Si	80	1,99	0,44	1,324	115	0,188	No	37	1,88	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	80	2,95	0,56	-1,979	115	0,050	No	37	3,18	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	80	2,85	0,64	-2,446	96,582	0,016	No	37	3,10	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	80	2,09	0,54	2,956	115	0,004	No	37	1,78	0,51	Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003	No	37	0,75	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	80	1,99	0,44	1,324	115	0,188																																																																																												
	No	37	1,88	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	80	2,95	0,56	-1,979	115	0,050	No	37	3,18	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	80	2,85	0,64	-2,446	96,582	0,016	No	37	3,10	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	80	2,09	0,54	2,956	115	0,004	No	37	1,78	0,51	Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003	No	37	0,75	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	80	2,95	0,56	-1,979	115	0,050																																																																																												
	No	37	3,18	0,63				F7. Apoyo social del superior	Si	80	2,85	0,64	-2,446	96,582	0,016	No	37	3,10	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	80	2,09	0,54	2,956	115	0,004	No	37	1,78	0,51	Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003	No	37	0,75	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	80	2,85	0,64	-2,446	96,582	0,016																																																																																												
	No	37	3,10	0,45				F8. Inseguridad laboral	Si	80	2,09	0,54	2,956	115	0,004	No	37	1,78	0,51	Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003	No	37	0,75	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	80	2,09	0,54	2,956	115	0,004																																																																																												
	No	37	1,78	0,51				Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003	No	37	0,75	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	80	0,84	0,16	3,038	115	0,003																																																																																												
	No	37	0,75	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Hipotiroidismo.

De acuerdo con la Tabla 26, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno hipotiroidismo y el uso de habilidades, autoridad de decisión, el control de procesos laborales, demandas físicas y psicológica el apoyo de compañeros y de supervisor y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 26. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno Hipotiroidismo. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Endocrino Hipotiroidismo	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	4	3,20	0,56	220.0	0.928																																																																																					
	No	113	3,11	0,47			F2. Autoridad de decisión	Si	4	3,08	0,46	213.5	0.851	No	113	3,02	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	4	3,05	0,45	214.0	0.857	No	113	2,96	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,13	0,44	166.0	0.366	No	113	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	4	2,18	0,39	160.5	0.324	No	113	1,94	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,80	0,54	282.5	0.395	No	113	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,83	0,74	259.0	0.620	No	113	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,83	0,88	269.0	0.518	No	113	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467	No
F2. Autoridad de decisión	Si	4	3,08	0,46	213.5	0.851																																																																																					
	No	113	3,02	0,45			F3. Control de procesos laboral	Si	4	3,05	0,45	214.0	0.857	No	113	2,96	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,13	0,44	166.0	0.366	No	113	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	4	2,18	0,39	160.5	0.324	No	113	1,94	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,80	0,54	282.5	0.395	No	113	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,83	0,74	259.0	0.620	No	113	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,83	0,88	269.0	0.518	No	113	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467	No	113	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	4	3,05	0,45	214.0	0.857																																																																																					
	No	113	2,96	0,54			F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,13	0,44	166.0	0.366	No	113	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	4	2,18	0,39	160.5	0.324	No	113	1,94	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,80	0,54	282.5	0.395	No	113	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,83	0,74	259.0	0.620	No	113	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,83	0,88	269.0	0.518	No	113	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467	No	113	0,81	0,15																			
F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,13	0,44	166.0	0.366																																																																																					
	No	113	2,94	0,42			F5. Demandas físicas	Si	4	2,18	0,39	160.5	0.324	No	113	1,94	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,80	0,54	282.5	0.395	No	113	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,83	0,74	259.0	0.620	No	113	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,83	0,88	269.0	0.518	No	113	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467	No	113	0,81	0,15																														
F5. Demandas físicas	Si	4	2,18	0,39	160.5	0.324																																																																																					
	No	113	1,94	0,43			F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,80	0,54	282.5	0.395	No	113	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,83	0,74	259.0	0.620	No	113	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,83	0,88	269.0	0.518	No	113	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467	No	113	0,81	0,15																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,80	0,54	282.5	0.395																																																																																					
	No	113	3,03	0,59			F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,83	0,74	259.0	0.620	No	113	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,83	0,88	269.0	0.518	No	113	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467	No	113	0,81	0,15																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,83	0,74	259.0	0.620																																																																																					
	No	113	2,93	0,60			F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,83	0,88	269.0	0.518	No	113	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467	No	113	0,81	0,15																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,83	0,88	269.0	0.518																																																																																					
	No	113	2,00	0,54			Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467	No	113	0,81	0,15																																																																										
Tensión laboral	Si	4	0,87	0,23	177.50	0.467																																																																																					
	No	113	0,81	0,15																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Alergias respiratorias.

De acuerdo con la Tabla 27, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno de alergias respiratorias y el uso de habilidades, autoridad de decisión, el control de procesos laborales, demandas físicas y psicológica el apoyo de compañeros y de supervisor y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 27. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno Alergias Respiratorias. Resultados del análisis t de student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Respiratorio Alergias Respiratoria	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	20	3,24	0,45	1,351	115	0,179																																																																																												
	No	97	3,09	0,47				F2. Autoridad de decisión	Si	20	3,04	0,46	,165	115	0,869	No	97	3,02	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	20	3,11	0,83	1,317	115	0,190	No	97	2,93	0,45	F4. Demandas psicológicas	Si	20	2,92	0,43	-,337	115	0,737	No	97	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	20	1,99	0,46	,377	115	0,707	No	97	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	20	3,07	0,51	,383	115	0,702	No	97	3,01	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	20	3,07	0,68	1,109	115	0,270	No	97	2,90	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	20	1,80	0,62	-1,708	115	0,090	No	97	2,03	0,53	Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615
F2. Autoridad de decisión	Si	20	3,04	0,46	,165	115	0,869																																																																																												
	No	97	3,02	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	20	3,11	0,83	1,317	115	0,190	No	97	2,93	0,45	F4. Demandas psicológicas	Si	20	2,92	0,43	-,337	115	0,737	No	97	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	20	1,99	0,46	,377	115	0,707	No	97	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	20	3,07	0,51	,383	115	0,702	No	97	3,01	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	20	3,07	0,68	1,109	115	0,270	No	97	2,90	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	20	1,80	0,62	-1,708	115	0,090	No	97	2,03	0,53	Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615	No	97	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	20	3,11	0,83	1,317	115	0,190																																																																																												
	No	97	2,93	0,45				F4. Demandas psicológicas	Si	20	2,92	0,43	-,337	115	0,737	No	97	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	20	1,99	0,46	,377	115	0,707	No	97	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	20	3,07	0,51	,383	115	0,702	No	97	3,01	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	20	3,07	0,68	1,109	115	0,270	No	97	2,90	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	20	1,80	0,62	-1,708	115	0,090	No	97	2,03	0,53	Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615	No	97	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	20	2,92	0,43	-,337	115	0,737																																																																																												
	No	97	2,95	0,42				F5. Demandas físicas	Si	20	1,99	0,46	,377	115	0,707	No	97	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	20	3,07	0,51	,383	115	0,702	No	97	3,01	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	20	3,07	0,68	1,109	115	0,270	No	97	2,90	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	20	1,80	0,62	-1,708	115	0,090	No	97	2,03	0,53	Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615	No	97	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	20	1,99	0,46	,377	115	0,707																																																																																												
	No	97	1,95	0,42				F6. Apoyo social de compañeros	Si	20	3,07	0,51	,383	115	0,702	No	97	3,01	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	20	3,07	0,68	1,109	115	0,270	No	97	2,90	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	20	1,80	0,62	-1,708	115	0,090	No	97	2,03	0,53	Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615	No	97	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	20	3,07	0,51	,383	115	0,702																																																																																												
	No	97	3,01	0,61				F7. Apoyo social del superior	Si	20	3,07	0,68	1,109	115	0,270	No	97	2,90	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	20	1,80	0,62	-1,708	115	0,090	No	97	2,03	0,53	Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615	No	97	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	20	3,07	0,68	1,109	115	0,270																																																																																												
	No	97	2,90	0,58				F8. Inseguridad laboral	Si	20	1,80	0,62	-1,708	115	0,090	No	97	2,03	0,53	Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615	No	97	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	20	1,80	0,62	-1,708	115	0,090																																																																																												
	No	97	2,03	0,53				Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615	No	97	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	20	0,79	0,17	-,504	115	0,615																																																																																												
	No	97	0,81	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Ansiedad.

De acuerdo con la Tabla 28, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma de ansiedad y el uso de habilidades ( $t=-2.511$ ;  $gl=114$ ;  $p=0.013$ ) y la inseguridad ( $t=2.329$ ,  $gl=114$ ,  $p=0.022$ ), y tensión laboral ( $t=2.325$ ;  $gl=114$ ;  $p=0.022$ ). Estos resultados indican que existe mayor ansiedad en aquellos trabajadores con mayor inseguridad y mayor tensión laboral. En cambio, se identifica que cuando mayor es el uso de habilidades en los trabajadores estos no reportan ansiedad.

Tabla 28. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma de ansiedad. Resultados del análisis t de student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Estado de ánimo ansiedad	N	Media	Desviación n estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	58	3,00	0,51	-2,511	114	0,013																																																																																												
	No	58	3,22	0,40				F2. Autoridad de decisión	Si	58	2,98	0,48	-1,110	114	0,269	No	58	3,07	0,42	F3. Control de procesos laboral	Si	58	2,92	0,63	-,971	114	0,334	No	58	3,01	0,42	F4. Demandas psicológicas	Si	58	2,99	0,43	,991	114	0,324	No	58	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	58	1,97	0,45	,368	114	0,714	No	58	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	2,96	0,55	-1,157	114	0,250	No	58	3,09	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,89	0,68	-,883	104,433	0,379	No	58	2,98	0,50	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,10	0,57	2,329	114	0,022	No	58	1,87	0,50	Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022
F2. Autoridad de decisión	Si	58	2,98	0,48	-1,110	114	0,269																																																																																												
	No	58	3,07	0,42				F3. Control de procesos laboral	Si	58	2,92	0,63	-,971	114	0,334	No	58	3,01	0,42	F4. Demandas psicológicas	Si	58	2,99	0,43	,991	114	0,324	No	58	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	58	1,97	0,45	,368	114	0,714	No	58	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	2,96	0,55	-1,157	114	0,250	No	58	3,09	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,89	0,68	-,883	104,433	0,379	No	58	2,98	0,50	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,10	0,57	2,329	114	0,022	No	58	1,87	0,50	Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022	No	58	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	58	2,92	0,63	-,971	114	0,334																																																																																												
	No	58	3,01	0,42				F4. Demandas psicológicas	Si	58	2,99	0,43	,991	114	0,324	No	58	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	58	1,97	0,45	,368	114	0,714	No	58	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	2,96	0,55	-1,157	114	0,250	No	58	3,09	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,89	0,68	-,883	104,433	0,379	No	58	2,98	0,50	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,10	0,57	2,329	114	0,022	No	58	1,87	0,50	Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022	No	58	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	58	2,99	0,43	,991	114	0,324																																																																																												
	No	58	2,91	0,41				F5. Demandas físicas	Si	58	1,97	0,45	,368	114	0,714	No	58	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	2,96	0,55	-1,157	114	0,250	No	58	3,09	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,89	0,68	-,883	104,433	0,379	No	58	2,98	0,50	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,10	0,57	2,329	114	0,022	No	58	1,87	0,50	Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022	No	58	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	58	1,97	0,45	,368	114	0,714																																																																																												
	No	58	1,94	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	2,96	0,55	-1,157	114	0,250	No	58	3,09	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,89	0,68	-,883	104,433	0,379	No	58	2,98	0,50	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,10	0,57	2,329	114	0,022	No	58	1,87	0,50	Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022	No	58	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	2,96	0,55	-1,157	114	0,250																																																																																												
	No	58	3,09	0,62				F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,89	0,68	-,883	104,433	0,379	No	58	2,98	0,50	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,10	0,57	2,329	114	0,022	No	58	1,87	0,50	Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022	No	58	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,89	0,68	-,883	104,433	0,379																																																																																												
	No	58	2,98	0,50				F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,10	0,57	2,329	114	0,022	No	58	1,87	0,50	Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022	No	58	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,10	0,57	2,329	114	0,022																																																																																												
	No	58	1,87	0,50				Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022	No	58	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	58	0,84	0,17	2,325	114	0,022																																																																																												
	No	58	0,78	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dolor abdominal.

De acuerdo con la Tabla 29, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Dolor abdominal y el control de procesos ( $t=-2.209$ ,  $gl= 115$ ,  $p=0.029$ ) y tensión laboral ( $t=2.960$ ;  $gl=53.466$ ;  $p=0.010$ ). Estos resultados indican que cuando mayor es el control en el proceso laboral de los trabajadores estos no refieren dolor abdominal. En cambio se identificó que cuando mayor es la tensión laboral los trabajadores de la muestra si refieren dolor abdominal.

Tabla 29. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Dolor abdominal. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Muscular. Dolor abdominal	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	38	2,99	0,57	-1,903	115	0,059																																																																																												
	No	79	3,17	0,40				F2. Autoridad de decisión	Si	38	2,91	0,49	-1,881	115	0,063	No	79	3,08	0,42	F3. Control de procesos laboral	Si	38	2,81	0,53	-2,209	115	0,029	No	79	3,04	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	38	3,00	0,47	,994	115	0,322	No	79	2,92	0,39	F5. Demandas físicas	Si	38	2,04	0,50	1,413	58,861	0,163	No	79	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,90	0,56	-1,484	115	0,141	No	79	3,07	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,83	0,68	-1,201	115	0,232	No	79	2,98	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,08	0,56	1,219	115	0,225	No	79	1,95	0,54	Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010
F2. Autoridad de decisión	Si	38	2,91	0,49	-1,881	115	0,063																																																																																												
	No	79	3,08	0,42				F3. Control de procesos laboral	Si	38	2,81	0,53	-2,209	115	0,029	No	79	3,04	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	38	3,00	0,47	,994	115	0,322	No	79	2,92	0,39	F5. Demandas físicas	Si	38	2,04	0,50	1,413	58,861	0,163	No	79	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,90	0,56	-1,484	115	0,141	No	79	3,07	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,83	0,68	-1,201	115	0,232	No	79	2,98	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,08	0,56	1,219	115	0,225	No	79	1,95	0,54	Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010	No	79	0,78	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	38	2,81	0,53	-2,209	115	0,029																																																																																												
	No	79	3,04	0,52				F4. Demandas psicológicas	Si	38	3,00	0,47	,994	115	0,322	No	79	2,92	0,39	F5. Demandas físicas	Si	38	2,04	0,50	1,413	58,861	0,163	No	79	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,90	0,56	-1,484	115	0,141	No	79	3,07	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,83	0,68	-1,201	115	0,232	No	79	2,98	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,08	0,56	1,219	115	0,225	No	79	1,95	0,54	Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010	No	79	0,78	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	38	3,00	0,47	,994	115	0,322																																																																																												
	No	79	2,92	0,39				F5. Demandas físicas	Si	38	2,04	0,50	1,413	58,861	0,163	No	79	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,90	0,56	-1,484	115	0,141	No	79	3,07	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,83	0,68	-1,201	115	0,232	No	79	2,98	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,08	0,56	1,219	115	0,225	No	79	1,95	0,54	Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010	No	79	0,78	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	38	2,04	0,50	1,413	58,861	0,163																																																																																												
	No	79	1,91	0,38				F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,90	0,56	-1,484	115	0,141	No	79	3,07	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,83	0,68	-1,201	115	0,232	No	79	2,98	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,08	0,56	1,219	115	0,225	No	79	1,95	0,54	Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010	No	79	0,78	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,90	0,56	-1,484	115	0,141																																																																																												
	No	79	3,07	0,60				F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,83	0,68	-1,201	115	0,232	No	79	2,98	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,08	0,56	1,219	115	0,225	No	79	1,95	0,54	Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010	No	79	0,78	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,83	0,68	-1,201	115	0,232																																																																																												
	No	79	2,98	0,55				F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,08	0,56	1,219	115	0,225	No	79	1,95	0,54	Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010	No	79	0,78	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,08	0,56	1,219	115	0,225																																																																																												
	No	79	1,95	0,54				Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010	No	79	0,78	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	38	0,87	0,19	2,960	53,466	0,010																																																																																												
	No	79	0,78	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Impotencia sexual.

De acuerdo con la Tabla 30, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno Impotencia sexual y las demandas psicológicas ( $U= 13.00$ ,  $p=0.017$ ). Estos resultados indican que existe impotencia sexual en los trabajadores cuando las demandas psicológicas son mayores.

Tabla 30. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno Impotencia Sexual. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Sexual Impotencia Sexual	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	2	3,45	0,35	58.00	00.256																																																																																					
	No	115	3,11	0,47			F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,95	0,49	127.5	0.797	No	115	3,03	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,45	0,92	152.0	0.472	No	115	2,97	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	2	3,69	0,27	13.00	0.017	No	115	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	2	2,05	0,78	107.0	0.857	No	115	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,25	0,49	204.0	0.058	No	115	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,60	1,56	125.0	0.844	No	115	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	2	1,95	0,49	119.0	0.941	No	115	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448	No
F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,95	0,49	127.5	0.797																																																																																					
	No	115	3,03	0,45			F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,45	0,92	152.0	0.472	No	115	2,97	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	2	3,69	0,27	13.00	0.017	No	115	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	2	2,05	0,78	107.0	0.857	No	115	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,25	0,49	204.0	0.058	No	115	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,60	1,56	125.0	0.844	No	115	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	2	1,95	0,49	119.0	0.941	No	115	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448	No	115	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,45	0,92	152.0	0.472																																																																																					
	No	115	2,97	0,53			F4. Demandas psicológicas	Si	2	3,69	0,27	13.00	0.017	No	115	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	2	2,05	0,78	107.0	0.857	No	115	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,25	0,49	204.0	0.058	No	115	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,60	1,56	125.0	0.844	No	115	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	2	1,95	0,49	119.0	0.941	No	115	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448	No	115	0,81	0,15																			
F4. Demandas psicológicas	Si	2	3,69	0,27	13.00	0.017																																																																																					
	No	115	2,93	0,41			F5. Demandas físicas	Si	2	2,05	0,78	107.0	0.857	No	115	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,25	0,49	204.0	0.058	No	115	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,60	1,56	125.0	0.844	No	115	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	2	1,95	0,49	119.0	0.941	No	115	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448	No	115	0,81	0,15																														
F5. Demandas físicas	Si	2	2,05	0,78	107.0	0.857																																																																																					
	No	115	1,95	0,42			F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,25	0,49	204.0	0.058	No	115	3,03	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,60	1,56	125.0	0.844	No	115	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	2	1,95	0,49	119.0	0.941	No	115	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448	No	115	0,81	0,15																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,25	0,49	204.0	0.058																																																																																					
	No	115	3,03	0,58			F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,60	1,56	125.0	0.844	No	115	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	2	1,95	0,49	119.0	0.941	No	115	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448	No	115	0,81	0,15																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,60	1,56	125.0	0.844																																																																																					
	No	115	2,94	0,58			F8. Inseguridad laboral	Si	2	1,95	0,49	119.0	0.941	No	115	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448	No	115	0,81	0,15																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	2	1,95	0,49	119.0	0.941																																																																																					
	No	115	1,99	0,55			Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448	No	115	0,81	0,15																																																																										
Tensión laboral	Si	2	0,90	0,20	76.500	0.448																																																																																					
	No	115	0,81	0,15																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Úlcera péptica.

De acuerdo con la Tabla 31, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno úlcera péptica y las demandas psicológicas ( $t=2.197$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.030$ ) y el apoyo del superior ( $t=-2.332$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.021$ ). Estos resultados indican que existe úlcera péptica en los trabajadores cuando las demandas psicológicas son mayores. En cambio, se identifica que a mayor apoyo de superior en los trabajadores estos no refieren úlcera péptica.

Tabla 31. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno Úlcera péptica. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Gastrointestinal Úlcera Péptica	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	19	3,05	0,47	-603	115	0,548																																																																																												
	No	98	3,12	0,47				F2. Autoridad de decisión	Si	19	2,96	0,44	-706	115	0,481	No	98	3,04	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	19	2,85	0,57	-980	115	0,329	No	98	2,98	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	19	3,14	0,37	2,197	115	0,030	No	98	2,91	0,42	F5. Demandas físicas	Si	19	2,02	0,45	,710	115	0,479	No	98	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	19	2,90	0,68	-,958	115	0,340	No	98	3,04	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	19	2,64	0,66	-2,332	115	0,021	No	98	2,99	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	19	2,14	0,61	1,323	115	0,188	No	98	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127
F2. Autoridad de decisión	Si	19	2,96	0,44	-706	115	0,481																																																																																												
	No	98	3,04	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	19	2,85	0,57	-980	115	0,329	No	98	2,98	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	19	3,14	0,37	2,197	115	0,030	No	98	2,91	0,42	F5. Demandas físicas	Si	19	2,02	0,45	,710	115	0,479	No	98	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	19	2,90	0,68	-,958	115	0,340	No	98	3,04	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	19	2,64	0,66	-2,332	115	0,021	No	98	2,99	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	19	2,14	0,61	1,323	115	0,188	No	98	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127	No	98	0,80	0,14								
F3. Control de procesos laboral	Si	19	2,85	0,57	-980	115	0,329																																																																																												
	No	98	2,98	0,53				F4. Demandas psicológicas	Si	19	3,14	0,37	2,197	115	0,030	No	98	2,91	0,42	F5. Demandas físicas	Si	19	2,02	0,45	,710	115	0,479	No	98	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	19	2,90	0,68	-,958	115	0,340	No	98	3,04	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	19	2,64	0,66	-2,332	115	0,021	No	98	2,99	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	19	2,14	0,61	1,323	115	0,188	No	98	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127	No	98	0,80	0,14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	19	3,14	0,37	2,197	115	0,030																																																																																												
	No	98	2,91	0,42				F5. Demandas físicas	Si	19	2,02	0,45	,710	115	0,479	No	98	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	19	2,90	0,68	-,958	115	0,340	No	98	3,04	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	19	2,64	0,66	-2,332	115	0,021	No	98	2,99	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	19	2,14	0,61	1,323	115	0,188	No	98	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127	No	98	0,80	0,14																																
F5. Demandas físicas	Si	19	2,02	0,45	,710	115	0,479																																																																																												
	No	98	1,94	0,42				F6. Apoyo social de compañeros	Si	19	2,90	0,68	-,958	115	0,340	No	98	3,04	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	19	2,64	0,66	-2,332	115	0,021	No	98	2,99	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	19	2,14	0,61	1,323	115	0,188	No	98	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127	No	98	0,80	0,14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	19	2,90	0,68	-,958	115	0,340																																																																																												
	No	98	3,04	0,57				F7. Apoyo social del superior	Si	19	2,64	0,66	-2,332	115	0,021	No	98	2,99	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	19	2,14	0,61	1,323	115	0,188	No	98	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127	No	98	0,80	0,14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	19	2,64	0,66	-2,332	115	0,021																																																																																												
	No	98	2,99	0,57				F8. Inseguridad laboral	Si	19	2,14	0,61	1,323	115	0,188	No	98	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127	No	98	0,80	0,14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	19	2,14	0,61	1,323	115	0,188																																																																																												
	No	98	1,96	0,54				Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127	No	98	0,80	0,14																																																																																
Tensión laboral	Si	19	0,87	0,19	1,588	21.963	0,127																																																																																												
	No	98	0,80	0,14																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dolor de hombros.

De acuerdo con la Tabla 32, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma dolor de hombros con el uso de habilidades, la autoridad de decisión, el control de procesos laborales, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo de compañeros y del superior y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 32. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Dolor de hombros. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Muscular. Dolor de hombros	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	69	3,07	0,51	-1,179	115	0,241																																																																																												
	No	48	3,17	0,40				F2. Autoridad de decisión	Si	69	3,00	0,49	-,713	115	0,477	No	48	3,06	0,39	F3. Control de procesos laboral	Si	69	2,88	0,50	-1,926	115	0,057	No	48	3,08	0,57	F4. Demandas psicológicas	Si	69	2,99	0,42	1,456	115	0,148	No	48	2,88	0,41	F5. Demandas físicas	Si	69	1,96	0,47	,093	113,822	0,926	No	48	1,95	0,36	F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	3,00	0,56	-,443	115	0,658	No	48	3,05	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,86	0,67	-1,632	114,979	0,105	No	48	3,03	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,05	0,61	1,560	114,543	0,122	No	48	1,90	0,45	Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087
F2. Autoridad de decisión	Si	69	3,00	0,49	-,713	115	0,477																																																																																												
	No	48	3,06	0,39				F3. Control de procesos laboral	Si	69	2,88	0,50	-1,926	115	0,057	No	48	3,08	0,57	F4. Demandas psicológicas	Si	69	2,99	0,42	1,456	115	0,148	No	48	2,88	0,41	F5. Demandas físicas	Si	69	1,96	0,47	,093	113,822	0,926	No	48	1,95	0,36	F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	3,00	0,56	-,443	115	0,658	No	48	3,05	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,86	0,67	-1,632	114,979	0,105	No	48	3,03	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,05	0,61	1,560	114,543	0,122	No	48	1,90	0,45	Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087	No	48	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	69	2,88	0,50	-1,926	115	0,057																																																																																												
	No	48	3,08	0,57				F4. Demandas psicológicas	Si	69	2,99	0,42	1,456	115	0,148	No	48	2,88	0,41	F5. Demandas físicas	Si	69	1,96	0,47	,093	113,822	0,926	No	48	1,95	0,36	F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	3,00	0,56	-,443	115	0,658	No	48	3,05	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,86	0,67	-1,632	114,979	0,105	No	48	3,03	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,05	0,61	1,560	114,543	0,122	No	48	1,90	0,45	Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087	No	48	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	69	2,99	0,42	1,456	115	0,148																																																																																												
	No	48	2,88	0,41				F5. Demandas físicas	Si	69	1,96	0,47	,093	113,822	0,926	No	48	1,95	0,36	F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	3,00	0,56	-,443	115	0,658	No	48	3,05	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,86	0,67	-1,632	114,979	0,105	No	48	3,03	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,05	0,61	1,560	114,543	0,122	No	48	1,90	0,45	Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087	No	48	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	69	1,96	0,47	,093	113,822	0,926																																																																																												
	No	48	1,95	0,36				F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	3,00	0,56	-,443	115	0,658	No	48	3,05	0,63	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,86	0,67	-1,632	114,979	0,105	No	48	3,03	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,05	0,61	1,560	114,543	0,122	No	48	1,90	0,45	Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087	No	48	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	3,00	0,56	-,443	115	0,658																																																																																												
	No	48	3,05	0,63				F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,86	0,67	-1,632	114,979	0,105	No	48	3,03	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,05	0,61	1,560	114,543	0,122	No	48	1,90	0,45	Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087	No	48	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,86	0,67	-1,632	114,979	0,105																																																																																												
	No	48	3,03	0,47				F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,05	0,61	1,560	114,543	0,122	No	48	1,90	0,45	Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087	No	48	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,05	0,61	1,560	114,543	0,122																																																																																												
	No	48	1,90	0,45				Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087	No	48	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	69	0,83	0,17	1,727	114.108	0,087																																																																																												
	No	48	0,78	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Síndrome colon irritable.

De acuerdo con la Tabla 33, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síndrome de colon irritable y el uso de habilidades, la autoridad de decisión, el control de procesos laborales, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo de compañeros y del superior y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 33. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síndrome de colon irritable. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síndrome de Colon irritable	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	43	3,09	0,49	-,415	115	0,679																																																																																												
	No	74	3,13	0,46				F2. Autoridad de decisión	Si	43	3,01	0,40	-,325	115	0,746	No	74	3,04	0,48	F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,94	0,64	-,280	115	0,780	No	74	2,97	0,47	F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,04	0,42	1,787	115	0,077	No	74	2,90	0,42	F5. Demandas físicas	Si	43	2,02	0,41	1,290	115	0,200	No	74	1,91	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,93	0,53	-1,273	115	0,206	No	74	3,07	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,67	-1,839	115	0,069	No	74	3,01	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,10	0,58	1,629	115	0,106	No	74	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117
F2. Autoridad de decisión	Si	43	3,01	0,40	-,325	115	0,746																																																																																												
	No	74	3,04	0,48				F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,94	0,64	-,280	115	0,780	No	74	2,97	0,47	F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,04	0,42	1,787	115	0,077	No	74	2,90	0,42	F5. Demandas físicas	Si	43	2,02	0,41	1,290	115	0,200	No	74	1,91	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,93	0,53	-1,273	115	0,206	No	74	3,07	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,67	-1,839	115	0,069	No	74	3,01	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,10	0,58	1,629	115	0,106	No	74	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117	No	74	0,79	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,94	0,64	-,280	115	0,780																																																																																												
	No	74	2,97	0,47				F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,04	0,42	1,787	115	0,077	No	74	2,90	0,42	F5. Demandas físicas	Si	43	2,02	0,41	1,290	115	0,200	No	74	1,91	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,93	0,53	-1,273	115	0,206	No	74	3,07	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,67	-1,839	115	0,069	No	74	3,01	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,10	0,58	1,629	115	0,106	No	74	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117	No	74	0,79	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,04	0,42	1,787	115	0,077																																																																																												
	No	74	2,90	0,42				F5. Demandas físicas	Si	43	2,02	0,41	1,290	115	0,200	No	74	1,91	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,93	0,53	-1,273	115	0,206	No	74	3,07	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,67	-1,839	115	0,069	No	74	3,01	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,10	0,58	1,629	115	0,106	No	74	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117	No	74	0,79	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	43	2,02	0,41	1,290	115	0,200																																																																																												
	No	74	1,91	0,43				F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,93	0,53	-1,273	115	0,206	No	74	3,07	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,67	-1,839	115	0,069	No	74	3,01	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,10	0,58	1,629	115	0,106	No	74	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117	No	74	0,79	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,93	0,53	-1,273	115	0,206																																																																																												
	No	74	3,07	0,62				F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,67	-1,839	115	0,069	No	74	3,01	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,10	0,58	1,629	115	0,106	No	74	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117	No	74	0,79	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,67	-1,839	115	0,069																																																																																												
	No	74	3,01	0,54				F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,10	0,58	1,629	115	0,106	No	74	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117	No	74	0,79	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,10	0,58	1,629	115	0,106																																																																																												
	No	74	1,93	0,53				Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117	No	74	0,79	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	43	0,84	0,16	1,578	115	0,117																																																																																												
	No	74	0,79	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Trastorno Enfermedad coronaria.

De acuerdo con la Tabla 34, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno de enfermedad coronaria y el uso de habilidades, la autoridad de decisión, el control de procesos laborales, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo de compañeros y del superior y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 34. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno enfermedad coronaria. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Cardiovascular Enfermedad coronaria	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	P																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	2	3,10	0,85	120.5	0.908																																																																																					
	No	115	3,11	0,46			F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,70	0,85	140.5	0.610	No	115	3,03	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,60	1,13	133.5	0.708	No	115	2,97	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,75	0,18	152.5	0.460	No	115	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	2	2,30	0,85	82.00	0.520	No	115	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,70	0,42	162.5	0.351	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,85	0,07	141.0	0.610	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,50	0,28	42.5	0.143	No	115	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844	No
F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,70	0,85	140.5	0.610																																																																																					
	No	115	3,03	0,44			F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,60	1,13	133.5	0.708	No	115	2,97	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,75	0,18	152.5	0.460	No	115	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	2	2,30	0,85	82.00	0.520	No	115	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,70	0,42	162.5	0.351	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,85	0,07	141.0	0.610	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,50	0,28	42.5	0.143	No	115	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844	No	115	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,60	1,13	133.5	0.708																																																																																					
	No	115	2,97	0,53			F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,75	0,18	152.5	0.460	No	115	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	2	2,30	0,85	82.00	0.520	No	115	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,70	0,42	162.5	0.351	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,85	0,07	141.0	0.610	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,50	0,28	42.5	0.143	No	115	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844	No	115	0,81	0,15																			
F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,75	0,18	152.5	0.460																																																																																					
	No	115	2,95	0,42			F5. Demandas físicas	Si	2	2,30	0,85	82.00	0.520	No	115	1,95	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,70	0,42	162.5	0.351	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,85	0,07	141.0	0.610	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,50	0,28	42.5	0.143	No	115	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844	No	115	0,81	0,15																														
F5. Demandas físicas	Si	2	2,30	0,85	82.00	0.520																																																																																					
	No	115	1,95	0,42			F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,70	0,42	162.5	0.351	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,85	0,07	141.0	0.610	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,50	0,28	42.5	0.143	No	115	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844	No	115	0,81	0,15																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,70	0,42	162.5	0.351																																																																																					
	No	115	3,02	0,59			F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,85	0,07	141.0	0.610	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,50	0,28	42.5	0.143	No	115	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844	No	115	0,81	0,15																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,85	0,07	141.0	0.610																																																																																					
	No	115	2,93	0,60			F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,50	0,28	42.5	0.143	No	115	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844	No	115	0,81	0,15																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,50	0,28	42.5	0.143																																																																																					
	No	115	1,98	0,55			Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844	No	115	0,81	0,15																																																																										
Tensión laboral	Si	2	0,93	0,45	105.00	0.844																																																																																					
	No	115	0,81	0,15																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Cefaleas Migrañosas.

De acuerdo con la Tabla 35, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno cefaleas migrañosas y las demandas psicológicas ( $t=2.633$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.010$ ) y el apoyo de los compañeros ( $t= -2.273$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.025$ ). Estos resultados indican que existen las cefaleas migrañosas cuando son mayores las demandas psicológicas. En cambio se identifica que cuando mayor es el apoyo de los compañeros en los trabajadores estos no refieren cefaleas migrañosas.

Tabla 35. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno cefaleas migrañosas. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Cardiovascular Cefaleas Migrañosas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	27	3,11	0,44	-,011	115	0,991																																																																																												
	No	90	3,11	0,48				F2. Autoridad de decisión	Si	27	2,91	0,39	-1,455	115	0,149	No	90	3,06	0,46	F3. Control de procesos laboral	Si	27	2,87	0,82	-,731	30,075	0,471	No	90	2,99	0,41	F4. Demandas psicológicas	Si	27	3,13	0,45	2,633	115	0,010	No	90	2,89	0,40	F5. Demandas físicas	Si	27	1,99	0,48	,458	115	0,648	No	90	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	27	2,80	0,68	-2,273	115	0,025	No	90	3,09	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	27	2,70	0,73	-2,007	34,974	0,053	No	90	3,00	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	27	2,06	0,66	,656	36,101	0,516	No	90	1,97	0,52	Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093
F2. Autoridad de decisión	Si	27	2,91	0,39	-1,455	115	0,149																																																																																												
	No	90	3,06	0,46				F3. Control de procesos laboral	Si	27	2,87	0,82	-,731	30,075	0,471	No	90	2,99	0,41	F4. Demandas psicológicas	Si	27	3,13	0,45	2,633	115	0,010	No	90	2,89	0,40	F5. Demandas físicas	Si	27	1,99	0,48	,458	115	0,648	No	90	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	27	2,80	0,68	-2,273	115	0,025	No	90	3,09	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	27	2,70	0,73	-2,007	34,974	0,053	No	90	3,00	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	27	2,06	0,66	,656	36,101	0,516	No	90	1,97	0,52	Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093	No	90	0,79	0,14								
F3. Control de procesos laboral	Si	27	2,87	0,82	-,731	30,075	0,471																																																																																												
	No	90	2,99	0,41				F4. Demandas psicológicas	Si	27	3,13	0,45	2,633	115	0,010	No	90	2,89	0,40	F5. Demandas físicas	Si	27	1,99	0,48	,458	115	0,648	No	90	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	27	2,80	0,68	-2,273	115	0,025	No	90	3,09	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	27	2,70	0,73	-2,007	34,974	0,053	No	90	3,00	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	27	2,06	0,66	,656	36,101	0,516	No	90	1,97	0,52	Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093	No	90	0,79	0,14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	27	3,13	0,45	2,633	115	0,010																																																																																												
	No	90	2,89	0,40				F5. Demandas físicas	Si	27	1,99	0,48	,458	115	0,648	No	90	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	27	2,80	0,68	-2,273	115	0,025	No	90	3,09	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	27	2,70	0,73	-2,007	34,974	0,053	No	90	3,00	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	27	2,06	0,66	,656	36,101	0,516	No	90	1,97	0,52	Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093	No	90	0,79	0,14																																
F5. Demandas físicas	Si	27	1,99	0,48	,458	115	0,648																																																																																												
	No	90	1,94	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	27	2,80	0,68	-2,273	115	0,025	No	90	3,09	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	27	2,70	0,73	-2,007	34,974	0,053	No	90	3,00	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	27	2,06	0,66	,656	36,101	0,516	No	90	1,97	0,52	Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093	No	90	0,79	0,14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	27	2,80	0,68	-2,273	115	0,025																																																																																												
	No	90	3,09	0,55				F7. Apoyo social del superior	Si	27	2,70	0,73	-2,007	34,974	0,053	No	90	3,00	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	27	2,06	0,66	,656	36,101	0,516	No	90	1,97	0,52	Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093	No	90	0,79	0,14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	27	2,70	0,73	-2,007	34,974	0,053																																																																																												
	No	90	3,00	0,54				F8. Inseguridad laboral	Si	27	2,06	0,66	,656	36,101	0,516	No	90	1,97	0,52	Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093	No	90	0,79	0,14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	27	2,06	0,66	,656	36,101	0,516																																																																																												
	No	90	1,97	0,52				Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093	No	90	0,79	0,14																																																																																
Tensión laboral	Si	27	0,86	0,19	1,727	35,115	0,093																																																																																												
	No	90	0,79	0,14																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dolor de pecho.

De acuerdo con la Tabla 36, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma dolor de pecho y la tensión laboral ( $t=2.288$ ;  $gl=12.856$ ;  $p=0.040$ ). Estos resultados indican que existe el dolor de pecho cuando es mayor la tensión laboral.

Tabla 36. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Dolor de pecho. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Cardiovascular. Dolor de pecho	N	Media	Desviación estándar	t	gl	P																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	13	2,90	0,73	-1,159	13,029	0,267																																																																																												
	No	104	3,14	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	13	2,87	0,52	-1,326	115	0,187	No	104	3,04	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	13	2,74	0,58	-1,616	115	0,109	No	104	2,99	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	13	3,04	0,53	,826	115	0,410	No	104	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	13	2,28	0,61	2,118	13,220	0,054	No	104	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	13	2,92	0,59	-,668	115	0,505	No	104	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	13	2,85	0,74	-,484	115	0,629	No	104	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	13	2,10	0,67	,765	115	0,446	No	104	1,98	0,54	Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040
F2. Autoridad de decisión	Si	13	2,87	0,52	-1,326	115	0,187																																																																																												
	No	104	3,04	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	13	2,74	0,58	-1,616	115	0,109	No	104	2,99	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	13	3,04	0,53	,826	115	0,410	No	104	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	13	2,28	0,61	2,118	13,220	0,054	No	104	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	13	2,92	0,59	-,668	115	0,505	No	104	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	13	2,85	0,74	-,484	115	0,629	No	104	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	13	2,10	0,67	,765	115	0,446	No	104	1,98	0,54	Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040	No	104	0,79	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	13	2,74	0,58	-1,616	115	0,109																																																																																												
	No	104	2,99	0,52				F4. Demandas psicológicas	Si	13	3,04	0,53	,826	115	0,410	No	104	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	13	2,28	0,61	2,118	13,220	0,054	No	104	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	13	2,92	0,59	-,668	115	0,505	No	104	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	13	2,85	0,74	-,484	115	0,629	No	104	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	13	2,10	0,67	,765	115	0,446	No	104	1,98	0,54	Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040	No	104	0,79	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	13	3,04	0,53	,826	115	0,410																																																																																												
	No	104	2,94	0,41				F5. Demandas físicas	Si	13	2,28	0,61	2,118	13,220	0,054	No	104	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	13	2,92	0,59	-,668	115	0,505	No	104	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	13	2,85	0,74	-,484	115	0,629	No	104	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	13	2,10	0,67	,765	115	0,446	No	104	1,98	0,54	Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040	No	104	0,79	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	13	2,28	0,61	2,118	13,220	0,054																																																																																												
	No	104	1,91	0,38				F6. Apoyo social de compañeros	Si	13	2,92	0,59	-,668	115	0,505	No	104	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	13	2,85	0,74	-,484	115	0,629	No	104	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	13	2,10	0,67	,765	115	0,446	No	104	1,98	0,54	Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040	No	104	0,79	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	13	2,92	0,59	-,668	115	0,505																																																																																												
	No	104	3,03	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	13	2,85	0,74	-,484	115	0,629	No	104	2,94	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	13	2,10	0,67	,765	115	0,446	No	104	1,98	0,54	Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040	No	104	0,79	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	13	2,85	0,74	-,484	115	0,629																																																																																												
	No	104	2,94	0,58				F8. Inseguridad laboral	Si	13	2,10	0,67	,765	115	0,446	No	104	1,98	0,54	Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040	No	104	0,79	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	13	2,10	0,67	,765	115	0,446																																																																																												
	No	104	1,98	0,54				Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040	No	104	0,79	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	13	0,95	0,25	2,288	12,856	0,040																																																																																												
	No	104	0,79	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Problemas para dormir.

De acuerdo con la Tabla 37, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma problemas para dormir con el uso de habilidades, la autoridad de decisión, el control de procesos laborales, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo de compañeros y del superior y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 37. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Problemas para dormir. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Problemas para dormir	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	45	3,11	0,48	-,056	115	0,955																																																																																												
	No	72	3,11	0,46				F2. Autoridad de decisión	Si	45	2,99	0,52	-,639	75,358	0,525	No	72	3,05	0,40	F3. Control de procesos laboral	Si	45	2,97	0,70	,092	62,340	0,927	No	72	2,96	0,40	F4. Demandas psicológicas	Si	45	3,02	0,46	1,528	115	0,129	No	72	2,90	0,39	F5. Demandas físicas	Si	45	2,00	0,52	,839	69,276	0,404	No	72	1,92	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,98	0,56	-,593	115	0,555	No	72	3,04	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,92	0,69	-,141	115	0,888	No	72	2,94	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,02	0,61	,469	115	0,640	No	72	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114
F2. Autoridad de decisión	Si	45	2,99	0,52	-,639	75,358	0,525																																																																																												
	No	72	3,05	0,40				F3. Control de procesos laboral	Si	45	2,97	0,70	,092	62,340	0,927	No	72	2,96	0,40	F4. Demandas psicológicas	Si	45	3,02	0,46	1,528	115	0,129	No	72	2,90	0,39	F5. Demandas físicas	Si	45	2,00	0,52	,839	69,276	0,404	No	72	1,92	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,98	0,56	-,593	115	0,555	No	72	3,04	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,92	0,69	-,141	115	0,888	No	72	2,94	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,02	0,61	,469	115	0,640	No	72	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114	No	72	0,79	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	45	2,97	0,70	,092	62,340	0,927																																																																																												
	No	72	2,96	0,40				F4. Demandas psicológicas	Si	45	3,02	0,46	1,528	115	0,129	No	72	2,90	0,39	F5. Demandas físicas	Si	45	2,00	0,52	,839	69,276	0,404	No	72	1,92	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,98	0,56	-,593	115	0,555	No	72	3,04	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,92	0,69	-,141	115	0,888	No	72	2,94	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,02	0,61	,469	115	0,640	No	72	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114	No	72	0,79	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	45	3,02	0,46	1,528	115	0,129																																																																																												
	No	72	2,90	0,39				F5. Demandas físicas	Si	45	2,00	0,52	,839	69,276	0,404	No	72	1,92	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,98	0,56	-,593	115	0,555	No	72	3,04	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,92	0,69	-,141	115	0,888	No	72	2,94	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,02	0,61	,469	115	0,640	No	72	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114	No	72	0,79	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	45	2,00	0,52	,839	69,276	0,404																																																																																												
	No	72	1,92	0,35				F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,98	0,56	-,593	115	0,555	No	72	3,04	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,92	0,69	-,141	115	0,888	No	72	2,94	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,02	0,61	,469	115	0,640	No	72	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114	No	72	0,79	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,98	0,56	-,593	115	0,555																																																																																												
	No	72	3,04	0,61				F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,92	0,69	-,141	115	0,888	No	72	2,94	0,54	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,02	0,61	,469	115	0,640	No	72	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114	No	72	0,79	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,92	0,69	-,141	115	0,888																																																																																												
	No	72	2,94	0,54				F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,02	0,61	,469	115	0,640	No	72	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114	No	72	0,79	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,02	0,61	,469	115	0,640																																																																																												
	No	72	1,97	0,51				Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114	No	72	0,79	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	45	0,84	0,18	1.478	74.060	0.114																																																																																												
	No	72	0,79	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dolor de rodilla.

De acuerdo con la Tabla 38, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma dolor de rodillas con las demandas físicas ( $t=2.158$ ,  $gl=56.977$ ,  $p=0.035$ ) y la tensión laboral ( $t=2.387$ ;  $gl=57.628$ ;  $p=0.020$ ). Estos resultados indican que existe dolor de rodillas en los trabajadores cuando son mayores las demandas físicas y la tensión laboral.

Tabla 38. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Dolor de rodillas. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Muscular. Dolor de rodilla	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	37	3,05	0,55	-1,040	115	0,301																																																																																												
	No	80	3,14	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	37	2,93	0,48	-1,518	115	0,132	No	80	3,07	0,43	F3. Control de procesos laboral	Si	37	2,98	0,69	,220	115	0,827	No	80	2,96	0,45	F4. Demandas psicológicas	Si	37	2,98	0,43	,620	115	0,537	No	80	2,93	0,42	F5. Demandas físicas	Si	37	2,09	0,49	2,158	56,977	0,035	No	80	1,89	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	3,01	0,56	-,166	115	0,868	No	80	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,83	0,64	-1,267	115	0,208	No	80	2,98	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,05	0,62	,750	115	0,455	No	80	1,96	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020
F2. Autoridad de decisión	Si	37	2,93	0,48	-1,518	115	0,132																																																																																												
	No	80	3,07	0,43				F3. Control de procesos laboral	Si	37	2,98	0,69	,220	115	0,827	No	80	2,96	0,45	F4. Demandas psicológicas	Si	37	2,98	0,43	,620	115	0,537	No	80	2,93	0,42	F5. Demandas físicas	Si	37	2,09	0,49	2,158	56,977	0,035	No	80	1,89	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	3,01	0,56	-,166	115	0,868	No	80	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,83	0,64	-1,267	115	0,208	No	80	2,98	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,05	0,62	,750	115	0,455	No	80	1,96	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020	No	80	0,78	0,14								
F3. Control de procesos laboral	Si	37	2,98	0,69	,220	115	0,827																																																																																												
	No	80	2,96	0,45				F4. Demandas psicológicas	Si	37	2,98	0,43	,620	115	0,537	No	80	2,93	0,42	F5. Demandas físicas	Si	37	2,09	0,49	2,158	56,977	0,035	No	80	1,89	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	3,01	0,56	-,166	115	0,868	No	80	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,83	0,64	-1,267	115	0,208	No	80	2,98	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,05	0,62	,750	115	0,455	No	80	1,96	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020	No	80	0,78	0,14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	37	2,98	0,43	,620	115	0,537																																																																																												
	No	80	2,93	0,42				F5. Demandas físicas	Si	37	2,09	0,49	2,158	56,977	0,035	No	80	1,89	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	3,01	0,56	-,166	115	0,868	No	80	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,83	0,64	-1,267	115	0,208	No	80	2,98	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,05	0,62	,750	115	0,455	No	80	1,96	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020	No	80	0,78	0,14																																
F5. Demandas físicas	Si	37	2,09	0,49	2,158	56,977	0,035																																																																																												
	No	80	1,89	0,38				F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	3,01	0,56	-,166	115	0,868	No	80	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,83	0,64	-1,267	115	0,208	No	80	2,98	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,05	0,62	,750	115	0,455	No	80	1,96	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020	No	80	0,78	0,14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	3,01	0,56	-,166	115	0,868																																																																																												
	No	80	3,03	0,61				F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,83	0,64	-1,267	115	0,208	No	80	2,98	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,05	0,62	,750	115	0,455	No	80	1,96	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020	No	80	0,78	0,14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,83	0,64	-1,267	115	0,208																																																																																												
	No	80	2,98	0,58				F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,05	0,62	,750	115	0,455	No	80	1,96	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020	No	80	0,78	0,14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,05	0,62	,750	115	0,455																																																																																												
	No	80	1,96	0,52				Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020	No	80	0,78	0,14																																																																																
Tensión laboral	Si	37	0,86	0,17	2.387	57.628	0.020																																																																																												
	No	80	0,78	0,14																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dolor de cuello.

De acuerdo con la Tabla 39, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma dolor de cuello con el control de procesos laborales ( $t=-2.538$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.012$ ). Estos resultados indican que cuando el control de procesos laborales es mayor en los trabajadores estos no refieren tener dolor de cuello.

Tabla 39. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Dolor de cuello. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Muscular. Dolor de cuello	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	67	3,04	0,49	-1,902	115	0,060																																																																																												
	No	50	3,21	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	67	2,97	0,44	-1,444	115	0,152	No	50	3,09	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	67	2,86	0,47	-2,538	115	0,012	No	50	3,10	0,59	F4. Demandas psicológicas	Si	67	2,99	0,43	1,174	115	0,243	No	50	2,90	0,41	F5. Demandas físicas	Si	67	1,94	0,46	-,390	115	0,697	No	50	1,97	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	67	2,95	0,60	-1,548	115	0,124	No	50	3,12	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	67	2,87	0,68	-1,424	113,956	0,157	No	50	3,02	0,46	F8. Inseguridad laboral	Si	67	2,07	0,56	1,849	115	0,067	No	50	1,88	0,52	Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076
F2. Autoridad de decisión	Si	67	2,97	0,44	-1,444	115	0,152																																																																																												
	No	50	3,09	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	67	2,86	0,47	-2,538	115	0,012	No	50	3,10	0,59	F4. Demandas psicológicas	Si	67	2,99	0,43	1,174	115	0,243	No	50	2,90	0,41	F5. Demandas físicas	Si	67	1,94	0,46	-,390	115	0,697	No	50	1,97	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	67	2,95	0,60	-1,548	115	0,124	No	50	3,12	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	67	2,87	0,68	-1,424	113,956	0,157	No	50	3,02	0,46	F8. Inseguridad laboral	Si	67	2,07	0,56	1,849	115	0,067	No	50	1,88	0,52	Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076	No	50	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	67	2,86	0,47	-2,538	115	0,012																																																																																												
	No	50	3,10	0,59				F4. Demandas psicológicas	Si	67	2,99	0,43	1,174	115	0,243	No	50	2,90	0,41	F5. Demandas físicas	Si	67	1,94	0,46	-,390	115	0,697	No	50	1,97	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	67	2,95	0,60	-1,548	115	0,124	No	50	3,12	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	67	2,87	0,68	-1,424	113,956	0,157	No	50	3,02	0,46	F8. Inseguridad laboral	Si	67	2,07	0,56	1,849	115	0,067	No	50	1,88	0,52	Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076	No	50	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	67	2,99	0,43	1,174	115	0,243																																																																																												
	No	50	2,90	0,41				F5. Demandas físicas	Si	67	1,94	0,46	-,390	115	0,697	No	50	1,97	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	67	2,95	0,60	-1,548	115	0,124	No	50	3,12	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	67	2,87	0,68	-1,424	113,956	0,157	No	50	3,02	0,46	F8. Inseguridad laboral	Si	67	2,07	0,56	1,849	115	0,067	No	50	1,88	0,52	Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076	No	50	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	67	1,94	0,46	-,390	115	0,697																																																																																												
	No	50	1,97	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	67	2,95	0,60	-1,548	115	0,124	No	50	3,12	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	67	2,87	0,68	-1,424	113,956	0,157	No	50	3,02	0,46	F8. Inseguridad laboral	Si	67	2,07	0,56	1,849	115	0,067	No	50	1,88	0,52	Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076	No	50	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	67	2,95	0,60	-1,548	115	0,124																																																																																												
	No	50	3,12	0,57				F7. Apoyo social del superior	Si	67	2,87	0,68	-1,424	113,956	0,157	No	50	3,02	0,46	F8. Inseguridad laboral	Si	67	2,07	0,56	1,849	115	0,067	No	50	1,88	0,52	Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076	No	50	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	67	2,87	0,68	-1,424	113,956	0,157																																																																																												
	No	50	3,02	0,46				F8. Inseguridad laboral	Si	67	2,07	0,56	1,849	115	0,067	No	50	1,88	0,52	Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076	No	50	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	67	2,07	0,56	1,849	115	0,067																																																																																												
	No	50	1,88	0,52				Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076	No	50	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	67	0,83	0,17	1,790	115	0,076																																																																																												
	No	50	0,78	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dolor de cadera.

De acuerdo con la Tabla 40, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma dolor de cadera y la tensión laboral ( $t=2.077$ ;  $gl=63.448$ ;  $p=0.042$ ). Estos resultados indican que existe el dolor de cadera cuando la tensión laboral es mayor.

Tabla 40. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Dolor de cadera. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Muscular. Dolor de cadera	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	42	3,03	0,58	-1,452	115	0,149																																																																																												
	No	75	3,16	0,39				F2. Autoridad de decisión	Si	42	2,95	0,52	-1,306	115	0,194	No	75	3,07	0,41	F3. Control de procesos laboral	Si	42	2,89	0,47	-1,129	115	0,261	No	75	3,00	0,56	F4. Demandas psicológicas	Si	42	3,00	0,45	,952	115	0,343	No	75	2,92	0,40	F5. Demandas físicas	Si	42	2,00	0,50	,760	68,666	0,450	No	75	1,93	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,97	0,57	-,648	115	0,518	No	75	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,86	0,72	-,837	64,783	0,406	No	75	2,97	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,07	0,58	1,204	115	0,231	No	75	1,94	0,53	Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042
F2. Autoridad de decisión	Si	42	2,95	0,52	-1,306	115	0,194																																																																																												
	No	75	3,07	0,41				F3. Control de procesos laboral	Si	42	2,89	0,47	-1,129	115	0,261	No	75	3,00	0,56	F4. Demandas psicológicas	Si	42	3,00	0,45	,952	115	0,343	No	75	2,92	0,40	F5. Demandas físicas	Si	42	2,00	0,50	,760	68,666	0,450	No	75	1,93	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,97	0,57	-,648	115	0,518	No	75	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,86	0,72	-,837	64,783	0,406	No	75	2,97	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,07	0,58	1,204	115	0,231	No	75	1,94	0,53	Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042	No	75	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	42	2,89	0,47	-1,129	115	0,261																																																																																												
	No	75	3,00	0,56				F4. Demandas psicológicas	Si	42	3,00	0,45	,952	115	0,343	No	75	2,92	0,40	F5. Demandas físicas	Si	42	2,00	0,50	,760	68,666	0,450	No	75	1,93	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,97	0,57	-,648	115	0,518	No	75	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,86	0,72	-,837	64,783	0,406	No	75	2,97	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,07	0,58	1,204	115	0,231	No	75	1,94	0,53	Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042	No	75	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	42	3,00	0,45	,952	115	0,343																																																																																												
	No	75	2,92	0,40				F5. Demandas físicas	Si	42	2,00	0,50	,760	68,666	0,450	No	75	1,93	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,97	0,57	-,648	115	0,518	No	75	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,86	0,72	-,837	64,783	0,406	No	75	2,97	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,07	0,58	1,204	115	0,231	No	75	1,94	0,53	Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042	No	75	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	42	2,00	0,50	,760	68,666	0,450																																																																																												
	No	75	1,93	0,38				F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,97	0,57	-,648	115	0,518	No	75	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,86	0,72	-,837	64,783	0,406	No	75	2,97	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,07	0,58	1,204	115	0,231	No	75	1,94	0,53	Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042	No	75	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,97	0,57	-,648	115	0,518																																																																																												
	No	75	3,05	0,60				F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,86	0,72	-,837	64,783	0,406	No	75	2,97	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,07	0,58	1,204	115	0,231	No	75	1,94	0,53	Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042	No	75	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,86	0,72	-,837	64,783	0,406																																																																																												
	No	75	2,97	0,52				F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,07	0,58	1,204	115	0,231	No	75	1,94	0,53	Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042	No	75	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,07	0,58	1,204	115	0,231																																																																																												
	No	75	1,94	0,53				Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042	No	75	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	42	0,85	0,19	2,077	63,448	0,042																																																																																												
	No	75	0,78	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Acidez estomacal.

De acuerdo con la Tabla 41, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma acidez estomacal con las demandas psicológicas ( $t=2.732$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.007$ ) y la inseguridad laboral ( $t=2.042$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.043$ ) y tensión laboral ( $t=2.953$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.004$ ) Estos resultados indican que existe acidez estomacal en trabajadores con mayores demandas psicológicas y mayor inseguridad y mayor tensión laboral.

Tabla 41. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Acidez estomacal. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Acidez estomacal	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	58	3,03	0,48	-1,795	115	0,075																																																																																												
	No	59	3,19	0,45				F2. Autoridad de decisión	Si	58	2,98	0,42	-,960	115	0,339	No	59	3,06	0,48	F3. Control de procesos laboral	Si	58	2,93	0,62	-,733	115	0,465	No	59	3,00	0,43	F4. Demandas psicológicas	Si	58	3,05	0,39	2,732	115	0,007	No	59	2,85	0,43	F5. Demandas físicas	Si	58	2,00	0,46	1,163	115	0,247	No	59	1,91	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	3,05	0,63	,534	115	0,594	No	59	2,99	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,83	0,64	-1,755	115	0,082	No	59	3,03	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,09	0,57	2,042	115	0,043	No	59	1,89	0,51	Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004
F2. Autoridad de decisión	Si	58	2,98	0,42	-,960	115	0,339																																																																																												
	No	59	3,06	0,48				F3. Control de procesos laboral	Si	58	2,93	0,62	-,733	115	0,465	No	59	3,00	0,43	F4. Demandas psicológicas	Si	58	3,05	0,39	2,732	115	0,007	No	59	2,85	0,43	F5. Demandas físicas	Si	58	2,00	0,46	1,163	115	0,247	No	59	1,91	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	3,05	0,63	,534	115	0,594	No	59	2,99	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,83	0,64	-1,755	115	0,082	No	59	3,03	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,09	0,57	2,042	115	0,043	No	59	1,89	0,51	Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004	No	59	0,77	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	58	2,93	0,62	-,733	115	0,465																																																																																												
	No	59	3,00	0,43				F4. Demandas psicológicas	Si	58	3,05	0,39	2,732	115	0,007	No	59	2,85	0,43	F5. Demandas físicas	Si	58	2,00	0,46	1,163	115	0,247	No	59	1,91	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	3,05	0,63	,534	115	0,594	No	59	2,99	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,83	0,64	-1,755	115	0,082	No	59	3,03	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,09	0,57	2,042	115	0,043	No	59	1,89	0,51	Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004	No	59	0,77	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	58	3,05	0,39	2,732	115	0,007																																																																																												
	No	59	2,85	0,43				F5. Demandas físicas	Si	58	2,00	0,46	1,163	115	0,247	No	59	1,91	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	3,05	0,63	,534	115	0,594	No	59	2,99	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,83	0,64	-1,755	115	0,082	No	59	3,03	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,09	0,57	2,042	115	0,043	No	59	1,89	0,51	Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004	No	59	0,77	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	58	2,00	0,46	1,163	115	0,247																																																																																												
	No	59	1,91	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	3,05	0,63	,534	115	0,594	No	59	2,99	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,83	0,64	-1,755	115	0,082	No	59	3,03	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,09	0,57	2,042	115	0,043	No	59	1,89	0,51	Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004	No	59	0,77	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	58	3,05	0,63	,534	115	0,594																																																																																												
	No	59	2,99	0,55				F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,83	0,64	-1,755	115	0,082	No	59	3,03	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,09	0,57	2,042	115	0,043	No	59	1,89	0,51	Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004	No	59	0,77	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	58	2,83	0,64	-1,755	115	0,082																																																																																												
	No	59	3,03	0,55				F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,09	0,57	2,042	115	0,043	No	59	1,89	0,51	Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004	No	59	0,77	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	58	2,09	0,57	2,042	115	0,043																																																																																												
	No	59	1,89	0,51				Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004	No	59	0,77	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	58	0,85	0,16	2,953	115	0,004																																																																																												
	No	59	0,77	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Contracturas.

De acuerdo con la Tabla 42, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno muscular contracturas y el uso de habilidades ( $t=-2.469$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.015$ ) y demandas físicas ( $t=2.348$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.021$ ) e inseguridad laboral ( $t=3.847$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.000$ ) y tensión laboral ( $t=3.562$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.001$ ). Estos resultados indican que existen contracturas en trabajadores con mayores demandas físicas e inseguridad laboral y tensión laboral. En cambio, se identifica que a mayor uso de habilidades en los trabajadores estos no refieren contracturas.

Tabla 42. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno muscular contracturas. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno muscular. Contracturas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	33	2,95	0,54	-2,469	115	0,015																																																																																												
	No	84	3,18	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	33	2,91	0,52	-1,758	115	0,081	No	84	3,07	0,41	F3. Control de procesos laboral	Si	33	2,84	0,75	-1,243	40,098	0,221	No	84	3,01	0,42	F4. Demandas psicológicas	Si	33	3,02	0,45	1,215	115	0,227	No	84	2,92	0,41	F5. Demandas físicas	Si	33	2,10	0,44	2,348	115	0,021	No	84	1,90	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	33	2,99	0,70	-,284	115	0,777	No	84	3,03	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	33	2,77	0,66	-1,867	115	0,064	No	84	2,99	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	33	2,28	0,51	3,847	115	0,000	No	84	1,87	0,52	Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001
F2. Autoridad de decisión	Si	33	2,91	0,52	-1,758	115	0,081																																																																																												
	No	84	3,07	0,41				F3. Control de procesos laboral	Si	33	2,84	0,75	-1,243	40,098	0,221	No	84	3,01	0,42	F4. Demandas psicológicas	Si	33	3,02	0,45	1,215	115	0,227	No	84	2,92	0,41	F5. Demandas físicas	Si	33	2,10	0,44	2,348	115	0,021	No	84	1,90	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	33	2,99	0,70	-,284	115	0,777	No	84	3,03	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	33	2,77	0,66	-1,867	115	0,064	No	84	2,99	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	33	2,28	0,51	3,847	115	0,000	No	84	1,87	0,52	Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001	No	84	0,78	0,14								
F3. Control de procesos laboral	Si	33	2,84	0,75	-1,243	40,098	0,221																																																																																												
	No	84	3,01	0,42				F4. Demandas psicológicas	Si	33	3,02	0,45	1,215	115	0,227	No	84	2,92	0,41	F5. Demandas físicas	Si	33	2,10	0,44	2,348	115	0,021	No	84	1,90	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	33	2,99	0,70	-,284	115	0,777	No	84	3,03	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	33	2,77	0,66	-1,867	115	0,064	No	84	2,99	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	33	2,28	0,51	3,847	115	0,000	No	84	1,87	0,52	Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001	No	84	0,78	0,14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	33	3,02	0,45	1,215	115	0,227																																																																																												
	No	84	2,92	0,41				F5. Demandas físicas	Si	33	2,10	0,44	2,348	115	0,021	No	84	1,90	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	33	2,99	0,70	-,284	115	0,777	No	84	3,03	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	33	2,77	0,66	-1,867	115	0,064	No	84	2,99	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	33	2,28	0,51	3,847	115	0,000	No	84	1,87	0,52	Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001	No	84	0,78	0,14																																
F5. Demandas físicas	Si	33	2,10	0,44	2,348	115	0,021																																																																																												
	No	84	1,90	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	33	2,99	0,70	-,284	115	0,777	No	84	3,03	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	33	2,77	0,66	-1,867	115	0,064	No	84	2,99	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	33	2,28	0,51	3,847	115	0,000	No	84	1,87	0,52	Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001	No	84	0,78	0,14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	33	2,99	0,70	-,284	115	0,777																																																																																												
	No	84	3,03	0,55				F7. Apoyo social del superior	Si	33	2,77	0,66	-1,867	115	0,064	No	84	2,99	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	33	2,28	0,51	3,847	115	0,000	No	84	1,87	0,52	Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001	No	84	0,78	0,14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	33	2,77	0,66	-1,867	115	0,064																																																																																												
	No	84	2,99	0,56				F8. Inseguridad laboral	Si	33	2,28	0,51	3,847	115	0,000	No	84	1,87	0,52	Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001	No	84	0,78	0,14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	33	2,28	0,51	3,847	115	0,000																																																																																												
	No	84	1,87	0,52				Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001	No	84	0,78	0,14																																																																																
Tensión laboral	Si	33	0,89	0,17	3,562	115	0,001																																																																																												
	No	84	0,78	0,14																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad laboral con Dolor de estómago.

De acuerdo con la Tabla 43, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma Dolor de estómagos y el uso de habilidades ( $t=-2.800$ ,  $gl= 115$ ,  $p=0.006$ ) y tensión laboral ( $t= 2.779$ ;  $gl=103.658$ ;  $p=0.006$ ). Estos resultados indican que cuando el uso de habilidades es mayor en los trabajadores estos no presentan dolor de estómago. En cambio existe el dolor de estómago cuando la tensión laboral es mayor.

Tabla 43. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad con tensión laboral con el Síntoma Dolor de estómago. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntomas. Dolor de estómago	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	56	2,99	0,49	-2,800	115	0,006																																																																																												
	No	61	3,22	0,41				F2. Autoridad de decisión	Si	56	2,95	0,43	-1,822	115	0,071	No	61	3,10	0,46	F3. Control de procesos laboral	Si	56	2,91	0,63	-,934	115	0,352	No	61	3,01	0,42	F4. Demandas psicológicas	Si	56	2,96	0,43	,189	115	0,850	No	61	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	56	2,02	0,46	1,699	115	0,092	No	61	1,89	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,96	0,53	-,988	115	0,325	No	61	3,07	0,64	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,294	115	0,198	No	61	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,04	0,58	1,001	115	0,319	No	61	1,94	0,52	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006
F2. Autoridad de decisión	Si	56	2,95	0,43	-1,822	115	0,071																																																																																												
	No	61	3,10	0,46				F3. Control de procesos laboral	Si	56	2,91	0,63	-,934	115	0,352	No	61	3,01	0,42	F4. Demandas psicológicas	Si	56	2,96	0,43	,189	115	0,850	No	61	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	56	2,02	0,46	1,699	115	0,092	No	61	1,89	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,96	0,53	-,988	115	0,325	No	61	3,07	0,64	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,294	115	0,198	No	61	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,04	0,58	1,001	115	0,319	No	61	1,94	0,52	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006	No	61	0,77	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	56	2,91	0,63	-,934	115	0,352																																																																																												
	No	61	3,01	0,42				F4. Demandas psicológicas	Si	56	2,96	0,43	,189	115	0,850	No	61	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	56	2,02	0,46	1,699	115	0,092	No	61	1,89	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,96	0,53	-,988	115	0,325	No	61	3,07	0,64	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,294	115	0,198	No	61	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,04	0,58	1,001	115	0,319	No	61	1,94	0,52	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006	No	61	0,77	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	56	2,96	0,43	,189	115	0,850																																																																																												
	No	61	2,94	0,41				F5. Demandas físicas	Si	56	2,02	0,46	1,699	115	0,092	No	61	1,89	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,96	0,53	-,988	115	0,325	No	61	3,07	0,64	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,294	115	0,198	No	61	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,04	0,58	1,001	115	0,319	No	61	1,94	0,52	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006	No	61	0,77	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	56	2,02	0,46	1,699	115	0,092																																																																																												
	No	61	1,89	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,96	0,53	-,988	115	0,325	No	61	3,07	0,64	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,294	115	0,198	No	61	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,04	0,58	1,001	115	0,319	No	61	1,94	0,52	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006	No	61	0,77	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,96	0,53	-,988	115	0,325																																																																																												
	No	61	3,07	0,64				F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,294	115	0,198	No	61	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,04	0,58	1,001	115	0,319	No	61	1,94	0,52	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006	No	61	0,77	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,294	115	0,198																																																																																												
	No	61	3,00	0,52				F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,04	0,58	1,001	115	0,319	No	61	1,94	0,52	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006	No	61	0,77	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,04	0,58	1,001	115	0,319																																																																																												
	No	61	1,94	0,52				Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006	No	61	0,77	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,779	103,658	0,006																																																																																												
	No	61	0,77	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Prurito.

De acuerdo con la Tabla 44, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno dermatológico prurito el uso de habilidades ( $t=-2.182$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.031$ ), la autoridad de decisión ( $t=-2.444$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.016$ ) y la inseguridad laboral ( $t=2.291$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.024$ ) y tensión laboral ( $t=2.472$ ;  $gl=115$ ;  $p= 0.015$ ). Estos resultados indican que existe prurito cuando la inseguridad laboral es mayor y la tensión laboral. En cambio, se identifica que cuando el uso de habilidades y la autoridad de decisión son mayores en los trabajadores estos no presentan prurito.

Tabla 44. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno Dermatológico prurito. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno dermatológico. Prurito	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	26	2,94	0,59	-2,182	115	0,031																																																																																												
	No	91	3,16	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	26	2,84	0,45	-2,444	115	0,016	No	91	3,08	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	26	2,85	0,74	-1,221	115	0,225	No	91	2,99	0,46	F4. Demandas psicológicas	Si	26	2,99	0,48	,521	115	0,604	No	91	2,94	0,40	F5. Demandas físicas	Si	26	2,00	0,48	,700	115	0,485	No	91	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	26	2,87	0,58	-1,434	115	0,154	No	91	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	26	2,87	0,59	-,621	115	0,536	No	91	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	26	2,20	0,58	2,291	115	0,024	No	91	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015
F2. Autoridad de decisión	Si	26	2,84	0,45	-2,444	115	0,016																																																																																												
	No	91	3,08	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	26	2,85	0,74	-1,221	115	0,225	No	91	2,99	0,46	F4. Demandas psicológicas	Si	26	2,99	0,48	,521	115	0,604	No	91	2,94	0,40	F5. Demandas físicas	Si	26	2,00	0,48	,700	115	0,485	No	91	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	26	2,87	0,58	-1,434	115	0,154	No	91	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	26	2,87	0,59	-,621	115	0,536	No	91	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	26	2,20	0,58	2,291	115	0,024	No	91	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015	No	91	0,79	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	26	2,85	0,74	-1,221	115	0,225																																																																																												
	No	91	2,99	0,46				F4. Demandas psicológicas	Si	26	2,99	0,48	,521	115	0,604	No	91	2,94	0,40	F5. Demandas físicas	Si	26	2,00	0,48	,700	115	0,485	No	91	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	26	2,87	0,58	-1,434	115	0,154	No	91	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	26	2,87	0,59	-,621	115	0,536	No	91	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	26	2,20	0,58	2,291	115	0,024	No	91	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015	No	91	0,79	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	26	2,99	0,48	,521	115	0,604																																																																																												
	No	91	2,94	0,40				F5. Demandas físicas	Si	26	2,00	0,48	,700	115	0,485	No	91	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	26	2,87	0,58	-1,434	115	0,154	No	91	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	26	2,87	0,59	-,621	115	0,536	No	91	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	26	2,20	0,58	2,291	115	0,024	No	91	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015	No	91	0,79	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	26	2,00	0,48	,700	115	0,485																																																																																												
	No	91	1,94	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	26	2,87	0,58	-1,434	115	0,154	No	91	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	26	2,87	0,59	-,621	115	0,536	No	91	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	26	2,20	0,58	2,291	115	0,024	No	91	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015	No	91	0,79	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	26	2,87	0,58	-1,434	115	0,154																																																																																												
	No	91	3,06	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	26	2,87	0,59	-,621	115	0,536	No	91	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	26	2,20	0,58	2,291	115	0,024	No	91	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015	No	91	0,79	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	26	2,87	0,59	-,621	115	0,536																																																																																												
	No	91	2,95	0,60				F8. Inseguridad laboral	Si	26	2,20	0,58	2,291	115	0,024	No	91	1,93	0,53	Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015	No	91	0,79	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	26	2,20	0,58	2,291	115	0,024																																																																																												
	No	91	1,93	0,53				Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015	No	91	0,79	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	26	0,88	0,15	2,472	115	0,015																																																																																												
	No	91	0,79	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Alteraciones Respiratorias.

De acuerdo con la Tabla 45, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno alteraciones respiratorias y el uso de habilidades ( $t=-2.670$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.009$ ). Estos resultados indican que cuando el uso de habilidades es mayor en los trabajadores estos no refieren alteraciones respiratorias.

Tabla 45. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno alteraciones respiratorias. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Alteraciones respiratorias	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	5	2,58	0,79	-2,670	115	0,009																																																																																												
	No	112	3,14	0,44				F2. Autoridad de decisión	Si	5	2,70	0,12	-1,662	115	0,099	No	112	3,04	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	5	2,80	0,25	-,694	115	0,489	No	112	2,97	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	5	2,85	0,75	-,303	4,105	0,776	No	112	2,95	0,40	F5. Demandas físicas	Si	5	2,00	0,29	,256	115	0,799	No	112	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,94	0,72	-,304	115	0,762	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,12	0,26	,724	115	0,471	No	112	2,92	0,61	F8. Inseguridad laboral	Si	5	2,10	0,46	,456	115	0,649	No	112	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095
F2. Autoridad de decisión	Si	5	2,70	0,12	-1,662	115	0,099																																																																																												
	No	112	3,04	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	5	2,80	0,25	-,694	115	0,489	No	112	2,97	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	5	2,85	0,75	-,303	4,105	0,776	No	112	2,95	0,40	F5. Demandas físicas	Si	5	2,00	0,29	,256	115	0,799	No	112	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,94	0,72	-,304	115	0,762	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,12	0,26	,724	115	0,471	No	112	2,92	0,61	F8. Inseguridad laboral	Si	5	2,10	0,46	,456	115	0,649	No	112	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095	No	112	0,80	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	5	2,80	0,25	-,694	115	0,489																																																																																												
	No	112	2,97	0,54				F4. Demandas psicológicas	Si	5	2,85	0,75	-,303	4,105	0,776	No	112	2,95	0,40	F5. Demandas físicas	Si	5	2,00	0,29	,256	115	0,799	No	112	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,94	0,72	-,304	115	0,762	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,12	0,26	,724	115	0,471	No	112	2,92	0,61	F8. Inseguridad laboral	Si	5	2,10	0,46	,456	115	0,649	No	112	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095	No	112	0,80	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	5	2,85	0,75	-,303	4,105	0,776																																																																																												
	No	112	2,95	0,40				F5. Demandas físicas	Si	5	2,00	0,29	,256	115	0,799	No	112	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,94	0,72	-,304	115	0,762	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,12	0,26	,724	115	0,471	No	112	2,92	0,61	F8. Inseguridad laboral	Si	5	2,10	0,46	,456	115	0,649	No	112	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095	No	112	0,80	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	5	2,00	0,29	,256	115	0,799																																																																																												
	No	112	1,95	0,43				F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,94	0,72	-,304	115	0,762	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,12	0,26	,724	115	0,471	No	112	2,92	0,61	F8. Inseguridad laboral	Si	5	2,10	0,46	,456	115	0,649	No	112	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095	No	112	0,80	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,94	0,72	-,304	115	0,762																																																																																												
	No	112	3,02	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,12	0,26	,724	115	0,471	No	112	2,92	0,61	F8. Inseguridad laboral	Si	5	2,10	0,46	,456	115	0,649	No	112	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095	No	112	0,80	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,12	0,26	,724	115	0,471																																																																																												
	No	112	2,92	0,61				F8. Inseguridad laboral	Si	5	2,10	0,46	,456	115	0,649	No	112	1,98	0,55	Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095	No	112	0,80	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	5	2,10	0,46	,456	115	0,649																																																																																												
	No	112	1,98	0,55				Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095	No	112	0,80	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	5	0,93	0,15	1,685	115	0,095																																																																																												
	No	112	0,80	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Pérdida de vitalidad.

De acuerdo con la Tabla 46, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma pérdida de vitalidad el control de procesos laborales ( $t=-2.971$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.004$ ), las demandas psicológicas ( $t=4.882$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ) el apoyo social de compañeros ( $t=-2.989$ ;  $gl=60.188$ ;  $p=0.000$ ) y del superior ( $t=-2.449$ ,  $gl=52.583$ ,  $p=0.018$ ) y tensión laboral ( $t=3.219$ ;  $gl=53.629$ ;  $p=0.002$ ). Estos resultados indican que existe pérdida de vitalidad en el trabajador cuando las demandas psicológicas son mayores y la tensión laboral es mayor. En cambio, cuando el control de procesos laborales, el apoyo social de compañero y del superior es alto el trabajador no refiere pérdida de vitalidad.

Tabla 46. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma pérdida de vitalidad. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntomas. Pérdida de vitalidad	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	38	3,03	0,57	-1,111	55,350	0,271																																																																																												
	No	79	3,15	0,41				F2. Autoridad de decisión	Si	38	2,99	0,49	-,587	115	0,558	No	79	3,04	0,43	F3. Control de procesos laboral	Si	38	2,76	0,56	-2,971	115	0,004	No	79	3,06	0,49	F4. Demandas psicológicas	Si	38	3,20	0,44	4,882	115	0,000	No	79	2,83	0,35	F5. Demandas físicas	Si	38	2,01	0,49	,904	59,970	0,370	No	79	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,77	0,66	-2,989	60,188	0,004	No	79	3,14	0,52	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,71	0,75	-2,449	52,583	0,018	No	79	3,04	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,07	0,64	1,055	59,921	0,295	No	79	1,95	0,50	Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002
F2. Autoridad de decisión	Si	38	2,99	0,49	-,587	115	0,558																																																																																												
	No	79	3,04	0,43				F3. Control de procesos laboral	Si	38	2,76	0,56	-2,971	115	0,004	No	79	3,06	0,49	F4. Demandas psicológicas	Si	38	3,20	0,44	4,882	115	0,000	No	79	2,83	0,35	F5. Demandas físicas	Si	38	2,01	0,49	,904	59,970	0,370	No	79	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,77	0,66	-2,989	60,188	0,004	No	79	3,14	0,52	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,71	0,75	-2,449	52,583	0,018	No	79	3,04	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,07	0,64	1,055	59,921	0,295	No	79	1,95	0,50	Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002	No	79	0,77	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	38	2,76	0,56	-2,971	115	0,004																																																																																												
	No	79	3,06	0,49				F4. Demandas psicológicas	Si	38	3,20	0,44	4,882	115	0,000	No	79	2,83	0,35	F5. Demandas físicas	Si	38	2,01	0,49	,904	59,970	0,370	No	79	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,77	0,66	-2,989	60,188	0,004	No	79	3,14	0,52	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,71	0,75	-2,449	52,583	0,018	No	79	3,04	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,07	0,64	1,055	59,921	0,295	No	79	1,95	0,50	Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002	No	79	0,77	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	38	3,20	0,44	4,882	115	0,000																																																																																												
	No	79	2,83	0,35				F5. Demandas físicas	Si	38	2,01	0,49	,904	59,970	0,370	No	79	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,77	0,66	-2,989	60,188	0,004	No	79	3,14	0,52	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,71	0,75	-2,449	52,583	0,018	No	79	3,04	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,07	0,64	1,055	59,921	0,295	No	79	1,95	0,50	Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002	No	79	0,77	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	38	2,01	0,49	,904	59,970	0,370																																																																																												
	No	79	1,93	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,77	0,66	-2,989	60,188	0,004	No	79	3,14	0,52	F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,71	0,75	-2,449	52,583	0,018	No	79	3,04	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,07	0,64	1,055	59,921	0,295	No	79	1,95	0,50	Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002	No	79	0,77	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	38	2,77	0,66	-2,989	60,188	0,004																																																																																												
	No	79	3,14	0,52				F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,71	0,75	-2,449	52,583	0,018	No	79	3,04	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,07	0,64	1,055	59,921	0,295	No	79	1,95	0,50	Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002	No	79	0,77	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	38	2,71	0,75	-2,449	52,583	0,018																																																																																												
	No	79	3,04	0,49				F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,07	0,64	1,055	59,921	0,295	No	79	1,95	0,50	Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002	No	79	0,77	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	38	2,07	0,64	1,055	59,921	0,295																																																																																												
	No	79	1,95	0,50				Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002	No	79	0,77	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	38	0,88	0,18	3,219	53,629	0,002																																																																																												
	No	79	0,77	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Asma bronquial.

De acuerdo con la Tabla 47, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno asma bronquial el uso de habilidades, la autoridad de decisión, el control de procesos laborales, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo social de compañeros y del superior y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 47. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno asma bronquial. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Asma bronquial	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p
F1. Uso de habilidades	Si	3	2,73	0,15	281.0	0.057
	No	114	3,12	0,47		
F2. Autoridad de decisión	Si	3	2,53	0,40	282.5	0.052
	No	114	3,04	0,45		
F3. Control de procesos laboral	Si	3	2,67	0,61	212.5	0.494
	No	114	2,97	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,83	0,59	207.5	0.549
	No	114	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	Si	3	2,33	0,21	66.00	0.072
	No	114	1,94	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,73	0,78	219.5	0.422
	No	114	3,03	0,59		
F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,97	0,76	178.0	0.916
	No	114	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,23	0,59	136.5	0.571
	No	114	1,98	0,55		
Tensión laboral	Si	3	0,98	0,15	64.00	0.066
	No	114	0,80	0,15		

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Coito doloroso.

De acuerdo con la Tabla 48, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno coito doloroso y las demandas psicológicas (U=35.00, p=0.004). Estos resultados indican que existe coito doloroso cuando son mayores las demandas psicológicas.

Tabla 48. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno coito doloroso. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Coito doloroso	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p
F1. Uso de habilidades	Si	4	3,18	0,41	207.5	0.781
	No	113	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	Si	4	2,78	0,35	323.5	0.142
	No	113	3,03	0,45		
F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,65	0,58	282.0	0.399
	No	113	2,97	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,59	0,19	35.00	0.004
	No	113	2,92	0,41		
F5. Demandas físicas	Si	4	2,03	0,56	209.5	0.804
	No	113	1,95	0,42		
F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,65	0,95	310.0	0.206
	No	113	3,03	0,58		
F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,83	0,96	226.0	1.000
	No	113	2,93	0,59		
F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,85	0,37	263.5	0.573
	No	113	1,99	0,56		
Tensión laboral	Si	4	0,95	0,15	109.0	0.079
	No	113	0,80	0,15		

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Apatía.

De acuerdo con la Tabla 49, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma apatía el uso de habilidades ( $t=-3.775$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ), la autoridad de decisión ( $t=-2.329$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.022$ ), control de procesos ( $t=-3.620$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ) las demandas psicológicas ( $t=2.675$ ,  $gl=74.399$ ;  $p=0.009$ ) y la inseguridad laboral ( $t=2.064$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.041$ ) y tensión laboral ( $t=3.641$ ;  $gl= 65.458$ ;  $p=0.001$ ). Estos resultados indican que existe apatía cuando es mayor la demanda psicológica y la inseguridad y la tensión laboral En cambio, se identifica que a mayor uso de habilidades y de autoridad los trabajadores no refieren apatía.

Tabla 49. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma apatía. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma. Apatía	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	43	2,91	0,52	-3,775	115	0,000																																																																																												
	No	74	3,23	0,39				F2. Autoridad de decisión	Si	43	2,90	0,49	-2,329	115	0,022	No	74	3,10	0,41	F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,74	0,51	-3,620	115	0,000	No	74	3,09	0,51	F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,09	0,46	2,675	74,399	0,009	No	74	2,87	0,37	F5. Demandas físicas	Si	43	1,95	0,50	-,101	71,330	0,920	No	74	1,96	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,94	0,60	-1,076	115	0,284	No	74	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,72	-1,587	66,291	0,117	No	74	3,00	0,51	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,13	0,58	2,064	115	0,041	No	74	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001
F2. Autoridad de decisión	Si	43	2,90	0,49	-2,329	115	0,022																																																																																												
	No	74	3,10	0,41				F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,74	0,51	-3,620	115	0,000	No	74	3,09	0,51	F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,09	0,46	2,675	74,399	0,009	No	74	2,87	0,37	F5. Demandas físicas	Si	43	1,95	0,50	-,101	71,330	0,920	No	74	1,96	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,94	0,60	-1,076	115	0,284	No	74	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,72	-1,587	66,291	0,117	No	74	3,00	0,51	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,13	0,58	2,064	115	0,041	No	74	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001	No	74	0,77	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,74	0,51	-3,620	115	0,000																																																																																												
	No	74	3,09	0,51				F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,09	0,46	2,675	74,399	0,009	No	74	2,87	0,37	F5. Demandas físicas	Si	43	1,95	0,50	-,101	71,330	0,920	No	74	1,96	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,94	0,60	-1,076	115	0,284	No	74	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,72	-1,587	66,291	0,117	No	74	3,00	0,51	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,13	0,58	2,064	115	0,041	No	74	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001	No	74	0,77	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,09	0,46	2,675	74,399	0,009																																																																																												
	No	74	2,87	0,37				F5. Demandas físicas	Si	43	1,95	0,50	-,101	71,330	0,920	No	74	1,96	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,94	0,60	-1,076	115	0,284	No	74	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,72	-1,587	66,291	0,117	No	74	3,00	0,51	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,13	0,58	2,064	115	0,041	No	74	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001	No	74	0,77	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	43	1,95	0,50	-,101	71,330	0,920																																																																																												
	No	74	1,96	0,38				F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,94	0,60	-1,076	115	0,284	No	74	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,72	-1,587	66,291	0,117	No	74	3,00	0,51	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,13	0,58	2,064	115	0,041	No	74	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001	No	74	0,77	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,94	0,60	-1,076	115	0,284																																																																																												
	No	74	3,06	0,58				F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,72	-1,587	66,291	0,117	No	74	3,00	0,51	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,13	0,58	2,064	115	0,041	No	74	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001	No	74	0,77	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,80	0,72	-1,587	66,291	0,117																																																																																												
	No	74	3,00	0,51				F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,13	0,58	2,064	115	0,041	No	74	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001	No	74	0,77	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,13	0,58	2,064	115	0,041																																																																																												
	No	74	1,91	0,52				Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001	No	74	0,77	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	43	0,88	0,18	3,641	65,458	0,001																																																																																												
	No	74	0,77	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Taquicardia.

De acuerdo con la Tabla 50, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno cardiovascular taquicardia y las demandas físicas ( $t=2.529$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.013$ ). Estos resultados indican que existe taquicardia cuando son mayores las demandas físicas.

Tabla 50. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno cardiovascular taquicardia. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Cardiovascular. Taquicardia	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	11	3,20	0,50	,655	115	0,514																																																																																												
	No	106	3,10	0,46				F2. Autoridad de decisión	Si	11	2,99	0,57	-,261	115	0,794	No	106	3,03	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	11	2,84	0,69	-,822	115	0,413	No	106	2,98	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	11	3,16	0,36	1,771	115	0,079	No	106	2,93	0,42	F5. Demandas físicas	Si	11	2,25	0,51	2,529	115	0,013	No	106	1,92	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	11	3,04	0,53	,103	115	0,918	No	106	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	11	2,92	0,77	-,068	115	0,946	No	106	2,93	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	11	1,98	0,74	-,038	11,081	0,970	No	106	1,99	0,53	Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173
F2. Autoridad de decisión	Si	11	2,99	0,57	-,261	115	0,794																																																																																												
	No	106	3,03	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	11	2,84	0,69	-,822	115	0,413	No	106	2,98	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	11	3,16	0,36	1,771	115	0,079	No	106	2,93	0,42	F5. Demandas físicas	Si	11	2,25	0,51	2,529	115	0,013	No	106	1,92	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	11	3,04	0,53	,103	115	0,918	No	106	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	11	2,92	0,77	-,068	115	0,946	No	106	2,93	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	11	1,98	0,74	-,038	11,081	0,970	No	106	1,99	0,53	Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173	No	106	.80	.14								
F3. Control de procesos laboral	Si	11	2,84	0,69	-,822	115	0,413																																																																																												
	No	106	2,98	0,52				F4. Demandas psicológicas	Si	11	3,16	0,36	1,771	115	0,079	No	106	2,93	0,42	F5. Demandas físicas	Si	11	2,25	0,51	2,529	115	0,013	No	106	1,92	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	11	3,04	0,53	,103	115	0,918	No	106	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	11	2,92	0,77	-,068	115	0,946	No	106	2,93	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	11	1,98	0,74	-,038	11,081	0,970	No	106	1,99	0,53	Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173	No	106	.80	.14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	11	3,16	0,36	1,771	115	0,079																																																																																												
	No	106	2,93	0,42				F5. Demandas físicas	Si	11	2,25	0,51	2,529	115	0,013	No	106	1,92	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	11	3,04	0,53	,103	115	0,918	No	106	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	11	2,92	0,77	-,068	115	0,946	No	106	2,93	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	11	1,98	0,74	-,038	11,081	0,970	No	106	1,99	0,53	Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173	No	106	.80	.14																																
F5. Demandas físicas	Si	11	2,25	0,51	2,529	115	0,013																																																																																												
	No	106	1,92	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	11	3,04	0,53	,103	115	0,918	No	106	3,02	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	11	2,92	0,77	-,068	115	0,946	No	106	2,93	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	11	1,98	0,74	-,038	11,081	0,970	No	106	1,99	0,53	Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173	No	106	.80	.14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	11	3,04	0,53	,103	115	0,918																																																																																												
	No	106	3,02	0,60				F7. Apoyo social del superior	Si	11	2,92	0,77	-,068	115	0,946	No	106	2,93	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	11	1,98	0,74	-,038	11,081	0,970	No	106	1,99	0,53	Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173	No	106	.80	.14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	11	2,92	0,77	-,068	115	0,946																																																																																												
	No	106	2,93	0,58				F8. Inseguridad laboral	Si	11	1,98	0,74	-,038	11,081	0,970	No	106	1,99	0,53	Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173	No	106	.80	.14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	11	1,98	0,74	-,038	11,081	0,970																																																																																												
	No	106	1,99	0,53				Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173	No	106	.80	.14																																																																																
Tensión laboral	Si	11	.90	.23	1,457	10,851	.173																																																																																												
	No	106	.80	.14																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dificultad para concentrarse.

De acuerdo con la Tabla 51, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma del sistema dificultad para concentrarse y las demandas psicológicas ( $t=3.140$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.002$ ) y tensión laboral ( $t= 2.281$ ;  $gl=70.496$ ;  $p= 0.026$ ). Estos resultados indican que existe la dificultad para concentrarse cuando son mayores las demandas psicológicas y la tensión laboral.

Tabla 51. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma del sistema dificultad para concentrarse. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma del sistema. Dificultad para concentrarse	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	43	3,06	0,55	-908	115	0,366																																																																																												
	No	74	3,14	0,41				F2. Autoridad de decisión	Si	43	3,00	0,50	-495	115	0,621	No	74	3,04	0,42	F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,84	0,52	-1,846	115	0,067	No	74	3,03	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,10	0,46	3,140	115	0,002	No	74	2,86	0,37	F5. Demandas físicas	Si	43	1,98	0,46	,474	115	0,636	No	74	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,87	0,65	-1,942	74,927	0,056	No	74	3,10	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,81	0,70	-1,520	69,410	0,133	No	74	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,11	0,60	1,809	115	0,073	No	74	1,92	0,51	Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026
F2. Autoridad de decisión	Si	43	3,00	0,50	-495	115	0,621																																																																																												
	No	74	3,04	0,42				F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,84	0,52	-1,846	115	0,067	No	74	3,03	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,10	0,46	3,140	115	0,002	No	74	2,86	0,37	F5. Demandas físicas	Si	43	1,98	0,46	,474	115	0,636	No	74	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,87	0,65	-1,942	74,927	0,056	No	74	3,10	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,81	0,70	-1,520	69,410	0,133	No	74	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,11	0,60	1,809	115	0,073	No	74	1,92	0,51	Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026	No	74	0,79	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	43	2,84	0,52	-1,846	115	0,067																																																																																												
	No	74	3,03	0,53				F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,10	0,46	3,140	115	0,002	No	74	2,86	0,37	F5. Demandas físicas	Si	43	1,98	0,46	,474	115	0,636	No	74	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,87	0,65	-1,942	74,927	0,056	No	74	3,10	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,81	0,70	-1,520	69,410	0,133	No	74	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,11	0,60	1,809	115	0,073	No	74	1,92	0,51	Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026	No	74	0,79	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	43	3,10	0,46	3,140	115	0,002																																																																																												
	No	74	2,86	0,37				F5. Demandas físicas	Si	43	1,98	0,46	,474	115	0,636	No	74	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,87	0,65	-1,942	74,927	0,056	No	74	3,10	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,81	0,70	-1,520	69,410	0,133	No	74	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,11	0,60	1,809	115	0,073	No	74	1,92	0,51	Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026	No	74	0,79	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	43	1,98	0,46	,474	115	0,636																																																																																												
	No	74	1,94	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,87	0,65	-1,942	74,927	0,056	No	74	3,10	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,81	0,70	-1,520	69,410	0,133	No	74	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,11	0,60	1,809	115	0,073	No	74	1,92	0,51	Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026	No	74	0,79	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	43	2,87	0,65	-1,942	74,927	0,056																																																																																												
	No	74	3,10	0,54				F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,81	0,70	-1,520	69,410	0,133	No	74	3,00	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,11	0,60	1,809	115	0,073	No	74	1,92	0,51	Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026	No	74	0,79	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	43	2,81	0,70	-1,520	69,410	0,133																																																																																												
	No	74	3,00	0,52				F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,11	0,60	1,809	115	0,073	No	74	1,92	0,51	Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026	No	74	0,79	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	43	2,11	0,60	1,809	115	0,073																																																																																												
	No	74	1,92	0,51				Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026	No	74	0,79	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	43	0,86	0,18	2,281	70,496	0,026																																																																																												
	No	74	0,79	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Exceso de apetito.

De acuerdo con la Tabla 52, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma exceso de apetito y el uso de habilidades ( $t=-3.319$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.001$ ) y tensión laboral ( $t=3.089$ ;  $gl=47.139$ ;  $p=0.003$ ). Estos resultados indican que cuando el uso de habilidades es mayor en los trabajadores estos no refieren exceso de apetito. En cambio existe el exceso de apetito cuando es mayor la tensión laboral.

Tabla 52. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma exceso de apetito. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma. Exceso de apetito	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	34	2,90	0,55	-3,319	115	0,001																																																																																												
	No	83	3,20	0,40				F2. Autoridad de decisión	Si	34	2,90	0,46	-1,895	115	0,061	No	83	3,07	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	34	2,88	0,70	-1,116	115	0,267	No	83	3,00	0,45	F4. Demandas psicológicas	Si	34	3,03	0,46	1,291	115	0,199	No	83	2,92	0,40	F5. Demandas físicas	Si	34	2,04	0,52	1,237	48,283	0,222	No	83	1,92	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	3,01	0,52	-,117	115	0,907	No	83	3,02	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,88	0,61	-,616	115	0,539	No	83	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,10	0,54	1,431	115	0,155	No	83	1,94	0,55	Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003
F2. Autoridad de decisión	Si	34	2,90	0,46	-1,895	115	0,061																																																																																												
	No	83	3,07	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	34	2,88	0,70	-1,116	115	0,267	No	83	3,00	0,45	F4. Demandas psicológicas	Si	34	3,03	0,46	1,291	115	0,199	No	83	2,92	0,40	F5. Demandas físicas	Si	34	2,04	0,52	1,237	48,283	0,222	No	83	1,92	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	3,01	0,52	-,117	115	0,907	No	83	3,02	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,88	0,61	-,616	115	0,539	No	83	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,10	0,54	1,431	115	0,155	No	83	1,94	0,55	Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003	No	83	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	34	2,88	0,70	-1,116	115	0,267																																																																																												
	No	83	3,00	0,45				F4. Demandas psicológicas	Si	34	3,03	0,46	1,291	115	0,199	No	83	2,92	0,40	F5. Demandas físicas	Si	34	2,04	0,52	1,237	48,283	0,222	No	83	1,92	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	3,01	0,52	-,117	115	0,907	No	83	3,02	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,88	0,61	-,616	115	0,539	No	83	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,10	0,54	1,431	115	0,155	No	83	1,94	0,55	Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003	No	83	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	34	3,03	0,46	1,291	115	0,199																																																																																												
	No	83	2,92	0,40				F5. Demandas físicas	Si	34	2,04	0,52	1,237	48,283	0,222	No	83	1,92	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	3,01	0,52	-,117	115	0,907	No	83	3,02	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,88	0,61	-,616	115	0,539	No	83	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,10	0,54	1,431	115	0,155	No	83	1,94	0,55	Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003	No	83	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	34	2,04	0,52	1,237	48,283	0,222																																																																																												
	No	83	1,92	0,38				F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	3,01	0,52	-,117	115	0,907	No	83	3,02	0,62	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,88	0,61	-,616	115	0,539	No	83	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,10	0,54	1,431	115	0,155	No	83	1,94	0,55	Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003	No	83	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	3,01	0,52	-,117	115	0,907																																																																																												
	No	83	3,02	0,62				F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,88	0,61	-,616	115	0,539	No	83	2,95	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,10	0,54	1,431	115	0,155	No	83	1,94	0,55	Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003	No	83	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,88	0,61	-,616	115	0,539																																																																																												
	No	83	2,95	0,60				F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,10	0,54	1,431	115	0,155	No	83	1,94	0,55	Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003	No	83	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,10	0,54	1,431	115	0,155																																																																																												
	No	83	1,94	0,55				Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003	No	83	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	34	0,89	0,18	3,089	47,139	0,003																																																																																												
	No	83	0,78	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dificultad para concentrarse.

De acuerdo con la Tabla 53, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma dificultad para respirar con el uso de habilidades, la autoridad de decisión, control de procesos laborales, las demandas psicológicas y físicas el apoyo social de compañeros y del superior y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 53. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma dificultad para respirar. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma. Dificultad para respirar	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	5	2,90	1,17	-,423	4,047	0,694																																																																																												
	No	112	3,12	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	5	2,94	0,69	-,429	115	0,669	No	112	3,03	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	5	2,98	0,69	,075	115	0,940	No	112	2,96	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	5	2,63	0,61	-1,773	115	0,079	No	112	2,96	0,41	F5. Demandas físicas	Si	5	2,10	0,37	,792	115	0,430	No	112	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,96	0,71	-,227	115	0,821	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,20	0,68	1,031	115	0,305	No	112	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	5	1,82	0,79	-,704	115	0,483	No	112	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673
F2. Autoridad de decisión	Si	5	2,94	0,69	-,429	115	0,669																																																																																												
	No	112	3,03	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	5	2,98	0,69	,075	115	0,940	No	112	2,96	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	5	2,63	0,61	-1,773	115	0,079	No	112	2,96	0,41	F5. Demandas físicas	Si	5	2,10	0,37	,792	115	0,430	No	112	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,96	0,71	-,227	115	0,821	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,20	0,68	1,031	115	0,305	No	112	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	5	1,82	0,79	-,704	115	0,483	No	112	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673	No	112	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	5	2,98	0,69	,075	115	0,940																																																																																												
	No	112	2,96	0,53				F4. Demandas psicológicas	Si	5	2,63	0,61	-1,773	115	0,079	No	112	2,96	0,41	F5. Demandas físicas	Si	5	2,10	0,37	,792	115	0,430	No	112	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,96	0,71	-,227	115	0,821	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,20	0,68	1,031	115	0,305	No	112	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	5	1,82	0,79	-,704	115	0,483	No	112	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673	No	112	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	5	2,63	0,61	-1,773	115	0,079																																																																																												
	No	112	2,96	0,41				F5. Demandas físicas	Si	5	2,10	0,37	,792	115	0,430	No	112	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,96	0,71	-,227	115	0,821	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,20	0,68	1,031	115	0,305	No	112	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	5	1,82	0,79	-,704	115	0,483	No	112	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673	No	112	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	5	2,10	0,37	,792	115	0,430																																																																																												
	No	112	1,95	0,43				F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,96	0,71	-,227	115	0,821	No	112	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,20	0,68	1,031	115	0,305	No	112	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	5	1,82	0,79	-,704	115	0,483	No	112	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673	No	112	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	5	2,96	0,71	-,227	115	0,821																																																																																												
	No	112	3,02	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,20	0,68	1,031	115	0,305	No	112	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	5	1,82	0,79	-,704	115	0,483	No	112	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673	No	112	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	5	3,20	0,68	1,031	115	0,305																																																																																												
	No	112	2,92	0,60				F8. Inseguridad laboral	Si	5	1,82	0,79	-,704	115	0,483	No	112	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673	No	112	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	5	1,82	0,79	-,704	115	0,483																																																																																												
	No	112	2,00	0,54				Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673	No	112	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	5	0,86	0,26	,453	4.122	0,673																																																																																												
	No	112	0,81	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad tensión laboral con Hipertiroidismo.

De acuerdo con la Tabla 54, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno endocrino hipertiroidismo y las demandas psicológicas ( $U=206.0$ ,  $p=0.050$ ). Estos resultados indican que a mayores demandas psicológicas en los trabajadores no refieren hipertiroidismo.

Tabla 54. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno endocrino hipertiroidismo. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Endocrino. Hipertiroidismo	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	2	3,30	0,99	105.0	0,844																																																																																					
	No	115	3,11	0,46			F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,90	1,13	121.5	0,892	No	115	3,03	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,85	1,20	117.0	0,974	No	115	2,96	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,44	0,09	206.0	0,050	No	115	2,96	0,42	F5. Demandas físicas	Si	2	2,20	0,42	79.00	0,483	No	115	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,95	0,64	121.0	0,908	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	3,00	0,99	108.0	0,892	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,00	1,27	113.5	0,974	No	115	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892	No
F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,90	1,13	121.5	0,892																																																																																					
	No	115	3,03	0,44			F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,85	1,20	117.0	0,974	No	115	2,96	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,44	0,09	206.0	0,050	No	115	2,96	0,42	F5. Demandas físicas	Si	2	2,20	0,42	79.00	0,483	No	115	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,95	0,64	121.0	0,908	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	3,00	0,99	108.0	0,892	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,00	1,27	113.5	0,974	No	115	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892	No	115	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,85	1,20	117.0	0,974																																																																																					
	No	115	2,96	0,53			F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,44	0,09	206.0	0,050	No	115	2,96	0,42	F5. Demandas físicas	Si	2	2,20	0,42	79.00	0,483	No	115	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,95	0,64	121.0	0,908	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	3,00	0,99	108.0	0,892	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,00	1,27	113.5	0,974	No	115	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892	No	115	0,81	0,15																			
F4. Demandas psicológicas	Si	2	2,44	0,09	206.0	0,050																																																																																					
	No	115	2,96	0,42			F5. Demandas físicas	Si	2	2,20	0,42	79.00	0,483	No	115	1,95	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,95	0,64	121.0	0,908	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	3,00	0,99	108.0	0,892	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,00	1,27	113.5	0,974	No	115	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892	No	115	0,81	0,15																														
F5. Demandas físicas	Si	2	2,20	0,42	79.00	0,483																																																																																					
	No	115	1,95	0,43			F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,95	0,64	121.0	0,908	No	115	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	2	3,00	0,99	108.0	0,892	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,00	1,27	113.5	0,974	No	115	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892	No	115	0,81	0,15																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,95	0,64	121.0	0,908																																																																																					
	No	115	3,02	0,59			F7. Apoyo social del superior	Si	2	3,00	0,99	108.0	0,892	No	115	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,00	1,27	113.5	0,974	No	115	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892	No	115	0,81	0,15																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	2	3,00	0,99	108.0	0,892																																																																																					
	No	115	2,93	0,60			F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,00	1,27	113.5	0,974	No	115	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892	No	115	0,81	0,15																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,00	1,27	113.5	0,974																																																																																					
	No	115	1,99	0,54			Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892	No	115	0,81	0,15																																																																										
Tensión laboral	Si	2	0,80	0,32	122.00	,892																																																																																					
	No	115	0,81	0,15																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Sistema inmunológico.

De acuerdo con la Tabla 55, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno del sistema inmunológico y el uso de habilidades, la autoridad de decisión, el control de procesos laborales, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo social de compañeros de trabajo y del superior y la inseguridad y tensión laboral

Tabla 55. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno del sistema inmunológico. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Sistema Inmunológico	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	7	3,24	0,53	,763	115	0,447																																																																																												
	No	110	3,10	0,46				F2. Autoridad de decisión	Si	7	3,11	0,69	,360	6,305	0,731	No	110	3,02	0,43	F3. Control de procesos laboral	Si	7	2,96	0,66	-,027	115	0,979	No	110	2,96	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	7	3,21	0,62	1,195	6,325	0,275	No	110	2,93	0,40	F5. Demandas físicas	Si	7	1,81	0,41	-,882	115	0,380	No	110	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	7	2,83	0,69	-,878	115	0,382	No	110	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	7	3,06	0,72	,578	115	0,564	No	110	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	7	1,89	0,77	-,514	115	0,608	No	110	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865
F2. Autoridad de decisión	Si	7	3,11	0,69	,360	6,305	0,731																																																																																												
	No	110	3,02	0,43				F3. Control de procesos laboral	Si	7	2,96	0,66	-,027	115	0,979	No	110	2,96	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	7	3,21	0,62	1,195	6,325	0,275	No	110	2,93	0,40	F5. Demandas físicas	Si	7	1,81	0,41	-,882	115	0,380	No	110	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	7	2,83	0,69	-,878	115	0,382	No	110	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	7	3,06	0,72	,578	115	0,564	No	110	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	7	1,89	0,77	-,514	115	0,608	No	110	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865	No	110	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	7	2,96	0,66	-,027	115	0,979																																																																																												
	No	110	2,96	0,53				F4. Demandas psicológicas	Si	7	3,21	0,62	1,195	6,325	0,275	No	110	2,93	0,40	F5. Demandas físicas	Si	7	1,81	0,41	-,882	115	0,380	No	110	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	7	2,83	0,69	-,878	115	0,382	No	110	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	7	3,06	0,72	,578	115	0,564	No	110	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	7	1,89	0,77	-,514	115	0,608	No	110	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865	No	110	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	7	3,21	0,62	1,195	6,325	0,275																																																																																												
	No	110	2,93	0,40				F5. Demandas físicas	Si	7	1,81	0,41	-,882	115	0,380	No	110	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	7	2,83	0,69	-,878	115	0,382	No	110	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	7	3,06	0,72	,578	115	0,564	No	110	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	7	1,89	0,77	-,514	115	0,608	No	110	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865	No	110	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	7	1,81	0,41	-,882	115	0,380																																																																																												
	No	110	1,96	0,43				F6. Apoyo social de compañeros	Si	7	2,83	0,69	-,878	115	0,382	No	110	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	7	3,06	0,72	,578	115	0,564	No	110	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	7	1,89	0,77	-,514	115	0,608	No	110	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865	No	110	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	7	2,83	0,69	-,878	115	0,382																																																																																												
	No	110	3,03	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	7	3,06	0,72	,578	115	0,564	No	110	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	7	1,89	0,77	-,514	115	0,608	No	110	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865	No	110	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	7	3,06	0,72	,578	115	0,564																																																																																												
	No	110	2,92	0,59				F8. Inseguridad laboral	Si	7	1,89	0,77	-,514	115	0,608	No	110	2,00	0,54	Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865	No	110	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	7	1,89	0,77	-,514	115	0,608																																																																																												
	No	110	2,00	0,54				Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865	No	110	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	7	0,82	0,21	,145	115	0,865																																																																																												
	No	110	0,81	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad tensión laboral con la opresión en el pecho.

De acuerdo con la Tabla 56, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma opresión en el pecho y el uso de habilidades ( $t=-4.087$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ), autoridad ( $t=-3.247$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.002$ ) y el control de procesos ( $t=-2.892$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.005$ ), tensión laboral ( $t=4.626$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ). Estos resultados indican que a mayor uso de habilidades, de autoridad y control de procesos de los trabajadores estos no presentan opresión en el pecho. En cambio se identificó que a mayor opresión en el pecho mayor tensión laboral.

Tabla 56. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma opresión en el pecho. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma. Opresión en el pecho	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	10	2,57	0,64	-4,087	115	0,000																																																																																												
	No	107	3,16	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	10	2,60	0,45	-3,247	115	0,002	No	107	3,06	0,43	F3. Control de procesos laboral	Si	10	2,51	0,43	-2,892	115	0,005	No	107	3,00	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	10	2,98	0,55	,215	115	0,831	No	107	2,95	0,41	F5. Demandas físicas	Si	10	2,25	0,60	1,676	9,750	0,125	No	107	1,92	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,86	0,61	-,889	115	0,376	No	107	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,62	0,77	-1,725	115	0,087	No	107	2,96	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,31	0,52	1,948	115	0,054	No	107	1,96	0,55	Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000
F2. Autoridad de decisión	Si	10	2,60	0,45	-3,247	115	0,002																																																																																												
	No	107	3,06	0,43				F3. Control de procesos laboral	Si	10	2,51	0,43	-2,892	115	0,005	No	107	3,00	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	10	2,98	0,55	,215	115	0,831	No	107	2,95	0,41	F5. Demandas físicas	Si	10	2,25	0,60	1,676	9,750	0,125	No	107	1,92	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,86	0,61	-,889	115	0,376	No	107	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,62	0,77	-1,725	115	0,087	No	107	2,96	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,31	0,52	1,948	115	0,054	No	107	1,96	0,55	Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000	No	107	.7954	0.14								
F3. Control de procesos laboral	Si	10	2,51	0,43	-2,892	115	0,005																																																																																												
	No	107	3,00	0,52				F4. Demandas psicológicas	Si	10	2,98	0,55	,215	115	0,831	No	107	2,95	0,41	F5. Demandas físicas	Si	10	2,25	0,60	1,676	9,750	0,125	No	107	1,92	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,86	0,61	-,889	115	0,376	No	107	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,62	0,77	-1,725	115	0,087	No	107	2,96	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,31	0,52	1,948	115	0,054	No	107	1,96	0,55	Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000	No	107	.7954	0.14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	10	2,98	0,55	,215	115	0,831																																																																																												
	No	107	2,95	0,41				F5. Demandas físicas	Si	10	2,25	0,60	1,676	9,750	0,125	No	107	1,92	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,86	0,61	-,889	115	0,376	No	107	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,62	0,77	-1,725	115	0,087	No	107	2,96	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,31	0,52	1,948	115	0,054	No	107	1,96	0,55	Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000	No	107	.7954	0.14																																
F5. Demandas físicas	Si	10	2,25	0,60	1,676	9,750	0,125																																																																																												
	No	107	1,92	0,40				F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,86	0,61	-,889	115	0,376	No	107	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,62	0,77	-1,725	115	0,087	No	107	2,96	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,31	0,52	1,948	115	0,054	No	107	1,96	0,55	Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000	No	107	.7954	0.14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,86	0,61	-,889	115	0,376																																																																																												
	No	107	3,03	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,62	0,77	-1,725	115	0,087	No	107	2,96	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,31	0,52	1,948	115	0,054	No	107	1,96	0,55	Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000	No	107	.7954	0.14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,62	0,77	-1,725	115	0,087																																																																																												
	No	107	2,96	0,58				F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,31	0,52	1,948	115	0,054	No	107	1,96	0,55	Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000	No	107	.7954	0.14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,31	0,52	1,948	115	0,054																																																																																												
	No	107	1,96	0,55				Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000	No	107	.7954	0.14																																																																																
Tensión laboral	Si	10	1.0185	0.15	4.626	115	0.000																																																																																												
	No	107	.7954	0.14																																																																																															

**Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Estreñimiento.**  
De acuerdo con la Tabla 57, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma gastrointestinal estreñimiento y las demandas psicológicas ( $t=2.009$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.047$ ) y tensión laboral ( $t=2.827$ ;  $gl=54.630$ ;  $p=0.007$ ). Estos resultados indican que existe estreñimiento cuando las demandas psicológicas son mayores y mayor es la tensión laboral.

Tabla 57. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma gastrointestinal estreñimiento. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma gastrointestinal. Estreñimiento	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	37	3,00	0,60	-1,489	50,457	0,143																																																																																												
	No	80	3,16	0,39				F2. Autoridad de decisión	Si	37	2,96	0,47	-,979	115	0,330	No	80	3,05	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	37	2,87	0,51	-1,312	115	0,192	No	80	3,01	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	37	3,06	0,45	2,009	115	0,047	No	80	2,90	0,40	F5. Demandas físicas	Si	37	2,05	0,49	1,589	57,924	0,118	No	80	1,91	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	2,93	0,60	-1,077	115	0,284	No	80	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,85	0,69	-,887	57,840	0,379	No	80	2,97	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,13	0,60	1,893	115	0,061	No	80	1,93	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007
F2. Autoridad de decisión	Si	37	2,96	0,47	-,979	115	0,330																																																																																												
	No	80	3,05	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	37	2,87	0,51	-1,312	115	0,192	No	80	3,01	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	37	3,06	0,45	2,009	115	0,047	No	80	2,90	0,40	F5. Demandas físicas	Si	37	2,05	0,49	1,589	57,924	0,118	No	80	1,91	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	2,93	0,60	-1,077	115	0,284	No	80	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,85	0,69	-,887	57,840	0,379	No	80	2,97	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,13	0,60	1,893	115	0,061	No	80	1,93	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007	No	80	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	37	2,87	0,51	-1,312	115	0,192																																																																																												
	No	80	3,01	0,54				F4. Demandas psicológicas	Si	37	3,06	0,45	2,009	115	0,047	No	80	2,90	0,40	F5. Demandas físicas	Si	37	2,05	0,49	1,589	57,924	0,118	No	80	1,91	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	2,93	0,60	-1,077	115	0,284	No	80	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,85	0,69	-,887	57,840	0,379	No	80	2,97	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,13	0,60	1,893	115	0,061	No	80	1,93	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007	No	80	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	37	3,06	0,45	2,009	115	0,047																																																																																												
	No	80	2,90	0,40				F5. Demandas físicas	Si	37	2,05	0,49	1,589	57,924	0,118	No	80	1,91	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	2,93	0,60	-1,077	115	0,284	No	80	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,85	0,69	-,887	57,840	0,379	No	80	2,97	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,13	0,60	1,893	115	0,061	No	80	1,93	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007	No	80	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	37	2,05	0,49	1,589	57,924	0,118																																																																																												
	No	80	1,91	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	2,93	0,60	-1,077	115	0,284	No	80	3,06	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,85	0,69	-,887	57,840	0,379	No	80	2,97	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,13	0,60	1,893	115	0,061	No	80	1,93	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007	No	80	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	37	2,93	0,60	-1,077	115	0,284																																																																																												
	No	80	3,06	0,58				F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,85	0,69	-,887	57,840	0,379	No	80	2,97	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,13	0,60	1,893	115	0,061	No	80	1,93	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007	No	80	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	37	2,85	0,69	-,887	57,840	0,379																																																																																												
	No	80	2,97	0,55				F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,13	0,60	1,893	115	0,061	No	80	1,93	0,52	Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007	No	80	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	37	2,13	0,60	1,893	115	0,061																																																																																												
	No	80	1,93	0,52				Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007	No	80	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	37	0,87	0,18	2,827	54,630	0,007																																																																																												
	No	80	0,78	0,13																																																																																															

**Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Eyaculación precoz.**

De acuerdo con la Tabla 58, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno eyaculación precoz y el uso de habilidades, la autoridad, el control de procesos, las demandas psicológicas y físicas el apoyo de los compañeros y del superior y la inseguridad laboral y la tensión laboral.

Tabla 58. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno eyaculación precoz. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Eyaculación precoz	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	3	3,10	0,66	167.0	0.955																																																																																					
	No	114	3,11	0,47			F2. Autoridad de decisión	Si	3	2,93	0,35	197.0	0.677	No	114	3,03	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	3	2,87	0,50	194.5	0.702	No	114	2,96	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,92	0,31	178.0	0.916	No	114	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	3	1,73	0,35	223.0	0.392	No	114	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,50	0,56	255.5	0.153	No	114	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,80	0,36	200.0	0.641	No	114	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,13	0,57	138.0	0.594	No	114	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000	No
F2. Autoridad de decisión	Si	3	2,93	0,35	197.0	0.677																																																																																					
	No	114	3,03	0,45			F3. Control de procesos laboral	Si	3	2,87	0,50	194.5	0.702	No	114	2,96	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,92	0,31	178.0	0.916	No	114	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	3	1,73	0,35	223.0	0.392	No	114	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,50	0,56	255.5	0.153	No	114	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,80	0,36	200.0	0.641	No	114	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,13	0,57	138.0	0.594	No	114	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000	No	114	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	3	2,87	0,50	194.5	0.702																																																																																					
	No	114	2,96	0,54			F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,92	0,31	178.0	0.916	No	114	2,95	0,42	F5. Demandas físicas	Si	3	1,73	0,35	223.0	0.392	No	114	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,50	0,56	255.5	0.153	No	114	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,80	0,36	200.0	0.641	No	114	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,13	0,57	138.0	0.594	No	114	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000	No	114	0,81	0,15																			
F4. Demandas psicológicas	Si	3	2,92	0,31	178.0	0.916																																																																																					
	No	114	2,95	0,42			F5. Demandas físicas	Si	3	1,73	0,35	223.0	0.392	No	114	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,50	0,56	255.5	0.153	No	114	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,80	0,36	200.0	0.641	No	114	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,13	0,57	138.0	0.594	No	114	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000	No	114	0,81	0,15																														
F5. Demandas físicas	Si	3	1,73	0,35	223.0	0.392																																																																																					
	No	114	1,96	0,43			F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,50	0,56	255.5	0.153	No	114	3,03	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,80	0,36	200.0	0.641	No	114	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,13	0,57	138.0	0.594	No	114	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000	No	114	0,81	0,15																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,50	0,56	255.5	0.153																																																																																					
	No	114	3,03	0,59			F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,80	0,36	200.0	0.641	No	114	2,93	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,13	0,57	138.0	0.594	No	114	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000	No	114	0,81	0,15																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	3	2,80	0,36	200.0	0.641																																																																																					
	No	114	2,93	0,60			F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,13	0,57	138.0	0.594	No	114	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000	No	114	0,81	0,15																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,13	0,57	138.0	0.594																																																																																					
	No	114	1,99	0,55			Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000	No	114	0,81	0,15																																																																										
Tensión laboral	Si	3	0,78	0,15	172.0	1.000																																																																																					
	No	114	0,81	0,15																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Desgaste mental.

De acuerdo con la Tabla 59, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Sistema desgaste mental y el control de procesos ( $t=-2.198$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.030$ ), las demandas psicológicas ( $t=2.362$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.020$ ) y la inseguridad laboral ( $t=2.731$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.007$ ) y tensión laboral ( $t=2.879$ ;  $gl=0.402$ ;  $p=0.005$ ). Estos resultados indican que existe desgaste mental cuando mayores son las demandas psicológicas, la inseguridad laboral, y la tensión laboral. En cambio, se identifica que a mayor control de procesos en trabajadores que no refieren desgaste mental.

Tabla 59. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Sistema desgaste mental. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Sistema. Desgaste mental	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	49	3,03	0,51	-1,692	115	0,093																																																																																												
	No	68	3,17	0,43				F2. Autoridad de decisión	Si	49	2,95	0,45	-1,556	115	0,122	No	68	3,08	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	49	2,84	0,48	-2,198	115	0,030	No	68	3,05	0,56	F4. Demandas psicológicas	Si	49	3,05	0,44	2,362	115	0,020	No	68	2,87	0,39	F5. Demandas físicas	Si	49	2,00	0,50	,942	84,424	0,349	No	68	1,92	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	49	2,92	0,62	-1,605	115	0,111	No	68	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	49	2,80	0,72	-1,958	78,330	0,054	No	68	3,03	0,48	F8. Inseguridad laboral	Si	49	2,15	0,58	2,731	115	0,007	No	68	1,88	0,50	Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005
F2. Autoridad de decisión	Si	49	2,95	0,45	-1,556	115	0,122																																																																																												
	No	68	3,08	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	49	2,84	0,48	-2,198	115	0,030	No	68	3,05	0,56	F4. Demandas psicológicas	Si	49	3,05	0,44	2,362	115	0,020	No	68	2,87	0,39	F5. Demandas físicas	Si	49	2,00	0,50	,942	84,424	0,349	No	68	1,92	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	49	2,92	0,62	-1,605	115	0,111	No	68	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	49	2,80	0,72	-1,958	78,330	0,054	No	68	3,03	0,48	F8. Inseguridad laboral	Si	49	2,15	0,58	2,731	115	0,007	No	68	1,88	0,50	Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005	No	68	0,77	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	49	2,84	0,48	-2,198	115	0,030																																																																																												
	No	68	3,05	0,56				F4. Demandas psicológicas	Si	49	3,05	0,44	2,362	115	0,020	No	68	2,87	0,39	F5. Demandas físicas	Si	49	2,00	0,50	,942	84,424	0,349	No	68	1,92	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	49	2,92	0,62	-1,605	115	0,111	No	68	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	49	2,80	0,72	-1,958	78,330	0,054	No	68	3,03	0,48	F8. Inseguridad laboral	Si	49	2,15	0,58	2,731	115	0,007	No	68	1,88	0,50	Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005	No	68	0,77	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	49	3,05	0,44	2,362	115	0,020																																																																																												
	No	68	2,87	0,39				F5. Demandas físicas	Si	49	2,00	0,50	,942	84,424	0,349	No	68	1,92	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	49	2,92	0,62	-1,605	115	0,111	No	68	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	49	2,80	0,72	-1,958	78,330	0,054	No	68	3,03	0,48	F8. Inseguridad laboral	Si	49	2,15	0,58	2,731	115	0,007	No	68	1,88	0,50	Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005	No	68	0,77	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	49	2,00	0,50	,942	84,424	0,349																																																																																												
	No	68	1,92	0,37				F6. Apoyo social de compañeros	Si	49	2,92	0,62	-1,605	115	0,111	No	68	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	49	2,80	0,72	-1,958	78,330	0,054	No	68	3,03	0,48	F8. Inseguridad laboral	Si	49	2,15	0,58	2,731	115	0,007	No	68	1,88	0,50	Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005	No	68	0,77	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	49	2,92	0,62	-1,605	115	0,111																																																																																												
	No	68	3,09	0,56				F7. Apoyo social del superior	Si	49	2,80	0,72	-1,958	78,330	0,054	No	68	3,03	0,48	F8. Inseguridad laboral	Si	49	2,15	0,58	2,731	115	0,007	No	68	1,88	0,50	Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005	No	68	0,77	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	49	2,80	0,72	-1,958	78,330	0,054																																																																																												
	No	68	3,03	0,48				F8. Inseguridad laboral	Si	49	2,15	0,58	2,731	115	0,007	No	68	1,88	0,50	Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005	No	68	0,77	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	49	2,15	0,58	2,731	115	0,007																																																																																												
	No	68	1,88	0,50				Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005	No	68	0,77	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	49	0,86	0,17	2,879	0,402	0,005																																																																																												
	No	68	0,77	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Dolor muscular.

De acuerdo con la Tabla 60, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma dolor muscular el uso de habilidades ( $t=-1.999$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.048$ ), el control de procesos ( $t=-2.907$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.004$ ), las demandas psicológicas ( $t=2.595$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.011$ ) y el apoyo del superior ( $t=-2.428$ ,  $gl=101.687$ ,  $p=0.017$ )e inseguridad laboral ( $t=2.360$ ;  $gl=109.101$ ;  $p=0.001$ ). Estos resultados indican que existe el dolor muscular cuando es mayor la demanda psicológica y la inseguridad y tensión laboral. En cambio, se identifica que a mayor uso de habilidades, mayor control de procesos y mayor apoyo de supervisor el trabajador no refiere dolor muscular.

Tabla 60. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma dolor muscular. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntomas. Dolor muscular	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	64	3,03	0,52	-1,999	115	0,048																																																																																												
	No	53	3,21	0,38				F2. Autoridad de decisión	Si	64	2,96	0,48	-1,615	115	0,109	No	53	3,10	0,40	F3. Control de procesos laboral	Si	64	2,84	0,52	-2,907	115	0,004	No	53	3,12	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	64	3,04	0,43	2,595	115	0,011	No	53	2,84	0,39	F5. Demandas físicas	Si	64	1,99	0,48	1,016	112,889	0,312	No	53	1,91	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	64	2,95	0,64	-1,318	115,000	0,190	No	53	3,10	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	64	2,82	0,71	-2,428	101,687	0,017	No	53	3,07	0,39	F8. Inseguridad laboral	Si	64	2,10	0,60	2,360	115	0,020	No	53	1,86	0,45	Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001
F2. Autoridad de decisión	Si	64	2,96	0,48	-1,615	115	0,109																																																																																												
	No	53	3,10	0,40				F3. Control de procesos laboral	Si	64	2,84	0,52	-2,907	115	0,004	No	53	3,12	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	64	3,04	0,43	2,595	115	0,011	No	53	2,84	0,39	F5. Demandas físicas	Si	64	1,99	0,48	1,016	112,889	0,312	No	53	1,91	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	64	2,95	0,64	-1,318	115,000	0,190	No	53	3,10	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	64	2,82	0,71	-2,428	101,687	0,017	No	53	3,07	0,39	F8. Inseguridad laboral	Si	64	2,10	0,60	2,360	115	0,020	No	53	1,86	0,45	Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001	No	53	0,76	0,11								
F3. Control de procesos laboral	Si	64	2,84	0,52	-2,907	115	0,004																																																																																												
	No	53	3,12	0,52				F4. Demandas psicológicas	Si	64	3,04	0,43	2,595	115	0,011	No	53	2,84	0,39	F5. Demandas físicas	Si	64	1,99	0,48	1,016	112,889	0,312	No	53	1,91	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	64	2,95	0,64	-1,318	115,000	0,190	No	53	3,10	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	64	2,82	0,71	-2,428	101,687	0,017	No	53	3,07	0,39	F8. Inseguridad laboral	Si	64	2,10	0,60	2,360	115	0,020	No	53	1,86	0,45	Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001	No	53	0,76	0,11																				
F4. Demandas psicológicas	Si	64	3,04	0,43	2,595	115	0,011																																																																																												
	No	53	2,84	0,39				F5. Demandas físicas	Si	64	1,99	0,48	1,016	112,889	0,312	No	53	1,91	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	64	2,95	0,64	-1,318	115,000	0,190	No	53	3,10	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	64	2,82	0,71	-2,428	101,687	0,017	No	53	3,07	0,39	F8. Inseguridad laboral	Si	64	2,10	0,60	2,360	115	0,020	No	53	1,86	0,45	Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001	No	53	0,76	0,11																																
F5. Demandas físicas	Si	64	1,99	0,48	1,016	112,889	0,312																																																																																												
	No	53	1,91	0,35				F6. Apoyo social de compañeros	Si	64	2,95	0,64	-1,318	115,000	0,190	No	53	3,10	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	64	2,82	0,71	-2,428	101,687	0,017	No	53	3,07	0,39	F8. Inseguridad laboral	Si	64	2,10	0,60	2,360	115	0,020	No	53	1,86	0,45	Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001	No	53	0,76	0,11																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	64	2,95	0,64	-1,318	115,000	0,190																																																																																												
	No	53	3,10	0,53				F7. Apoyo social del superior	Si	64	2,82	0,71	-2,428	101,687	0,017	No	53	3,07	0,39	F8. Inseguridad laboral	Si	64	2,10	0,60	2,360	115	0,020	No	53	1,86	0,45	Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001	No	53	0,76	0,11																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	64	2,82	0,71	-2,428	101,687	0,017																																																																																												
	No	53	3,07	0,39				F8. Inseguridad laboral	Si	64	2,10	0,60	2,360	115	0,020	No	53	1,86	0,45	Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001	No	53	0,76	0,11																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	64	2,10	0,60	2,360	115	0,020																																																																																												
	No	53	1,86	0,45				Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001	No	53	0,76	0,11																																																																																
Tensión laboral	Si	64	0,85	0,17	3,516	109,101	0,001																																																																																												
	No	53	0,76	0,11																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Tics nerviosos.

De acuerdo con la Tabla 61, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno tics nerviosos y el uso de habilidades, la autoridad, el control de procesos, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo de compañeros y del superior y al inseguridad y tensión laboral.

Tabla 61. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno tics nerviosos. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Tics Nerviosos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	35	3,02	0,60	-1,220	46,703	0,229																																																																																												
	No	82	3,15	0,39				F2. Autoridad de decisión	Si	35	2,90	0,49	-1,937	115	0,055	No	82	3,08	0,43	F3. Control de procesos laboral	Si	35	2,85	0,49	-1,516	115	0,132	No	82	3,01	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	35	3,00	0,48	,820	115	0,414	No	82	2,93	0,39	F5. Demandas físicas	Si	35	1,96	0,49	,083	115	0,934	No	82	1,95	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,94	0,67	-,842	54,870	0,403	No	82	3,05	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,92	0,67	-,116	115	0,907	No	82	2,93	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,10	0,56	1,385	115	0,169	No	82	1,94	0,54	Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065
F2. Autoridad de decisión	Si	35	2,90	0,49	-1,937	115	0,055																																																																																												
	No	82	3,08	0,43				F3. Control de procesos laboral	Si	35	2,85	0,49	-1,516	115	0,132	No	82	3,01	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	35	3,00	0,48	,820	115	0,414	No	82	2,93	0,39	F5. Demandas físicas	Si	35	1,96	0,49	,083	115	0,934	No	82	1,95	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,94	0,67	-,842	54,870	0,403	No	82	3,05	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,92	0,67	-,116	115	0,907	No	82	2,93	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,10	0,56	1,385	115	0,169	No	82	1,94	0,54	Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065	No	82	0,79	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	35	2,85	0,49	-1,516	115	0,132																																																																																												
	No	82	3,01	0,54				F4. Demandas psicológicas	Si	35	3,00	0,48	,820	115	0,414	No	82	2,93	0,39	F5. Demandas físicas	Si	35	1,96	0,49	,083	115	0,934	No	82	1,95	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,94	0,67	-,842	54,870	0,403	No	82	3,05	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,92	0,67	-,116	115	0,907	No	82	2,93	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,10	0,56	1,385	115	0,169	No	82	1,94	0,54	Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065	No	82	0,79	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	35	3,00	0,48	,820	115	0,414																																																																																												
	No	82	2,93	0,39				F5. Demandas físicas	Si	35	1,96	0,49	,083	115	0,934	No	82	1,95	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,94	0,67	-,842	54,870	0,403	No	82	3,05	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,92	0,67	-,116	115	0,907	No	82	2,93	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,10	0,56	1,385	115	0,169	No	82	1,94	0,54	Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065	No	82	0,79	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	35	1,96	0,49	,083	115	0,934																																																																																												
	No	82	1,95	0,40				F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,94	0,67	-,842	54,870	0,403	No	82	3,05	0,55	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,92	0,67	-,116	115	0,907	No	82	2,93	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,10	0,56	1,385	115	0,169	No	82	1,94	0,54	Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065	No	82	0,79	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,94	0,67	-,842	54,870	0,403																																																																																												
	No	82	3,05	0,55				F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,92	0,67	-,116	115	0,907	No	82	2,93	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,10	0,56	1,385	115	0,169	No	82	1,94	0,54	Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065	No	82	0,79	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,92	0,67	-,116	115	0,907																																																																																												
	No	82	2,93	0,57				F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,10	0,56	1,385	115	0,169	No	82	1,94	0,54	Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065	No	82	0,79	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,10	0,56	1,385	115	0,169																																																																																												
	No	82	1,94	0,54				Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065	No	82	0,79	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	35	0,86	0,19	1,887	47,245	0,065																																																																																												
	No	82	0,79	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Agotamiento.

De acuerdo con la Tabla 62, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma cardiovascular agotamiento y el control de procesos laborales ( $t=-2.780$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.006$ ) y la tensión laboral ( $t=2.190$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.031$ ). Estos resultados indican que cuando mayor es el control en los procesos laborales los trabajadores no reportan agotamiento. En cambio existe mayor agotamiento a mayor tensión laboral.

Tabla 62. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma cardiovascular agotamiento. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma cardiovascular. Agotamiento	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	73	3,07	0,49	-1,342	115	0,182																																																																																												
	No	44	3,19	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	73	2,99	0,44	-1,151	115	0,252	No	44	3,09	0,47	F3. Control de procesos laboral	Si	73	2,86	0,47	-2,780	115	0,006	No	44	3,13	0,59	F4. Demandas psicológicas	Si	73	3,00	0,42	1,812	115	0,073	No	44	2,86	0,41	F5. Demandas físicas	Si	73	1,97	0,46	,667	115	0,506	No	44	1,92	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	73	2,97	0,58	-1,124	115	0,263	No	44	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	73	2,90	0,67	-,859	111,997	0,392	No	44	2,99	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	73	2,06	0,58	1,767	115	0,080	No	44	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031
F2. Autoridad de decisión	Si	73	2,99	0,44	-1,151	115	0,252																																																																																												
	No	44	3,09	0,47				F3. Control de procesos laboral	Si	73	2,86	0,47	-2,780	115	0,006	No	44	3,13	0,59	F4. Demandas psicológicas	Si	73	3,00	0,42	1,812	115	0,073	No	44	2,86	0,41	F5. Demandas físicas	Si	73	1,97	0,46	,667	115	0,506	No	44	1,92	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	73	2,97	0,58	-1,124	115	0,263	No	44	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	73	2,90	0,67	-,859	111,997	0,392	No	44	2,99	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	73	2,06	0,58	1,767	115	0,080	No	44	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031	No	44	0,77	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	73	2,86	0,47	-2,780	115	0,006																																																																																												
	No	44	3,13	0,59				F4. Demandas psicológicas	Si	73	3,00	0,42	1,812	115	0,073	No	44	2,86	0,41	F5. Demandas físicas	Si	73	1,97	0,46	,667	115	0,506	No	44	1,92	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	73	2,97	0,58	-1,124	115	0,263	No	44	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	73	2,90	0,67	-,859	111,997	0,392	No	44	2,99	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	73	2,06	0,58	1,767	115	0,080	No	44	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031	No	44	0,77	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	73	3,00	0,42	1,812	115	0,073																																																																																												
	No	44	2,86	0,41				F5. Demandas físicas	Si	73	1,97	0,46	,667	115	0,506	No	44	1,92	0,37	F6. Apoyo social de compañeros	Si	73	2,97	0,58	-1,124	115	0,263	No	44	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	73	2,90	0,67	-,859	111,997	0,392	No	44	2,99	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	73	2,06	0,58	1,767	115	0,080	No	44	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031	No	44	0,77	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	73	1,97	0,46	,667	115	0,506																																																																																												
	No	44	1,92	0,37				F6. Apoyo social de compañeros	Si	73	2,97	0,58	-1,124	115	0,263	No	44	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	73	2,90	0,67	-,859	111,997	0,392	No	44	2,99	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	73	2,06	0,58	1,767	115	0,080	No	44	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031	No	44	0,77	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	73	2,97	0,58	-1,124	115	0,263																																																																																												
	No	44	3,10	0,61				F7. Apoyo social del superior	Si	73	2,90	0,67	-,859	111,997	0,392	No	44	2,99	0,47	F8. Inseguridad laboral	Si	73	2,06	0,58	1,767	115	0,080	No	44	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031	No	44	0,77	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	73	2,90	0,67	-,859	111,997	0,392																																																																																												
	No	44	2,99	0,47				F8. Inseguridad laboral	Si	73	2,06	0,58	1,767	115	0,080	No	44	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031	No	44	0,77	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	73	2,06	0,58	1,767	115	0,080																																																																																												
	No	44	1,88	0,49				Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031	No	44	0,77	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	73	0,83	0,16	2,190	115	0,031																																																																																												
	No	44	0,77	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Cefaleas tensionales.

De acuerdo con la Tabla 63, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno muscular cefaleas tensionales y el la tensión laboral ( $t=2.050$ ;  $gl=43.999$ ;  $p=0.046$ ). Estos resultados indican que existen cefaleas tensionales a mayor tensión laboral.

Tabla 63. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno muscular cefaleas tensionales. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno muscular. Cefaleas Tensionales	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	34	3,05	0,60	-,918	115	0,361																																																																																												
	No	83	3,14	0,40				F2. Autoridad de decisión	Si	34	2,94	0,48	-1,244	115	0,216	No	83	3,06	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	34	2,90	0,76	-,665	40,827	0,510	No	83	2,99	0,41	F4. Demandas psicológicas	Si	34	3,05	0,45	1,727	115	0,087	No	83	2,91	0,40	F5. Demandas físicas	Si	34	1,99	0,48	,632	115	0,528	No	83	1,94	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	2,88	0,56	-1,647	115	0,102	No	83	3,08	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,80	0,80	-1,248	43,792	0,219	No	83	2,98	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,03	0,69	,461	46,620	0,647	No	83	1,97	0,48	Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046
F2. Autoridad de decisión	Si	34	2,94	0,48	-1,244	115	0,216																																																																																												
	No	83	3,06	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	34	2,90	0,76	-,665	40,827	0,510	No	83	2,99	0,41	F4. Demandas psicológicas	Si	34	3,05	0,45	1,727	115	0,087	No	83	2,91	0,40	F5. Demandas físicas	Si	34	1,99	0,48	,632	115	0,528	No	83	1,94	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	2,88	0,56	-1,647	115	0,102	No	83	3,08	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,80	0,80	-1,248	43,792	0,219	No	83	2,98	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,03	0,69	,461	46,620	0,647	No	83	1,97	0,48	Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046	No	83	0,79	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	34	2,90	0,76	-,665	40,827	0,510																																																																																												
	No	83	2,99	0,41				F4. Demandas psicológicas	Si	34	3,05	0,45	1,727	115	0,087	No	83	2,91	0,40	F5. Demandas físicas	Si	34	1,99	0,48	,632	115	0,528	No	83	1,94	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	2,88	0,56	-1,647	115	0,102	No	83	3,08	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,80	0,80	-1,248	43,792	0,219	No	83	2,98	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,03	0,69	,461	46,620	0,647	No	83	1,97	0,48	Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046	No	83	0,79	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	34	3,05	0,45	1,727	115	0,087																																																																																												
	No	83	2,91	0,40				F5. Demandas físicas	Si	34	1,99	0,48	,632	115	0,528	No	83	1,94	0,40	F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	2,88	0,56	-1,647	115	0,102	No	83	3,08	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,80	0,80	-1,248	43,792	0,219	No	83	2,98	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,03	0,69	,461	46,620	0,647	No	83	1,97	0,48	Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046	No	83	0,79	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	34	1,99	0,48	,632	115	0,528																																																																																												
	No	83	1,94	0,40				F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	2,88	0,56	-1,647	115	0,102	No	83	3,08	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,80	0,80	-1,248	43,792	0,219	No	83	2,98	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,03	0,69	,461	46,620	0,647	No	83	1,97	0,48	Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046	No	83	0,79	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	34	2,88	0,56	-1,647	115	0,102																																																																																												
	No	83	3,08	0,60				F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,80	0,80	-1,248	43,792	0,219	No	83	2,98	0,49	F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,03	0,69	,461	46,620	0,647	No	83	1,97	0,48	Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046	No	83	0,79	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	34	2,80	0,80	-1,248	43,792	0,219																																																																																												
	No	83	2,98	0,49				F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,03	0,69	,461	46,620	0,647	No	83	1,97	0,48	Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046	No	83	0,79	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	34	2,03	0,69	,461	46,620	0,647																																																																																												
	No	83	1,97	0,48				Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046	No	83	0,79	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	34	0,86	0,20	2.050	43.999	0.046																																																																																												
	No	83	0,79	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Arritmias cardiacas.

De acuerdo con la Tabla 64, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el trastorno arritmias cardiacas y el uso de habilidades, la autoridad, el control de procesos, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo de compañeros y del superior, y la inseguridad y tensión laboral.

Tabla 64. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno arritmias cardiacas. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Arritmias cardiacas	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	4	2,98	0,69	301.0	0.259																																																																																					
	No	113	3,12	0,46			F2. Autoridad de decisión	Si	4	2,73	0,63	322.0	0.148	No	113	3,04	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,60	0,78	300.5	0.262	No	113	2,98	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,25	0,44	137.0	0.180	No	113	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	4	2,28	0,54	131.0	0.153	No	113	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,90	0,76	264.0	0.567	No	113	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	3,08	0,62	231.0	0.940	No	113	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,08	0,78	192.0	0.609	No	113	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102	No
F2. Autoridad de decisión	Si	4	2,73	0,63	322.0	0.148																																																																																					
	No	113	3,04	0,44			F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,60	0,78	300.5	0.262	No	113	2,98	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,25	0,44	137.0	0.180	No	113	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	4	2,28	0,54	131.0	0.153	No	113	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,90	0,76	264.0	0.567	No	113	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	3,08	0,62	231.0	0.940	No	113	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,08	0,78	192.0	0.609	No	113	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102	No	113	.8072	0.14								
F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,60	0,78	300.5	0.262																																																																																					
	No	113	2,98	0,52			F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,25	0,44	137.0	0.180	No	113	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	4	2,28	0,54	131.0	0.153	No	113	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,90	0,76	264.0	0.567	No	113	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	3,08	0,62	231.0	0.940	No	113	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,08	0,78	192.0	0.609	No	113	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102	No	113	.8072	0.14																			
F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,25	0,44	137.0	0.180																																																																																					
	No	113	2,94	0,42			F5. Demandas físicas	Si	4	2,28	0,54	131.0	0.153	No	113	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,90	0,76	264.0	0.567	No	113	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	3,08	0,62	231.0	0.940	No	113	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,08	0,78	192.0	0.609	No	113	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102	No	113	.8072	0.14																														
F5. Demandas físicas	Si	4	2,28	0,54	131.0	0.153																																																																																					
	No	113	1,94	0,42			F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,90	0,76	264.0	0.567	No	113	3,02	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	4	3,08	0,62	231.0	0.940	No	113	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,08	0,78	192.0	0.609	No	113	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102	No	113	.8072	0.14																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,90	0,76	264.0	0.567																																																																																					
	No	113	3,02	0,59			F7. Apoyo social del superior	Si	4	3,08	0,62	231.0	0.940	No	113	2,92	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,08	0,78	192.0	0.609	No	113	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102	No	113	.8072	0.14																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	4	3,08	0,62	231.0	0.940																																																																																					
	No	113	2,92	0,60			F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,08	0,78	192.0	0.609	No	113	1,99	0,54	Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102	No	113	.8072	0.14																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	4	2,08	0,78	192.0	0.609																																																																																					
	No	113	1,99	0,54			Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102	No	113	.8072	0.14																																																																										
Tensión laboral	Si	4	1.0200	0.29	117.000	0.102																																																																																					
	No	113	.8072	0.14																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Sueño retrasado.

De acuerdo con la Tabla 65, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma sueño retrasado y las demandas psicológicas ( $t=2.518$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.013$ ) y la inseguridad laboral ( $t=2.584$ ,  $gl=88.514$ ,  $p=0.011$ ) y tensión laboral ( $t=2.636$ ;  $gl=83.425$ ;  $p=0.010$ ). Estos resultados indican que existe sueño retrasado cuando es mayor la demanda psicológica, la inseguridad y la tensión laboral.

Tabla 65. Relación de los factores demanda, control, apoyo, inseguridad y tensión laboral con el Síntoma sueño retrasado. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma. Sueño retrasado	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	51	3,12	0,47	,234	115	0,815																																																																																												
	No	66	3,10	0,47				F2. Autoridad de decisión	Si	51	2,96	0,48	-1,442	115	0,152	No	66	3,08	0,42	F3. Control de procesos laboral	Si	51	2,92	0,69	-,742	72,490	0,460	No	66	3,00	0,37	F4. Demandas psicológicas	Si	51	3,06	0,42	2,518	115	0,013	No	66	2,86	0,40	F5. Demandas físicas	Si	51	2,05	0,51	2,040	81,123	0,045	No	66	1,88	0,33	F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	2,94	0,60	-1,253	115	0,213	No	66	3,08	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,85	0,75	-1,183	77,501	0,241	No	66	2,99	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	51	2,14	0,62	2,584	88,514	0,011	No	66	1,87	0,46	Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010
F2. Autoridad de decisión	Si	51	2,96	0,48	-1,442	115	0,152																																																																																												
	No	66	3,08	0,42				F3. Control de procesos laboral	Si	51	2,92	0,69	-,742	72,490	0,460	No	66	3,00	0,37	F4. Demandas psicológicas	Si	51	3,06	0,42	2,518	115	0,013	No	66	2,86	0,40	F5. Demandas físicas	Si	51	2,05	0,51	2,040	81,123	0,045	No	66	1,88	0,33	F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	2,94	0,60	-1,253	115	0,213	No	66	3,08	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,85	0,75	-1,183	77,501	0,241	No	66	2,99	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	51	2,14	0,62	2,584	88,514	0,011	No	66	1,87	0,46	Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010	No	66	0,77	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	51	2,92	0,69	-,742	72,490	0,460																																																																																												
	No	66	3,00	0,37				F4. Demandas psicológicas	Si	51	3,06	0,42	2,518	115	0,013	No	66	2,86	0,40	F5. Demandas físicas	Si	51	2,05	0,51	2,040	81,123	0,045	No	66	1,88	0,33	F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	2,94	0,60	-1,253	115	0,213	No	66	3,08	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,85	0,75	-1,183	77,501	0,241	No	66	2,99	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	51	2,14	0,62	2,584	88,514	0,011	No	66	1,87	0,46	Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010	No	66	0,77	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	51	3,06	0,42	2,518	115	0,013																																																																																												
	No	66	2,86	0,40				F5. Demandas físicas	Si	51	2,05	0,51	2,040	81,123	0,045	No	66	1,88	0,33	F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	2,94	0,60	-1,253	115	0,213	No	66	3,08	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,85	0,75	-1,183	77,501	0,241	No	66	2,99	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	51	2,14	0,62	2,584	88,514	0,011	No	66	1,87	0,46	Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010	No	66	0,77	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	51	2,05	0,51	2,040	81,123	0,045																																																																																												
	No	66	1,88	0,33				F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	2,94	0,60	-1,253	115	0,213	No	66	3,08	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,85	0,75	-1,183	77,501	0,241	No	66	2,99	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	51	2,14	0,62	2,584	88,514	0,011	No	66	1,87	0,46	Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010	No	66	0,77	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	2,94	0,60	-1,253	115	0,213																																																																																												
	No	66	3,08	0,58				F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,85	0,75	-1,183	77,501	0,241	No	66	2,99	0,45	F8. Inseguridad laboral	Si	51	2,14	0,62	2,584	88,514	0,011	No	66	1,87	0,46	Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010	No	66	0,77	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,85	0,75	-1,183	77,501	0,241																																																																																												
	No	66	2,99	0,45				F8. Inseguridad laboral	Si	51	2,14	0,62	2,584	88,514	0,011	No	66	1,87	0,46	Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010	No	66	0,77	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	51	2,14	0,62	2,584	88,514	0,011																																																																																												
	No	66	1,87	0,46				Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010	No	66	0,77	0,12																																																																																
Tensión personal	Si	51	0,85	0,18	2,636	83,425	0,010																																																																																												
	No	66	0,77	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Aumento de peso.

De acuerdo con la Tabla 66, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el síntoma alimenticio aumento de peso y el apoyo de los compañeros ( $t=-2.269$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.025$ ) y tensión laboral ( $t=2.173$ ;  $gl=61.045$ ;  $p=0.034$ ). Estos resultados indican que cuando el apoyo de los compañeros es mayor en los trabajadores estos no refieren aumento de peso. En cambio existe aumento de peso cuando es mayor la tensión laboral.

Tabla 66. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Alimenticio aumento de peso. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Alimenticio. Aumento de peso	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	40	3,02	0,56	-1,629	115	0,106																																																																																												
	No	77	3,16	0,41				F2. Autoridad de decisión	Si	40	2,98	0,40	-,861	115	0,391	No	77	3,05	0,48	F3. Control de procesos laboral	Si	40	2,92	0,68	-,691	115	0,491	No	77	2,99	0,44	F4. Demandas psicológicas	Si	40	3,03	0,44	1,443	115	0,152	No	77	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	40	2,01	0,49	,940	64,773	0,351	No	77	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	40	2,85	0,60	-2,269	115	0,025	No	77	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	40	2,87	0,61	-,746	115	0,457	No	77	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	40	2,07	0,59	1,067	115	0,288	No	77	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034
F2. Autoridad de decisión	Si	40	2,98	0,40	-,861	115	0,391																																																																																												
	No	77	3,05	0,48				F3. Control de procesos laboral	Si	40	2,92	0,68	-,691	115	0,491	No	77	2,99	0,44	F4. Demandas psicológicas	Si	40	3,03	0,44	1,443	115	0,152	No	77	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	40	2,01	0,49	,940	64,773	0,351	No	77	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	40	2,85	0,60	-2,269	115	0,025	No	77	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	40	2,87	0,61	-,746	115	0,457	No	77	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	40	2,07	0,59	1,067	115	0,288	No	77	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034	No	77	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	40	2,92	0,68	-,691	115	0,491																																																																																												
	No	77	2,99	0,44				F4. Demandas psicológicas	Si	40	3,03	0,44	1,443	115	0,152	No	77	2,91	0,41	F5. Demandas físicas	Si	40	2,01	0,49	,940	64,773	0,351	No	77	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	40	2,85	0,60	-2,269	115	0,025	No	77	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	40	2,87	0,61	-,746	115	0,457	No	77	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	40	2,07	0,59	1,067	115	0,288	No	77	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034	No	77	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	40	3,03	0,44	1,443	115	0,152																																																																																												
	No	77	2,91	0,41				F5. Demandas físicas	Si	40	2,01	0,49	,940	64,773	0,351	No	77	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	40	2,85	0,60	-2,269	115	0,025	No	77	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	40	2,87	0,61	-,746	115	0,457	No	77	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	40	2,07	0,59	1,067	115	0,288	No	77	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034	No	77	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	40	2,01	0,49	,940	64,773	0,351																																																																																												
	No	77	1,92	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	40	2,85	0,60	-2,269	115	0,025	No	77	3,11	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	40	2,87	0,61	-,746	115	0,457	No	77	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	40	2,07	0,59	1,067	115	0,288	No	77	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034	No	77	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	40	2,85	0,60	-2,269	115	0,025																																																																																												
	No	77	3,11	0,57				F7. Apoyo social del superior	Si	40	2,87	0,61	-,746	115	0,457	No	77	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	40	2,07	0,59	1,067	115	0,288	No	77	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034	No	77	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	40	2,87	0,61	-,746	115	0,457																																																																																												
	No	77	2,96	0,60				F8. Inseguridad laboral	Si	40	2,07	0,59	1,067	115	0,288	No	77	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034	No	77	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	40	2,07	0,59	1,067	115	0,288																																																																																												
	No	77	1,95	0,53				Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034	No	77	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	40	0,86	0,18	2,173	61,045	0,034																																																																																												
	No	77	0,78	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Alteración de reflejos musculares.

De acuerdo con la Tabla 67, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno alteración de reflejos musculares y la autoridad ( $t=-3.213$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.002$ ), el control de procesos ( $t=-2.602$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.010$ ), la inseguridad laboral ( $t=2.081$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.040$ ) y la tensión laboral ( $t=3.1111$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.002$ ). Estos resultados indican que existe alteración en los reflejos musculares cuando es mayor la inseguridad y la tensión laboral. En cambio, indican que cuando la autoridad y el control de procesos es mayo no refieren alteración en los reflejos musculares.

Tabla 67. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión con el Trastorno alteración de los reflejos musculares. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Alteración de reflejos musculares	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	8	2,81	0,49	-1,899	115	0,060																																																																																												
	No	109	3,13	0,46				F2. Autoridad de decisión	Si	8	2,55	0,48	-3,213	115	0,002	No	109	3,06	0,43	F3. Control de procesos laboral	Si	8	2,50	0,56	-2,602	115	0,010	No	109	3,00	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	8	3,09	0,48	1,020	115	0,310	No	109	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	8	2,05	0,61	,671	115	0,503	No	109	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	2,60	0,48	-2,110	115	0,037	No	109	3,05	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,73	0,66	-1,002	115	0,318	No	109	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,38	0,24	2,081	115	0,040	No	109	1,96	0,56	Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002
F2. Autoridad de decisión	Si	8	2,55	0,48	-3,213	115	0,002																																																																																												
	No	109	3,06	0,43				F3. Control de procesos laboral	Si	8	2,50	0,56	-2,602	115	0,010	No	109	3,00	0,52	F4. Demandas psicológicas	Si	8	3,09	0,48	1,020	115	0,310	No	109	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	8	2,05	0,61	,671	115	0,503	No	109	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	2,60	0,48	-2,110	115	0,037	No	109	3,05	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,73	0,66	-1,002	115	0,318	No	109	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,38	0,24	2,081	115	0,040	No	109	1,96	0,56	Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002	No	109	0.80	0.14								
F3. Control de procesos laboral	Si	8	2,50	0,56	-2,602	115	0,010																																																																																												
	No	109	3,00	0,52				F4. Demandas psicológicas	Si	8	3,09	0,48	1,020	115	0,310	No	109	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	8	2,05	0,61	,671	115	0,503	No	109	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	2,60	0,48	-2,110	115	0,037	No	109	3,05	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,73	0,66	-1,002	115	0,318	No	109	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,38	0,24	2,081	115	0,040	No	109	1,96	0,56	Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002	No	109	0.80	0.14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	8	3,09	0,48	1,020	115	0,310																																																																																												
	No	109	2,94	0,42				F5. Demandas físicas	Si	8	2,05	0,61	,671	115	0,503	No	109	1,94	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	2,60	0,48	-2,110	115	0,037	No	109	3,05	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,73	0,66	-1,002	115	0,318	No	109	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,38	0,24	2,081	115	0,040	No	109	1,96	0,56	Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002	No	109	0.80	0.14																																
F5. Demandas físicas	Si	8	2,05	0,61	,671	115	0,503																																																																																												
	No	109	1,94	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	2,60	0,48	-2,110	115	0,037	No	109	3,05	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,73	0,66	-1,002	115	0,318	No	109	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,38	0,24	2,081	115	0,040	No	109	1,96	0,56	Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002	No	109	0.80	0.14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	2,60	0,48	-2,110	115	0,037																																																																																												
	No	109	3,05	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,73	0,66	-1,002	115	0,318	No	109	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,38	0,24	2,081	115	0,040	No	109	1,96	0,56	Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002	No	109	0.80	0.14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,73	0,66	-1,002	115	0,318																																																																																												
	No	109	2,94	0,59				F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,38	0,24	2,081	115	0,040	No	109	1,96	0,56	Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002	No	109	0.80	0.14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,38	0,24	2,081	115	0,040																																																																																												
	No	109	1,96	0,56				Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002	No	109	0.80	0.14																																																																																
Tensión laboral	Si	8	0,97	0,20	3.1111	115	0.002																																																																																												
	No	109	0.80	0.14																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Colitis.

De acuerdo con la Tabla 68, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno gastrointestinal colitis y el uso de habilidades ( $t=-2.777$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.006$ ), el apoyo del superior ( $t=-2.513$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.013$ ), la inseguridad laboral ( $t=2.681$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.008$ ) y la tensión laboral ( $t=2.253$ ;  $gl=68.937$ ;  $p=0.002$ ). Estos resultados indican que existe colitis cuando la inseguridad y la tensión laboral son mayores. En cambio, se identifica que cuando el uso de habilidades y el apoyo del superior son mayores los trabajadores no presentan colitis.

Tabla 68. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno gastrointestinal colitis. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Gastrointestinal. colitis	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	45	2,96	0,51	-2,777	115	0,006																																																																																												
	No	72	3,20	0,41				F2. Autoridad de decisión	Si	45	2,96	0,44	-1,277	115	0,204	No	72	3,07	0,46	F3. Control de procesos laboral	Si	45	2,90	0,67	-,928	115	0,355	No	72	3,00	0,43	F4. Demandas psicológicas	Si	45	2,95	0,44	,104	115	0,917	No	72	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	45	2,01	0,48	1,042	78,882	0,301	No	72	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,90	0,54	-1,803	115	0,074	No	72	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,76	0,64	-2,513	115	0,013	No	72	3,04	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,16	0,60	2,681	115	0,008	No	72	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027
F2. Autoridad de decisión	Si	45	2,96	0,44	-1,277	115	0,204																																																																																												
	No	72	3,07	0,46				F3. Control de procesos laboral	Si	45	2,90	0,67	-,928	115	0,355	No	72	3,00	0,43	F4. Demandas psicológicas	Si	45	2,95	0,44	,104	115	0,917	No	72	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	45	2,01	0,48	1,042	78,882	0,301	No	72	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,90	0,54	-1,803	115	0,074	No	72	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,76	0,64	-2,513	115	0,013	No	72	3,04	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,16	0,60	2,681	115	0,008	No	72	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027	No	72	0.78	0.12								
F3. Control de procesos laboral	Si	45	2,90	0,67	-,928	115	0,355																																																																																												
	No	72	3,00	0,43				F4. Demandas psicológicas	Si	45	2,95	0,44	,104	115	0,917	No	72	2,94	0,41	F5. Demandas físicas	Si	45	2,01	0,48	1,042	78,882	0,301	No	72	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,90	0,54	-1,803	115	0,074	No	72	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,76	0,64	-2,513	115	0,013	No	72	3,04	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,16	0,60	2,681	115	0,008	No	72	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027	No	72	0.78	0.12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	45	2,95	0,44	,104	115	0,917																																																																																												
	No	72	2,94	0,41				F5. Demandas físicas	Si	45	2,01	0,48	1,042	78,882	0,301	No	72	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,90	0,54	-1,803	115	0,074	No	72	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,76	0,64	-2,513	115	0,013	No	72	3,04	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,16	0,60	2,681	115	0,008	No	72	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027	No	72	0.78	0.12																																
F5. Demandas físicas	Si	45	2,01	0,48	1,042	78,882	0,301																																																																																												
	No	72	1,92	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,90	0,54	-1,803	115	0,074	No	72	3,10	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,76	0,64	-2,513	115	0,013	No	72	3,04	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,16	0,60	2,681	115	0,008	No	72	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027	No	72	0.78	0.12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	45	2,90	0,54	-1,803	115	0,074																																																																																												
	No	72	3,10	0,61				F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,76	0,64	-2,513	115	0,013	No	72	3,04	0,55	F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,16	0,60	2,681	115	0,008	No	72	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027	No	72	0.78	0.12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	45	2,76	0,64	-2,513	115	0,013																																																																																												
	No	72	3,04	0,55				F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,16	0,60	2,681	115	0,008	No	72	1,88	0,49	Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027	No	72	0.78	0.12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	45	2,16	0,60	2,681	115	0,008																																																																																												
	No	72	1,88	0,49				Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027	No	72	0.78	0.12																																																																																
Tensión laboral	Si	45	0,85	0,19	2.253	68.937	0.027																																																																																												
	No	72	0.78	0.12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Psoriasis.

De acuerdo con la Tabla 69, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno dermatológico psoriasis y las demandas psicológicas ( $U=87.50$ ;  $p=0.037$ ) y el apoyo de compañeros ( $U=385.0$ ,  $p=0.017$ ). Estos resultados indican que existe psoriasis cuando es mayor la demanda psicológica. En cambio, se identifica que cuando mayor es el apoyo de compañeros en los trabajadores estos no refieren psoriasis.

Tabla 69. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno dermatológico psoriasis. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Dermatológico. psoriasis	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p																																																																																					
F1. Uso de habilidades	Si	4	2,95	0,44	300.5	0.262																																																																																					
	No	113	3,12	0,47			F2. Autoridad de decisión	Si	4	3,00	0,67	281.5	0.403	No	113	3,03	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,70	0,73	290.0	0.335	No	113	2,97	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,41	0,37	87.50	0.037	No	113	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	4	2,20	0,59	148.5	0.243	No	113	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,25	0,66	385.0	0.017	No	113	3,05	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,70	0,86	279.5	0.421	No	113	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,93	0,67	226.0	1.000	No	113	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128	No
F2. Autoridad de decisión	Si	4	3,00	0,67	281.5	0.403																																																																																					
	No	113	3,03	0,44			F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,70	0,73	290.0	0.335	No	113	2,97	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,41	0,37	87.50	0.037	No	113	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	4	2,20	0,59	148.5	0.243	No	113	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,25	0,66	385.0	0.017	No	113	3,05	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,70	0,86	279.5	0.421	No	113	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,93	0,67	226.0	1.000	No	113	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128	No	113	0,80	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	4	2,70	0,73	290.0	0.335																																																																																					
	No	113	2,97	0,53			F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,41	0,37	87.50	0.037	No	113	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	4	2,20	0,59	148.5	0.243	No	113	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,25	0,66	385.0	0.017	No	113	3,05	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,70	0,86	279.5	0.421	No	113	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,93	0,67	226.0	1.000	No	113	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128	No	113	0,80	0,15																			
F4. Demandas psicológicas	Si	4	3,41	0,37	87.50	0.037																																																																																					
	No	113	2,93	0,41			F5. Demandas físicas	Si	4	2,20	0,59	148.5	0.243	No	113	1,94	0,42	F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,25	0,66	385.0	0.017	No	113	3,05	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,70	0,86	279.5	0.421	No	113	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,93	0,67	226.0	1.000	No	113	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128	No	113	0,80	0,15																														
F5. Demandas físicas	Si	4	2,20	0,59	148.5	0.243																																																																																					
	No	113	1,94	0,42			F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,25	0,66	385.0	0.017	No	113	3,05	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,70	0,86	279.5	0.421	No	113	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,93	0,67	226.0	1.000	No	113	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128	No	113	0,80	0,15																																									
F6. Apoyo social de compañeros	Si	4	2,25	0,66	385.0	0.017																																																																																					
	No	113	3,05	0,57			F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,70	0,86	279.5	0.421	No	113	2,94	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,93	0,67	226.0	1.000	No	113	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128	No	113	0,80	0,15																																																				
F7. Apoyo social del superior	Si	4	2,70	0,86	279.5	0.421																																																																																					
	No	113	2,94	0,59			F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,93	0,67	226.0	1.000	No	113	1,99	0,55	Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128	No	113	0,80	0,15																																																															
F8. Inseguridad laboral	Si	4	1,93	0,67	226.0	1.000																																																																																					
	No	113	1,99	0,55			Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128	No	113	0,80	0,15																																																																										
Tensión laboral	Si	4	0,98	0,27	124.50	0.128																																																																																					
	No	113	0,80	0,15																																																																																							

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Sistema fatiga.

De acuerdo con la Tabla 70, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma del sistema fatiga y la tensión laboral ( $t=2.351$ ;  $gl$ ; 114.423;  $p=0.020$ ). Estos resultados indican que existe la fatiga cuando la tensión laboral es mayor.

Tabla 70. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma del sistema fatiga. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma del Sistema Fatiga	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	69	3,07	0,51	-1,220	115	0,225																																																																																												
	No	48	3,18	0,40				F2. Autoridad de decisión	Si	69	3,01	0,46	-,420	115	0,675	No	48	3,05	0,44	F3. Control de procesos laboral	Si	69	2,91	0,62	-1,352	112,224	0,179	No	48	3,04	0,37	F4. Demandas psicológicas	Si	69	3,01	0,43	1,977	115	0,050	No	48	2,86	0,39	F5. Demandas físicas	Si	69	1,99	0,47	1,168	114,746	0,245	No	48	1,90	0,34	F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	2,98	0,59	-,794	115	0,429	No	48	3,07	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,87	0,70	-1,327	112,310	0,187	No	48	3,01	0,41	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,07	0,58	1,974	115	0,051	No	48	1,87	0,48	Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020
F2. Autoridad de decisión	Si	69	3,01	0,46	-,420	115	0,675																																																																																												
	No	48	3,05	0,44				F3. Control de procesos laboral	Si	69	2,91	0,62	-1,352	112,224	0,179	No	48	3,04	0,37	F4. Demandas psicológicas	Si	69	3,01	0,43	1,977	115	0,050	No	48	2,86	0,39	F5. Demandas físicas	Si	69	1,99	0,47	1,168	114,746	0,245	No	48	1,90	0,34	F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	2,98	0,59	-,794	115	0,429	No	48	3,07	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,87	0,70	-1,327	112,310	0,187	No	48	3,01	0,41	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,07	0,58	1,974	115	0,051	No	48	1,87	0,48	Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020	No	48	0,77	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	69	2,91	0,62	-1,352	112,224	0,179																																																																																												
	No	48	3,04	0,37				F4. Demandas psicológicas	Si	69	3,01	0,43	1,977	115	0,050	No	48	2,86	0,39	F5. Demandas físicas	Si	69	1,99	0,47	1,168	114,746	0,245	No	48	1,90	0,34	F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	2,98	0,59	-,794	115	0,429	No	48	3,07	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,87	0,70	-1,327	112,310	0,187	No	48	3,01	0,41	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,07	0,58	1,974	115	0,051	No	48	1,87	0,48	Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020	No	48	0,77	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	69	3,01	0,43	1,977	115	0,050																																																																																												
	No	48	2,86	0,39				F5. Demandas físicas	Si	69	1,99	0,47	1,168	114,746	0,245	No	48	1,90	0,34	F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	2,98	0,59	-,794	115	0,429	No	48	3,07	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,87	0,70	-1,327	112,310	0,187	No	48	3,01	0,41	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,07	0,58	1,974	115	0,051	No	48	1,87	0,48	Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020	No	48	0,77	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	69	1,99	0,47	1,168	114,746	0,245																																																																																												
	No	48	1,90	0,34				F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	2,98	0,59	-,794	115	0,429	No	48	3,07	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,87	0,70	-1,327	112,310	0,187	No	48	3,01	0,41	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,07	0,58	1,974	115	0,051	No	48	1,87	0,48	Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020	No	48	0,77	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	69	2,98	0,59	-,794	115	0,429																																																																																												
	No	48	3,07	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,87	0,70	-1,327	112,310	0,187	No	48	3,01	0,41	F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,07	0,58	1,974	115	0,051	No	48	1,87	0,48	Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020	No	48	0,77	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	69	2,87	0,70	-1,327	112,310	0,187																																																																																												
	No	48	3,01	0,41				F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,07	0,58	1,974	115	0,051	No	48	1,87	0,48	Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020	No	48	0,77	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	69	2,07	0,58	1,974	115	0,051																																																																																												
	No	48	1,87	0,48				Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020	No	48	0,77	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	69	0,84	0,17	2.351	114.423	0.020																																																																																												
	No	48	0,77	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Enfermedad de Raynaud.

De acuerdo con la Tabla 71, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno enfermedad de raynaud, y el uso de habilidades ( $U=208.5$ ;  $p=0.039$ ) y el apoyo de compañeros ( $U=216.5$ ,  $p=0.017$ ). Estos resultados indican que a mayor uso de habilidades y de apoyo de los compañeros en los trabajadores estos no refieren la enfermedad de raynaud.

Tabla 71. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno Enfermedad de Raynaud. Resultados del análisis U de Mann Whitney.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Enfermedad de Raynaud	N	Media	Desviación estándar	U de Mann Whitney	p
F1. Uso de habilidades	Si	2	2,55	0,21	208.5	0.039
	No	115	3,12	0,46		
F2. Autoridad de decisión	Si	2	2,60	0,00	200.0	0.075
	No	115	3,03	0,45		
F3. Control de procesos laboral	Si	2	2,60	0,28	176.5	0.223
	No	115	2,97	0,54		
F4. Demandas psicológicas	Si	2	3,38	0,18	40.00	0.130
	No	115	2,94	0,42		
F5. Demandas físicas	Si	2	1,90	0,71	122.0	0.892
	No	115	1,95	0,42		
F6. Apoyo social de compañeros	Si	2	2,05	0,07	216.5	0.017
	No	115	3,04	0,58		
F7. Apoyo social del superior	Si	2	2,60	0,28	168.0	0.302
	No	115	2,94	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Si	2	2,30	0,42	72.00	0.403
	No	115	1,98	0,55		
Tensión laboral	Si	2	1.02	0.12	28.00	0.066
	No	115	0.81	0.15		

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Hipertensión arterial.

De acuerdo con la Tabla 72, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno hipertensión arterial, el uso de habilidades la autoridad, el control de procesos, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo social de los compañeros y del superior, la inseguridad y la tensión laboral.

Tabla 72. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno hipertensión arterial. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Hipertensión Arterial	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
F1. Uso de habilidades	Si	10	3,07	0,45	-,296	115	0,768
	No	107	3,12	0,47			
F2. Autoridad de decisión	Si	10	2,91	0,41	-,842	115	0,401
	No	107	3,04	0,45			
F3. Control de procesos laboral	Si	10	2,89	0,50	-,447	115	0,656
	No	107	2,97	0,54			
F4. Demandas psicológicas	Si	10	2,83	0,41	-,966	115	0,336
	No	107	2,96	0,42			
F5. Demandas físicas	Si	10	2,11	0,33	1,227	115	0,222
	No	107	1,94	0,43			
F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,97	0,38	-,272	115	0,786
	No	107	3,02	0,61			
F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,79	0,52	-,771	115	0,442
	No	107	2,94	0,61			
F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,14	0,55	,902	115	0,369
	No	107	1,98	0,55			
Tensión laboral	Si	10	0.84	0.18	.633	115	0.528
	No	107	0.81	0.15			

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Gastritis.

De acuerdo con la Tabla 73, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma gastrointestinal gastritis y la tensión laboral ( $t=2.262$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.026$ ). Estos resultados indican que existe la gastritis en los trabajadores de la muestra cuando es mayor la tensión laboral.

Tabla 73. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma Gastrointestinal gastritis. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Gastrointestinal. Gastritis	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	52	3,03	0,51	-1,695	115	0,093																																																																																												
	No	65	3,18	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	52	2,98	0,45	-1,029	115	0,306	No	65	3,06	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	52	2,92	0,66	-,743	80,461	0,460	No	65	3,00	0,41	F4. Demandas psicológicas	Si	52	2,98	0,41	,651	115	0,516	No	65	2,93	0,43	F5. Demandas físicas	Si	52	2,01	0,46	1,398	115	0,165	No	65	1,90	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	52	2,98	0,65	-,622	115	0,535	No	65	3,05	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	52	2,84	0,67	-1,517	115	0,132	No	65	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	52	2,06	0,65	1,218	87,958	0,226	No	65	1,93	0,45	Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026
F2. Autoridad de decisión	Si	52	2,98	0,45	-1,029	115	0,306																																																																																												
	No	65	3,06	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	52	2,92	0,66	-,743	80,461	0,460	No	65	3,00	0,41	F4. Demandas psicológicas	Si	52	2,98	0,41	,651	115	0,516	No	65	2,93	0,43	F5. Demandas físicas	Si	52	2,01	0,46	1,398	115	0,165	No	65	1,90	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	52	2,98	0,65	-,622	115	0,535	No	65	3,05	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	52	2,84	0,67	-1,517	115	0,132	No	65	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	52	2,06	0,65	1,218	87,958	0,226	No	65	1,93	0,45	Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026	No	65	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	52	2,92	0,66	-,743	80,461	0,460																																																																																												
	No	65	3,00	0,41				F4. Demandas psicológicas	Si	52	2,98	0,41	,651	115	0,516	No	65	2,93	0,43	F5. Demandas físicas	Si	52	2,01	0,46	1,398	115	0,165	No	65	1,90	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	52	2,98	0,65	-,622	115	0,535	No	65	3,05	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	52	2,84	0,67	-1,517	115	0,132	No	65	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	52	2,06	0,65	1,218	87,958	0,226	No	65	1,93	0,45	Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026	No	65	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	52	2,98	0,41	,651	115	0,516																																																																																												
	No	65	2,93	0,43				F5. Demandas físicas	Si	52	2,01	0,46	1,398	115	0,165	No	65	1,90	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	52	2,98	0,65	-,622	115	0,535	No	65	3,05	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	52	2,84	0,67	-1,517	115	0,132	No	65	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	52	2,06	0,65	1,218	87,958	0,226	No	65	1,93	0,45	Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026	No	65	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	52	2,01	0,46	1,398	115	0,165																																																																																												
	No	65	1,90	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	52	2,98	0,65	-,622	115	0,535	No	65	3,05	0,54	F7. Apoyo social del superior	Si	52	2,84	0,67	-1,517	115	0,132	No	65	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	52	2,06	0,65	1,218	87,958	0,226	No	65	1,93	0,45	Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026	No	65	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	52	2,98	0,65	-,622	115	0,535																																																																																												
	No	65	3,05	0,54				F7. Apoyo social del superior	Si	52	2,84	0,67	-1,517	115	0,132	No	65	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	52	2,06	0,65	1,218	87,958	0,226	No	65	1,93	0,45	Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026	No	65	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	52	2,84	0,67	-1,517	115	0,132																																																																																												
	No	65	3,00	0,53				F8. Inseguridad laboral	Si	52	2,06	0,65	1,218	87,958	0,226	No	65	1,93	0,45	Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026	No	65	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	52	2,06	0,65	1,218	87,958	0,226																																																																																												
	No	65	1,93	0,45				Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026	No	65	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	52	0,85	0,17	2,262	115	0,026																																																																																												
	No	65	0,78	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Síntoma Depresión.

De acuerdo con la Tabla 74, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Síntoma depresión, el uso de habilidades ( $t=-3.543$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.001$ ), la autoridad ( $t=-3.562$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.001$ ), el control de procesos ( $t=-3.790$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ), las demandas psicológicas ( $t=2.495$ ;  $gl=52.260$ ;  $p=0.016$ ), el apoyo social de los compañeros ( $t=-2.103$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.038$ ) y del superior ( $t=-2.102$ ;  $gl=49.835$ ;  $p=0.041$ ), la inseguridad ( $t=2.578$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.011$ ) y la tensión laboral ( $t=4.661$ ;  $gl=49.086$ ;  $p=0.000$ ). Esto resultados indican que existe depresión cuando es mayor la demanda psicológica, la inseguridad y la tensión laboral. En cambio se identifica que a mayor uso de habilidades, de autoridad, de control de procesos, de apoyo de compañeros y del superior los trabajadores de la muestra no presentan depresión.

Tabla 74. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma depresión. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma. Depresión	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	35	2,89	0,51	-3,543	115	0,001																																																																																												
	No	82	3,21	0,41				F2. Autoridad de decisión	Si	35	2,81	0,44	-3,562	115	0,001	No	82	3,12	0,43	F3. Control de procesos laboral	Si	35	2,69	0,50	-3,790	115	0,000	No	82	3,08	0,51	F4. Demandas psicológicas	Si	35	3,11	0,48	2,495	52,260	0,016	No	82	2,88	0,37	F5. Demandas físicas	Si	35	2,05	0,51	1,471	50,533	0,147	No	82	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,85	0,62	-2,103	115	0,038	No	82	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,73	0,72	-2,102	49,835	0,041	No	82	3,01	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,19	0,58	2,578	115	0,011	No	82	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000
F2. Autoridad de decisión	Si	35	2,81	0,44	-3,562	115	0,001																																																																																												
	No	82	3,12	0,43				F3. Control de procesos laboral	Si	35	2,69	0,50	-3,790	115	0,000	No	82	3,08	0,51	F4. Demandas psicológicas	Si	35	3,11	0,48	2,495	52,260	0,016	No	82	2,88	0,37	F5. Demandas físicas	Si	35	2,05	0,51	1,471	50,533	0,147	No	82	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,85	0,62	-2,103	115	0,038	No	82	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,73	0,72	-2,102	49,835	0,041	No	82	3,01	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,19	0,58	2,578	115	0,011	No	82	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000	No	82	0,76	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	35	2,69	0,50	-3,790	115	0,000																																																																																												
	No	82	3,08	0,51				F4. Demandas psicológicas	Si	35	3,11	0,48	2,495	52,260	0,016	No	82	2,88	0,37	F5. Demandas físicas	Si	35	2,05	0,51	1,471	50,533	0,147	No	82	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,85	0,62	-2,103	115	0,038	No	82	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,73	0,72	-2,102	49,835	0,041	No	82	3,01	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,19	0,58	2,578	115	0,011	No	82	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000	No	82	0,76	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	35	3,11	0,48	2,495	52,260	0,016																																																																																												
	No	82	2,88	0,37				F5. Demandas físicas	Si	35	2,05	0,51	1,471	50,533	0,147	No	82	1,91	0,38	F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,85	0,62	-2,103	115	0,038	No	82	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,73	0,72	-2,102	49,835	0,041	No	82	3,01	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,19	0,58	2,578	115	0,011	No	82	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000	No	82	0,76	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	35	2,05	0,51	1,471	50,533	0,147																																																																																												
	No	82	1,91	0,38				F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,85	0,62	-2,103	115	0,038	No	82	3,09	0,56	F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,73	0,72	-2,102	49,835	0,041	No	82	3,01	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,19	0,58	2,578	115	0,011	No	82	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000	No	82	0,76	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	35	2,85	0,62	-2,103	115	0,038																																																																																												
	No	82	3,09	0,56				F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,73	0,72	-2,102	49,835	0,041	No	82	3,01	0,52	F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,19	0,58	2,578	115	0,011	No	82	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000	No	82	0,76	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	35	2,73	0,72	-2,102	49,835	0,041																																																																																												
	No	82	3,01	0,52				F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,19	0,58	2,578	115	0,011	No	82	1,91	0,52	Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000	No	82	0,76	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	35	2,19	0,58	2,578	115	0,011																																																																																												
	No	82	1,91	0,52				Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000	No	82	0,76	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	35	0,92	0,17	4,661	49,086	0,000																																																																																												
	No	82	0,76	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Trastorno muscular lumbalgias.

De acuerdo con la Tabla 75, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno muscular lumbalgias, el uso de habilidades la autoridad, el control de procesos, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo social de los compañeros y del superior y la inseguridad y la tensión laboral.

Tabla 75. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno muscular lumbalgias. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Muscular. Lumbalgia	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	24	3,06	0,64	-,629	115	0,531																																																																																												
	No	93	3,13	0,41				F2. Autoridad de decisión	Si	24	2,98	0,46	-,504	115	0,615	No	93	3,04	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	24	2,88	0,45	-,899	115	0,370	No	93	2,98	0,55	F4. Demandas psicológicas	Si	24	2,85	0,39	-,1226	115	0,223	No	93	2,97	0,43	F5. Demandas físicas	Si	24	2,03	0,41	1,047	115	0,297	No	93	1,93	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	2,97	0,49	-,445	115	0,657	No	93	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,98	0,65	,488	115	0,626	No	93	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,12	0,59	1,271	115	0,206	No	93	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560
F2. Autoridad de decisión	Si	24	2,98	0,46	-,504	115	0,615																																																																																												
	No	93	3,04	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	24	2,88	0,45	-,899	115	0,370	No	93	2,98	0,55	F4. Demandas psicológicas	Si	24	2,85	0,39	-,1226	115	0,223	No	93	2,97	0,43	F5. Demandas físicas	Si	24	2,03	0,41	1,047	115	0,297	No	93	1,93	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	2,97	0,49	-,445	115	0,657	No	93	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,98	0,65	,488	115	0,626	No	93	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,12	0,59	1,271	115	0,206	No	93	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560	No	93	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	24	2,88	0,45	-,899	115	0,370																																																																																												
	No	93	2,98	0,55				F4. Demandas psicológicas	Si	24	2,85	0,39	-,1226	115	0,223	No	93	2,97	0,43	F5. Demandas físicas	Si	24	2,03	0,41	1,047	115	0,297	No	93	1,93	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	2,97	0,49	-,445	115	0,657	No	93	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,98	0,65	,488	115	0,626	No	93	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,12	0,59	1,271	115	0,206	No	93	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560	No	93	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	24	2,85	0,39	-,1226	115	0,223																																																																																												
	No	93	2,97	0,43				F5. Demandas físicas	Si	24	2,03	0,41	1,047	115	0,297	No	93	1,93	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	2,97	0,49	-,445	115	0,657	No	93	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,98	0,65	,488	115	0,626	No	93	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,12	0,59	1,271	115	0,206	No	93	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560	No	93	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	24	2,03	0,41	1,047	115	0,297																																																																																												
	No	93	1,93	0,43				F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	2,97	0,49	-,445	115	0,657	No	93	3,03	0,61	F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,98	0,65	,488	115	0,626	No	93	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,12	0,59	1,271	115	0,206	No	93	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560	No	93	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	24	2,97	0,49	-,445	115	0,657																																																																																												
	No	93	3,03	0,61				F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,98	0,65	,488	115	0,626	No	93	2,92	0,59	F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,12	0,59	1,271	115	0,206	No	93	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560	No	93	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	24	2,98	0,65	,488	115	0,626																																																																																												
	No	93	2,92	0,59				F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,12	0,59	1,271	115	0,206	No	93	1,96	0,54	Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560	No	93	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	24	2,12	0,59	1,271	115	0,206																																																																																												
	No	93	1,96	0,54				Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560	No	93	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	24	0,83	0,17	0,584	115	0,560																																																																																												
	No	93	0,81	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Temblores.

De acuerdo con la Tabla 76, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el Trastorno muscular temblores, el uso de habilidades ( $t=-2.652$ ;  $gl=11.809$ ;  $p=0.021$ ), la autoridad ( $t=-4.799$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ), el control de procesos ( $t=-3.172$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.002$ ), el apoyo social de compañeros ( $t=-2.718$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.026$ ), del superior ( $t=-2.256$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.026$ ), la inseguridad ( $t=2.565$ ,  $gl= 115$ ,  $p= 0.012$ ) y la tensión laboral ( $t=6.263$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.000$ ). Esos resultados indican que existen temblores cuando la inseguridad y la tensión laboral son mayores. En cambio, se identificó que cuando es mayor el uso de habilidades, la autoridad, el control de procesos, el apoyo de compañeros y del superior en los trabajadores estos no refieren temblores.

Tabla 76. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno hipertensión arterial. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno Muscular. Temblores	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	12	2,62	0,71	-2,652	11,809	0,021																																																																																												
	No	105	3,17	0,40				F2. Autoridad de decisión	Si	12	2,48	0,40	-4,799	115	0,000	No	105	3,09	0,41	F3. Control de procesos laboral	Si	12	2,52	0,53	-3,172	115	0,002	No	105	3,01	0,51	F4. Demandas psicológicas	Si	12	3,05	0,58	,679	12,234	0,509	No	105	2,94	0,40	F5. Demandas físicas	Si	12	2,23	0,62	1,670	12,031	0,121	No	105	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	12	2,59	0,54	-2,718	115	0,008	No	105	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	12	2,57	0,80	-2,256	115	0,026	No	105	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	12	2,37	0,30	2,565	115	0,012	No	105	1,95	0,56	Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000
F2. Autoridad de decisión	Si	12	2,48	0,40	-4,799	115	0,000																																																																																												
	No	105	3,09	0,41				F3. Control de procesos laboral	Si	12	2,52	0,53	-3,172	115	0,002	No	105	3,01	0,51	F4. Demandas psicológicas	Si	12	3,05	0,58	,679	12,234	0,509	No	105	2,94	0,40	F5. Demandas físicas	Si	12	2,23	0,62	1,670	12,031	0,121	No	105	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	12	2,59	0,54	-2,718	115	0,008	No	105	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	12	2,57	0,80	-2,256	115	0,026	No	105	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	12	2,37	0,30	2,565	115	0,012	No	105	1,95	0,56	Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000	No	105	0,78	0,13								
F3. Control de procesos laboral	Si	12	2,52	0,53	-3,172	115	0,002																																																																																												
	No	105	3,01	0,51				F4. Demandas psicológicas	Si	12	3,05	0,58	,679	12,234	0,509	No	105	2,94	0,40	F5. Demandas físicas	Si	12	2,23	0,62	1,670	12,031	0,121	No	105	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	12	2,59	0,54	-2,718	115	0,008	No	105	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	12	2,57	0,80	-2,256	115	0,026	No	105	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	12	2,37	0,30	2,565	115	0,012	No	105	1,95	0,56	Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000	No	105	0,78	0,13																				
F4. Demandas psicológicas	Si	12	3,05	0,58	,679	12,234	0,509																																																																																												
	No	105	2,94	0,40				F5. Demandas físicas	Si	12	2,23	0,62	1,670	12,031	0,121	No	105	1,92	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	12	2,59	0,54	-2,718	115	0,008	No	105	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	12	2,57	0,80	-2,256	115	0,026	No	105	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	12	2,37	0,30	2,565	115	0,012	No	105	1,95	0,56	Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000	No	105	0,78	0,13																																
F5. Demandas físicas	Si	12	2,23	0,62	1,670	12,031	0,121																																																																																												
	No	105	1,92	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	12	2,59	0,54	-2,718	115	0,008	No	105	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	12	2,57	0,80	-2,256	115	0,026	No	105	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	12	2,37	0,30	2,565	115	0,012	No	105	1,95	0,56	Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000	No	105	0,78	0,13																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	12	2,59	0,54	-2,718	115	0,008																																																																																												
	No	105	3,07	0,58				F7. Apoyo social del superior	Si	12	2,57	0,80	-2,256	115	0,026	No	105	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	12	2,37	0,30	2,565	115	0,012	No	105	1,95	0,56	Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000	No	105	0,78	0,13																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	12	2,57	0,80	-2,256	115	0,026																																																																																												
	No	105	2,97	0,56				F8. Inseguridad laboral	Si	12	2,37	0,30	2,565	115	0,012	No	105	1,95	0,56	Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000	No	105	0,78	0,13																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	12	2,37	0,30	2,565	115	0,012																																																																																												
	No	105	1,95	0,56				Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000	No	105	0,78	0,13																																																																																
Tensión laboral	Si	12	1,04	0,18	6,263	115	0,000																																																																																												
	No	105	0,78	0,13																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Irritabilidad.

De acuerdo con la Tabla 77, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Síntoma estado de ánimo irritabilidad, el uso de habilidades ( $t=-2.541$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.012$ ), la inseguridad ( $t=2.466$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.015$ ) y la tensión laboral ( $t=2.774$ ;  $gl=98.291$ ;  $p=0.007$ ). Estos resultados indican que existe irritabilidad cuando la inseguridad y la tensión laboral son mayores. En cambio, se identifica que cuando es mayor el uso de habilidades en los trabajadores estos no refieren irritabilidad.

Tabla 77. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma estado de ánimo irritabilidad. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Estado de Ánimo. Irritabilidad	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	56	3,00	0,49	-2,541	115	0,012																																																																																												
	No	61	3,21	0,42				F2. Autoridad de decisión	Si	56	2,96	0,48	-1,610	115	0,110	No	61	3,09	0,41	F3. Control de procesos laboral	Si	56	2,91	0,65	-1,039	115	0,301	No	61	3,01	0,40	F4. Demandas psicológicas	Si	56	3,02	0,44	1,806	115	0,074	No	61	2,88	0,39	F5. Demandas físicas	Si	56	1,96	0,50	,290	97,853	0,772	No	61	1,94	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,98	0,58	-,642	115	0,522	No	61	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,250	104,516	0,214	No	61	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,12	0,57	2,466	115	0,015	No	61	1,87	0,51	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007
F2. Autoridad de decisión	Si	56	2,96	0,48	-1,610	115	0,110																																																																																												
	No	61	3,09	0,41				F3. Control de procesos laboral	Si	56	2,91	0,65	-1,039	115	0,301	No	61	3,01	0,40	F4. Demandas psicológicas	Si	56	3,02	0,44	1,806	115	0,074	No	61	2,88	0,39	F5. Demandas físicas	Si	56	1,96	0,50	,290	97,853	0,772	No	61	1,94	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,98	0,58	-,642	115	0,522	No	61	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,250	104,516	0,214	No	61	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,12	0,57	2,466	115	0,015	No	61	1,87	0,51	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007	No	61	0,77	0,12								
F3. Control de procesos laboral	Si	56	2,91	0,65	-1,039	115	0,301																																																																																												
	No	61	3,01	0,40				F4. Demandas psicológicas	Si	56	3,02	0,44	1,806	115	0,074	No	61	2,88	0,39	F5. Demandas físicas	Si	56	1,96	0,50	,290	97,853	0,772	No	61	1,94	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,98	0,58	-,642	115	0,522	No	61	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,250	104,516	0,214	No	61	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,12	0,57	2,466	115	0,015	No	61	1,87	0,51	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007	No	61	0,77	0,12																				
F4. Demandas psicológicas	Si	56	3,02	0,44	1,806	115	0,074																																																																																												
	No	61	2,88	0,39				F5. Demandas físicas	Si	56	1,96	0,50	,290	97,853	0,772	No	61	1,94	0,35	F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,98	0,58	-,642	115	0,522	No	61	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,250	104,516	0,214	No	61	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,12	0,57	2,466	115	0,015	No	61	1,87	0,51	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007	No	61	0,77	0,12																																
F5. Demandas físicas	Si	56	1,96	0,50	,290	97,853	0,772																																																																																												
	No	61	1,94	0,35				F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,98	0,58	-,642	115	0,522	No	61	3,05	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,250	104,516	0,214	No	61	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,12	0,57	2,466	115	0,015	No	61	1,87	0,51	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007	No	61	0,77	0,12																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	56	2,98	0,58	-,642	115	0,522																																																																																												
	No	61	3,05	0,60				F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,250	104,516	0,214	No	61	3,00	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,12	0,57	2,466	115	0,015	No	61	1,87	0,51	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007	No	61	0,77	0,12																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	56	2,86	0,67	-1,250	104,516	0,214																																																																																												
	No	61	3,00	0,53				F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,12	0,57	2,466	115	0,015	No	61	1,87	0,51	Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007	No	61	0,77	0,12																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	56	2,12	0,57	2,466	115	0,015																																																																																												
	No	61	1,87	0,51				Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007	No	61	0,77	0,12																																																																																
Tensión laboral	Si	56	0,85	0,17	2,774	98,291	0,007																																																																																												
	No	61	0,77	0,12																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Disminución del deseo sexual.

De acuerdo con la Tabla 78, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Trastorno disminución del deseo sexual con el uso de habilidades ( $t=-2.246$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.027$ ), el control de procesos ( $t=-2.486$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.014$ ), el apoyo social de compañeros ( $t=-2.454$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.016$ ), del superior ( $t=-2.304$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.023$ ), y la tensión laboral ( $t=3.032$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.003$ ). Estos resultados indican que existe disminución del deseo sexual cuando es mayor la tensión. En cambio cuando es mayor el uso de habilidades, el control de procesos, el apoyo de compañeros y del superior estos no refieren disminución en su deseo sexual.

Tabla 78. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Trastorno disminución del deseo sexual. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Trastorno. Disminución del deseo sexual	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	10	2,80	0,67	-2,246	115	0,027																																																																																												
	No	107	3,14	0,44				F2. Autoridad de decisión	Si	10	2,82	0,25	-1,513	115	0,133	No	107	3,04	0,46	F3. Control de procesos laboral	Si	10	2,57	0,44	-2,486	115	0,014	No	107	3,00	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	10	3,19	0,60	1,911	115	0,059	No	107	2,93	0,39	F5. Demandas físicas	Si	10	2,14	0,57	1,465	115	0,146	No	107	1,93	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,59	0,47	-2,454	115	0,016	No	107	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,52	0,64	-2,304	115	0,023	No	107	2,97	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,25	0,45	1,574	115	0,118	No	107	1,97	0,55	Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003
F2. Autoridad de decisión	Si	10	2,82	0,25	-1,513	115	0,133																																																																																												
	No	107	3,04	0,46				F3. Control de procesos laboral	Si	10	2,57	0,44	-2,486	115	0,014	No	107	3,00	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	10	3,19	0,60	1,911	115	0,059	No	107	2,93	0,39	F5. Demandas físicas	Si	10	2,14	0,57	1,465	115	0,146	No	107	1,93	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,59	0,47	-2,454	115	0,016	No	107	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,52	0,64	-2,304	115	0,023	No	107	2,97	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,25	0,45	1,574	115	0,118	No	107	1,97	0,55	Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003	No	107	0,80	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	10	2,57	0,44	-2,486	115	0,014																																																																																												
	No	107	3,00	0,53				F4. Demandas psicológicas	Si	10	3,19	0,60	1,911	115	0,059	No	107	2,93	0,39	F5. Demandas físicas	Si	10	2,14	0,57	1,465	115	0,146	No	107	1,93	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,59	0,47	-2,454	115	0,016	No	107	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,52	0,64	-2,304	115	0,023	No	107	2,97	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,25	0,45	1,574	115	0,118	No	107	1,97	0,55	Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003	No	107	0,80	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	10	3,19	0,60	1,911	115	0,059																																																																																												
	No	107	2,93	0,39				F5. Demandas físicas	Si	10	2,14	0,57	1,465	115	0,146	No	107	1,93	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,59	0,47	-2,454	115	0,016	No	107	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,52	0,64	-2,304	115	0,023	No	107	2,97	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,25	0,45	1,574	115	0,118	No	107	1,97	0,55	Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003	No	107	0,80	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	10	2,14	0,57	1,465	115	0,146																																																																																												
	No	107	1,93	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,59	0,47	-2,454	115	0,016	No	107	3,06	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,52	0,64	-2,304	115	0,023	No	107	2,97	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,25	0,45	1,574	115	0,118	No	107	1,97	0,55	Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003	No	107	0,80	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	10	2,59	0,47	-2,454	115	0,016																																																																																												
	No	107	3,06	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,52	0,64	-2,304	115	0,023	No	107	2,97	0,58	F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,25	0,45	1,574	115	0,118	No	107	1,97	0,55	Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003	No	107	0,80	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	10	2,52	0,64	-2,304	115	0,023																																																																																												
	No	107	2,97	0,58				F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,25	0,45	1,574	115	0,118	No	107	1,97	0,55	Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003	No	107	0,80	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	10	2,25	0,45	1,574	115	0,118																																																																																												
	No	107	1,97	0,55				Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003	No	107	0,80	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	10	0,95	0,15	3,032	115	0,003																																																																																												
	No	107	0,80	0,15																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Pesadillas.

De acuerdo con la Tabla 79, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre Síntoma sueño pesadillas el control de procesos ( $t=-2.595$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.011$ ), las demandas psicológicas ( $t=2.710$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.008$ ) y la tensión laboral ( $t=3.151$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.002$ ) Estos resultados indican que existen pesadillas cuando las demandas psicológicas y la tensión laboral son mayores. En cambio, se identificó que cuando es mayor el control de procesos los trabajadores no refieren tener pesadillas.

Tabla 79. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma sueño pesadillas. Resultados del análisis t student.

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Sueño. Pesadillas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	21	2,95	0,60	-1,743	115	0,084																																																																																												
	No	96	3,15	0,43				F2. Autoridad de decisión	Si	21	2,93	0,45	-1,082	115	0,281	No	96	3,05	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	21	2,70	0,57	-2,595	115	0,011	No	96	3,02	0,51	F4. Demandas psicológicas	Si	21	3,17	0,47	2,710	115	0,008	No	96	2,90	0,39	F5. Demandas físicas	Si	21	2,04	0,58	,834	24,006	0,413	No	96	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	21	2,82	0,65	-1,684	115	0,095	No	96	3,06	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	21	2,75	0,74	-1,290	25,153	0,209	No	96	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	21	2,17	0,61	1,684	115	0,095	No	96	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002
F2. Autoridad de decisión	Si	21	2,93	0,45	-1,082	115	0,281																																																																																												
	No	96	3,05	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	21	2,70	0,57	-2,595	115	0,011	No	96	3,02	0,51	F4. Demandas psicológicas	Si	21	3,17	0,47	2,710	115	0,008	No	96	2,90	0,39	F5. Demandas físicas	Si	21	2,04	0,58	,834	24,006	0,413	No	96	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	21	2,82	0,65	-1,684	115	0,095	No	96	3,06	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	21	2,75	0,74	-1,290	25,153	0,209	No	96	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	21	2,17	0,61	1,684	115	0,095	No	96	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002	No	96	0,79	0,14								
F3. Control de procesos laboral	Si	21	2,70	0,57	-2,595	115	0,011																																																																																												
	No	96	3,02	0,51				F4. Demandas psicológicas	Si	21	3,17	0,47	2,710	115	0,008	No	96	2,90	0,39	F5. Demandas físicas	Si	21	2,04	0,58	,834	24,006	0,413	No	96	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	21	2,82	0,65	-1,684	115	0,095	No	96	3,06	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	21	2,75	0,74	-1,290	25,153	0,209	No	96	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	21	2,17	0,61	1,684	115	0,095	No	96	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002	No	96	0,79	0,14																				
F4. Demandas psicológicas	Si	21	3,17	0,47	2,710	115	0,008																																																																																												
	No	96	2,90	0,39				F5. Demandas físicas	Si	21	2,04	0,58	,834	24,006	0,413	No	96	1,93	0,39	F6. Apoyo social de compañeros	Si	21	2,82	0,65	-1,684	115	0,095	No	96	3,06	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	21	2,75	0,74	-1,290	25,153	0,209	No	96	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	21	2,17	0,61	1,684	115	0,095	No	96	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002	No	96	0,79	0,14																																
F5. Demandas físicas	Si	21	2,04	0,58	,834	24,006	0,413																																																																																												
	No	96	1,93	0,39				F6. Apoyo social de compañeros	Si	21	2,82	0,65	-1,684	115	0,095	No	96	3,06	0,57	F7. Apoyo social del superior	Si	21	2,75	0,74	-1,290	25,153	0,209	No	96	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	21	2,17	0,61	1,684	115	0,095	No	96	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002	No	96	0,79	0,14																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	21	2,82	0,65	-1,684	115	0,095																																																																																												
	No	96	3,06	0,57				F7. Apoyo social del superior	Si	21	2,75	0,74	-1,290	25,153	0,209	No	96	2,97	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	21	2,17	0,61	1,684	115	0,095	No	96	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002	No	96	0,79	0,14																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	21	2,75	0,74	-1,290	25,153	0,209																																																																																												
	No	96	2,97	0,56				F8. Inseguridad laboral	Si	21	2,17	0,61	1,684	115	0,095	No	96	1,95	0,53	Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002	No	96	0,79	0,14																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	21	2,17	0,61	1,684	115	0,095																																																																																												
	No	96	1,95	0,53				Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002	No	96	0,79	0,14																																																																																
Tensión laboral	Si	21	0,90	0,19	3.151	115	0.002																																																																																												
	No	96	0,79	0,14																																																																																															

### Relación de Demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con Falta de apetito.

De acuerdo con la Tabla 80, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre Síntoma alimentación falta de apetito, el uso de habilidades, la autoridad, el control de procesos, las demandas psicológicas y físicas, el apoyo de compañero y del superior, la inseguridad y la tensión laboral.

Tabla 80. Relación de los factores demanda, control, apoyo e inseguridad y tensión laboral con el Síntoma alimentación falta de apetito. Resultados del análisis t student

Factores Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión laboral	Síntoma Alimentación. Falta de apetito	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	8	2,93	0,50	-1,175	115	0,243																																																																																												
	No	109	3,13	0,46				F2. Autoridad de decisión	Si	8	2,86	0,48	-1,057	115	0,293	No	109	3,04	0,45	F3. Control de procesos laboral	Si	8	2,69	0,60	-1,518	115	0,132	No	109	2,98	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	8	3,05	0,38	,691	115	0,491	No	109	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	8	1,81	0,42	-,960	115	0,339	No	109	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	3,09	0,63	,340	115	0,735	No	109	3,01	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,59	0,99	-1,037	7,331	0,333	No	109	2,96	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,24	0,69	1,324	115	0,188	No	109	1,97	0,54	Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450
F2. Autoridad de decisión	Si	8	2,86	0,48	-1,057	115	0,293																																																																																												
	No	109	3,04	0,45				F3. Control de procesos laboral	Si	8	2,69	0,60	-1,518	115	0,132	No	109	2,98	0,53	F4. Demandas psicológicas	Si	8	3,05	0,38	,691	115	0,491	No	109	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	8	1,81	0,42	-,960	115	0,339	No	109	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	3,09	0,63	,340	115	0,735	No	109	3,01	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,59	0,99	-1,037	7,331	0,333	No	109	2,96	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,24	0,69	1,324	115	0,188	No	109	1,97	0,54	Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450	No	109	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laboral	Si	8	2,69	0,60	-1,518	115	0,132																																																																																												
	No	109	2,98	0,53				F4. Demandas psicológicas	Si	8	3,05	0,38	,691	115	0,491	No	109	2,94	0,42	F5. Demandas físicas	Si	8	1,81	0,42	-,960	115	0,339	No	109	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	3,09	0,63	,340	115	0,735	No	109	3,01	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,59	0,99	-1,037	7,331	0,333	No	109	2,96	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,24	0,69	1,324	115	0,188	No	109	1,97	0,54	Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450	No	109	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	8	3,05	0,38	,691	115	0,491																																																																																												
	No	109	2,94	0,42				F5. Demandas físicas	Si	8	1,81	0,42	-,960	115	0,339	No	109	1,96	0,43	F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	3,09	0,63	,340	115	0,735	No	109	3,01	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,59	0,99	-1,037	7,331	0,333	No	109	2,96	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,24	0,69	1,324	115	0,188	No	109	1,97	0,54	Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450	No	109	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	8	1,81	0,42	-,960	115	0,339																																																																																												
	No	109	1,96	0,43				F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	3,09	0,63	,340	115	0,735	No	109	3,01	0,59	F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,59	0,99	-1,037	7,331	0,333	No	109	2,96	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,24	0,69	1,324	115	0,188	No	109	1,97	0,54	Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450	No	109	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	8	3,09	0,63	,340	115	0,735																																																																																												
	No	109	3,01	0,59				F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,59	0,99	-1,037	7,331	0,333	No	109	2,96	0,56	F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,24	0,69	1,324	115	0,188	No	109	1,97	0,54	Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450	No	109	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	8	2,59	0,99	-1,037	7,331	0,333																																																																																												
	No	109	2,96	0,56				F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,24	0,69	1,324	115	0,188	No	109	1,97	0,54	Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450	No	109	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	8	2,24	0,69	1,324	115	0,188																																																																																												
	No	109	1,97	0,54				Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450	No	109	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	8	0,85	0,14	,758	115	0,450																																																																																												
	No	109	0,81	0,15																																																																																															

## **5.9 Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables sociodemográficas.**

### **Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación de Pearson.**

De acuerdo con la Tabla 81, se muestra que existen correlaciones estadísticamente significativas y positivas entre el sueldo mensual, y el uso de habilidades ( $r=.196$ ) ( $p<.05$ ), la autoridad ( $r=.309$ ) ( $p<.01.$ ), y las demandas psicológicas ( $r=.284$ ) ( $p<.01.$ ) Estos resultados indican que cuando el sueldo es mayor también son mayores el uso de habilidades, la autoridad de decisión, y las demandas psicológicas.

También se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa positiva entre el número de ascensos que ha tenido en la organización y las demandas psicológicas ( $r=.222$ ,  $p<.05$ ). Estos resultados indican que cuando el número de ascensos es mayor en la organización también lo son las demandas psicológicas. En cambio se identificó una correlación estadísticamente negativa entre el número de ascensos en la organización y el apoyo social de los compañeros ( $r=-.195$ ,  $p<.05$ ) es decir que cuando el número de ascensos en la organización aumenta el apoyo de los compañeros disminuye.

Se identificó una correlación estadísticamente significativa y positiva entre los ascensos en la vida laboral y el uso de habilidades ( $r=.190$ ,  $p<.05$ ). Estos resultados indican que cuando el número de ascensos es mayor también es mayor el uso de habilidades.

Se encontró una correlación estadísticamente significativa y positiva entre las personas que tiene a cargo la autoridad ( $r=.217$ ,  $p<.05$ ), y la inseguridad laboral ( $r=.220$ ,  $p<.05$ ). Estos resultados indican que cuando se tienen personas a cargo aumenta la autoridad, y la inseguridad laboral.

También se encontró una correlación estadísticamente significativa y positiva entre el número de horas que se trabaja en un día con las demandas psicológicas ( $r=.254$ ,  $p<.01.$ ). Es decir que cuando el número de horas que se trabaja al día es mayor también las demandas psicológicas son mayores.

Se identificó una correlación estadísticamente significativa y positiva entre las horas extras trabajadas al día y las demandas psicológica ( $r=.240$ ,  $p<.01.$ ). Es decir que cuando aumentan las horas de trabajo también aumentan las demandas psicológicas. En cambio se identificó una correlación estadísticamente significativa y negativa entre horas extras trabajadas al día y apoyo del superior ( $r=-.225$ ,  $p<.05$ ). Es decir que cuando aumentan las horas extras de trabajo al día el apoyo del supervisor disminuye.

No se identificó correlación estadísticamente significativa en tensión laboral con las variables sociodemográficas.

Tabla 81. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y tensión Laboral con las variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación de Pearson.

Variables sociodemográficas	Control			Demandas		Apoyo			
	F1. Uso de habilidades	F2. Autoridad de decisión	F3. Control de procesos laborales	F4. Demandas psicológicas	F5. Demandas físicas	F6. Apoyo social de compañeros	F7. Apoyo social del superior	F8. Inseguridad laboral	Tensión laboral
Edad	0,174	0,104	0,136	0,065	0,059	0,039	-0,069	-0,041	-0,072
Número de hijos	0,175	0,103	0,042	-0,045	0,051	-0,024	-0,002	-0,08	-0,118
Número de horas dedica a la semana en actividades lúdicas o de esparcimiento	-0,168	0,122	0,055	-0,067	-0,053	0,094	0,137	-0,08	-0,001
Número de horas dedicadas a la semana para hacer deporte o ejercicio físico	-0,092	-0,025	-0,021	0,018	0,127	-0,086	-0,079	-0,001	0,140
Número de personas que dependen económicamente de usted	0,053	0,107	0	0,077	0,161	-0,106	-0,08	-0,011	0,017
Sueldo mensual	,196*	,309**	0,085	,284**	-0,142	0,044	-0,098	0,004	-0,137
Número de años trabajando en la vida	0,138	0,078	0,165	0,058	0,068	0,022	-0,142	0,027	-0,044
Antigüedad en la organización donde trabaja actualmente	0,073	0,054	-0,046	0,123	0,044	-0,168	-0,102	-0,098	0,013
Antigüedad en su puesto actual	0,062	0,058	-0,01	0,104	0,068	-0,167	-0,078	-0,074	0,023
Número de empleos tiene actualmente	0,103	0,002	-0,084	0,123	0,097	-0,015	-0,028	0,032	0,033
Número de ascensos que ha tenido en la organización donde labora actualmente	0,044	0,078	-0,004	,222*	-0,074	-,195*	-0,151	0,058	0,019
Número de ascensos que ha tenido en su vida laboral	,190*	0,146	0,081	0,16	0,052	-0,058	-0,045	0,013	-0,024
Número de personas que tiene a cargo en su trabajo	0,181	,217*	0,116	0,108	-0,058	0,05	-0,149	,220*	-0,110
Número de usuarios que atiende en promedio al día	0,064	0,002	0,019	-0,072	-0,013	0,113	0,025	-0,119	-0,049
Número de minutos en trasladarse de su casa a su lugar de trabajo	-0,09	-0,087	-0,039	-0,167	0,042	0,164	-0,168	0,097	-0,008
Número de horas que trabaja al día	0,078	0,016	-0,048	,254**	0,059	-0,087	-0,167	0,132	0,102
Número de horas extra trabajadas al día	0,067	0,064	-0,021	,240**	0,12	-0,143	-,225*	0,1	0,105
Número de horas para dormir	0,054	0,025	0,101	-0,081	0,079	0,113	0,16	-0,062	0,004

Nota: \*p<.05, \*\*p<.01.

## 5.10 Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables sociodemográficas: Resultados del análisis t-student.

### Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables sexo: resultados del análisis t-student.

De acuerdo con la Tabla 82, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores Demanda-Control- Apoyo e Inseguridad y tensión Laboral con la variable sexo.

Tabla 82. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad Laboral con las variables sexo: resultados del análisis t-student.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Sexo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
F1. Uso de habilidades	Hombre	47	3,20	0,42	1,600	115	0,112
	Mujer	70	3,06	0,49			
F2. Autoridad de decisión	Hombre	47	3,10	0,41	1,575	115	0,118
	Mujer	70	2,97	0,47			
F3. Control de procesos laborales	Hombre	47	2,98	0,46	,270	115	0,787
	Mujer	70	2,95	0,58			
F4. Demandas psicológicas	Hombre	47	3,00	0,41	1,050	115	0,296
	Mujer	70	2,91	0,43			
F5. Demandas físicas	Hombre	47	1,99	0,44	,862	115	0,391
	Mujer	70	1,92	0,41			
F6. Apoyo social de compañeros	Hombre	47	3,08	0,66	,899	115	0,371
	Mujer	70	2,98	0,54			
F7. Apoyo social del superior	Hombre	47	2,97	0,58	,563	115	0,574
	Mujer	70	2,90	0,62			
F8. Inseguridad laboral	Hombre	47	1,99	0,55	-,006	115	0,995
	Mujer	70	1,99	0,55			
Tensión laboral	Hombre	47	0,80	0,14	-,616	115	0,539
	Mujer	70	0,82	0,16			

### Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable pareja: resultados del análisis t-student.

De acuerdo con la Tabla 83, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el factor autoridad ( $t=2.209$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.029$ ) e inseguridad ( $t=-3.431$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.001$ ) con pareja. Estos resultados indican que la autoridad afecta a los hombres cuando viven en pareja. En cambio se identificó que la inseguridad afecta a las mujeres cuando viven en pareja.

Tabla 83. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y tensión Laboral con las variables pareja: resultados del análisis t-student.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Con Pareja	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
F1. Uso de habilidades	Si	86	3,15	,49	1,291	115	0,199
	No	31	3,02	,38			
F2. Autoridad de decisión	Si	86	3,08	,47	2,209	115	0,029
	No	31	2,87	,37			
F3. Control de procesos laborales	Si	86	2,99	,43	,995	115	0,322
	No	31	2,88	,75			
F4. Demandas psicológicas	Si	86	2,94	,43	-,123	115	0,902
	No	31	2,96	,40			
F5. Demandas físicas	Si	86	1,93	,40	-1,124	115	0,263
	No	31	2,03	,49			
F6. Apoyo social de compañeros	Si	86	3,03	,59	,454	115	0,651
	No	31	2,98	,59			
F7. Apoyo social del superior	Si	86	2,99	,60	1,774	115	0,079
	No	31	2,77	,59			
F8. Inseguridad laboral	Si	86	1,89	,54	-3,431	115	0,001
	No	31	2,27	,49			
Tensión laboral	Si	86	0,79	0,14	-1,911	115	0,059
	No	31	0,86	0,18			

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables padece alguna enfermedad: resultados del análisis t-student.**

De acuerdo con la Tabla 84, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores Demanda-Control- Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable padece alguna enfermedad

Tabla 84. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad Tensión Laboral con las variables padece alguna enfermedad: resultados del análisis t-student.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Padece alguna enfermedad	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	22	3,20	0,47	1,032	115	0,304																																																																																												
	No	95	3,09	0,47				F2. Autoridad de decisión	Si	22	3,04	0,40	,186	115	0,853	No	95	3,02	0,46	F3. Control de procesos laborales	Si	22	2,91	0,52	-,474	115	0,636	No	95	2,97	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	22	3,01	0,50	,789	115	0,432	No	95	2,93	0,40	F5. Demandas físicas	Si	22	1,92	0,33	-,434	41,475	0,666	No	95	1,96	0,45	F6. Apoyo social de compañeros	Si	22	2,95	0,87	-,470	24,475	0,642	No	95	3,04	0,51	F7. Apoyo social del superior	Si	22	3,07	0,47	1,244	115	0,216	No	95	2,90	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	22	1,83	0,56	-1,546	115	0,125	No	95	2,02	0,54	Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811
F2. Autoridad de decisión	Si	22	3,04	0,40	,186	115	0,853																																																																																												
	No	95	3,02	0,46				F3. Control de procesos laborales	Si	22	2,91	0,52	-,474	115	0,636	No	95	2,97	0,54	F4. Demandas psicológicas	Si	22	3,01	0,50	,789	115	0,432	No	95	2,93	0,40	F5. Demandas físicas	Si	22	1,92	0,33	-,434	41,475	0,666	No	95	1,96	0,45	F6. Apoyo social de compañeros	Si	22	2,95	0,87	-,470	24,475	0,642	No	95	3,04	0,51	F7. Apoyo social del superior	Si	22	3,07	0,47	1,244	115	0,216	No	95	2,90	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	22	1,83	0,56	-1,546	115	0,125	No	95	2,02	0,54	Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811	No	95	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laborales	Si	22	2,91	0,52	-,474	115	0,636																																																																																												
	No	95	2,97	0,54				F4. Demandas psicológicas	Si	22	3,01	0,50	,789	115	0,432	No	95	2,93	0,40	F5. Demandas físicas	Si	22	1,92	0,33	-,434	41,475	0,666	No	95	1,96	0,45	F6. Apoyo social de compañeros	Si	22	2,95	0,87	-,470	24,475	0,642	No	95	3,04	0,51	F7. Apoyo social del superior	Si	22	3,07	0,47	1,244	115	0,216	No	95	2,90	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	22	1,83	0,56	-1,546	115	0,125	No	95	2,02	0,54	Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811	No	95	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	22	3,01	0,50	,789	115	0,432																																																																																												
	No	95	2,93	0,40				F5. Demandas físicas	Si	22	1,92	0,33	-,434	41,475	0,666	No	95	1,96	0,45	F6. Apoyo social de compañeros	Si	22	2,95	0,87	-,470	24,475	0,642	No	95	3,04	0,51	F7. Apoyo social del superior	Si	22	3,07	0,47	1,244	115	0,216	No	95	2,90	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	22	1,83	0,56	-1,546	115	0,125	No	95	2,02	0,54	Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811	No	95	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	22	1,92	0,33	-,434	41,475	0,666																																																																																												
	No	95	1,96	0,45				F6. Apoyo social de compañeros	Si	22	2,95	0,87	-,470	24,475	0,642	No	95	3,04	0,51	F7. Apoyo social del superior	Si	22	3,07	0,47	1,244	115	0,216	No	95	2,90	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	22	1,83	0,56	-1,546	115	0,125	No	95	2,02	0,54	Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811	No	95	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	22	2,95	0,87	-,470	24,475	0,642																																																																																												
	No	95	3,04	0,51				F7. Apoyo social del superior	Si	22	3,07	0,47	1,244	115	0,216	No	95	2,90	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	22	1,83	0,56	-1,546	115	0,125	No	95	2,02	0,54	Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811	No	95	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	22	3,07	0,47	1,244	115	0,216																																																																																												
	No	95	2,90	0,62				F8. Inseguridad laboral	Si	22	1,83	0,56	-1,546	115	0,125	No	95	2,02	0,54	Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811	No	95	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	22	1,83	0,56	-1,546	115	0,125																																																																																												
	No	95	2,02	0,54				Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811	No	95	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	22	0,80	0,16	-2,40	115	0,811																																																																																												
	No	95	0,81	0,15																																																																																															

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables toma algún medicamento: resultados del análisis t-student.**

De acuerdo con la Tabla 85, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores Inseguridad Laboral con la variable toma algún medicamento ( $t=-3.076$ ,  $gl=115$ ,  $p=0.003$ ). Estos resultados indican que la inseguridad laboral no aumenta con tomar medicamentos.

Tabla 85. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables toma algún medicamento: resultados del análisis t-student.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Toma algún medicamento	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	25	3,21	0,48	1,161	115	0,248																																																																																												
	No	92	3,09	0,46				F2. Autoridad de decisión	Si	25	3,07	0,39	,540	115	0,590	No	92	3,01	0,47	F3. Control de procesos laborales	Si	25	2,96	0,49	-,025	115	0,980	No	92	2,96	0,55	F4. Demandas psicológicas	Si	25	3,03	0,45	1,039	115	0,301	No	92	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	25	1,92	0,38	-,424	115	0,673	No	92	1,96	0,44	F6. Apoyo social de compañeros	Si	25	3,10	0,79	,736	115	0,463	No	92	3,00	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	25	3,10	0,47	1,651	115	0,102	No	92	2,88	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	25	1,70	0,51	-3,076	115	0,003	No	92	2,07	0,54	Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756
F2. Autoridad de decisión	Si	25	3,07	0,39	,540	115	0,590																																																																																												
	No	92	3,01	0,47				F3. Control de procesos laborales	Si	25	2,96	0,49	-,025	115	0,980	No	92	2,96	0,55	F4. Demandas psicológicas	Si	25	3,03	0,45	1,039	115	0,301	No	92	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	25	1,92	0,38	-,424	115	0,673	No	92	1,96	0,44	F6. Apoyo social de compañeros	Si	25	3,10	0,79	,736	115	0,463	No	92	3,00	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	25	3,10	0,47	1,651	115	0,102	No	92	2,88	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	25	1,70	0,51	-3,076	115	0,003	No	92	2,07	0,54	Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756	No	92	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laborales	Si	25	2,96	0,49	-,025	115	0,980																																																																																												
	No	92	2,96	0,55				F4. Demandas psicológicas	Si	25	3,03	0,45	1,039	115	0,301	No	92	2,93	0,41	F5. Demandas físicas	Si	25	1,92	0,38	-,424	115	0,673	No	92	1,96	0,44	F6. Apoyo social de compañeros	Si	25	3,10	0,79	,736	115	0,463	No	92	3,00	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	25	3,10	0,47	1,651	115	0,102	No	92	2,88	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	25	1,70	0,51	-3,076	115	0,003	No	92	2,07	0,54	Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756	No	92	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	25	3,03	0,45	1,039	115	0,301																																																																																												
	No	92	2,93	0,41				F5. Demandas físicas	Si	25	1,92	0,38	-,424	115	0,673	No	92	1,96	0,44	F6. Apoyo social de compañeros	Si	25	3,10	0,79	,736	115	0,463	No	92	3,00	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	25	3,10	0,47	1,651	115	0,102	No	92	2,88	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	25	1,70	0,51	-3,076	115	0,003	No	92	2,07	0,54	Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756	No	92	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	25	1,92	0,38	-,424	115	0,673																																																																																												
	No	92	1,96	0,44				F6. Apoyo social de compañeros	Si	25	3,10	0,79	,736	115	0,463	No	92	3,00	0,53	F7. Apoyo social del superior	Si	25	3,10	0,47	1,651	115	0,102	No	92	2,88	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	25	1,70	0,51	-3,076	115	0,003	No	92	2,07	0,54	Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756	No	92	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	25	3,10	0,79	,736	115	0,463																																																																																												
	No	92	3,00	0,53				F7. Apoyo social del superior	Si	25	3,10	0,47	1,651	115	0,102	No	92	2,88	0,62	F8. Inseguridad laboral	Si	25	1,70	0,51	-3,076	115	0,003	No	92	2,07	0,54	Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756	No	92	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	25	3,10	0,47	1,651	115	0,102																																																																																												
	No	92	2,88	0,62				F8. Inseguridad laboral	Si	25	1,70	0,51	-3,076	115	0,003	No	92	2,07	0,54	Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756	No	92	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	25	1,70	0,51	-3,076	115	0,003																																																																																												
	No	92	2,07	0,54				Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756	No	92	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	25	0,80	0,17	-,312	115	,756																																																																																												
	No	92	0,81	0,15																																																																																															

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables toma algún medicamento: resultados del análisis t-student.**

De acuerdo con y la Tabla 86, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores y la tensión con la variable ha tenido algún accidente grave en el último año.

Tabla 86. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables de accidente grave en el último año: resultados del análisis t-student.

<b>Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral</b>	<b>Accidente Grave</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>t</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
F1. Uso de habilidades	Si	3	3,27	0,38	,579	115	0,564
	No	114	3,11	0,47			
F2. Autoridad de decisión	Si	3	3,07	0,21	,163	115	0,871
	No	114	3,02	0,46			
F3. Control de procesos laborales	Si	3	2,90	0,20	-,204	115	0,838
	No	114	2,96	0,54			
F4. Demandas psicológicas	Si	3	3,17	0,62	,915	115	0,362
	No	114	2,94	0,42			
F5. Demandas físicas	Si	3	1,87	0,35	-,351	115	0,727
	No	114	1,95	0,43			
F6. Apoyo social de compañeros	Si	3	2,43	0,55	-1,756	115	0,082
	No	114	3,03	0,59			
F7. Apoyo social del superior	Si	3	3,23	0,40	,888	115	0,376
	No	114	2,92	0,60			
F8. Inseguridad laboral	Si	3	2,03	0,45	,138	115	0,890
	No	114	1,99	0,55			
Tensión laboral	Si	3	0,79	0,03	-,204	115	0,838
	No	114	0,81	0,16			

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables intervención quirúrgica: resultados del análisis t-student.**

De acuerdo con la Tabla 87, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores y la tensión con la variable intervención quirúrgica.

Tabla 87. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables con intervención quirúrgica: resultados del análisis t-student.

<b>Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral</b>	<b>Intervención quirúrgica</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>t</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
F1. Uso de habilidades	Si	11	3,12	0,51	,046	115	0,963
	No	106	3,11	0,47			
F2. Autoridad de decisión	Si	11	3,00	0,33	-,191	115	0,849
	No	106	3,03	0,46			
F3. Control de procesos laborales	Si	11	2,75	0,47	-1,423	115	0,157
	No	106	2,98	0,54			
F4. Demandas psicológicas	Si	11	3,11	0,48	1,383	115	0,169
	No	106	2,93	0,41			
F5. Demandas físicas	Si	11	1,85	0,37	-,871	115	0,385
	No	106	1,96	0,43			
F6. Apoyo social de compañeros	Si	11	2,98	0,70	-,217	115	0,828
	No	106	3,02	0,58			
F7. Apoyo social del superior	Si	11	2,85	0,85	-,316	10,949	0,758
	No	106	2,94	0,57			
F8. Inseguridad laboral	Si	11	2,04	0,58	,294	115	0,769
	No	106	1,98	0,55			
Tensión laboral	Si	11	0,82	0,16	,234	115	0,815
	No	106	0,81	0,15			

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables promoción a puestos superiores en la organización: resultados del análisis t-student.**

De acuerdo con la Tabla 88, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores demandas psicológicas y la variable promoción a puestos superiores ( $t=2.874$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.005$ ). Estos resultados indican que a mayores demandas psicológicas mayor promoción a puestos superiores en la organización.

Tabla 88. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables ha sido promovido a puestos superiores en la organización: resultados del análisis t-student.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Promovido a puestos superiores en la organización	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	42	3,18	0,40	1,156	115	0,250																																																																																												
	No	75	3,07	0,50				F2. Autoridad de decisión	Si	42	3,13	0,45	1,842	115	0,068	No	75	2,97	0,44	F3. Control de procesos laborales	Si	42	3,06	0,65	1,481	115	0,141	No	75	2,91	0,45	F4. Demandas psicológicas	Si	42	3,09	0,38	2,874	115	0,005	No	75	2,87	0,42	F5. Demandas físicas	Si	42	1,92	0,46	-,582	115	0,562	No	75	1,97	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,92	0,60	-1,373	115	0,172	No	75	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,79	0,63	-1,872	115	0,064	No	75	3,01	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,03	0,62	,570	115	0,570	No	75	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828
F2. Autoridad de decisión	Si	42	3,13	0,45	1,842	115	0,068																																																																																												
	No	75	2,97	0,44				F3. Control de procesos laborales	Si	42	3,06	0,65	1,481	115	0,141	No	75	2,91	0,45	F4. Demandas psicológicas	Si	42	3,09	0,38	2,874	115	0,005	No	75	2,87	0,42	F5. Demandas físicas	Si	42	1,92	0,46	-,582	115	0,562	No	75	1,97	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,92	0,60	-1,373	115	0,172	No	75	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,79	0,63	-1,872	115	0,064	No	75	3,01	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,03	0,62	,570	115	0,570	No	75	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828	No	75	0,81	0,16								
F3. Control de procesos laborales	Si	42	3,06	0,65	1,481	115	0,141																																																																																												
	No	75	2,91	0,45				F4. Demandas psicológicas	Si	42	3,09	0,38	2,874	115	0,005	No	75	2,87	0,42	F5. Demandas físicas	Si	42	1,92	0,46	-,582	115	0,562	No	75	1,97	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,92	0,60	-1,373	115	0,172	No	75	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,79	0,63	-1,872	115	0,064	No	75	3,01	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,03	0,62	,570	115	0,570	No	75	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828	No	75	0,81	0,16																				
F4. Demandas psicológicas	Si	42	3,09	0,38	2,874	115	0,005																																																																																												
	No	75	2,87	0,42				F5. Demandas físicas	Si	42	1,92	0,46	-,582	115	0,562	No	75	1,97	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,92	0,60	-1,373	115	0,172	No	75	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,79	0,63	-1,872	115	0,064	No	75	3,01	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,03	0,62	,570	115	0,570	No	75	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828	No	75	0,81	0,16																																
F5. Demandas físicas	Si	42	1,92	0,46	-,582	115	0,562																																																																																												
	No	75	1,97	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,92	0,60	-1,373	115	0,172	No	75	3,07	0,58	F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,79	0,63	-1,872	115	0,064	No	75	3,01	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,03	0,62	,570	115	0,570	No	75	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828	No	75	0,81	0,16																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	42	2,92	0,60	-1,373	115	0,172																																																																																												
	No	75	3,07	0,58				F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,79	0,63	-1,872	115	0,064	No	75	3,01	0,57	F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,03	0,62	,570	115	0,570	No	75	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828	No	75	0,81	0,16																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	42	2,79	0,63	-1,872	115	0,064																																																																																												
	No	75	3,01	0,57				F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,03	0,62	,570	115	0,570	No	75	1,97	0,51	Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828	No	75	0,81	0,16																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	42	2,03	0,62	,570	115	0,570																																																																																												
	No	75	1,97	0,51				Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828	No	75	0,81	0,16																																																																																
Tensión laboral	Si	42	0,81	0,15	-218	115	0,828																																																																																												
	No	75	0,81	0,16																																																																																															

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable personal a su cargo: resultados del análisis t-student.**

De acuerdo con la Tabla 89, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores autoridad ( $t= 2.988$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.003$ ), y control de procesos ( $t=2.075$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.040$ ) con la variable personal a su cargo. Estos resultados indican que cuando es mayor la autoridad y el control de procesos es mayor el personal a su cargo.

Tabla 89. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable personal a su cargo: resultados del análisis t-student.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Personal a su cargo	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	39	3,21	0,33	1,910	107,306	0,059																																																																																												
	No	78	3,06	0,52				F2. Autoridad de decisión	Si	39	3,19	0,45	2,988	115	0,003	No	78	2,94	0,43	F3. Control de procesos laborales	Si	39	3,11	0,64	2,075	115	0,040	No	78	2,89	0,46	F4. Demandas psicológicas	Si	39	3,04	0,36	1,667	115	0,098	No	78	2,90	0,44	F5. Demandas físicas	Si	39	1,96	0,47	,168	115	0,867	No	78	1,95	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	39	3,09	0,45	,919	115	0,360	No	78	2,98	0,65	F7. Apoyo social del superior	Si	39	2,87	0,60	-,708	115	0,480	No	78	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	39	2,08	0,66	1,134	59,544	0,261	No	78	1,94	0,49	Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260
F2. Autoridad de decisión	Si	39	3,19	0,45	2,988	115	0,003																																																																																												
	No	78	2,94	0,43				F3. Control de procesos laborales	Si	39	3,11	0,64	2,075	115	0,040	No	78	2,89	0,46	F4. Demandas psicológicas	Si	39	3,04	0,36	1,667	115	0,098	No	78	2,90	0,44	F5. Demandas físicas	Si	39	1,96	0,47	,168	115	0,867	No	78	1,95	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	39	3,09	0,45	,919	115	0,360	No	78	2,98	0,65	F7. Apoyo social del superior	Si	39	2,87	0,60	-,708	115	0,480	No	78	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	39	2,08	0,66	1,134	59,544	0,261	No	78	1,94	0,49	Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260	No	78	0,82	0,16								
F3. Control de procesos laborales	Si	39	3,11	0,64	2,075	115	0,040																																																																																												
	No	78	2,89	0,46				F4. Demandas psicológicas	Si	39	3,04	0,36	1,667	115	0,098	No	78	2,90	0,44	F5. Demandas físicas	Si	39	1,96	0,47	,168	115	0,867	No	78	1,95	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	39	3,09	0,45	,919	115	0,360	No	78	2,98	0,65	F7. Apoyo social del superior	Si	39	2,87	0,60	-,708	115	0,480	No	78	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	39	2,08	0,66	1,134	59,544	0,261	No	78	1,94	0,49	Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260	No	78	0,82	0,16																				
F4. Demandas psicológicas	Si	39	3,04	0,36	1,667	115	0,098																																																																																												
	No	78	2,90	0,44				F5. Demandas físicas	Si	39	1,96	0,47	,168	115	0,867	No	78	1,95	0,41	F6. Apoyo social de compañeros	Si	39	3,09	0,45	,919	115	0,360	No	78	2,98	0,65	F7. Apoyo social del superior	Si	39	2,87	0,60	-,708	115	0,480	No	78	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	39	2,08	0,66	1,134	59,544	0,261	No	78	1,94	0,49	Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260	No	78	0,82	0,16																																
F5. Demandas físicas	Si	39	1,96	0,47	,168	115	0,867																																																																																												
	No	78	1,95	0,41				F6. Apoyo social de compañeros	Si	39	3,09	0,45	,919	115	0,360	No	78	2,98	0,65	F7. Apoyo social del superior	Si	39	2,87	0,60	-,708	115	0,480	No	78	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	39	2,08	0,66	1,134	59,544	0,261	No	78	1,94	0,49	Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260	No	78	0,82	0,16																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	39	3,09	0,45	,919	115	0,360																																																																																												
	No	78	2,98	0,65				F7. Apoyo social del superior	Si	39	2,87	0,60	-,708	115	0,480	No	78	2,96	0,60	F8. Inseguridad laboral	Si	39	2,08	0,66	1,134	59,544	0,261	No	78	1,94	0,49	Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260	No	78	0,82	0,16																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	39	2,87	0,60	-,708	115	0,480																																																																																												
	No	78	2,96	0,60				F8. Inseguridad laboral	Si	39	2,08	0,66	1,134	59,544	0,261	No	78	1,94	0,49	Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260	No	78	0,82	0,16																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	39	2,08	0,66	1,134	59,544	0,261																																																																																												
	No	78	1,94	0,49				Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260	No	78	0,82	0,16																																																																																
Tensión laboral	Si	39	0,79	0,13	-1,132	115	0,260																																																																																												
	No	78	0,82	0,16																																																																																															

### Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable tipo de organización: resultados del análisis t-student.

De acuerdo con la Tabla 90, se muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores y la tensión laboral con la variable tipo de organización.

Tabla 90. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables tipo de organización: resultados del análisis t-student.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Tipo de organización	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Pública	61	3,09	0,50	-,435	112	0,665																																																																																												
	Privada	53	3,13	0,45				F2. Autoridad de decisión	Pública	61	2,99	0,39	-,636	112	0,526	Privada	53	3,05	0,50	F3. Control de procesos laborales	Pública	61	2,93	0,56	-,516	112	0,607	Privada	53	2,99	0,52	F4. Demandas psicológicas	Pública	61	2,87	0,40	-1,964	112	0,052	Privada	53	3,03	0,43	F5. Demandas físicas	Pública	61	1,98	0,37	,680	95,736	0,498	Privada	53	1,93	0,48	F6. Apoyo social de compañeros	Pública	61	2,96	0,49	-,967	112	0,336	Privada	53	3,07	0,69	F7. Apoyo social del superior	Pública	61	2,97	0,53	,750	112	0,455	Privada	53	2,88	0,69	F8. Inseguridad laboral	Pública	61	1,94	0,54	-1,196	112	0,234	Privada	53	2,06	0,56	Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842
F2. Autoridad de decisión	Pública	61	2,99	0,39	-,636	112	0,526																																																																																												
	Privada	53	3,05	0,50				F3. Control de procesos laborales	Pública	61	2,93	0,56	-,516	112	0,607	Privada	53	2,99	0,52	F4. Demandas psicológicas	Pública	61	2,87	0,40	-1,964	112	0,052	Privada	53	3,03	0,43	F5. Demandas físicas	Pública	61	1,98	0,37	,680	95,736	0,498	Privada	53	1,93	0,48	F6. Apoyo social de compañeros	Pública	61	2,96	0,49	-,967	112	0,336	Privada	53	3,07	0,69	F7. Apoyo social del superior	Pública	61	2,97	0,53	,750	112	0,455	Privada	53	2,88	0,69	F8. Inseguridad laboral	Pública	61	1,94	0,54	-1,196	112	0,234	Privada	53	2,06	0,56	Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842	Privada	53	0,81	0,16								
F3. Control de procesos laborales	Pública	61	2,93	0,56	-,516	112	0,607																																																																																												
	Privada	53	2,99	0,52				F4. Demandas psicológicas	Pública	61	2,87	0,40	-1,964	112	0,052	Privada	53	3,03	0,43	F5. Demandas físicas	Pública	61	1,98	0,37	,680	95,736	0,498	Privada	53	1,93	0,48	F6. Apoyo social de compañeros	Pública	61	2,96	0,49	-,967	112	0,336	Privada	53	3,07	0,69	F7. Apoyo social del superior	Pública	61	2,97	0,53	,750	112	0,455	Privada	53	2,88	0,69	F8. Inseguridad laboral	Pública	61	1,94	0,54	-1,196	112	0,234	Privada	53	2,06	0,56	Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842	Privada	53	0,81	0,16																				
F4. Demandas psicológicas	Pública	61	2,87	0,40	-1,964	112	0,052																																																																																												
	Privada	53	3,03	0,43				F5. Demandas físicas	Pública	61	1,98	0,37	,680	95,736	0,498	Privada	53	1,93	0,48	F6. Apoyo social de compañeros	Pública	61	2,96	0,49	-,967	112	0,336	Privada	53	3,07	0,69	F7. Apoyo social del superior	Pública	61	2,97	0,53	,750	112	0,455	Privada	53	2,88	0,69	F8. Inseguridad laboral	Pública	61	1,94	0,54	-1,196	112	0,234	Privada	53	2,06	0,56	Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842	Privada	53	0,81	0,16																																
F5. Demandas físicas	Pública	61	1,98	0,37	,680	95,736	0,498																																																																																												
	Privada	53	1,93	0,48				F6. Apoyo social de compañeros	Pública	61	2,96	0,49	-,967	112	0,336	Privada	53	3,07	0,69	F7. Apoyo social del superior	Pública	61	2,97	0,53	,750	112	0,455	Privada	53	2,88	0,69	F8. Inseguridad laboral	Pública	61	1,94	0,54	-1,196	112	0,234	Privada	53	2,06	0,56	Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842	Privada	53	0,81	0,16																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Pública	61	2,96	0,49	-,967	112	0,336																																																																																												
	Privada	53	3,07	0,69				F7. Apoyo social del superior	Pública	61	2,97	0,53	,750	112	0,455	Privada	53	2,88	0,69	F8. Inseguridad laboral	Pública	61	1,94	0,54	-1,196	112	0,234	Privada	53	2,06	0,56	Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842	Privada	53	0,81	0,16																																																								
F7. Apoyo social del superior	Pública	61	2,97	0,53	,750	112	0,455																																																																																												
	Privada	53	2,88	0,69				F8. Inseguridad laboral	Pública	61	1,94	0,54	-1,196	112	0,234	Privada	53	2,06	0,56	Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842	Privada	53	0,81	0,16																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Pública	61	1,94	0,54	-1,196	112	0,234																																																																																												
	Privada	53	2,06	0,56				Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842	Privada	53	0,81	0,16																																																																																
Tensión laboral	Pública	61	0,81	0,15	-,200	112	0,842																																																																																												
	Privada	53	0,81	0,16																																																																																															

### Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable medio de transporte propio: resultados del análisis t-student.

De acuerdo con la Tabla 91, se muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores uso de habilidades ( $t= 2.143$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.034$ ), y las demandas psicológicas ( $t=2.459$ ;  $gl=115$ ;  $p=0.015$ ) con la variable medio de transporte propio. Estos resultados indican que cuando es mayor el uso de habilidades y las demandas psicológicas si se cuenta con medio de transporte propio.

Tabla 91. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad Laboral con las variables medio de transporte propio: resultados del análisis t-student.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Medio de Transporte propio	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																												
F1. Uso de habilidades	Si	51	3,22	0,43	2,143	115	0,034																																																																																												
	No	66	3,03	0,48				F2. Autoridad de decisión	Si	51	3,11	0,47	1,857	115	0,066	No	66	2,96	0,42	F3. Control de procesos laborales	Si	51	3,03	0,65	1,197	115	0,234	No	66	2,91	0,42	F4. Demandas psicológicas	Si	51	3,05	0,41	2,459	115	0,015	No	66	2,87	0,42	F5. Demandas físicas	Si	51	1,95	0,42	,061	115	0,951	No	66	1,95	0,44	F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	3,04	0,58	,265	115	0,792	No	66	3,01	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,89	0,68	-,691	115	0,491	No	66	2,96	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	51	1,91	0,59	-1,318	115	0,190	No	66	2,05	0,51	Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762
F2. Autoridad de decisión	Si	51	3,11	0,47	1,857	115	0,066																																																																																												
	No	66	2,96	0,42				F3. Control de procesos laborales	Si	51	3,03	0,65	1,197	115	0,234	No	66	2,91	0,42	F4. Demandas psicológicas	Si	51	3,05	0,41	2,459	115	0,015	No	66	2,87	0,42	F5. Demandas físicas	Si	51	1,95	0,42	,061	115	0,951	No	66	1,95	0,44	F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	3,04	0,58	,265	115	0,792	No	66	3,01	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,89	0,68	-,691	115	0,491	No	66	2,96	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	51	1,91	0,59	-1,318	115	0,190	No	66	2,05	0,51	Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762	No	66	0,81	0,15								
F3. Control de procesos laborales	Si	51	3,03	0,65	1,197	115	0,234																																																																																												
	No	66	2,91	0,42				F4. Demandas psicológicas	Si	51	3,05	0,41	2,459	115	0,015	No	66	2,87	0,42	F5. Demandas físicas	Si	51	1,95	0,42	,061	115	0,951	No	66	1,95	0,44	F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	3,04	0,58	,265	115	0,792	No	66	3,01	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,89	0,68	-,691	115	0,491	No	66	2,96	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	51	1,91	0,59	-1,318	115	0,190	No	66	2,05	0,51	Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762	No	66	0,81	0,15																				
F4. Demandas psicológicas	Si	51	3,05	0,41	2,459	115	0,015																																																																																												
	No	66	2,87	0,42				F5. Demandas físicas	Si	51	1,95	0,42	,061	115	0,951	No	66	1,95	0,44	F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	3,04	0,58	,265	115	0,792	No	66	3,01	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,89	0,68	-,691	115	0,491	No	66	2,96	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	51	1,91	0,59	-1,318	115	0,190	No	66	2,05	0,51	Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762	No	66	0,81	0,15																																
F5. Demandas físicas	Si	51	1,95	0,42	,061	115	0,951																																																																																												
	No	66	1,95	0,44				F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	3,04	0,58	,265	115	0,792	No	66	3,01	0,60	F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,89	0,68	-,691	115	0,491	No	66	2,96	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	51	1,91	0,59	-1,318	115	0,190	No	66	2,05	0,51	Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762	No	66	0,81	0,15																																												
F6. Apoyo social de compañeros	Si	51	3,04	0,58	,265	115	0,792																																																																																												
	No	66	3,01	0,60				F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,89	0,68	-,691	115	0,491	No	66	2,96	0,53	F8. Inseguridad laboral	Si	51	1,91	0,59	-1,318	115	0,190	No	66	2,05	0,51	Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762	No	66	0,81	0,15																																																								
F7. Apoyo social del superior	Si	51	2,89	0,68	-,691	115	0,491																																																																																												
	No	66	2,96	0,53				F8. Inseguridad laboral	Si	51	1,91	0,59	-1,318	115	0,190	No	66	2,05	0,51	Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762	No	66	0,81	0,15																																																																				
F8. Inseguridad laboral	Si	51	1,91	0,59	-1,318	115	0,190																																																																																												
	No	66	2,05	0,51				Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762	No	66	0,81	0,15																																																																																
Tensión laboral	Si	51	0,80	0,16	-,303	115	0,762																																																																																												
	No	66	0,81	0,15																																																																																															

### 5.11 Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables sociodemográficas: Resultados del análisis de la varianza.

#### Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable escolaridad: Resultados del análisis de la varianza.

De acuerdo con la Tabla 92, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F4 Demandas psicológicas y la escolaridad de los trabajadores ( $F=6.063$ ;  $p=.001$ ). Estos resultados indican que las demandas psicológicas son más altas en trabajadores con posgrado (media=3.22), en cambio las demandas psicológicas son más bajas en trabajadores con un nivel máximo de estudios de secundaria (media=2.60).

Tabla 92. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables escolaridad: resultados del análisis de la varianza

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Escolaridad	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1. Uso de habilidades	hasta secundaria	10	3,05	0,39	0.801	0.496
	bachillerato/carrera técnica	26	3,02	0,47		
	Licenciatura	61	3,12	0,49		
	Posgrado	20	3,23	0,45		
	Total	117	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	hasta secundaria	10	2,82	0,35	1.730	0.165
	bachillerato/carrera técnica	26	2,95	0,49		
	Licenciatura	61	3,04	0,43		
	Posgrado	20	3,18	0,47		
	Total	117	3,02	0,45		
F3. Control de procesos laborales	hasta secundaria	10	2,78	0,38	0.917	0.435
	bachillerato/carrera técnica	26	2,88	0,49		
	Licenciatura	61	3,03	0,60		
	Posgrado	20	2,97	0,40		
	Total	117	2,96	0,53		
F4. Demandas psicológicas	hasta secundaria	10	2,60	0,31	6.063	0.001
	bachillerato/carrera técnica	26	2,87	0,35		
	Licenciatura	61	2,95	0,45		
	Posgrado	20	3,22	0,30		
	Total	117	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	hasta secundaria	10	2,26	0,25	1.959	0.124
	bachillerato/carrera técnica	26	1,92	0,42		
	Licenciatura	61	1,93	0,46		
	Posgrado	20	1,92	0,36		
	Total	117	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	hasta secundaria	10	3,34	0,89	1.668	0.178
	bachillerato/carrera técnica	26	2,88	0,48		
	Licenciatura	61	3,05	0,59		
	Posgrado	20	2,94	0,52		
	Total	117	3,02	0,59		
F7. Apoyo social del superior	hasta secundaria	10	3,09	0,41	0.441	0.724
	bachillerato/carrera técnica	26	2,84	0,62		
	Licenciatura	61	2,94	0,62		
	Posgrado	20	2,95	0,60		
	Total	117	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	hasta secundaria	10	1,93	0,44	0.552	0.648
	bachillerato/carrera técnica	26	2,11	0,56		
	Licenciatura	61	1,96	0,53		
	Posgrado	20	1,95	0,66		
	Total	117	1,99	0,55		
Tensión laboral	hasta secundaria	10	0,83	0,08	0.134	0.940
	bachillerato/carrera técnica	26	0,82	0,17		
	Licenciatura	61	0,80	0,16		
	Posgrado	20	0,81	0,14		
	Total	117	0,81	0,15		

i

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable tipo de servicio médico: Resultados del análisis de la varianza.**

De acuerdo con la Tabla 93, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F2 Autoridad de decisión ( $F=2.528$ ;  $p=0.033$ ), el control de procesos laborales ( $F=3.221$ ;  $p=0.009$ ), y el apoyo social de compañeros ( $F=2.325$ ;  $p=0.047$ ) con el tipo de servicio médico. Estos resultados indican que la autoridad de decisión es más alta en el servicio médico privado (media=3.18) en cambio la autoridad de decisión es más baja en el seguro popular (media=2.60). El control de procesos es más alto en el servicio médico privado (media=3.28) y el control de procesos es más bajo en la secretaria de salud (media=2.20). El apoyo social de compañeros es más alto cuando no se cuenta con ningún tipo de servicio médico (media=3.36) y el apoyo social de compañeros es más bajo cuando se cuenta con seguro popular (media=2.60).

Tabla 93. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables tipo de servicio médico: resultados del análisis de la varianza

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Tipo de servicio médico	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1. Uso de habilidades	IMSS	47	3,16	0,43	0,704	0,622
	ISSSTE	34	3,09	0,58		
	Secretaría de Salud	2	3,05	0,21		
	Seguro Popular	5	2,80	0,19		
	Servicio médico privado	13	3,19	0,39		
	Ninguno	16	3,06	0,44		
	Total	117	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	IMSS	47	3,11	0,42	2,528	0,033
	ISSSTE	34	3,01	0,42		
	Secretaría de Salud	2	2,80	0,28		
	Seguro Popular	5	2,60	0,33		
	Servicio médico privado	13	3,18	0,46		
	Ninguno	16	2,82	0,50		
	Total	117	3,02	0,45		
F3. Control de procesos laborales	IMSS	47	3,03	0,50	3,221	0,009
	ISSSTE	34	2,95	0,33		
	Secretaría de Salud	2	2,20	0,57		
	Seguro Popular	5	2,54	0,32		
	Servicio médico privado	13	3,28	0,89		
	Ninguno	16	2,76	0,49		
	Total	117	2,96	0,53		
F4. Demandas psicológicas	IMSS	47	3,03	0,43	2,096	0,071
	ISSSTE	34	2,94	0,36		
	Secretaría de Salud	2	3,06	0,62		
	Seguro Popular	5	2,48	0,27		
	Servicio médico privado	13	2,99	0,43		
	Ninguno	16	2,82	0,44		
	Total	117	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	IMSS	47	1,90	0,45	0,755	0,584
	ISSSTE	34	1,96	0,36		
	Secretaría de Salud	2	2,35	0,35		
	Seguro Popular	5	2,10	0,28		
	Servicio médico privado	13	1,89	0,47		
	Ninguno	16	2,03	0,49		
	Total	117	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	IMSS	47	3,00	0,57	2,325	0,047
	ISSSTE	34	2,89	0,49		
	Secretaría de Salud	2	2,70	0,14		
	Seguro Popular	5	2,60	0,41		
	Servicio médico privado	13	3,19	0,62		
	Ninguno	16	3,36	0,75		
	Total	117	3,02	0,59		
F7. Apoyo social del superior	IMSS	47	2,87	0,68	0,650	0,662
	ISSSTE	34	2,93	0,55		
	Secretaría de Salud	2	2,50	1,41		
	Seguro Popular	5	2,86	0,38		
	Servicio médico privado	13	3,02	0,53		
	Ninguno	16	3,11	0,45		
	Total	117	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	IMSS	47	1,95	0,55	1,025	0,407
	ISSSTE	34	1,91	0,55		
	Secretaría de Salud	2	2,30	0,00		
	Seguro Popular	5	2,30	0,35		
	Servicio médico privado	13	1,95	0,63		
	Ninguno	16	2,18	0,53		
	Total	117	1,99	0,55		
Tensión laboral	IMSS	47	0,80	0,16	0,581	0,715
	ISSSTE	34	0,82	0,16		
	Secretaría de Salud	2	0,92	0,17		
	Seguro Popular	5	0,85	0,10		
	Servicio médico privado	13	0,77	0,12		
	Ninguno	16	0,84	0,17		
	Total	117	0,81	0,15		

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable turno de trabajo: Resultados del análisis de la varianza.**

De acuerdo con la Tabla 94, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F4 Demandas psicológicas y el turno del trabajador ( $F=4.223$ ;  $p=0.007$ ). Estos resultados indican que las demandas psicológicas son más altas en trabajadores con otro turno (media=3.19), en cambio las demandas psicológicas son más bajas en trabajadores con turno vespertino (media=2.60).

Tabla 94. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables turno de trabajo resultados del análisis de la varianza

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Turno de trabajo	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1. Uso de habilidades	Matutino	54	3,07	0,42	0,746	0,527
	Vespertino	5	3,06	0,36		
	Mixto (mañana y tarde )	56	3,15	0,52		
	Otro ( especifique)	2	3,50	0,00		
	Total	117	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	Matutino	54	2,98	0,39	0,916	0,436
	Vespertino	5	2,96	0,59		
	Mixto (mañana y tarde )	56	3,06	0,49		
	Otro ( especifique)	2	3,45	0,49		
	Total	117	3,02	0,45		
F3. Control de procesos laborales	Matutino	54	2,92	0,46	0,580	0,629
	Vespertino	5	2,82	0,59		
	Mixto (mañana y tarde )	56	3,01	0,60		
	Otro ( especifique)	2	3,25	0,35		
	Total	117	2,96	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Matutino	54	2,85	0,41	4,223	0,007
	Vespertino	5	2,60	0,14		
	Mixto (mañana y tarde )	56	3,07	0,41		
	Otro ( especifique)	2	3,19	0,44		
	Total	117	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	Matutino	54	1,97	0,39	0,883	0,452
	Vespertino	5	2,04	0,32		
	Mixto (mañana y tarde )	56	1,94	0,47		
	Otro ( especifique)	2	1,50	0,14		
	Total	117	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Matutino	54	2,96	0,50	1,203	0,312
	Vespertino	5	3,46	1,28		
	Mixto (mañana y tarde )	56	3,03	0,59		
	Otro ( especifique)	2	3,25	0,07		
	Total	117	3,02	0,59		
F7. Apoyo social del superior	Matutino	54	2,89	0,56	0,141	0,935
	Vespertino	5	2,96	0,44		
	Mixto (mañana y tarde )	56	2,96	0,66		
	Otro ( especifique)	2	3,05	0,21		
	Total	117	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Matutino	54	1,96	0,53	0,120	0,948
	Vespertino	5	2,04	0,65		
	Mixto (mañana y tarde )	56	2,01	0,58		
	Otro ( especifique)	2	2,10	0,28		
	Total	117	1,99	0,55		
Tensión laboral	Matutino	54	0,81	0,15	0,664	0,576
	Vespertino	5	0,79	0,16		
	Mixto (mañana y tarde )	56	0,82	0,16		
	Otro ( especifique)	2	0,67	0,03		
	Total	117	0,81	0,15		

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable nivel de puesto: Resultados del análisis de la varianza.**

De acuerdo con la Tabla 95, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F2 Autoridad de decisión ( $F=3.335$ ;  $p=0.015$ ), y el F4 Demandas psicológicas ( $F=3.621$ ;  $p=0.015$ ) y el nivel de puesto. Estos resultados indican que la autoridad de decisión es más alta en el nivel directivo (media=3.27), en cambio la autoridad de decisión es más baja en otro tipo de puesto (media=2.85). Y las demandas psicológicas son más altas en nivel directivo (media=3.21) en cambio las demandas psicológicas son más bajas en el nivel operativo (media=2.85)

Tabla 95. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables nivel de puesto: resultados del análisis de la varianza.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Nivel de puesto	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1. Uso de habilidades	Directivo	6	3,32	0,48	1,603	0,193
	Mando medio	33	3,23	0,31		
	Operativo	64	3,05	0,50		
	Otro (especifique)	14	3,01	0,58		
	Total	117	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	Directivo	6	3,27	0,45	3,335	0,022
	Mando medio	33	3,18	0,48		
	Operativo	64	2,96	0,40		
	Otro (especifique)	14	2,85	0,51		
	Total	117	3,02	0,45		
F3. Control de procesos laborales	Directivo	6	3,03	0,63	1,767	0,158
	Mando medio	33	3,13	0,69		
	Operativo	64	2,89	0,42		
	Otro (especifique)	14	2,86	0,50		
	Total	117	2,96	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Directivo	6	3,21	0,30	3,621	0,015
	Mando medio	33	3,10	0,42		
	Operativo	64	2,85	0,42		
	Otro (especifique)	14	2,90	0,34		
	Total	117	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	Directivo	6	1,93	0,46	1,019	0,387
	Mando medio	33	1,94	0,53		
	Operativo	64	2,00	0,36		
	Otro (especifique)	14	1,78	0,39		
	Total	117	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Directivo	6	2,97	0,75	0,097	0,962
	Mando medio	33	2,98	0,52		
	Operativo	64	3,04	0,60		
	Otro (especifique)	14	3,04	0,68		
	Total	117	3,02	0,59		
F7. Apoyo social del superior	Directivo	6	2,68	0,75	1,704	0,170
	Mando medio	33	2,77	0,68		
	Operativo	64	3,01	0,51		
	Otro (especifique)	14	3,03	0,66		
	Total	117	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Directivo	6	2,30	0,93	0,672	0,571
	Mando medio	33	1,98	0,58		
	Operativo	64	1,97	0,51		
	Otro (especifique)	14	1,97	0,46		
	Total	117	1,99	0,55		
Tensión laboral	Directivo	6	0,79	0,13	0,153	0,927
	Mando medio	33	0,80	0,17		
	Operativo	64	0,82	0,15		
	Otro (especifique)	14	0,81	0,16		
	Total	117	0,81	0,15		

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable sector que corresponde la organización: Resultados del análisis de la varianza.**

De acuerdo con la Tabla 96, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F3 control de procesos ( $F=2.830$ ;  $p=0.019$ ), y el F7 apoyo social del superior ( $F=2.327$ ;  $p=0.047$ ), el F8 Inseguridad laboral ( $F=2.586$ ;  $p=0.030$ ) y el sector que corresponde la organización. Estos resultados indican que el control de procesos es más alto en el sector manufacturero (media=3.45), en cambio el control de procesos es más bajo en el sector salud (media=2.79). Y apoyo social del superior es más alto en el sector manufacturero (media=3.58) en cambio el apoyo social del superior es más bajo en otro tipo de sector (media=2.76). la inseguridad laboral es más alta en el sector de servicios (media=2.11) en cambio la inseguridad laboral es más baja en el sector manufacturero (media=1.38).

Tabla 96. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables sector que corresponde en la organización resultados del análisis de la varianza

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Sector que corresponde la organización	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1. Uso de habilidades	Sector manufacturero	4	3,55	0,44	1,687	0,144
	Sector educativo	11	3,32	0,53		
	Sector salud	45	3,08	0,41		
	Sector servicios	36	3,13	0,43		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	2,97	0,63		
	Otro (especifique)	7	2,94	0,44		
	Total	117	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	Sector manufacturero	4	3,38	0,33	1,814	0,116
	Sector educativo	11	3,24	0,67		
	Sector salud	45	2,96	0,42		
	Sector servicios	36	3,08	0,42		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	2,96	0,37		
	Otro (especifique)	7	2,79	0,49		
	Total	117	3,02	0,45		
F3. Control de procesos laborales	Sector manufacturero	4	3,45	0,33	2,830	0,019
	Sector educativo	11	3,23	0,34		
	Sector salud	45	2,79	0,44		
	Sector servicios	36	2,98	0,49		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	3,17	0,83		
	Otro (especifique)	7	2,84	0,51		
	Total	117	2,96	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Sector manufacturero	4	2,91	0,19	1,973	0,088
	Sector educativo	11	3,00	0,58		
	Sector salud	45	2,93	0,38		
	Sector servicios	36	3,07	0,42		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	2,67	0,39		
	Otro (especifique)	7	2,93	0,43		
	Total	117	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	Sector manufacturero	4	1,88	0,43	1,748	0,130
	Sector educativo	11	1,68	0,41		
	Sector salud	45	2,06	0,39		
	Sector servicios	36	1,89	0,51		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	1,97	0,28		
	Otro (especifique)	7	2,00	0,16		
	Total	117	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Sector manufacturero	4	3,40	0,42	2,275	0,052
	Sector educativo	11	3,05	0,63		
	Sector salud	45	2,85	0,52		
	Sector servicios	36	3,21	0,70		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	3,09	0,36		
	Otro (especifique)	7	2,76	0,49		
	Total	117	3,02	0,59		
F7. Apoyo social del superior	Sector manufacturero	4	3,58	0,36	2,327	0,047
	Sector educativo	11	3,29	0,49		
	Sector salud	45	2,86	0,54		
	Sector servicios	36	2,83	0,69		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	3,01	0,54		
	Otro (especifique)	7	2,76	0,53		
	Total	117	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Sector manufacturero	4	1,38	0,45	2,586	0,030
	Sector educativo	11	1,62	0,49		
	Sector salud	45	2,01	0,53		
	Sector servicios	36	2,11	0,59		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	2,04	0,53		
	Otro (especifique)	7	2,07	0,22		
	Total	117	1,99	0,55		
Tensión laboral	Sector manufacturero	4	0,69	0,09	1,738	0,132
	Sector educativo	11	0,72	0,11		
	Sector salud	45	0,84	0,16		
	Sector servicios	36	0,81	0,16		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	14	0,79	0,10		
	Otro (especifique)	7	0,88	0,17		
	Total	117	0,81	0,15		

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable tipo de contrato: Resultados del análisis de la varianza.**

De acuerdo con la Tabla 97, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F8 inseguridad laboral ( $F=3.782$ ;  $p=0.013$ ), y el tipo de contrato. Estos resultados indican que la inseguridad laboral es más alta en el tipo de contrato por temporada (media=2.41), en cambio la inseguridad laboral es más baja en el tipo de contrato por obra o tiempo determinado (media=1.72).

Tabla 97. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables tipo de contrato: resultados del análisis de la varianza

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Tipo de contrato	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1. Uso de habilidades	Por obra o tiempo determinado	11	3,13	0,48	0,854	0,467
	Por tiempo indeterminado	71	3,14	0,51		
	Por temporada	12	2,91	0,44		
	Otro (especifique)	23	3,12	0,33		
	Total	117	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	Por obra o tiempo determinado	11	3,10	0,49	2,650	0,052
	Por tiempo indeterminado	71	3,08	0,42		
	Por temporada	12	2,70	0,50		
	Otro (especifique)	23	3,00	0,45		
	Total	117	3,02	0,45		
F3. Control de procesos laborales	Por obra o tiempo determinado	11	2,92	0,55	2,439	0,068
	Por tiempo indeterminado	71	3,06	0,57		
	Por temporada	12	2,68	0,42		
	Otro (especifique)	23	2,84	0,40		
	Total	117	2,96	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Por obra o tiempo determinado	11	2,98	0,29	1,805	0,150
	Por tiempo indeterminado	71	2,99	0,43		
	Por temporada	12	2,70	0,48		
	Otro (especifique)	23	2,92	0,38		
	Total	117	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	Por obra o tiempo determinado	11	1,97	0,61	0,273	0,845
	Por tiempo indeterminado	71	1,93	0,41		
	Por temporada	12	2,05	0,57		
	Otro (especifique)	23	1,96	0,29		
	Total	117	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Por obra o tiempo determinado	11	3,07	0,40	0,860	0,464
	Por tiempo indeterminado	71	3,08	0,63		
	Por temporada	12	2,92	0,64		
	Otro (especifique)	23	2,87	0,48		
	Total	117	3,02	0,59		
F7. Apoyo social del superior	Por obra o tiempo determinado	11	3,34	0,46	1,966	0,123
	Por tiempo indeterminado	71	2,90	0,60		
	Por temporada	12	2,83	0,65		
	Otro (especifique)	23	2,87	0,58		
	Total	117	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Por obra o tiempo determinado	11	1,72	0,59	3,782	0,013
	Por tiempo indeterminado	71	2,00	0,56		
	Por temporada	12	2,41	0,55		
	Otro (especifique)	23	1,88	0,38		
	Total	117	1,99	0,55		
Tensión laboral	Por obra o tiempo determinado	11	0,81	0,21	0,429	0,732
	Por tiempo indeterminado	71	0,80	0,16		
	Por temporada	12	0,86	0,17		
	Otro (especifique)	23	0,80	0,11		
	Total	117	0,81	0,15		

**Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable contacto con usuarios: Resultados del análisis de la varianza.**

De acuerdo con la Tabla 98, se identificaron que no existen diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 98. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables contacto con usuarios: resultados del análisis de la varianza

<b>Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral</b>	<b>Contacto con usuarios</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
F1. Uso de habilidades	Directo	82	3,14	0,48	1,152	0,320
	Indirecto	21	3,12	0,45		
	Ninguno	14	2,94	0,43		
	Total	117	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	Directo	82	3,02	0,42	0,020	0,980
	Indirecto	21	3,03	0,58		
	Ninguno	14	3,04	0,41		
	Total	117	3,02	0,45		
F3. Control de procesos laborales	Directo	82	2,94	0,47	0,769	0,466
	Indirecto	21	3,09	0,80		
	Ninguno	14	2,90	0,35		
	Total	117	2,96	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Directo	82	2,96	0,39	1,244	0,292
	Indirecto	21	3,02	0,51		
	Ninguno	14	2,79	0,43		
	Total	117	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	Directo	82	1,99	0,40	1,330	0,269
	Indirecto	21	1,88	0,53		
	Ninguno	14	1,82	0,39		
	Total	117	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Directo	82	3,00	0,60	0,408	0,666
	Indirecto	21	3,02	0,68		
	Ninguno	14	3,15	0,39		
	Total	117	3,02	0,59		
F7. Apoyo social del superior	Directo	82	2,93	0,61	1,597	0,207
	Indirecto	21	3,07	0,61		
	Ninguno	14	2,70	0,47		
	Total	117	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Directo	82	1,99	0,55	0,203	0,817
	Indirecto	21	1,95	0,52		
	Ninguno	14	2,07	0,60		
	Total	117	1,99	0,55		
Tensión laboral	Directo	82	0,82	0,16	0,348	0,707
	Indirecto	21	0,81	0,16		
	Ninguno	14	0,78	0,11		
	Total	117	0,81	0,15		

### Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con la variable tamaño de la organización: Resultados del análisis de la varianza.

De acuerdo con la Tabla 99, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el F5 demandas físicas ( $F=5.467$ ;  $p=0.002$ ), y el tamaño de la organización. Estos resultados indican que las demandas físicas son más altas en las micro y pequeñas empresas (media=2.17), en cambio las demandas físicas son más bajas en las organizaciones pequeñas (media=1.74).

Tabla 99. Relación de los factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral con las variables tamaño de la organización: resultados del análisis de la varianza.

Factores de Demanda-Control-Apoyo e Inseguridad y Tensión Laboral	Tamaño de la organización	N	Media	Desviación estándar	F	p
F1. Uso de habilidades	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	3,15	0,35	0,092	0,964
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	3,07	0,42		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	3,14	0,36		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	3,11	0,53		
	Total	117	3,11	0,47		
F2. Autoridad de decisión	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	3,05	0,49	0,388	0,762
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	2,93	0,40		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	3,03	0,30		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	3,05	0,49		
	Total	117	3,02	0,45		
F3. Control de procesos laborales	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	3,00	0,43	0,917	0,435
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	2,80	0,49		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	3,06	0,36		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	2,99	0,59		
	Total	117	2,96	0,53		
F4. Demandas psicológicas	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	2,83	0,41	0,548	0,650
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	2,91	0,39		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	2,96	0,39		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	2,98	0,44		
	Total	117	2,95	0,42		
F5. Demandas físicas	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	2,17	0,32	5,467	0,002
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	2,17	0,49		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	1,74	0,28		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	1,88	0,41		
	Total	117	1,95	0,43		
F6. Apoyo social de compañeros	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	3,04	0,41	0,426	0,735
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	3,03	0,47		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	3,17	0,54		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	2,98	0,67		
	Total	117	3,02	0,59		
F7. Apoyo social del superior	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	3,09	0,46	0,680	0,566
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	2,92	0,59		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	3,05	0,46		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	2,88	0,65		
	Total	117	2,93	0,60		
F8. Inseguridad laboral	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	2,11	0,54	0,598	0,617
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	2,06	0,57		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	1,86	0,48		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	1,97	0,56		
	Total	117	1,99	0,55		
Tensión laboral	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	14	0,81	0,12	1,109	0,349
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	22	0,86	0,18		
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	14	0,76	0,08		
	Grande (de 101 o más trabajadores)	67	0,80	0,16		
	Total	117	0,81	0,15		

## Capítulo 6 Discusión

En este apartado se presenta la discusión entre los resultados obtenidos por esta investigación y los resultados obtenidos por algunos otros autores e investigaciones y su fundamento teórico.

### Hipótesis del Modelo Demanda-Control-Apoyo

De los resultados obtenidos de la relación (correlación de Pearson) entre los factores Demanda/Control referentes a la Hipótesis de tensión en el trabajo, se identificó:

- Una correlación significativa y negativa entre demandas físicas y el Uso de habilidades y la Autoridad de decisión y el Control de procesos laborales, no obstante dicha correlación fue baja.

De acuerdo con Karasek (1985) la reacción de tensión psicológica más negativa (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) surge cuando las exigencias psicológicas del puesto son grandes y es escasa la autoridad de decisión, lo cual coincide con este resultado obtenido en la investigación. Según lo señalado por Karasek (1985) cuando existe un aumento de exigencias (aceleración) se produce algo más que la mera respuesta constructiva de activación a lo que Karasek (1985) denomina una respuesta de tensión psicológica residual que muchas veces es inútil y duradera y que se experimenta de manera negativa.

Según Kerckhoff y Back (1968) cuando no se pueden adoptar las medidas necesarias para hacer frente a las presiones del trabajo se producen en el comportamiento los síntomas de tensión más graves (desfallecimiento, histeria, contagio social)

Para Csikszentmihalyi (1975) la libertad de acción respecto a realizar la tarea formal puede liberar la tensión pero también puede ser la libertad para participar en los "rituales" informales la pausa para el café o para fumar estos pueden actuar como mecanismo complementarios de liberación de la tensión durante la jornada de trabajo.

Respecto a la Hipótesis de aprendizaje activo de Karasek (1985), en esta investigación se identificó:

- Una correlación positiva y significativa entre demandas psicológicas y el Uso de habilidades y el Autoridad de decisión, no obstante dicha correlación fue baja.
- Contrariamente, se identificó una correlación significativa y negativa entre demandas psicológicas y Control de procesos laborales, este resultado indica que a mayores demandas psicológicas el trabajador tiene menor control en los procesos laborales.

Al respecto Karasek (1985) señala que cuando el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas psicológicas los efectos sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento es decir la hipótesis de aprendizaje activo.

Estudios en Suecia y Estados Unidos demuestran que este tipo de trabajadores son los más activos al margen de su vida laboral en el ocio y en la actividad política a pesar de las fuertes exigencias del trabajo. (Karasek y Theorell, 1990).

Para Karasek (1985) el trabajo activo predice únicamente una tensión psicológica media, pues gran parte de los retos se traduce en acción directa y en la solución eficaz de problemas. De manera que la poca tensión residual no causa trastornos.

Esta hipótesis está directamente relacionada con la de White (1959) del concepto de competencia en donde un estado psicológico de los individuos en circunstancias de reto personal se ve realizado al aumentar las demandas: teoría de la motivación basada en el

entorno. El modelo predice que los estímulos para el crecimiento y el aprendizaje que ofrecen en los entornos laborales estos contribuyen a elevar la productividad.

Para Karasek (1985) cuando en el modelo Demandas-Control se produce aprendizaje en situaciones que exigen tanto un gasto de energía psicológica ya sean demandas o retos como lo es la capacidad para tomar decisiones. Y el individuo dispone de la suficiente autoridad de decisión y hace la mejor elección para afrontar un nuevo estresor, si la respuesta de comportamiento es eficaz esta se incorpora al repertorio de estrategias similares es decir aprende.

El modelo de Demandas-Control según Karasek (1985) predice que las situaciones de escasa exigencias y escaso control provocan un entorno de trabajo muy poco motivador que conduce al aprendizaje negativo o la pérdida gradual de capacidades adquiridas anteriormente.

Los trabajos pasivos son el resultado de la indefensión aprendida de Seligman (1975) a partir del rechazo hacia la iniciativa de los trabajadores en las situaciones de trabajo

En lo que respecta a la Hipótesis de apoyo social de Karasek y Johnson (1986), en esta investigación se identificó:

- Una correlación positiva y significativa entre apoyo social de compañeros de trabajo y el Uso de habilidades, la Autoridad de decisión y el Control de procesos laborales
- Una correlación positiva y significativa entre apoyo social del superior de trabajo y el Uso de habilidades, la Autoridad de decisión y el Control de procesos laborales

Por su parte Johnson (1986) amplió el modelo Demandas-Control añadiendo la tercera dimensión de apoyo social (Johnson 1986; Kristensen 1995). La hipótesis parte del supuesto que los trabajos con grandes exigencias y escaso control y escaso apoyo social del trabajo ("iso-tensión" alta). Son los trabajos con mayor riesgo de enfermedad, se ha probado en diversos estudios sobre enfermedades crónicas. Al añadir esta dimensión se reconoce la importancia de evaluar las relaciones sociales en el trabajo (Karasek y Theorell 1990; Johnson y Hall 1988).

Para que el apoyo social amortigüe la tensión laboral depende del grado de integración social y emocional y la confianza entre los compañeros de trabajo, supervisores esto se traduce como el "apoyo socioemocional" (Israel y Antonnuci, 1987).

El apoyo social resulta más útil en la perspectiva de Demandas-Control en la remodelación de puestos de trabajo (House, 1981).

Según Karasek (1985) la relación con los niveles de interacción con los compañeros de trabajo y el supervisor y las enfermedades crónicas son menos sistemáticas en el caso de la autoridad de decisión, y las relaciones sociales pueden incrementar y también reducir la estimulación del sistema nervioso que opera como vínculo entre la situación social y la enfermedad.

### **El Modelo Demanda-Control-Apoyo y las ocupaciones/profesiones**

En esta investigación se identificó un mayor número de ocupaciones en el cuadrante de trabajos "activos" en los siguientes casos:

- Relación de demandas psicológicas y uso de habilidades.
- Relación de demandas psicológicas y autoridad de decisión
- Relación de demandas psicológicas y control de procesos laborales.

- Relación de demandas psicológicas y apoyo de compañeros.
- Relación de demandas psicológicas y apoyo del superior.

De acuerdo con Karasek y Theorell (1990) los trabajos activos caracterizados por un alto nivel de exigencia y control corresponden a profesiones y ocupaciones de alto prestigio (abogados, jueces, médicos, profesores, ingenieros, enfermeras y directivos). En el caso de esta investigación las profesiones que se localizan en el cuadrante de trabajos activos fueron contador, médico, abogado, cirujano dentista, psicólogo, arquitecto, odontólogos, enfermeros, trabajo social, lo cual coincide con lo señalado por Karasek y Theorell (1990). Cabe mencionar que los ejecutivos y profesionales tienen un nivel de estrés moderado, no el máximo como suele pensarse.

Existe el “estrés del directivo” debido al alto nivel de exigencias psicológicas, las frecuentes oportunidades de tomar decisiones y la decisión de cómo se realiza el trabajo son un importante moderador de estrés. En el caso de esta investigación las profesiones que se localizan en el estrés del directivo están los jefes, directores, titulares de organismos desconcentrados,

En esta investigación se identificó un mayor número de ocupaciones en el cuadrante de trabajos “mucho estrés” en los siguientes casos:

- Relación de demandas físicas y uso de habilidades.
- Relación de demandas físicas y autoridad de decisión.
- Relación de demandas físicas y control de procesos laborales
- Relación de demandas psicológicas e inseguridad laboral.

De acuerdo con Karasek y Theorell (1990) los trabajos con un alto nivel de exigencias y un bajo nivel de control corresponden ocupaciones como operarios que siguen el ritmo de una máquina, montadores, cortadores, inspectores, y manipuladores de carga así como trabajadores de nivel bajo. Son profesiones que tienen una presencia femenina dominante (costureras, camareras, telefonistas, y trabajadores de oficina con tareas automatizadas. En el caso de esta investigación las ocupaciones que se localizan en el cuadrante de trabajos de mucho estrés fueron recepcionista, secretarias, analistas.

En esta investigación se identificó un menor número de ocupaciones en el cuadrante de trabajos “pasivos” en los siguientes casos:

- Relación de demandas físicas e inseguridad laboral.

De acuerdo con Karasek y Theorell (1990) los trabajos con un bajo nivel de exigencias y de control corresponden ocupaciones como administrativos empleados de almacén y contables, los empleados de empresas de transporte y personal de servicio de nivel bajo como los conserjes. En el caso de esta investigación las ocupaciones que se localizan en el cuadrante de trabajos pasivos auxiliares, almacén, asistentes, apoyo, administrativo, empleada, intendencia, promotora, administrativos, coordinadores, policía primario, responsable de farmacia.

En esta investigación se identificó un menor número de ocupaciones en el cuadrante de trabajos “poco estrés” en los siguientes casos:

- Relación de demandas físicas y apoyo de compañeros.
- Relación de demandas físicas y apoyo del superior.

De acuerdo con Karasek y Theorell (1990) las profesiones en las que el ritmo de trabajo lo marca el propio trabajador como los empleados de reparaciones, vendedores

silvicultores, electricistas o naturalistas suelen comportar un nivel considerable de formación y de fijación del propio ritmo. En el caso de esta investigación las ocupaciones que se localizan en el cuadrante de trabajos con poca tensión se encuentran vendedores.

### **El Modelo demanda-control-apoyo y los síntomas y trastornos psicosomáticos**

Los indicadores psicosomáticos que conforman la Escala Demandas-Control-Apoyo; reflejan en el presente estudio, que los trabajadores que presentan mayor tensión laboral manifiestan mayor síntomas y trastornos.

Para Gómez (2012) ha documentado como los factores psicosociales pueden ser fuente de estrés laboral, lo cual ha provocado el aumento de problemas de la salud tales como la presión arterial alta, angina, aterosclerosis, infartos, úlceras, alteraciones musculoesqueléticas, disfunciones sexuales y reproductivas, ansiedad y depresión (Uribe 2015).

En el caso de esta investigación los síntomas y trastornos psicosomáticos correspondientes a problemas gastrointestinales fueron dispepsia funcional (12.8%), úlcera péptica (16.2%), síndrome de colon irritable (36.8%) y colitis (38.5%). Además de presentar acidez estomacal (49.6%), dolor de estómago (47.9%), estreñimiento (31.6%) y gastritis (44.4%).

De acuerdo con Suls (2004) el estrés psicológico contribuye al desarrollo de la enfermedad ulcerosa péptica comprende las lesiones ulcerosas del estómago y del duodeno. Recientemente investigadores y profesionales sanitarios asocian entre el estrés y trastornos gastrointestinales, dispepsia no ulcerosa, dolor abdominal alto, malestar, náuseas persistentes en ausencia de causa orgánica, síndrome de colon irritable (citado en Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004). Según Gómez (2012) señala que ha ido en aumento los problemas en el trabajo y por ello alteraciones digestivas, agotamiento.

En esta investigación se encontró problemas con los trastornos musculoesqueléticos como son las contracturas (28.2%), cefaleas tensionales (29.1%), alteración de reflejos musculares (6.8%), temblores (10.3%), dolor de espalda (68.4%), abdominal (3.4%), rodillas (31.6%), cuello (57.3%), cadera (35.9%) y muscular (54.7%).

Las enfermedades, patológicas o trastornos musculo-esquelética representan la primer causa de morbilidad ocupacional a nivel mundial, el origen puede ser de evento único o bien definido como son los accidentes comunes o laborales, pero también pueden ser lesiones que se producen a lo largo de varios años por traumatismos repetidos en una o varias de las estructuras corporales del sistema músculo-esquelético, reconociendo así que la zona del cuerpo que más se afecta es la espalda (Ramos, 2014).

De acuerdo con Manero (1997) confirma que uno de los problemas más sobresalientes en el mundo de trabajo actual lo constituye la influencia que sobre la salud de los trabajadores tienen los trabajos físicos pesados, entre ellos incluye posturas forzadas, movimientos repetitivos flexiones, torsiones frecuentes de columna, levantamiento de cargas; refiere que son numerosos los estudios en los que demuestran la repercusión de estos factores de riesgo en la aparición de trastornos de espalda, lo cual asociado a una condición preexistente, hace que la morbilidad laboral se ubique dentro de las primeras causas de días perdidos, indemnizaciones y lesiones recidivantes. Existen factores individuales que se asocian a la aparición de lesiones en la espalda como lo son: edad, sexo, incultura postural, desproporciones antropométricas peso/talla, reducida fuerza muscular, capacidad física disminuida, hábito de fumar entre otras (Ramos, 2014).

La OIT (2002) confirma las afirmaciones anteriores en las que expone como causas determinantes de las enfermedades ocupacionales músculo-esqueléticas factores de riesgos derivados de actividades o medios ambientales de trabajo como: movimientos rápidos o repetitivos, esfuerzos ímprobos, concentraciones excesivas de trabajos excesivo y continuo esfuerzos mecánicos, posturas forzadas o no naturales y vibraciones (Arráez & Rescalvo 2004) (citado en Ramos, 2014).

Para Lim (2004) son cada vez más los trabajos que demuestran la influencia de los factores psicosociales del trabajo en la aparición de trastornos musculoesqueléticos, entre ellos el dolor en la parte baja de la espalda y los trastornos de los miembros superiores (Bongers y cols 1993). Lo mismo confirma Gómez (2012) en el que señala que han aumentado los problemas de salud asociados a las condiciones de trabajo, en los que hombres y mujeres atraviesan por una serie de síntomas como dolor de cabeza, espalda y cuello (Uribe 2015).

Los resultados de Lim y Carayon (1994) demuestran que los factores psicosociales, tales como la presión en el trabajo, el control de tareas y las cuotas de producción eran factores de predicción importantes de estos trastornos, sobre todo de problemas en la región cervical y de los hombros (citado en Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi 2004).

Hales y cols (1994) obtuvieron resultados similares en un estudio del NIOSH sobre los problemas musculoesqueléticos de 533 técnicos de telecomunicaciones en 3 ciudades diferentes. Se investigaron dos tipos de trastornos a) síntomas musculoesqueléticos de los miembros superiores b) trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores. Se comprobó que los factores como presión en el trabajo y escaso poder de decisión se asociaban a la intensificación de los síntomas como al aumento de los signos físicos de enfermedad (citado en Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi 2004).

En esta investigación se identificó en los trabajadores insomnio (37.6%), problemas para dormir (38.5%), sueño retrasado (43.6%) y pesadillas (17.9%)

Para Shirom (2004) el sueño contribuye un estado de gran actividad en lugar de una situación pasiva de ausencia de respuesta. El insomnio, que es la perturbación más frecuente del sueño, puede constituir un fenómeno transitorio o un padecimiento crónico. El estrés es, probablemente la causa principal de los episodios transitorios del insomnio (Gillin y Byeley 1990). Gómez (2012) ha encontrado problemas en la salud asociados a las condiciones de trabajo que ha aumentado en hombres y mujeres los trastornos para dormir (Uribe, 2015). El estrés influye en la perturbación del sueño a través de diversos cambios. El estrés y las perturbaciones del sueño pueden influirse mutuamente; el estrés puede provocar episodios transitorios de insomnio que, a su vez, generan más estrés e incrementan el incremento de nuevos episodios de depresión y ansiedad (Partinen 1994) (citado en Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi 2004).

En esta investigación se identificó un alto porcentaje de cefaleas migrañosas (23.1%), taquicardia (9.4%), enfermedad de raynaud (1.7%), dolor precordial (8.5%), dolor de pecho (11.1%), pérdida de vitalidad (32.5%) y agotamiento (62.4%).

Como dice Theorell (2004) la enfermedad cardiovascular sigue siendo hoy día la principal causa de mortalidad en las sociedades económicamente desarrolladas. Las enfermedades de aparato cardiovascular comprende la cardiopatía coronaria, enfermedad hipertensiva, enfermedad cerebrovascular, trastornos del corazón y del aparato circulatorio. Los entornos profesionales estresores influyen directamente en las concentraciones neurohormonales y en el metabolismo del corazón. La combinación de diversos mecanismos fisiológicos relacionados con actividades profesionales estresoras puede aumentar el riesgo de infarto al miocardio. La elevación de las hormonas movilizadoras de los depósitos energéticos que se producen durante los periodos de estrés excesivo puede aumentar la vulnerabilidad del

corazón a la muerte de tejido muscular. En estos momentos de gran estrés emocional y físico los latidos del corazón se hacen más fuertes y rápidos durante periodos más largos de tiempo de manera que el músculo cardíaco consume una cantidad excesiva de oxígeno y aumenta el riesgo de sufrir un ataque al corazón. El estrés altera el ritmo cardiaco se conoce como taquicardia. Cuando la frecuencia cardiaca es tan rápida que el latido del corazón deja de ser tan eficaz, se produce un trastorno que puede causar la muerte: fibrilación ventricular) (citado en Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

Se ha demostrado que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y escaso apoyo presentan un riesgo dos veces mayor de morbilidad y mortalidad por EVC que los que tienen empleos de baja demanda, mucho control y fuerte apoyo (Johnson & Hall 1994) (citado en Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

El riesgo de morbilidad por enfermedad cardiovascular casi se duplicaba en los trabajadores expuestos a un control laboral total bajo (Johnson & cols, 1996) (citado en Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

Se demostró que otros aspectos de la organización del trabajo, como la existencia de turnos, se asocian a un mayor riesgo de EVC. Una rotación constante entre jornadas laborales diurnas y nocturnas se asocia a un mayor riesgo de infarto en el miocardio (Kristensen 1989; Theorell 1992) (citado en Sauter, Murphy, Hurell, & Levi 2004).

## **El Modelo demanda-control-apoyo y adicciones**

### **Consumo de alcohol**

En esta investigación se identificó que cuando las demandas físicas son mayores también lo es el consumo de alcohol.

Al respecto Shirom (2004) menciona un consenso básico acerca del estrés y el trabajo en el que menciona que determinados comportamientos como el absentismo, la drogadicción, las alteraciones del sueño, tabaquismo y el consumo de cafeína influyen en el trabajo (Kahn Byosiére 1992).

Según Sadava (1987) el abuso de alcohol se asocia a la aparición de problemas de salud y a la merma de rendimiento laboral, entre ellos se menciona episodios previos de depresión, falta de apoyo familiar, impulsividad, condición femenina, concurrencia de la drogadicción y el estrés.

La hipótesis de que la ingesta de alcohol, incluso en un estadio de abuso incipiente, sirve para reducir el estrés y la ansiedad no se aceptan actualmente (Gorman 1994). Se deduce de esto que el estrés es solo uno de varios componentes de un modelos multifactorial de explicación del abuso del alcohol.

El alcohol perturba la valoración inicial que el sujeto realiza de la información estresora, restringiendo la activación de la información asociada previamente almacenada en la memoria a largo plazo (Petraitis, Flay y Miller 1995).

La sobrecarga de trabajo sostenida, ritmos de trabajo impuestos por una máquina, la falta de control pueden propiciar el consumo de alcohol como una estrategia de afrontamiento ante el estrés (James y Ames 1993).

### **Consumo de drogas**

En esta investigación los resultados obtenidos indican que el control de procesos laborales es mayor cuando el consumo de drogas disminuye.

Según el modelo de estrés social de la drogadicción (Lindenberg, Reiskin y Gendrop 1994), la propensión de los trabajadores al consumo de drogas está influida por el nivel de estrés ambiental, el apoyo social contra el estrés experimentado y los recursos personales, especialmente la competencia social

### **Consumo de tabaco**

En la presente investigación se encontró:

- El consumo de tabaco es mayor cuando las demandas físicas y la inseguridad laboral es mayor.
- El consumo de tabaco es menor cuando el uso de habilidades, apoyo social de superior es mayor.

Según Shirom (2004), existe un importante conjunto de estudios epidemiológicos clínicos y patológicos en los que el consumo de cigarrillos se asocia a la aparición de enfermedades cardiovasculares y otras patologías crónica. La eficacia del tabaco para aliviar el estrés es muy bien conocida y las respuestas emocionales de ansiedad e irritabilidad asociadas al mismo. Según Parrott (1995) estos efectos son solo transitorios. La alteración del humor y del estado de ánimo se suelen repetir de forma cíclica entre un cigarrillo y otro. Este espiral conduce directamente al tabaquismo (Parrott 1995). En conclusión los fumadores solo experimentan un alivio momentáneo del estado de ansiedad e irritabilidad que sigue a la experiencia del estrés.

De acuerdo con Parrott (1995) después de diversos estudios concluye que los fumadores que manifiestan una elevada motivación por el tabaco insisten más en haber soportado un nivel de estrés superior al normal antes de empezar a fumar que en experimentar un grado de estrés inferior a la media después de iniciarse en el tabaquismo. Esto indica que los programas de gestión del estrés y reducción de la ansiedad en el lugar de trabajo pueden influir en la motivación por el consumo de tabaco.

## Capítulo 7 Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye solo para esta muestra de trabajadores lo siguiente;

De acuerdo a las hipótesis del modelo Demandas-Control del funcionamiento psicosocial en el trabajo, basado en las demandas psicológicas y la autoridad de toma de decisiones. Se concluye que un mayor porcentaje de la muestra se encuentra en la hipótesis de aprendizaje activo donde se describen los procesos de motivación de trabajo de alto rendimiento, además de predecir los efectos sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento. Un porcentaje menor que el anterior se encuentra en la hipótesis de tensión del trabajo estas se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y por el contrario es escasa la autoridad de decisiones del trabajador. Un mayor porcentaje de la muestra se encuentra dentro de la hipótesis de apoyo social este tipo de apoyo amortigua la tensión psicológica esta depende del grado de integración social y emocional y la confianza entre los compañeros de trabajo y superiores.

Se concluye que un porcentaje mayor de trabajadores no presenta tensión laboral dentro de la organización, es decir se considera que no hay tensión laboral de acuerdo a la Escala Demanda-Control- Apoyo ya que un porcentaje mayor de la muestra se encuentra en el cuadrante dos "activos". Sin embargo un porcentaje menor de los trabajadores se encuentra en el cuadrante uno "mucho tensión". Por otro lado los cuadrantes con menor porcentaje fueron el cuatro "pasivos" y el tres "poca tensión".

En cuanto a los síntomas y trastornos psicosomáticos por mayoría de porcentaje se encuentra tensión, seguida de dolor de espalda, agotamiento, dolor de hombros, fatiga, dolor de cuello, dolor muscular, ansiedad, acidez estomacal, dolor de estómago, irritabilidad, gastritis, sueño retrasado, problemas para dormir, dificultades para recordar, colitis, insomnio, síndrome de colon irritable. Apatía, dificultades para concentrarse, dolor de cadera, falta de motivación, aumento de peso, pérdida de vitalidad, estreñimiento, dolor de rodillas, tics nerviosos.

Con base en los resultados podemos afirmar que interpretando tales observaciones desde la perspectiva de un modelo generalizado de demandas/control, podríamos afirmar que el estrés tiene que ver con un desequilibrio del sistema en su conjunto, aun cuando funcionen bien partes de él. Todos los organismos han de tener mecanismos de control para integrar los que hacen sus distintos subsistemas. El estrés o la tensión del trabajo sería un estado de sobrecarga que experimenta el sistema de control del organismo cuando trata de mantener el funcionamiento integrado frente a un número excesivo de retos del entorno (alto nivel de exigencias), y cuando falta la capacidad del sistema para controlar se una manera integrada sus submecanismos (alto nivel de tensión) (Karasek 1985).

## Bibliografía

- Arias, F. & Juárez, A. (2012). *Agotamiento profesional y estrés; hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*. Morelos: Porrúa.
- Bakal, D. (1996). *Psicología y Salud*. Bilbao: Descrece de Brouwe.
- Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2000). *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. España: Masson.
- Blanco, M. (2003). *El estrés en el trabajo*. [En línea]Revista ciencia y cultura, (12), 71-78; Recuperado el 8 de Junio 2015 [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077)
- Buendía, J. & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Buendía, J. (2006). *Estrés laboral y Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Cardenal. V., Oñoro. I. (1999). Perspectivas actuales en la investigación de las relaciones entre variables psicosociales y la enfermedad del cáncer. *Psicología COM* 3(2). Consultado el 9 de noviembre 2015 en [http://www.psiquiatria.com/psicologia/vol3num2/art\\_9.htm](http://www.psiquiatria.com/psicologia/vol3num2/art_9.htm).
- Cólica, P. (2009). *El síndrome de estrés en los call center*. Argentina: Brujas.
- Cox. T., Griffithhs. A., Rial-Gonzales. E., (2005). Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Bélgica: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo.
- Crespo, M. & Labrador, F.J. (2003). *Estrés*. Madrid: síntesis
- Cruzado. J., De la Puente. M., (1997). *Psicología y Bienestar. Lo psicosomático*. Madrid; Aguilar
- De Gucht. V., Fischler. B., (2002). Somatization: A critical review of conceptual and methological issues. *Psychosomatics* 43 (1) 1-9.
- De Gutch V., Maes. S., (2005). Explaining medically unexplained symptoms: toward a multidimensionl theory-based approach to somatization. *Journal of psychosomatic reseach* 60, 349-352.
- De la Fuente, R. (2007). *Psicología Médica*. México: Fondo de cultura económica.
- Díaz. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública* 2(1), 80-84.
- Fernández-Montalvo. J., Garrido. J. (1999). *Psicopatología laboral: trastornos derivados del trabajo*. Pamplona: Servicio Editorial de la Universidad Pública de Navarra
- Gamero. C., (2010). Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España. *Revista de estudios de economía aplicada* 28(10); 1-25.
- Gomero. R., Zevallos. E., Llapysen. C., Medina. Carlos., (2006).Medicina del trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Med Hered* 17 (2), 105-108; Recuperado el 31 de Octubre 2015 <[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018)

- Gómez-Ortiz, V., Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance, esfuerzo recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica* 9(2), 393-407.
- González, M. (2011). *Síntomas Psicosomáticos y estrés: ¿cómo se relacionan?* México: imjuve
- González, R.T. y Landeros, H.R. (2006). *Confirmación de un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicosomáticos mediante ecuaciones estructurales*. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 23(1), 7-18.
- González, M., Landero, R., (2006). Síntomas psicosomáticos y teoría transaccional del estrés. *Universidad Autónoma de Nuevo León, México* 12(1), 45-61.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, A., Díaz, A., (2012). Indicadores de vulnerabilidad al estrés en directivos y su relación con factores de estrés organizacional. *Revista Ciencias Médicas* 16(3); 181-194.
- Holloway, K., Zerbe, K. (2000). Simplified approach to somatización disorder: when less may prove to be more. *Postgraduate Medicine* 108(6), 89-95.
- Juárez, A. (2004). *Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México*. [versión electrónica] *Ciencia y Trabajo* 6(14): 189-196; Recuperado el 15 de Junio 2015 <ftp://190.25.233.21/DOCUMENTOS/Latitude/ETB/MARCO%20TE%C3%93RICO/Relaci%C3%B3n%20Salud-Trabajo/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental.pdf>
- Juárez, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud pública México* 49: 109-117.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N. Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. *The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics*. [Version electronica] *Journal Occupational Health Psychology*. 3(4) 322-355.
- Labrador, F.J., Crespo, M., (1993). *Estrés, trastornos psicofisiológicos*. Madrid: Eudema.
- Lemos, M., Restrepo, D. & Richard, C. (2008). *Revisión crítica del concepto "psicosomático" a la luz del dualismo mente-cuerpo*. [En línea] *Revista pensamiento Psicológico* Vol. (4), Núm. 10; 137-147; Recuperado el 3 de Junio 2015 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670009>> ISSN 1657-8961.
- Leza, J. (2005). Mecanismo de daño cerebral inducido por estrés. *Ansiedad y estrés* 11(2-3), 123-140.
- Lipowski, Z. (1988). Somatization: the concept and its clinical approach to the somatizing patient. *The American journal of psychiatry* 145 (11), 1358-1368.
- López, J., Belloch, A., (2002). La somatización como síntoma y como síndrome: una revisión del trastorno de somatización. *Revista de psicopatología y Psicología clínica* 7(2), 73-93.

- López. L., Solano. A., Aguirre. S., Osorio. C., Vásquez. E., (2012). El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública* 3(2), 280-288.
- Lozano. G. M. (2008). Relación entre el síndrome de desgaste ocupacional (Burnout) y trastornos psicósomáticos en una muestra de trabajadores mexicanos. México; UNAM
- Mamani, A., Obando, R. Uribe A., Vivanco. M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencias. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería* 3(1), 44-50;
- Martínez, J. M. (2004). *Estrés laboral guía para empresarios y empleadores*. Madrid: Pearson Educación.
- Martínez. S., Hernández. A. (2005). Necesidades de estudio y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista Cubana de Salud Pública* 31(4), 1-13.
- Nakao. M., (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychosocial medicine* 4 (4), 4-14. (Citado el 9 noviembre 2015) <http://www.bpsmedicine.com/content/4/1/4>
- Nieto, L. (2006). *Como evitar o superar el estrés docente*. Madrid: CCS
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional de trabajo.
- Perales. A., Chue. H., Padilla. A., Barahona. L., (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. *Revista Perú Med Exp Salud Pública* 28(4); 581-588.
- Posada. E., (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública* 2(1), 66-73.
- Ramírez. A. (2012). Servicios de Salud Ocupacional. *Fac Med Hered*, 73 (1); 63-69; Recuperado el 31 de Octubre 2015 <[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025)
- Ramos, M, (2014). Investigación retrospectiva para dar respuesta al origen de una enfermedad ocupacional músculo-esquelética. *Salud de los trabajadores*, 22 (1), 65-70; Recuperado el 31 de Octubre 2015. <[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315)
- Rivera. J., (2013). Estrés laboral y sus repercusiones. *Revista Mexicana de anestesiología* 36(3), 173-175.
- Rodado. J., Barcia. D., (2003). El cáncer como enfermedad psicósomática. Aspectos psicoimmunológicos. *Anales de psiquiatría* 17(1), 13-21.
- Ruiz, A. (1987). *Salud Ocupacional y Productividad*. México: Limusa
- Sanabria, P (2011). Reflexiones alrededor del concepto de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. *Revista Med*, 19(1) 112-113; Recuperado el 31 de Octubre 2015 [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121) . .
- Sánchez, A. & Muñoz, A. (2008). *Psicopatologías Laborales*. Salamanca: KADMOS.
- Sánchez, C. (2013). *Propuesta de un programa de salud ocupacional para afrontar el estrés laboral en las organizaciones*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

- Sandín. B., Chorot. P., Santed. M., Jiménez. M., (1995). Trastornos psicossomáticos. Madrid; McGraw-Hill.
- Sarason. I., Sarason. B., (1996). Psicología anormal: el problema de la conducta inadaptada. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. & Levi, L (2001). *Factores Psicosociales y de Organización*. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.
- Sauter. L., Murphy. L., Hurrell. J., (1990) Prevention of work-related psychological distress. *American psychologists* 45 (1) 1146-1158.
- Stefanos, N. (2004). *La importancia de la salud ocupacional*. [En línea]Revista Ciencia y Salud, 2(1); 05-07; Recuperado el 5 de Junio del 2015 [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692)
- Stone. J., Colver. M., Feltbower. S., Carson. A., Sharpe. M.,(2004). Psychosomatics. *Psychosomatics* 45 (4), 287-290.
- Trucco, M., Valenzuela P., Trucco, D., (1999). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista médica de Chile*, 127 (12), 1453-1461; Recuperado el 31 de Octubre 2015 [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034)
- Unda. S. (2014). Significado psicológico del estrés laboral y del malestar en profesores universitarios. *Revista Mexicana de Orientación Educativa* 11(26), 48-62.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo salud y factores psicosociales. México: Manual moderno.
- Vilchez, B., Paravic, T. & Valenzuela, S. (2013). *Contribución de Enfermería al abordaje de los trastornos psicossomáticos de la mujer trabajadora*. [En línea]Enfermería global, 12(31), 254-264; Recuperado el 8 de Junio 2015 [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695)
- Wimbush. F., Nelson. M.,(2000). Stress, psychosomatic illness and health. V Hill; Hanbook of stresss coping and health.

# Anexos

# EDCA

## Instrumento de autoevaluación

**SECCIÓN A. INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN SE LE PRESENTA UNA SERIE DE ENUNCIADOS ACERCA DE **¿CÓMO SE SIENTE EN SU TRABAJO ACTUAL?**

LA ESCALA DE RESPUESTA SE ENCUENTRA CONFORMADA POR CUATRO OPCIONES: **TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO**, LE PEDIMOS QUE PARA CADA ENUNCIADO SELECCIONE CON UNA “X” SOLAMENTE UNA OPCIÓN DE RESPUESTA QUE COINCIDA CON SU FORMA DE PERCIBIR, PENSAR Y SENTIR EN SU **TRABAJO PRINCIPAL**.

RECUERDE QUE NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, ÉSTAS SON ESTRUCTAMENTE CONFIDENCIALES Y SERÁN UTILIZADAS PARA FINES ESTADÍSTICOS.

<b>En mi trabajo actual....</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1 Soy capaz de decidir la planeación de mis actividades.	①	②	③	④
2 El apoyo que me brindan mis compañeros me hace sentir seguro.	①	②	③	④
3 Mi jefe no se preocupa por ayudarme a mejorar mi desempeño.	①	②	③	④
4 Me siento ignorado porque mis compañeros no me apoyan.	①	②	③	④
5 Me siento satisfecho con la relación que tengo con mi jefe.	①	②	③	④
6 Me siento contento con el apoyo que recibo de mi jefe.	①	②	③	④
7 Aplico mi creatividad.	①	②	③	④
8 Me estresa la presión que tengo para terminar mis actividades.	①	②	③	④
9 Decido qué habilidades emplear para desempeñar mis actividades.	①	②	③	④
10 Me siento satisfecho de usar mis habilidades.	①	②	③	④
→				
11 Tengo la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.	①	②	③	④
12 Mis actividades son variadas.	①	②	③	④
13 Dispongo del tiempo necesario para la realización de mis actividades.	①	②	③	④
14 Mi jefe decide cómo debo realizar mis actividades.	①	②	③	④
15 Me siento tenso ante la posibilidad de perder mi empleo.	①	②	③	④
16 Mi jefe me apoya para desempeñar mis actividades.	①	②	③	④
17 No recibo suficiente apoyo de mi jefe.	①	②	③	④
18 Me hace sentir seguro la estabilidad de mi empleo.	①	②	③	④
19 Tengo la libertad para decidir cómo realizar mis actividades.	①	②	③	④
20 Me siento contento aplicando mi creatividad en el trabajo.	①	②	③	④
→				
21 Me siento contento de conservar mi empleo.	①	②	③	④
22 Realizo creativamente las actividades que demandan gran esfuerzo mental.	①	②	③	④
23 Mi puesto demanda un alto nivel de atención.	①	②	③	④
24 Me frustra no contar con las herramientas necesarias para realizar mis actividades.	①	②	③	④
25 Estoy agotado porque cargo cosas pesadas en mi trabajo.	①	②	③	④
26 Influyo en las decisiones de mi puesto.	①	②	③	④
27 Recibo apoyo de mis compañeros para desempeñar mis actividades.	①	②	③	④

<b>En mi trabajo actual....</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
28 Me estresa no poder continuar en este empleo por ser inestable.	①	②	③	④
29 Existe gran posibilidad de perder mi empleo.	①	②	③	④
30 Me proporcionan lo necesario para realizar mis actividades.	①	②	③	④
→				
31 La relación que tengo con mi jefe me hace sentir seguro.	①	②	③	④
32 Me siento presionado para entregar mi trabajo en poco tiempo.	①	②	③	④
33 Me fatigo porque mis actividades me demandan mucho esfuerzo físico.	①	②	③	④
34 Tengo la seguridad de conservar mi empleo.	①	②	③	④
35 No levanto cargas muy pesadas.	①	②	③	④
36 Me motiva que mis actividades son variadas.	①	②	③	④
37 Me siento satisfecho tomando decisiones en mi puesto.	①	②	③	④
38 Siento que es poco probable que pierda mi empleo.	①	②	③	④
39 Realizo mis actividades de manera cómoda.	①	②	③	④
40 Tengo buena relación con mi jefe.	①	②	③	④
→				
41 Soy capaz de tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	①	②	③	④
42 Me siento útil planeando mis actividades.	①	②	③	④
43 Me siento capaz para desarrollar nuevas habilidades.	①	②	③	④
44 Me aburre que mis actividades son rutinarias.	①	②	③	④
45 Me siento tranquilo porque mi jefe me presta atención.	①	②	③	④
46 Existe el riesgo de ser despedido.	①	②	③	④
47 Me motiva tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	①	②	③	④
48 Me siento tranquilo porque participo en la planeación de mis actividades.	①	②	③	④
49 Tengo la autonomía para desempeñar mis actividades.	①	②	③	④
50 Estoy satisfecho de tener la libertad para tomar decisiones.	①	②	③	④
→				
51 Me frustra no desarrollar nuevas habilidades.	①	②	③	④
52 Me desmotiva que mi jefe no me permite realizar con libertad mis actividades.	①	②	③	④
53 Me siento apoyado porque mis compañeros colaboran conmigo.	①	②	③	④
54 Mis actividades me demandan gran esfuerzo físico.	①	②	③	④
55 Mi puesto requiere un alto nivel de concentración.	①	②	③	④
56 Me siento relajado porque realizo mi trabajo en una postura cómoda.	①	②	③	④
57 Me siento contento porque mis compañeros se preocupan por mí.	①	②	③	④
58 Tomo decisiones para realizar las actividades.	①	②	③	④
59 Me siento motivado por el apoyo que recibo de mis compañeros.	①	②	③	④
60 Estoy a gusto porque mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	①	②	③	④

<b>En mi trabajo actual....</b>		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
61	Concluyo a tiempo las actividades que me demandan mucha atención.	①	②	③	④
62	Recibo poca colaboración de mis compañeros.	①	②	③	④
63	Tengo la posibilidad de tomar decisiones en la planeación de mis actividades laborales.	①	②	③	④
64	Tengo poca libertad para tomar decisiones relacionadas con mi puesto.	①	②	③	④
65	Me siento satisfecho de terminar puntualmente mis actividades cuando hay presión de tiempo.	①	②	③	④
66	Me frustra que mi jefe no me apoye lo suficiente.	①	②	③	④
67	No me siento suficientemente apoyado por mis compañeros.	①	②	③	④
68	Tengo pocas posibilidades de planear mis actividades.	①	②	③	④
69	Mi jefe se interesa por las actividades que realizo.	①	②	③	④
70	Tengo buena comunicación con mis compañeros.	①	②	③	④
→					
71	Colaboramos entre compañeros.	①	②	③	④
72	Levanto cargas pesadas durante mi jornada laboral.	①	②	③	④
73	Mi empleo me da estabilidad.	①	②	③	④
74	Me siento importante tomando decisiones relacionadas con mi puesto.	①	②	③	④
75	Mis actividades no me demandan gran esfuerzo físico.	①	②	③	④
76	Mi jefe me permite tomar decisiones sobre la ejecución de mis actividades.	①	②	③	④
77	Realizo mis actividades en una postura incómoda.	①	②	③	④
78	Tengo confianza para realizar actividades que me demandan mucha concentración.	①	②	③	④
79	No tengo la oportunidad de desarrollar habilidades.	①	②	③	④
80	Mis actividades demandan un importante esfuerzo intelectual.	①	②	③	④

**SECCIÓN B. INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN LE SOLICITAMOS RESPONDER SI **¿USTED HA MANIFESTADO LOS SIGUIENTES SÍNTOMAS Y TRASTORNOS EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES?** LA ESCALA DE RESPUESTA SE ENCUENTRA CONFORMADA POR DOS OPCIONES (SÍ, NO), MARQUE CON UNA "X" **SOLAMENTE UNA OPCIÓN DE RESPUESTA PARA CADA CASO.**

<b>¿Usted ha manifestado los siguientes síntomas y trastornos en los últimos 6 meses?</b>							
		<b>Si</b>	<b>No</b>				
81	Insomnio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	91	Tensión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82	Síndrome de hiperventilación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	92	Dolor precordial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83	Síndrome de Cushing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	93	Dolor de espalda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84	Dispepsia funcional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	94	Hipotiroidismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85	Acné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	95	Alergias respiratorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86	Disminución de peso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	96	Ansiedad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87	Dificultades para recordar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	97	Dolor abdominal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88	Eccema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	98	Impotencia sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89	Falta de motivación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	99	Úlcera péptica (Gástrica o duodenal)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90	Vaginismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	100	Dolor de hombros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**¿Usted ha manifestado los siguientes síntomas y trastornos en los últimos 6 meses?**

	Si	No		Si	No
101 Síndrome de colon irritable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	125 Estreñimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
102 Enfermedad coronaria (angina de pecho, infarto al miocardio)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	126 Eyaculación precoz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
103 Cefaleas migrañosas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	127 Desgaste mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
104 Dolor de pecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	128 Dolor muscular	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
105 Problemas para dormir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	129 Tics nerviosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
106 Dolor de rodillas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	130 Agotamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
107 Dolor de cuello	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	131 Cefaleas tensionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
108 Dolor de cadera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	132 Arritmias cardíacas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
109 Acidez estomacal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	133 Sueño retrasado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
110 Contracturas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	134 Aumento de peso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
111 Dolor de estómago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	135 Alteración de reflejos musculares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
112 Prurito (comezón)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	136 Colitis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
113 Alteraciones respiratorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	137 Psoriasis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
114 Pérdida de vitalidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	138 Fatiga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
115 Asma bronquial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	139 Enfermedad de Raynaud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
116 Coito doloroso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	140 Hipertensión arterial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
117 Apatía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	141 Gastritis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
118 Taquicardia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	142 Depresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
119 Dificultades para concentrarse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	143 Lumbalgias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
120 Exceso de apetito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	144 Temblores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
121 Dificultades para respirar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	145 Irritabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
122 Hipertiroidismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	146 Disminución del deseo sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
123 Inhibición del sistema inmunológico (infecciones recurrentes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	147 Pesadillas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
124 Opresión en el pecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	148 Falta de apetito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**SECCIÓN C. INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN LE SOLICITAMOS RESPONDER **¿CON QUÉ FRECUENCIA CONSUME LAS SIGUIENTES SUSTANCIAS?** LA ESCALA DE RESPUESTA SE ENCUENTRA CONFORMADA POR SIETE OPCIONES, MARQUE CON UNA "X" SOLAMENTE UNA OPCIÓN DE RESPUESTA PARA CADA CASO.

¿Con qué frecuencia consume las siguientes sustancias?	Nunca	Cada seis meses	Cada mes	Cada quince días	Una vez a la semana	Cada tercer día	Diario
150 Alcohol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	<input type="radio"/> ③	<input type="radio"/> ④	<input type="radio"/> ⑤	<input type="radio"/> ⑥
151 Tabaco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	<input type="radio"/> ③	<input type="radio"/> ④	<input type="radio"/> ⑤	<input type="radio"/> ⑥
152 Drogas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	<input type="radio"/> ③	<input type="radio"/> ④	<input type="radio"/> ⑤	<input type="radio"/> ⑥

**SECCIÓN D. INSTRUCCIONES:** CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, MARCANDO CON UNA "X" O ANOTANDO LOS DATOS QUE SE SOLICITAN, SEGÚN SEA SU CASO.

153 ¿A qué sexo pertenece? <input type="radio"/> 1. Hombre <input type="radio"/> 2. Mujer	155 ¿Tiene pareja? <input type="radio"/> 1. Si <input type="radio"/> 2. No
154 ¿Cuál es su edad? _____ años	156 ¿Cuántos hijos tiene? _____ hijos

<p>157 ¿Cuál es su grado máximo de estudios?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Primaria</li> <li><input type="radio"/> 2. Secundaria</li> <li><input type="radio"/> 3. Bachillerato/Carrera técnica</li> <li><input type="radio"/> 4. Licenciatura</li> <li><input type="radio"/> 5. Especialidad</li> <li><input type="radio"/> 6. Maestría</li> <li><input type="radio"/> 7. Doctorado</li> <li><input type="radio"/> 8. Ninguno</li> </ul>	<p>167 ¿Qué tipo de servicio médico o seguridad social le proporcionan en su empleo actual?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. IMSS</li> <li><input type="radio"/> 2. ISSSTE</li> <li><input type="radio"/> 3. ISSEMYM</li> <li><input type="radio"/> 4. Secretaria de Salud</li> <li><input type="radio"/> 5. Seguro Popular</li> <li><input type="radio"/> 6. Servicio médico privado</li> <li><input type="radio"/> 7. Otro (especifique)_____</li> <li><input type="radio"/> 8. Ninguno</li> </ul>
<p>158 ¿Cuántas horas dedica a la semana en actividades lúdicas o de esparcimiento?</p> <p style="text-align: center;">_____ horas</p>	<p>168 ¿Cuál es su puesto de trabajo actual?</p> <p style="text-align: center;">_____</p>
<p>159 ¿Realiza algún deporte o ejercicio físico?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Si</li> <li><input type="radio"/> 2. No</li> </ul>	<p>169 ¿Cuál es su área de trabajo?</p> <p style="text-align: center;">_____</p>
<p>160 ¿Cuántas horas dedica a la semana para hacer deporte o ejercicio físico?</p> <p style="text-align: center;">_____ horas</p>	<p>170 ¿Cuál es su sueldo mensual neto?</p> <p style="text-align: center;">_____</p>
<p>161 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?</p> <p style="text-align: center;">_____ personas</p>	<p>171 ¿Cuántos años tiene trabajando en su vida?</p> <p style="text-align: center;">_____ años</p>
<p>162 ¿Padece alguna enfermedad?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Si ¿Cuál?_____</li> <li><input type="radio"/> 2. No</li> </ul>	<p>172 ¿Cuántos años tiene de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente?</p> <p style="text-align: center;">_____ años</p>
<p>163 ¿Toma algún medicamento?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Si ¿Para qué?_____</li> <li><input type="radio"/> 2. No</li> </ul>	<p>173 ¿Cuántos años tiene de antigüedad en su puesto actual?</p> <p style="text-align: center;">_____ años</p>
<p>164 ¿Ha tenido algún accidente grave en el último año?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Si ¿Cuál?_____</li> <li><input type="radio"/> 2. No</li> </ul>	<p>174 ¿Cuál es su nivel de puesto?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Directivo</li> <li><input type="radio"/> 2. Mando medio</li> <li><input type="radio"/> 3. Operativo</li> <li><input type="radio"/> 4. Otro (especifique)_____</li> </ul>
<p>165 ¿Ha tenido alguna intervención quirúrgica en el último año?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Si ¿Cuál?_____</li> <li><input type="radio"/> 2. No</li> </ul>	<p>175 ¿Ha sido promovido a puestos superiores en la organización en que trabaja actualmente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Si</li> <li><input type="radio"/> 2. No</li> </ul>
<p>166 ¿En qué turno trabaja?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Matutino</li> <li><input type="radio"/> 2. Vespertino</li> <li><input type="radio"/> 3. Nocturno</li> <li><input type="radio"/> 4. Mixto (mañana y tarde)</li> <li><input type="radio"/> 5. Especial (sábado y domingo)</li> <li><input type="radio"/> 6. Otro (especifique)_____</li> </ul>	<p>176 ¿A qué sector corresponde la organización en la que trabaja?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1. Sector manufacturero</li> <li><input type="radio"/> 2. Sector educativo</li> <li><input type="radio"/> 3. Sector salud</li> <li><input type="radio"/> 4. Sector servicios</li> <li><input type="radio"/> 5. Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal</li> <li><input type="radio"/> 6. Otro (especifique)_____</li> </ul>

<p>177 ¿Qué tipo de contrato tiene en la organización donde trabaja?</p> <p><input type="radio"/> 1. Por obra o tiempo determinado</p> <p><input type="radio"/> 2. Por tiempo indeterminado</p> <p><input type="radio"/> 3. Por temporada</p> <p><input type="radio"/> 4. Otro (especifique)_____</p>	<p>185 ¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?</p> <p><input type="radio"/> 1. Micro (de 0 a 10 trabajadores)</p> <p><input type="radio"/> 2. Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)</p> <p><input type="radio"/> 3. Mediana (de 51 a 100 trabajadores)</p> <p><input type="radio"/> 4. Grande (de 101 o más trabajadores)</p>
<p>178 ¿Cuántos empleos tiene actualmente?</p> <p>_____ empleo(s)</p>	<p>186 ¿En qué tipo de organización trabaja?</p> <p><input type="radio"/> 1. Pública</p> <p><input type="radio"/> 2. Privada</p> <p><input type="radio"/> 3. Otro (especifique)_____</p>
<p>179 ¿Cuántos ascensos ha tenido en la organización donde labora actualmente?</p> <p>_____ ascensos</p>	<p>187 ¿Cuenta con un medio de transporte propio para llegar a su empleo?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>
<p>180 ¿Cuántos ascensos ha tenido en su vida laboral?</p> <p>_____ ascensos</p>	<p>188 ¿Cuántos minutos tarda aproximadamente en trasladarse de su casa a su lugar de trabajo?</p> <p>_____ minutos</p>
<p>181 ¿Tiene personal a su cargo?</p> <p><input type="radio"/> 1. Si</p> <p><input type="radio"/> 2. No</p>	<p>189 ¿Cuántas horas trabaja al día?</p> <p>_____ horas</p>
<p>182 ¿Cuántas personas tiene a su cargo en su trabajo?</p> <p>_____ personas</p>	<p>190 ¿Cuántas horas extra trabaja al día?</p> <p>_____ horas</p>
<p>183 ¿Cómo es su contacto con usuarios (público, consumidores, pacientes)?</p> <p><input type="radio"/> 1. Directo</p> <p><input type="radio"/> 2. Indirecto</p> <p><input type="radio"/> 3. Ninguno</p>	<p>191 ¿Cuántas horas duerme en un día laboral normal?</p> <p>_____ horas</p>
<p>184 ¿Cuántos usuarios atiende en promedio al día?</p> <p>_____ usuarios</p>	

[Fin del cuestionario]

Gracias por su colaboración